



Escuela de Postgrado

MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA

INFORME DE TESIS

**“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y NIVEL OPERATIVO
DE LA PROGRAMACIÓN CURRICULAR EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS
PRIMARIAS: DIVINO MAESTRO Y NUESTRA SEÑORA DE LA SALUD – IQUITOS, 2012”**

AUTORES:

Lic. ANDREA ANGULO VELA

Lic. CAROLITA VALQUI PINA

ASESORA : Lic. YNES AMANDA DE LA PUENTE GONZALES, Mgr.

REQUISITO PARA LA APROBACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS

LORETO – PERÚ

2013

JURADO

PRESIDENTA

Dra. LINDOMIRA VERTIZ ALARCÓN

MIEMBRO

Dra. CLAUDETH CADILLO LÓPEZ

MIEMBRO

Mgr. ANA ROSANA LÓPEZ VÁSQUEZ

ASESORA

Lic. YNES AMANDA DE LA PUENTE GONZALES Mgr.

A mi querido esposo, Hugo Paima Rojas expreso mi infinito cariño y amor, por su comprensión y apoyo constante para lograr el grado de maestría como muestra de mi realización profesional.

A mis amorosos hijos: Rodrigo, Kiara y Jhomira , por sus comprensión y confianza, como también a mi anciana madre, que ardiendo como una lucecita ella siempre me hace compañía ante mis objetivos logrados.

Lic. Carolita Valqui Pina

A Dios por sobre todas las cosas, a mi padre Miguel Ángel Angulo Valera por su amor y apoyo incondicional en cada etapa de mi vida, a mi hermano Miguel Angulo Vela por motivarme a seguir adelante y estar a mi lado, a mi madre Julia Carmen Vela Suárez por su colaboración y exigencia en mis proyectos, a mi abuelita Emelina Valera Mosquera y a mi hermano Henry Raygada Angulo por sus ejemplos que siempre guardo en mi memoria, a mi hermana Karla Raygada Angulo por ser la fortaleza que muchas veces necesito, y a mi hermano Sergio Saavedra Angulo por demostrarme que en ésta vida todo es posible, sólo basta hacer la diligencia.

Lic. Andrea Angulo Vela

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Página
Resumen	9
Summary	10
CAPÍTULO I: INTRODUCCION	11
CAPÍTULO II: ANTECEDENTES	13
2.1. Antecedentes	13
2.2. Marco Teórico	20
2.2.1. Liderazgo Transformacional	20
2.2.2. Nivel Operativo de la Programación Curricular	21
2.3. Marco Conceptual	34
2.4. Identificación y Formulación del problema	36
2.4.1. Problema General	37
2.4.2. Problemas Específicos	37
2.5. Justificación de la Investigación	38
2.5.1. Objetivos	39
2.5.1.1. General	39
2.5.1.2. Específicos	39
2.5.2. Hipótesis	39
2.5.3. Variables	40
2.5.4. Indicadores e índices	40
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	41
3.1. Tipo de Investigación	41
3.2. Diseño de la Investigación	41
3.3. Población y muestra	42
3.4. Procedimientos, técnica e instrumentos de recolección de datos	42
3.5. Procesamiento de la Información	43
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	44
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	74
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	76
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	78
CAPÍTULO VIII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	79
CAPÍTULO IX: ANEXOS	81
• Matriz de Consistencia	82
• Instrumentos de Evaluación	83

ÍNDICE DE CUADROS

	Página
▪ CUADRO N° 01: Muestra de Liderazgo Carismático de los Directivos y jerárquicos con Influencia Idealizada Conductual.	44
▪ CUADRO N° 02: Muestra de Directivos y Jerárquicos que ejercen el Liderazgo Carismático con influencia idealizada compartida.	46
▪ CUADRO N° 03: Muestra de Directivos y Jerárquicos que ejercen el Liderazgo Carismático con Motivación Inspiracional.	48
▪ CUADRO N° 04: Muestra de Directivos y Jerárquicos que ejercen el Liderazgo Transformacional que influencia la Estimulación Intelectual.	50
▪ CUADRO N° 05: Muestra de Liderazgo Carismático de los Directivos y Jerárquicos con influencia Idealizada conductual según los docentes.	52
▪ CUADRO N° 06: Muestra de Liderazgo Transformacional – Carismático de los Directivos y Jerárquicos con Influencia Idealizada atribuida según los docentes.	54
▪ CUADRO N° 07: Muestra de Directivos y Jerárquicos que ejercen el Liderazgo Carismático con Motivación Inspiracional según los Docentes.	56
▪ CUADRO N° 08: Muestra de Directivos y Jerárquicos que ejercen el Liderazgo Transformacional que influencia la Estimulación Intelectual según los Docentes.	58
▪ CUADRO N° 09: Muestra del Nivel de Operatividad de la Programación Anual.	60
▪ CUADRO N° 10: Muestra del Nivel de Operatividad de la Unidad de Aprendizaje.	62
▪ CUADRO N° 11: Muestra del Nivel de Operatividad del Proyecto de Aprendizaje.	64
▪ CUADRO N° 12: Muestra del Nivel de Operatividad del Módulo de Aprendizaje.	66
▪ CUADRO N° 13: Muestra del Nivel de Operatividad DE LA Sesión de Aprendizaje.	68
▪ CUADRO N° 14: Análisis Bivariado de los Resultados de Opiniones sobre el Liderazgo Transformacional aplicado por los Directivos y Jerárquicos de las IIEE. Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud.	70
▪ CUADRO N° 15: Análisis del Nivel de Operatividad de la Programación Curricular.	72

INDICE DE GRÁFICOS

	Página
▪ GRÁFICO N° 01: Liderazgo Carismático de los Directivos y jerárquicos con Influencia Idealizada Conductual desde la percepción de los Directivos y Jerárquicos.	45
▪ GRÁFICO N° 02: Directivos y Jerárquicos que ejercen el Liderazgo Carismático con influencia idealizada atribuida desde la percepción de los Directivos y Jerárquicos.	47
▪ GRÁFICO N° 03: El Director con Liderazgo Carismático con Motivación Inspiracional.	49
▪ GRÁFICO N° 04: El Director con Liderazgo Transformacional que Influencia la Estimulación Intelectual.	51
▪ GRÁFICO N° 05: Liderazgo Carismático de los Directivos y Jerárquicos con influencia Idealizada Conductual según los docentes.	53
▪ GRÁFICO N° 06: Liderazgo Transformacional – Carismático de los Directivos y Jerárquicos con Influencia Idealizada atribuida según los docentes.	55
▪ GRÁFICO N° 07: Directivos y Jerárquicos que ejercen el Liderazgo Carismático con Motivación Inspiracional según los Docentes.	57
▪ GRÁFICO N° 08: Directivos y Jerárquicos que ejercen el Liderazgo Transformacional que influencia la Estimulación Intelectual según los Docentes.	59
▪ GRÁFICO N° 09: Nivel de Operatividad de la Programación Anual.	61
▪ GRÁFICO N° 10: Nivel de Operatividad de la Unidad de Aprendizaje.	63
▪ GRÁFICO N° 11: Nivel de Operatividad del Proyecto de Aprendizaje.	65
▪ GRÁFICO N° 12: Muestra del Nivel de Operatividad del Módulo de Aprendizaje.	67
▪ GRÁFICO N° 13: Muestra del Nivel de Operatividad de la Sesión de Aprendizaje.	69
▪ GRÁFICO N° 14: Análisis Bivariado de los Resultados de Opiniones sobre el Liderazgo Transformacional aplicado por los Directivos y Jerárquicos de las IIEE. Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud.	71
▪ GRÁFICO N° 15: Análisis del Nivel de Operatividad de la Programación Curricular.	73

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento en primer lugar a Dios, ya que sin él no habiéramos llegado hasta estas instancias de nuestras vidas; a la Universidad de donde provenimos y a su respectiva Escuela de Post Grado.

A nuestras familias y amigos, pues siempre contamos con sus apoyos y cariños incondicionales en todo momento, ya que nos brindaron sus mejores consejos y deseos para ser perseverantes en nuestra formación profesional.

Con miles de cosas por decir y personas por agradecer, a todos muchísimas gracias.

RESUMEN

La noción de liderazgo transformacional, una concepción originada en el campo empresarial y trasladado pronto al ámbito educativo. Este “nuevo liderazgo” es un liderazgo carismático, visionario, transformativo, más flexible e inclusivo, comunitario y democrático. El que en lugar de acentuar la dimensión de influencia en los seguidores o en la gestión, se enfoca en la línea de ejercer el liderazgo mediante significados (visión, cultura, compromiso, etc.) de un modo compartido con los miembros de una organización. Liderazgo que según las investigaciones realizadas por Leithwood y colaboradores (1999) es el más idóneo para organizaciones educativas que aprenden, ya que favorece las metas comunes y compartidas.

A partir de estas concepciones teóricas, La presente investigación tuvo como objetivo principal conocer la relación entre el Liderazgo Transformacional y el Nivel Operativo de la Programación Curricular en las Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos 2012, a partir del estudio de la variable independiente: Liderazgo Transformacional con las dimensiones de Liderazgo Carismático con influencia idealizada conductual, Liderazgo Carismático con influencia idealizada atribuida, Liderazgo Carismático con Motivación Inspiracional y Liderazgo Transformacional que influencia la Estimulación Intelectual. Y consecuentemente con e estudio de la variable dependiente Nivel de Operatividad de la Programación Curricular con sus dimensiones de Programación Anual, Unidad de Aprendizaje, Proyecto de Aprendizaje, Módulo de Aprendizaje y Sesión de Aprendizaje.

La investigación es de tipo correlacional porque se midió el grado de vinculación entre las variables: Liderazgo Transformacional y Nivel Operativo de la Programación Curricular.

El diseño general de la investigación fue el no experimental por que se manipuló la variable independiente y el diseño específico el transaccional correlacional porque se recolectó los datos en el mismo lugar y en un mismo momento.

Se usaron las técnicas de la encuesta y la observación sistemática para efectuar el proceso de análisis de resultados, utilizando el programa estadístico spss versión15.0.

En los resultados se puede observar que el Liderazgo Transformacional no tiene relación con el Nivel Operativo de la Programación Curricular en las Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos 2012 con un grado de confianza al 95%, es decir ambos son independientes.

SUMMARY

The notion of transformational leadership is a concept that was originated in the field of business and soon moved to the educational environment. This "new leadership" is a charismatic leader, visionary, transformative, more flexible and inclusive, and democratic community.

Instead of make deeper the dimension of influence on followers or management, focuses on the line to exercise leadership through meanings (vision, culture, commitment, etc...) Sharing that with members of an organization. Leadership according to research conducted by Leithwood and colleagues (1999) is the most suitable for learning educational organizations because it promotes common goals and shared ones.

From these theoretical conceptions This research is aimed to understand the relationship between Transformational Leadership and Operational Level Programming Curriculum in Elementary Educational Institutions: Divino Maestro and Nuestra Señora de la Salud - Iquitos 2012, to begin the study of the independent variable with the dimensions Transformational Leadership, charismatic Leadership with behavioral idealized influence, charismatic Leadership with idealized attributed influence, Motivated Inspirational charismatic Leadership and Transformational Leadership influencing Intellectual Stimulation. And consequently with the study of the dependent variable Operability level Curricular Programming, with dimensions such as Annual Program, Learning Unit Program, Learning Project Program, Learning Module Program and Learning Session.

The research is correlational because it measured the degree of relationship between variables: Transformational Leadership and Operational Level Programming Curriculum. The overall research design was experimental not to be manipulated independent variable and the specific design of the transactional correlational because data was collected in the same place at the same time.

Techniques that were used in the survey were systematic observation and questionnaires to make the process of analysis results using the SPSS statistical program versión15.0. In the results we can see that Transformational Leadership is not related to the Operational Level Programming Curriculum in Elementary Educational Institutions: Divino Maestro and Nuestra Señora de la Salud - Iquitos 2012 with a confidence level of 95%, that is to say both are independent.

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y NIVEL OPERATIVO DE LA PROGRAMACIÓN CURRICULAR EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS: DIVINO MAESTRO Y NUESTRA SEÑORA DE LA SALUD – IQUITOS, 2012”

En el sistema educativo estamos en un momento muy importante de cambio, de adaptación, de contextualización de las nuevas intenciones educativas en el ámbito de la gestión de centros, así como en la gestión pedagógica para el pleno desarrollo de las mismas y que respondan a las demandas y necesidades actuales de nuestra sociedad que son diferentes con las que se tenían hace años atrás.

Por todo ello, consideramos el momento actual para averiguar si el liderazgo transformacional tiene incidencia en la gestión pedagógica, concretamente en el nivel operativo de la programación curricular. En vista que es el tipo de liderazgo que tiene la forma más adecuada para dirigir acciones dentro de los contextos de cambio que existen en la actualidad.

Nadie en nuestros días pone en duda la necesidad del liderazgo, pues se admite ampliamente que su ejercicio es un elemento clave en la mejora de lo que acontece en las escuelas y un factor que incide en el desarrollo interno de éstas en cuanto organizaciones educativas que han de garantizar el aprendizaje de todos los alumnos.

Este factor permite captar las ideas y deseos del personal favoreciendo sus capacidades y habilidades para el logro de las metas institucionales y las propias individuales, así como el desarrollo profesional.

Por lo tanto, el liderazgo transformacional es el más adecuado para organizaciones que aprende porque está relacionada con el hecho de que en los últimos años distintas reflexiones acerca del liderazgo y la mejora escolar han ido llamando la atención sobre lo obsoleto de una concepción –que ha sido preeminente– según la cual el liderazgo reside en ciertas posiciones formales, particularmente en la del director de la institución educativa, y

han advertido sobre la necesidad de contemplar nuevos significados y posibilidades de liderazgo en los centros escolares, que acentúen más el carácter distribuido del mismo.

Y es así como se habla actualmente de un “nuevo liderazgo”: el transformacional que aparece en la reconceptualización de los años ochenta, un liderazgo carismático, visionario, transformativo, más flexible e inclusivo, comunitario y democrático. El que en lugar de acentuar la dimensión de influencia en los seguidores o en la gestión, se enfoca en la línea de ejercer el liderazgo mediante significados (visión, cultura, compromiso, etc.) de un modo compartido con los miembros, imbuyéndolos en un sentido más alto a los propósitos inmediatos.

Finalmente, analizando estas referencias mencionadas, en este estudio se intenta verificar si efectivamente el Liderazgo Transformacional está relacionado con el nivel operativo de la programación curricular en las instituciones educativas primarias: DIVINO MAESTRO Y NUESTRA SEÑORA DE LA SALUD.

CAPITULO II

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. LOCALES:

MIRANDA TORRES, Sonia y PANDURO FLORES, Zaida. “RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO Y GESTIÓN DE LOS DIRECTORES DE CENTROS EDUCATIVOS PRIMARIOS ESTATALES DEL ÁREA URBANA DE LA CIUDAD DE IQUITOS”. 2004, Perú – Iquitos. Conclusiones:

Partimos de la idea de que en los momentos actuales el liderazgo es el que mejor responde a las necesidades que demandan nuestros centros educativos. Existen diferentes teorías, tipos y estilo de liderazgo; pero el que mejor se adecúa a la muestra en estudio es el Liderazgo Transformacional, en tanto plantea el abanico comportamental de los directores expresado en empatía, asertividad y pro actividad, con capacidad de innovar y crear para transformar.

La valoración global del cuestionario implica que la conducta de los directivos recoge las variables esenciales del liderazgo. Las valoraciones de cada uno de los bloques señalados reflejan esa realidad. Eso sí, percibida de forma algo distinta por directivos y jerárquicos, ya que los profesores siempre han valorado un poco menos las mismas conductas que los directores, pero la correlación es positiva. Los ítems más valorados por los directores suelen ser los más valorados por los profesores, y, asimismo, los menos valorados por ambos son los mismos. Por todo ello, pensamos que va a ser un instrumento válido y muy interesante para poder analizar la conducta de los directivos de los centros y poder iniciar así procesos de mejora en los mismos. La eficacia en el centro y la satisfacción del profesorado se aprecia en las diferentes respuestas que se van obteniendo en el cuestionario.

En la gestión institucional de los directores de los centros educativos de los directivos de los centros educativos que 95 (72.6%) directores siempre desarrollan

la gestión de la institución, mientras que, 12 (8.9%) directores nunca desarrollan esta gestión.

En la gestión pedagógica de los directores de los centros educativos se encontró que 75 (55.6%) directores siempre desarrollan ésta gestión, mientras que 22 (16.3%) directores, nunca desarrollan esta gestión.

2.1.2. NACIONALES

MEDINA, Patricia. "EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LOS DOCENTES DE UN COLEGIO COOPERATIVO DE LA CIUDAD DE LIMA". 2010 Perú. A partir de los resultados encontrados en una investigación sobre Liderazgo Transformacional en docentes de un colegio cooperativo de la ciudad de lima, se propician algunas reflexiones sobre la importancia de este tipo de liderazgo como herramienta de gestión orientada a la mejora y reestructuración de la escuela ante los diversos desafíos que en la actualidad debe hacer frente.

Se busca realzar la figura del docente como soporte para efectivizar acciones de mejora institucional desde su propio desarrollo personal y profesional, que le confieran la autoridad y reconocimiento necesarios para liderar procesos de cambio e innovación en complementariedad con un liderazgo directivo que tenga claridad en sus ideales y visión inspiracional.

La transformación del docente por posibilitar una gestión centrada en procesos de desarrollo individual y grupal que le permitan hacer frente de manera eficaz a las demandas actuales del medio.

2.1.3. INTERNACIONALES

CARRIÓN YBARRA, Rocío. "EL LIDERAZGO IDÓNEO EN LA GESTIÓN EDUCATIVA". 2008 Argentina. Concluye que: La educación es, sin duda alguna, un instrumento crucial de la transformación social y política. Si estamos de acuerdo en que la paz es la transformación creativa de los conflictos, y que sus palabras

clave son, entre otras, el conocimiento, la imaginación, la compasión, el diálogo, la solidaridad, la integración, la participación y la empatía, hemos de convenir que su propósito no es otro que formar una cultura de paz, opuesta a la cultura de la violencia, que pueda desarrollar esos valores, necesidades y potencialidades, todo ello dependerá de una adecuada gestión educativa dirigida por un liderazgo transformador o de cambios positivos, que logre que nuestra educación en nuestro país sea vista como lo que es, el motor del desarrollo de la sociedad y tengamos asegurado en el futuro excelentes profesionales que no se detengan, sino por el contrario estén siempre en la búsqueda de la superación y a la vanguardia de los avances tecnológicos actuales.

THIEME JARA, Claudio Patricio. 2005 Chile, en su tesis “LIDERAZGO Y EFICIENCIA EN LA EDUCACIÓN PRIMARIA” concluye que:

La formación integral parte de la idea de desarrollar, equilibrada y armónicamente, diversas dimensiones del sujeto que lo lleven a formarse en lo intelectual, lo humano, lo social y lo profesional. Es decir, en el nuevo modelo la Universidad Veracruzana deberá propiciar que los estudiantes desarrollen procesos educativos informativos y formativos. Los primeros darán cuenta de marcos culturales, académicos y disciplinarios, que en el caso de la educación superior se traducen en los elementos teórico-conceptuales y metodológicos que rodean a un objeto disciplinar. Los formativos, se refieren al desarrollo de habilidades y a la integración de valores expresados en actitudes.

En la práctica educativa común, el término habilidad es usado para denotar el potencial que un individuo tiene para adquirir y manejar nuevos conocimientos o destrezas.

Las actitudes se pueden definir como una forma de predisposición relativamente estable de conducta que nos hace reaccionar ante determinados objetos, situaciones o conocimientos, de una manera concreta. Algunas actitudes son básicas y comunes a todos los individuos y a distintas etapas de su desarrollo, mientras que otras son

diferenciadas dependiendo del nivel educativo y del contexto en el que se desenvuelvan.

Los valores son entes abstractos que las personas consideran vitales para ellas y que se encuentran muy influenciados por la propia sociedad; definen juicios y actitudes, se refieren a lo que el individuo aprecia y reconoce, rechaza o desecha. El valor, de cierta forma, es el hilo conductor que califica y da sentido a una actitud. Los valores son la parte que mueve a las decisiones y actividades en el ámbito de la educación, sirven para guiar las metas y procedimientos de aprendizaje.

El nuevo modelo propone que el énfasis curricular recaiga sobre la formación de los estudiantes, y no sobre una información enciclopedista, ya que un alumno bien formado cuenta con las actitudes y herramientas para el constante auto-aprendizaje a través de las bases que ha creado al educarse de una manera integral.

En la práctica educativa común, el término habilidad es usado para denotar el potencial que un individuo tiene para adquirir y manejar nuevos conocimientos o destrezas.

Las actitudes se pueden definir como una forma de predisposición relativamente estable de conducta que nos hace reaccionar ante determinados objetos, situaciones o conocimientos, de una manera concreta. Algunas actitudes son básicas y comunes a todos los individuos y a distintas etapas de su desarrollo, mientras que otras son diferenciadas dependiendo del nivel educativo y del contexto en el que se desenvuelvan.

Los valores son entes abstractos que las personas consideran vitales para ellas y que se encuentran muy influenciados por la propia sociedad; definen juicios y actitudes, se refieren a lo que el individuo aprecia y reconoce, rechaza o desecha. El valor, de cierta forma, es el hilo conductor que califica y da sentido a una actitud. Los valores son la parte que mueve a las decisiones y actividades en el ámbito de la educación, sirven para guiar las metas y procedimientos de aprendizaje.

El nuevo modelo propone que el énfasis curricular recaiga sobre la formación de los estudiantes, y no sobre una información enciclopedista, ya que un alumno bien formado cuenta con las actitudes y herramientas para el constante auto-aprendizaje a través de las bases que ha creado al educarse de una manera integral.

Para finalizar cabe señalar que este trabajo es un aporte a la solución del problema pero obviamente existen muchos otros aspectos a investigar para mejorar la gestión educativa en Chile, pero que escapan los objetivos inicialmente fijados para esta tesis doctoral.

VEGA VILLA, Carolina y ZAVALA VILLALÓN, Gloria. “ADAPTACIÓN DEL CUESTIONARIO MULTIFACTORIAL DE LIDERAZGO (MLQ FORMA 5X CORTA) DE B. BASS Y B. AVOLIO AL CONTEXTO ORGANIZACIONAL CHILENO”. 2004. Chile. A partir de la presente investigación, es posible concluir lo siguiente:

1. El Objetivo General de este estudio: adaptar al contexto cultural Chileno, la prueba denominada Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ Forma 5X Corta) desarrollada por Bernard Bass y Bruce Avolio (2000); y los Objetivos Específicos, a saber: traducir y transculturizar el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo Forma 5X Corta a la realidad nacional; evaluar la capacidad de discriminación de los ítems del instrumento en la muestra en la cual se aplicó; obtener la confiabilidad del Cuestionario a través del método Alfa de Cronbach; aportar a la validez de contenido del instrumento; y aportar a la validez de constructo del MLQ 5X Corto; fueron alcanzados.
2. Cabe destacar, que el mayor aporte de este estudio fue entregar un instrumento basado en el MLQ 5X Corto (Bass y Avolio, 2000), pero con características que lo distinguen de éste, adaptado al contexto organizacional chileno, constituido por nuevos ítems y con propiedades psicométricas, en términos de capacidad de discriminación, confiabilidad y evidencias de validez.

3. Los ítems del Cuestionario presentan una adecuada capacidad de discriminación, es decir, el test se presenta homogéneo, por lo que los ítems discriminan en el sentido que es posible predecir el resultado final del test sobre la base de la respuesta a un ítem específico dada por el sujeto en la muestra evaluada, y aportan en particular a la medición de su respectiva variable.
4. El MLQ 5X Corto adaptado, presenta un alto índice de confiabilidad ($\alpha = 0.97$) de acuerdo con los criterios de corte utilizados en la literatura, lo que indica la pertenencia de los ítems a un mismo dominio muestral y el control de las fuentes de error causadas por el muestreo aleatorio de reactivos.
5. Se encuentra evidencia que aporta a la validez de contenido y de constructo del instrumento. No obstante, el apoyo a la validez de constructo para el MLQ 5X Corto adaptado es parcial en esta investigación, siendo éste positivo en cuanto matriz de inter correlaciones por variable, a correlaciones líder-grupo, y a comparación con criterio de Jueces, pero no para el criterio externo UFAs, debido a la imposibilidad de obtener diferencias significativas en cuanto a este indicador de productividad entre los grupos de la muestra.
6. Tras los resultados obtenidos en la correlación intervariable, que fueron coherentes con los datos reportados por Bass y Avolio (Tepper y Percy, 1994, Den Hartog y otros, 1997, Bass y Avolio, 2000), se hipotetiza que el patrón jerárquico de correlaciones observado da cuenta de la estructura conceptual jerárquica del Modelo de Liderazgo de Rango Total expuesto por los autores. Sin embargo, se encontró evidencia que cuestiona la pertinencia de la variable Dirección por Excepción Activa como componente del factor de más alto orden Liderazgo Correctivo/Evitador, ya que este último integra variables disímiles y contrarias en cuanto a su naturaleza, a saber: Dirección por Excepción Activa, en contraposición a Dirección por Excepción Pasiva y Laissez-Faire, características del Liderazgo Pasivo. Haciéndose necesaria una revisión más acuciosa de las jerarquías de variable del Cuestionario en este punto.
7. El instrumento estructuralmente, diferencia con claridad entre dos variables de mayor orden: Liderazgo Activo y Liderazgo Pasivo.

8. En cuanto a las proyecciones de esta investigación, se hacen necesarios estudios futuros en donde sea posible obtener otras evidencias respecto a la validez estructural del instrumento, requiriéndose aplicaciones en otros grupos, donde se realice un muestreo a distintos estilos de liderazgo, que permitan una comparación más amplia de resultados. También respecto de sus jerarquías de variable, específicamente, en cuanto a la pertenencia de la variable Dirección por Excepción Activa como parte del estilo Transaccional, más que como parte del estilo Correctivo/Evitador. Por lo que se propone la realización de análisis de factor, considerando la siguiente estructura jerárquica compuesta por tres variables de más alto orden:

- Liderazgo Transformacional: conformado por Estimulación Intelectual y Carisma/Inspiracional (ésta última conteniendo las variables Influencia Idealizada Atribuida, Influencia Idealizada Conductual y Motivación Inspiracional).
- Liderazgo Transaccional: compuesto por Consideración Individualizada, Recompensa Contingente y Dirección por Excepción Activa.
- Liderazgo Pasivo/Evitador: conformado por las variables Dirección por Excepción Pasiva y Laissez-Faire.

Finalmente, una revisión más acuciosa de la operacionalización de los ítems pertenecientes a las variables de consecuencias organizacionales (Satisfacción, Efectividad y Esfuerzo Extra), aportaría mayor evidencia a la validez de contenido de este instrumento. Posteriormente se podrían o deberían obtener normas adecuadas a la población chilena, y desarrollar programas de mejoramiento y capacitación sobre la base del Modelo de Liderazgo de Rango Total, contando con un instrumento útil para el diagnóstico e intervención organizacional en el ámbito del liderazgo.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL ¹

Proceso que se da en la relación líder-seguidor, que se caracteriza por ser carismático, de tal forma que los seguidores se identifican y desean emular al líder.

Inspira a los seguidores, a través de desafíos y persuasión, entregándoles significado y entendimiento. Es intelectualmente estimulante, expandiendo las habilidades de los subordinados. Finalmente, el líder los considera individualmente, proporcionándoles apoyo, guía y entrenamiento.

2.2.1.1. CARISMA/INSPIRACIONAL (C/I)

El líder les entrega a los subordinados un sentido de propósito claro que es energizante para ellos, una visión de futuro articulada, y un modelo de rol para la conducta ética, con los cuales identificarse.

2.2.1.2. Influencia Idealizada Conductual (IIC)

El líder muestra conductas que sirven como modelos de rol para los subordinados o colegas, demuestra consideración por las necesidades de los otros por sobre sus propias necesidades, comparte riesgos con los seguidores, y es consistente entre lo que dice y hace.

2.2.1.3. Influencia Idealizada Atribuida (IIA)

El líder es respetado, admirado y tiene la confianza de sus subordinados, siendo modelo de identificación e imitación para ellos.

¹ VEGA VILLA, C. y ZAVALA VILLALÓN, G. 2004. Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ Forma 5x Corta) de B. Bass y B. Avolio al Contexto Organizacional Chileno.

2.2.1.4. Motivación Inspiracional (MI)

El líder articula una visión organizacional, haciendo hincapié en metas deseables para los demás, y el cómo lograrlas, gracias a lo cual los seguidores se sienten más poderosos.

2.2.3. ESTIMULACIÓN INTELECTUAL (EI)

El líder ayuda a los subordinados a cuestionar sus formas rutinarias de resolver problemas y a mejorar los métodos que utilizan para ello.

2.2.4. NIVEL OPERATIVO DE LA PROGRAMACIÓN CURRICULAR ²

2.2.4.1. PROGRAMACIÓN CURRICULAR (PC)

La programación curricular constituye uno de los campos importantes de la planificación educativa de un país, la que a su vez es parte de la planificación global o nacional.

La planificación educativa solamente cobra sentido cuando se realiza partiendo del conocimiento de una realidad concreta, de manera que se pueda relacionar el quehacer educativo con la problemática y las necesidades socioeconómicas de un país. Al interior de la planificación global, la planificación educativa puede ser entendida como un proceso de previsión; realización y control de las acciones educativas orientadas hacia el logro de los grandes fines educacionales. Acciones éstas que cubren los diferentes aspectos del sistema educativo, como la administración educacional, la organización del sistema educativo, el presupuesto, el subsistema curricular, la programación curricular como uno de los aspectos más importantes de la planificación educativa, puede ser entendido como el proceso de realización y control de las experiencias de aprendizaje deseables en una población determinada, por ejemplo; educandos de 3 a 5 años, de 6 a 14 años, etc. Por lo cual

² COMPILADOR: Dr. RUCOBA DEL CASTILLO, Luis Ronald. Gerencia de Instituciones Educativas. Antología. Iquitos – Perú. 2011

ha sido definido como el proceso de previsión, realización y control de las experiencias de aprendizaje para una población determinada, en un momento histórico concreto. El planeamiento del currículo está concebido como un proceso muy dinámico que puede realizarse a nivel “macro” o nacional y nivel “micro” o local.

Una vez que se tiene el proyecto curricular de Institución, gracias al cual se sabe qué es lo que se debe trabajar en cada grado, los docentes de los grados respectivos tienen que planificar el desarrollo del currículo: en otras palabras, tiene que planificar las acciones educativas concretas. Esta es ya una tarea particular, que efectúa cada docente tomando en cuenta las características del grupo de educandos que tiene a su cargo y el ambiente sociocultural donde trabaja. La programación curricular a nivel de aula supone dos actividades que actúan en diferentes momentos: la programación anual y la programación a corto plazo.

2.2.4.1.1. La Programación Curricular Anual o de Largo Alcance

La programación anual es una previsión, a grandes rasgos, de los elementos que serán tomados en cuenta en la planificación a corto plazo. Entre estos elementos tenemos, principalmente, el tiempo, el calendario de la comunidad, los logros de aprendizaje (competencias) del currículo.

- a. El tiempo: cronología y temporalización. La cronología está referida al tiempo escolar disponible para el trabajo educativo, es decir, al tiempo necesario para el desarrollo de la acción educativa en general, que se prolonga durante todo el año, que tiene momentos: semestres, trimestres o, periodos vacacionales. La temporalización en cambio, es el tiempo necesario para que un alumno logre una capacidad o una competencia. Esta distinción permite calcular mejor el tiempo que se va a dedicar al desarrollo del currículo y el cálculo para determinar las fechas en que se van a realizar ciertos eventos: reuniones con los padres, entrega de informes, actividades especiales, etc. La temporalización se determina en función de: la edad de los alumnos, de sus capacidades y actitudes (extraídas del plan de trabajo),

de las estrategias metodológicas planteadas; por ello no se sujeta a reglas u horarios fijos. La temporalización no es el resultado de dividir el tiempo (mes, bimestres o trimestres) entre el número de capacidades previstas; es una estimación del tiempo que el alumno necesita para lograr una capacidad o una competencia. Considerando el criterio de temporalización, no cabe organizar un Plan de Estudios que contemple carga horario para cada área porque la consigna que se sigue es “un tiempo a la medida de una programación, no una programación a la medida del tiempo”.

- b. El calendario de la comunidad. Cada comunidad tiene un calendario que influye en diversas formas en el desarrollo de la acción educativa. Las fiestas nacionales y locales, las actividades laborales, las épocas de elecciones, los trabajos comunales, etc. no sólo repercuten indirectamente en la vida escolar, sino que deben ser considerados conscientemente por la escuela. Por eso es importante elaborar un calendario de la comunidad, señalando los acontecimientos que efectivamente van a tener alguna repercusión en la acción educativa.
- c. Este calendario es importante porque puede determinar en qué momento se tratan mejor ciertos contenidos de los programas curriculares. Puede suceder, por ejemplo, que están previstas elecciones municipales para un cierto mes del año y ello permitirá dejar para esa época los asuntos señalados en el currículo, como los relativos a organización de la comunidad, responsabilidad cívica, formas de gobierno, etc.
- d. Los Logros de Aprendizaje (competencias) del currículo. El Diseño Curricular nacional, en cuanto documento de base, tienen una cierta organización que no implica ni secuencia ni duración. Por eso, la secuencia y la duración tendrán que ser establecidas por los docentes de aula, basándose en consideraciones que pueden ser muy diferentes. Así por ejemplo, para trabajar las actividades del área Lógico – Matemática, algunos docentes pueden comenzar con la competencia referida a “Organización del espacio. Iniciación a la geometría” mientras que otros preferirán iniciar el

trabajo con el “Conocimiento de los números y la numeración”, incluso algunos podrían decidir trabajar simultáneamente ambas competencias.

Con los planes puede suceder otra cosa: que se dedica otorgar cierto énfasis a algunas competencias, sin dejar de trabajar las otras. Así, en Comunicación Integral, por ejemplo, podría suceder que un docente decidiera trabajar intensamente con la competencia de comunicación oral durante todo un primer trimestre, dedicado un tiempo notablemente menor a lo que tiene que ver con comunicación escrita. Eso es posible, y tiene que ser previsto en la programación anual.

Para esta programación se puede emplear diversos tipos de esquemas. Cada docente puede escoger el que más se acomode a su estilo de trabajo y experiencia de programación. Lo importante, sin embargo, es que estos esquemas deben corresponder a la realidad, deben ser comprensibles por los demás y deben servir efectivamente para la programación a corto plazo.

2.2.4.1.2. La Programación Curricular a Corto Plazo o de Corta Duración: Unidades Didáctica

En educación inicial, primaria y secundaria se organizan y desarrollan actividades educativas que deben estar previstas con anticipación suficiente. Antes de efectuarlas se debe saber qué logros de aprendizaje (competencias) se están ejercitando, cuánto tiempo va a durar el trabajo, qué productos se van a obtener, qué materiales van a ser necesarios. Todo esto está incorporado en la programación a corto plazo, la cual, como su nombre lo indica, abarca lapsos cortos de tiempo.

Los elementos fundamentales que deben ser considerados en la programación a corto plazo son las unidades didácticas, que debe considerar las actividades permanentes del aula y las actividades de la Institución Educativa.

Las Unidades Didácticas. Es el último nivel de concreción de la programación curricular. Es, el instrumento que debe servir para guiar la mayor parte de la

actividad de un grupo –clase realizada con un profesor o profesora en un curso escolar. Sirve para organizar las capacidades/contenidos sobre la base de desarrollar logros de aprendizaje (competencias); y trabajarlos mediante sesiones de aprendizaje y evaluación secuenciadas y diseñadas previamente por el profesorado.

Los elementos de una unidad didáctica deben estar relacionados entre sí permitiendo poner en práctica todos los principios y decisiones plasmadas en el Proyecto Curricular de Aula. Una forma de conseguir la relación entre los elementos de la unidad didáctica puede ser: plantear el aprendizaje como “tratamiento de situaciones problemáticas de interés”, que no solo orientan la estrategia metodológica desarrollada en el aula, sino el propio diseño de la unidad.

Estas situaciones problemáticas son como las “finalidades” de la unidad: orientan la tarea, dando una concepción preliminar de la misma, por tanto, asumidas por los alumnos, son un elemento de motivación intrínseca de primera magnitud.

A partir de ellas se determinan y organizan las capacidades/contenidos que han de integrar la unidad, teniendo en cuenta los conocimientos previos de los alumnos, tanto en lo que se refiere a ideas previas sobre las capacidades y contenidos que hay que trabajar (lo que ya se sabe sobre ellos) como en los prerrequisitos para abordarlos. Todo ellos nos permiten determinar los indicadores entendidos como logros que deben alcanzarse de manera objetiva.

Las sesiones de aprendizaje y la evaluación completan la unidad didáctica y mediante su desarrollo se aprenden las capacidades/contenidos de la manera y en la profundidad establecida en la orientación de Los logros de aprendizaje (competencia).

De cada unidad didáctica debe hacerse una síntesis de su contenido organizador, que debe completarse con la secuencia desarrollada hasta la unidad objeto de

diseño; ambas síntesis pueden ser construidas por los alumnos y las alumnas durante el desarrollo de la unidad y al finalizarla.

Existen varios tipos de unidades didácticas, que en la práctica educativa, se emplean una u otra según el caso. Para el trabajo de logros de aprendizaje (competencia), podemos trabajar con tres clases de unidades. Unidades de aprendizaje, Proyectos de Aprendizaje y Unidades de Trabajo Específico o Módulos de Aprendizaje.

En ellas deben estar considerados los siguientes aspectos:

- Determinar y contextualizar los temas que orientarán la práctica educativa.
- Seleccionar capacidades y actitudes a partir de lo que se sugiere en el Diseño Curricular Nacional así como incorporar otros de acuerdo con el Proyecto Curricular de la institución Educativa.
- Elaborar los criterios e indicadores de logro por cada una de las capacidades, conocimientos, valores y actitudes seleccionadas.
- Determinar las actividades y estrategias que aseguren el desencadenamiento de procesos de aprendizaje.
- Seleccionar materiales requeridos para el proceso de aprendizaje, aprovechando los recursos que el medio ofrece.

a) Unidad de Aprendizaje (UA)

Es una unidad didáctica organizada en torno a temas transversales o acontecimientos significativos, con la finalidad que los educandos investiguen para conocer, profundizar y ampliar. En el fondo, las unidades de aprendizaje son proyectos de investigación colectiva, al término de la unidad, los educandos tendrán un conocimiento más profundo y más amplio del asunto propuesto por el tema transversal. Así, por ejemplo, acontecimientos como la feria de las frutas, la Fiesta de San Juan (Contenido Transversal: Educación Intercultural); El Día del Trabajo, las inundaciones, desarrollo de logros de aprendizaje (competencias) de las diferentes áreas del

currículo. El producto visible de una unidad de aprendizaje, es un conjunto de apuntes organizadas sobre el tema, fichas, esquemas, dibujos, maquetas, informes de entrevistas, etc.; pero el producto más importante es el logro de capacidades previstas, aquellas que impulsaron preciosamente la decisión de realizar una unidad de aprendizaje. Las unidades de aprendizaje se presentan en secuencias de sesiones de aprendizaje para lograr aprendizajes significativos, son integradoras y globalizadoras, propician un alto nivel de compromiso y participación de los educandos, en su interior puede programarse un módulo o un proyecto de aprendizaje y tienen mayor duración que los proyectos y módulos.

Características de la Unidad de Aprendizaje

- Secuencia de actividades pertinentes.
- Se organizan en torno a un tema transversal o tema eje.
- Responde a un problema social o a los intereses o necesidades de los educandos.
- Es integradora y globalizadora.
- Propicia alto nivel de compromiso y participación de los educandos.
- Permite actividades muy variadas.
- Permite contextualizar contenidos.
- Tiene duración mayor que proyectos o módulos.

Estructura de la Unidad de Aprendizaje en Educación Inicial y primaria

- Nombre.
- Justificación.
- Tema eje o tema transversal
- Duración
- Logros de aprendizaje, capacidades y actitudes, aprendizajes esperados e indicadores.
- Programación y ejecución de aprendizajes esperados
- Evaluación

Estructura de la Unidad de Aprendizaje en Educación Secundaria

- Nombre o título
- Área. Grado
- Duración.
- Justificación.
- Capacidades fundamentales (priorizadas)
- Logros de aprendizaje (capacidades del área)
- Tema transversal. Valores.
- Organización de los aprendizajes esperados.
- Actividades. Estrategias de aprendizaje.
- Recursos (medios y materiales)
- Evaluación de los aprendizajes (indicadores e instrumentos para las capacidades y actitudes).

b) Proyecto de Aprendizaje (PA)

Es una unidad didáctica constituida por una secuencia de sesiones de aprendizaje que se diseñan con la finalidad de promover el desarrollo de Logros de Aprendizaje (competencias) a través de aprendizajes significativos; tiene como eje articulador; un problema social que los alumnos pueden resolver, contribuir en su solución o tomar las medidas preventivas necesarias, a partir del trabajo pedagógico.

Un proyecto de aprendizaje también es un conjunto de acciones e informaciones asimiladas que propicia la situación activa del sujeto que aprende, requiere que los estudiantes deseen solucionar una situación problemática emanada de sus propias necesidades y expectativas.

La situación problemática o problema social, es una situación didáctica en la que se propone a los alumnos una tarea que no pueden llevar a cabo sin

aprendizajes precisos que les permitan superar los obstáculos, de este modo los productos son reflejo de las adquisiciones de los alumnos.

El desarrollo del proyecto puede conducir a la obtención de un producto concreto, de utilidad real, generalmente colectiva. Este producto puede ser algo tangible, puede ser un servicio. La producción de una revista manuscrita, la instalación de un huerto, la organización del botiquín del centro, la presentación de una obra teatral con títeres, la realización de una colecta, etc., son ejemplos de proyectos que muestran lo que se quiere decir en la definición. La revista, el botiquín, la colecta o la presentación teatral son bienes que finalmente tendrán una utilidad; pero su producción habrá sido resultado de un trabajo en que las tareas han sido repartidas individualmente o en grupos.

Un proyecto supone la percepción de una situación – problema, que podría ser resuelta o atenuada como tal cuando se terminen de desarrollar las actividades que se decidió emprender. El análisis y estudio de la problemática es ya parte del proyecto.

Los proyectos suponen también que los educandos participen en su programación, ejecución y evaluación. El profesor muestra alternativas, orienta las decisiones, proporciona la información necesaria o da pistas para que sea encontrada en otras fuentes, ayuda en las tareas, se involucra, en fin, en el proyecto; los educandos hacen lo mismo, intervienen en las decisiones, organizándose, distribuyéndose el trabajo y asumiéndolas.

Características del Proyecto de Aprendizaje

- Secuencia de actividades pertinentes programadas, ejecutadas y evaluadas con participación del educando.
- Surge de una necesidad o problema concreto del aula y Centro Educativo.
- Integra todas o algunas áreas de desarrollo.

Tiene propósitos determinados:

- ✓ Desarrollar capacidades.
- ✓ Resolver un problema concreto.

- ✓ Obtener un producto.

Estructura del Proyecto de Aprendizaje en Educación Inicial y Educación Primaria

- Nombre
- Justificación.
- Duración
- Logros de aprendizaje, capacidades y actitudes, aprendizajes esperados e indicadores
- Programación y ejecución de aprendizajes esperados
- Evaluación

Estructura del Proyecto de Aprendizaje en Educación Secundaria

- Nombre o título.
- Área
- Grado.
- Duración.
- Propósito del proyecto ¿qué queremos hacer?
- Finalidad ¿para qué lo haremos?
- Aprendizajes esperados ¿qué capacidades, contenidos y actitudes involucrar?
- Actividades / Estrategias de aprendizaje ¿cómo lo haremos?
- Recursos ¿con qué lo haremos?
- Tiempo ¿Cuándo lo haremos?
- Evaluación ¿cómo sabemos si logramos los aprendizajes esperados?

c) **Módulo de Aprendizaje o Unidades de Trabajo Específico (MA)**

Es una unidad didáctica de trabajo específico que surge de una debilidad, un vacío, una dificultad, un prerrequisito de aprendizaje detectado en los alumnos y que el docente debe contribuir en su solución. El módulo de aprendizaje es una secuencia de sesión de aprendizaje para lograr aprendizajes significativos, trata un contenido específico o una capacidad no integrada, posibilita el refuerzo de aprendizajes significativos, puede formar parte de una unidad de aprendizaje y su duración es más breve que la unidad de aprendizaje y el proyecto.

Tanto los proyectos como las unidades de aprendizaje son unidades que permiten –y exigen- la integración o correlación de áreas. Pero hay ocasiones en que es necesario trabajar contenidos que corresponden solamente a un área.

Características de los Módulos de Aprendizaje

- Secuencia de actividades pertinentes para tratar un contenido específico.
- Posibilita la sistematización y el refuerzo de aprendizaje específicos.
- Permite el desarrollo de capacidades específicas de un área.
- Su duración es más breve que la unidad de aprendizaje y el proyecto.

Estructura del Módulo de Aprendizaje en Educación Inicial y Educación primaria

- Nombre.
- Contenido específico. Duración
- Logros de aprendizaje, capacidades y actitudes, aprendizajes esperados e indicadores
- Programación y ejecución de aprendizajes esperados
- Evaluación

Estructura del Módulo de Aprendizaje en Educación Secundaria

- Nombre o título
- Área.
- Grado.
- Duración.
- Fundamentación.
- Aprendizajes esperados.
- Actividades/Estrategias de aprendizaje.
- Evaluación de los aprendizajes

d) Sesión de Aprendizaje (SA)

La sesión de aprendizaje es el conjunto de actividades o experiencias de aprendizaje que cada docente diseña y organiza con secuencia para desarrollar un conjunto determinado de aprendizajes esperados propuestos en la unidad didáctica.

La sesión de aprendizaje comprende un conjunto de interacciones intencionales y organizadas entre el docente, los estudiantes y el objeto de aprendizaje.

La sesión de aprendizaje se planifica y se ejecuta de acuerdo al estilo de cada docente. No hay fórmulas, ni rutas preestablecidas.

Sin embargo para la construcción de aprendizajes se propone al docente la sesión de aprendizaje con cinco momentos que se desarrollan a través de la concurrencia de las estrategias que sean necesarias.

Estrategia significa organizar una secuencia ordenada de pasos que conlleven a lograr resultados previamente definidos (capacidades). Pero, para que esto ocurra, el docente tendrá que saber adaptarse al contexto y responder a las necesidades de los alumnos.

Las estrategias en los cinco momentos. Para seleccionar las estrategias no existe ninguna fórmula mágica ni catecismo pedagógico. Por lo mismo no pueden existir estrategias ideales, ya que en cada situación de aprendizaje hay diferentes posibilidades de estructurar las estrategias en función de determinados momentos. No obstante, lo anterior no quiere decir que no se puede tener en cuenta estrategias válidas y seguras que ayuden al desarrollo de la sesión de aprendizaje, sino que ellas deben ser escogidas de manera cuidadosa y deben responder a las siguientes características.

1. Seleccionadas por su función y la eficacia que ejercen en su aplicación.
2. Elegidas por su contribución al orden, secuencia y coherencia en los momentos.
3. Circunstancias a cada uno de los momentos y privilegiadas por la necesidad de los contenidos (conceptos, procedimientos y actitudes) que se espera dominar.
4. Han de ser el máximo de significativas y agradables para los alumnos y alumnas.
5. Han de ser adecuadas al desarrollo y las posibilidades del alumnado.
6. La misma estrategia puede dar diversos resultados según la orientación del momento donde se ubica.
7. Se han rechazado la generalización y la creencia de la omnipotencia de un tipo de estrategia.

Precisamente, en relación con las estrategias para la actividades significativa, contamos con una propuesta que resulta efectiva, la cual, como ya manifestamos, no excluye que el docente puede dar mayor o menor importancia a unas de otras, cambiar o eliminar, unir o agregar otras. Estas adaptaciones se realizan en función de la competencia, los tipos de contenido, la metodología, el uso del tiempo, las características de los alumnos, los materiales con los que se cuenta, la evaluación a través de los indicadores, etc.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

📖 **DOCENTE.** Es la persona cuya acción está orientada a promover aprendizaje en los estudiantes. (CALERO, M. 1999)³

📖 **ESTUDIANTE.** Es la persona cuyos aprendizajes son promovidos hacia el logro de los fines y objetivos de la educación en una sociedad concreta. (PIZANO, G. 1997)⁴

📖 **GESTIÓN PEDAGÓGICA.** Conjunto de acciones y procesos curriculares de planificación, desarrollo de los procesos de enseñanza, evaluación curricular, organización académica y todo lo que corresponde a la función de educar, viene a ser el conjunto de actividades académicas de conducción referente a la concepción de los programas de educación que tiene como objetivo la formación integral del alumno y forma parte del proceso enseñanza aprendizaje. GALLEGOS, J. (1999:223)⁵.

📖 **LIDER.** Persona que mediante sus palabras y acciones es capaz de guiar a un grupo de personas para cumplir sus objetivos (GARZA, J. 2006a)⁶

📖 **LIDERAZGO.** Acción e influencia que ejerce un líder. Conjunto de cualidades y habilidades del líder que van desde sus valores personales, actitudes, simpatía, prestigio, conocimiento y sabiduría, hasta su postura y timbre de voz (GARZA, J. 2006b)⁷

📖 **LIDERAZGO DOCENTE.** Proceso que los docentes utilizan cuando producen lo mejor de sí mismos y de los demás de acuerdo a visiones y valores compartidos (GONZÁLEZ, N. 2000)⁸

³ CALERO, M. *Ob cit (8) p. 87*

⁴ PIZANO, G. *Diseño Curricular. Lima – Perú, 1997, p. 100*

⁵ GALLEGOS, J. (1999:223).

⁶ GARZA, J. *El liderazgo del docente. México, 2006, p. 178*

⁷ *Ibid p. 180*

⁸ GONZALES, N. *Liderazgo del docente. Venezuela, 2000, p. 95*

LIBRO LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL. La tendencia a moverse más allá de modelos técnicos, jerárquicos y racionales para ir hacia enfoques que enfatizan las facetas culturales, morales simbólicas del liderazgo se refleja, particularmente en torno a los años 90, en la noción de liderazgo transformacional, una concepción originada en el campo empresarial y trasladada pronto al ámbito educativo. Este “nuevo liderazgo” es un liderazgo carismático, visionario, transformativo, más flexible e inclusivo, comunitario y democrático.

LIBRO PROGRAMACIÓN CURRICULAR. Es un proceso de previsión, selección y organización de las capacidades, conocimientos y actitudes, acompañadas de indicadores de logro, estrategias metodológicas y otros elementos que buscan garantizar un trabajo sistemático en el aula para generar experiencias de aprendizaje y enseñanza pertinentes. Es una tarea particular que realiza cada docente, tomando en cuenta las características del grupo de estudiantes que tiene a su cargo, así como los escenarios socioculturales y psicolingüísticos. (MAG. ROXANA RITA PEROCHENA MORAN)

LIBRO INSTITUCIÓN EDUCATIVA. Es un conjunto de personas y bienes, promovida por las autoridades públicas o por particulares, cuya finalidad será prestar un año de educación preescolar y nueve grados de educación básica como mínimo y la media. (MINEDU)

LIBRO NIVEL PRIMARIO. La educación primaria (también conocida como educación básica, enseñanza básica, enseñanza elemental, estudios básicos o estudios primarios) es la que asegura la correcta alfabetización, es decir, que enseña a leer, escribir, cálculo básico y algunos de los conceptos culturales considerados imprescindibles. Su finalidad es proporcionar a todos los alumnos una formación común que haga posible el desarrollo de las capacidades individuales motrices, de equilibrio personal; de relación y de actuación social con la adquisición de los elementos básicos culturales; los aprendizajes relativos mencionados anteriormente. La educación primaria, también conocida como la educación elemental, es la primera de seis años establecidos y estructurados de la educación que se produce a partir de la edad de entre cinco y seis años hasta aproximadamente los 12 años de

edad. La mayoría de los países exigen que los niños reciban educación primaria y en muchos, es aceptable para los padres disponer de la base del plan de estudios aprobado. (DCN de la EBR)

2.4. Identificación y formulación del Problema

En el Perú, en cuanto a educación, se ha visto afectada por una serie de cambios estructurales tanto internos como externos, esto ha conllevado a reestructuraciones significativas y a una reorientación del sistema educativo, que exige un cambio de fondo y de forma, convirtiéndose así en un verdadero reto en la gestión de las escuelas, particularmente el de la gestión educativa, enfocando a las personas y sus relaciones, considerando que se debe aprender, como trabajar en grupo, como intermediar en la solución de problemas, etc.

Con todo este proceso de cambio y ante la escasa innovación y deficiente preparación académica sistemática e instrumental en temas de gestión educativa por parte de las Instituciones superiores encargadas de la formación de docentes, universidades e institutos pedagógicos de acuerdo a los paradigmas de la sociedad global, nos damos cuenta cómo en las Instituciones Educativas de Loreto nace la necesidad de trabajar bajo la concepción del Liderazgo Transformacional, aspecto importante que deben tener en cuenta, para que el talento humano vinculado al sector empiece a cuestionar la necesidad del sector, de liderar procesos de cambio Transformacional a nivel personal, directivo e institucional en busca de mejorar la calidad de la educación en nuestro medio.

En nuestra localidad la UGEL y DREL carecen de políticas educativas de acompañamiento, monitoreo, y supervisión de la labor de los directores que tienen un mínimo dominio en la planificación y aplicación de los instrumentos de gestión

Para que se dé el cambio en la Institución y el mejoramiento de la educación es necesario que las personas ejerzan el Liderazgo Transformacional desde su interior; que incidan, impulsen, faciliten, gestionen y coordinen el proceso de transformación en el Nivel Operativo de la Programación Curricular, que posean una preparación técnica adecuada y, sobre todo, con una actitud y un compromiso con la institución, la

educación y la sociedad capaces de ponerse al frente del proceso del cambio. Esta situación también está presente en las instituciones educativas estudiadas, es por ello que se realiza la investigación: “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y NIVEL OPERATIVO DE LA PROGRAMACIÓN CURRICULAR EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS: DIVINO MAESTRO Y NUESTRA SEÑORA DE LA SALUD – IQUITOS, 2012”, formulando el problema general y los problemas específicos de investigación los que orientarán la solución del problema.

2.4.1. Problema General

¿Existe relación entre el Liderazgo Transformacional y el Nivel Operativo de la Programación Curricular en Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos, 2012?

2.4.2. Problemas Específicos

- ✓ ¿Cómo es el Liderazgo Transformacional en las Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos, 2012?
- ✓ ¿Cómo es el Nivel Operativo de la Programación Curricular en las Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos, 2012?
- ✓ ¿Cuál es la asociación entre el Liderazgo Transformacional y el Nivel Operativo de la Programación Curricular en Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos, 2012?

2.5. Justificación de la Investigación

Una de las razones para realizar este trabajo es lograr que las Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos 2012, mejoren su capacidad de Liderazgo Transformacional y Nivel Operativo de la Programación Curricular frente a la sociedad. Por tal motivo nos vimos en la necesidad de aportar con una investigación que determine la relación del Liderazgo Transformacional y el Nivel Operativo de la Programación Curricular para el mejoramiento de la educación. Dichas instituciones educativas requieren de adecuados Líderes Transformadores, comprometidos con su institución en su Nivel Operativo de Programación Curricular, mostrando así el interés por la mejora y el engrandecimiento de cada una de ellas que conforman la zona en estudio.

La metodología que se tomará en cuenta para la investigación es la de tipo correlacional, pues nos vemos en la necesidad de relacionar tanto un poder de liderazgo transformacional de sus autoridades como su Nivel Operativo de Programación Curricular que estas desarrollan; tomando muestras estadísticas significativas de cada una de las instituciones educativas que conforman nuestra población, esto ayudará al estudio más exacto del cómo se ven influenciadas estas Programaciones Curriculares en base a un adecuado Liderazgo Transformacional impulsando el correcto desarrollo de enseñanza aprendizaje en dichas instituciones educativas.

Podemos evaluar el Liderazgo Transformacional que poseen los directivos y docentes de las Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos 2012, mediante cuestionarios cualitativos y cuantitativos que determinen los indicadores que debe poseer un Líder Transformador, además se hará empleo de fichas de observación para la revisión de los documentos utilizados en la Programación Curricular analizando el adecuado desarrollo de cada uno de ellos.

Los beneficios que se obtendrían con esta investigación sería lograr que las Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud desarrollen mejores Programaciones Curriculares teniendo en cuenta la influencia que puede causar el Liderazgo Transformacional en dichos procesos.

2.5.1. Objetivos

2.5.1.1. General

Determinar la existencia de relación entre el Liderazgo Transformacional y el Nivel Operativo de la Programación Curricular en Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos, 2012.

2.5.1.2. Específicos

- Evaluar el Liderazgo Transformacional en las Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos, 2012.
- Evaluar el Nivel Operativo de la Programación Curricular en las Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos, 2012.
- Establecer la asociación entre el Liderazgo Transformacional y el Nivel Operativo de la Programación Curricular en Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos, 2012.

2.5.2. Hipótesis

- **Hipótesis Principal**

Existe relación significativa entre el Liderazgo Transformacional y el Nivel Operativo de la Programación Curricular en Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos, 2012.

- **Hipótesis Secundarias:**

- Es bueno el Liderazgo Transformacional en las Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos, 2012.
- Es bueno el Nivel Operativo de Programación Curricular en las Instituciones Educativas Primarias de la zona urbana del distrito de Punchana 2012.
- La relación es altamente directa entre el Liderazgo Transformacional y el Nivel Operativo de la Programación Curricular en Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos, 2012.

2.5.3. Variables

Variable Independiente (X): Liderazgo Transformacional

Variable Dependiente (Y): Nivel Operativo de la Programación Curricular

2.5.4. Indicadores e índices

Variables	Dimensiones	Indicadores	Índices
Variable Independiente (X): Liderazgo Transformacional	<ul style="list-style-type: none"> • Carisma / Inspiracional • Estimulación Intelectual 	<ul style="list-style-type: none"> - Influencia Idealizada Conductual - Influencia Idealizada Atribuida - Motivación Inspiracional 	<ul style="list-style-type: none"> - Buena - Alta
Variable Dependiente (Y): Nivel Operativo de la Programación Curricular	<ul style="list-style-type: none"> • Programación Curricular • Unidades Didácticas 	<ul style="list-style-type: none"> - Programación Anual - Unidad de Aprendizaje - Proyecto de Aprendizaje - Módulo de Aprendizaje - Sesión de Aprendizaje 	<ul style="list-style-type: none"> - Buena - Alta

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

Según el alcance de la investigación es de tipo correlacional porque se medirá el grado de vinculación entre las variables: Liderazgo Transformacional y Nivel Operativo de la Programación Curricular.

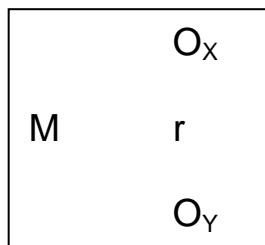
3.2. Diseño de la Investigación

El diseño general de la investigación será el no experimental y el diseño específico será el transaccional correlacional.

Será no experimental porque no se manipulará la variable independiente: Liderazgo Transformacional.

Será transaccional correlacional porque se recolectará los datos en el mismo lugar y en un mismo momento.

El diseño es:



Donde:

M = Muestra

O_X = Observación a la variable independiente: Liderazgo Transformacional

O_Y = Observación a la variable dependiente: Nivel Operativo de la Programación Curricular

r = Posible vinculación entre las variables.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población estará conformada por el Personal Jerárquico y docente de las Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud que hacen un total de:

Personal Jerárquico y docente	Personal docente	Personal Directivo y Jerárquico
Divino Maestro	30	1
Nuestra Señora de la Salud	25	2
TOTAL	55	3

3.3.2. Muestra

La muestra estará conformada por todo el Personal Directivo - Jerárquico y docente de las Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud. La selección de la muestra se hará en forma no aleatoria Intencionada.

3.4. Procedimientos, técnica e instrumentos de recolección de datos.

3.4.1. Procedimientos de recolección de datos

1. Elaboración y aprobación del anteproyecto de tesis.
2. Elaborar el instrumento de la recolección de datos.
3. Prueba de validez y confiabilidad al instrumento recolección de datos.
4. Recolección de la información.
5. Procesamiento de la información
6. Organización de la información en cuadros.
7. Análisis e interpretación de la información.
8. Elaboración de la discusión, conclusiones y recomendaciones.
9. Elaboración y presentación del informe.
10. Sustentación del informe.

3.5. Técnicas de recolección de datos

Las técnicas que se emplearán en la recolección de datos serán: la encuesta para la variable independiente: **Liderazgo Transformacional**. Y la observación sistemática para la variable dependiente: **Nivel Operativo de la Programación Curricular**.

3.6. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento de recolección de datos será el cuestionario y la ficha de observación las que serán sometidas a prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación.

3.7. Procesamiento de la Información.

La información será procesada en forma computarizada utilizando el paquete estadístico computacional SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), sobre la base de datos con el cual se organizará la información en cuadros para luego representarlos en gráficos.

El análisis e interpretación de la información se realizará utilizando la estadística descriptiva (frecuencia, promedio (\bar{x}) y porcentaje) para el estudio de las variables en forma independiente y la estadística inferencial no paramétrica Chi Cuadrada (X^2) $p < 0.05$ % para la prueba de la hipótesis.

CAPITULO IV

RESULTADOS

5.1. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

5.1.1. Liderazgo Carismático de los directivos y personal jerárquico con influencia idealizada conductual

CUADRO N° 01

Muestra de Liderazgo Carismático de los directivos y jerárquicos con influencia idealizada conductual

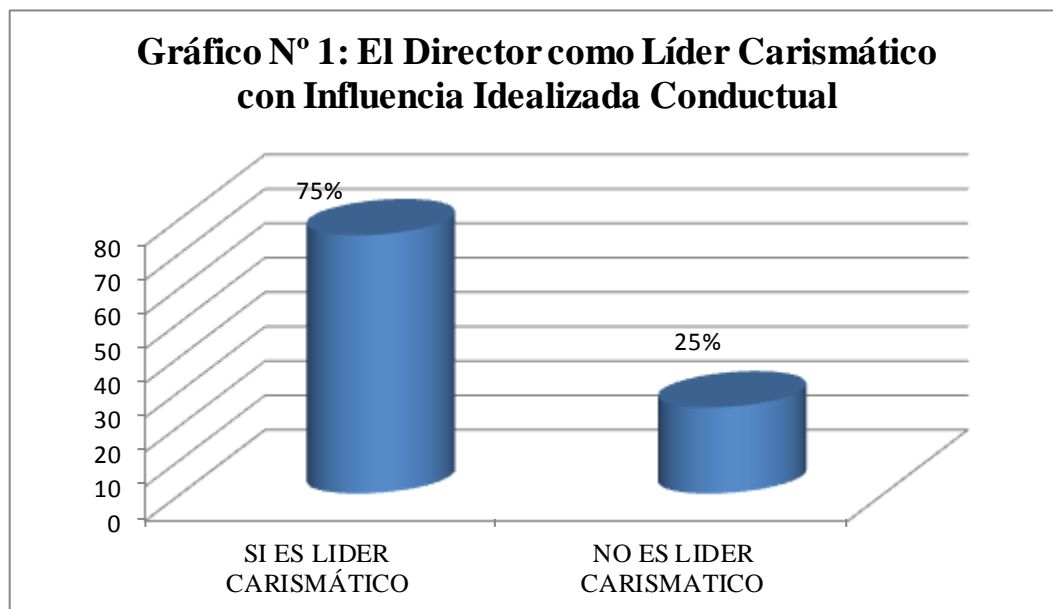
El Director como Líder Carismático con influencia idealizada conductual	Total	
	Si	No
1. Expreso mis valores y creencias más importantes.	3	0
2. Considero importante tener un objetivo claro en lo que se hace.	3	0
3. Tomo en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.	2	1
4. Enfatizo la importancia de tener una misión compartida.	2	1
5. Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.	1	2
6. Intento mostrar coherencia entre lo que digo y hago.	3	0
7. Tiendo a comportarme de modo de poder guiar a mis subordinados.	2	1
8. Me interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo.	3	1
TOTAL	18	6

Fuente: encuesta piloto a directivos de las IIEE Divino Maestro y Nuestra Sra. de la Salud

Resumen del cuadro N° 01: El Director como Líder Carismático con influencia idealizada conductual

VARIABLES	Directivos y Jerárquicos	ITEMS (8)	Porcentaje
SI es Líder Carismático con influencia idealizada conductual	2	18	75%
No es Líder Carismático con influencia idealizada conductual	1	6	25%
TOTAL	3	24	100%

GRÁFICO N° 01
EL DIRECTOR COMO LÍDER CARISMÁTICO CON INFLUENCIA IDEALIZADA CONDUCTUAL DESDE LA PERCEPCIÓN DE LOS DIRECTIVOS Y JERÁRQUICOS



Fuente: encuesta piloto a directivos de las IIEE Divino Maestro y Nuestra Sra. de la Salud

El Gráfico N° 01, muestra:

- El 75% de directivos y jerárquicos afirma ser líder Transformacional con influencia idealizada conductual y un 25% que no lo es.
- En conclusión afirman ser líderes transformacionales con influencia idealizada conductual para dirigir el trabajo docente en su práctica pedagógica como son la operacionalización de la Programación Curricular.

5.1.2. Liderazgo Carismático con influencia idealizada atribuida

CUADRO N° 02

Muestra de Directivos y Jerárquicos que ejercen el Liderazgo Carismático con influencia idealizada atribuida

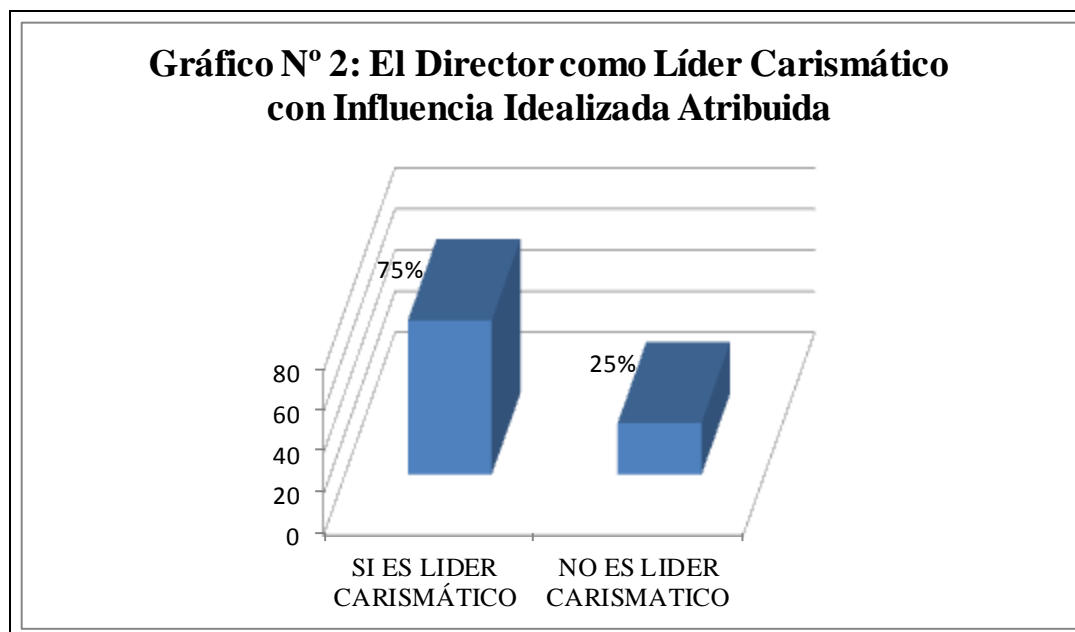
El Director como Líder Carismático con influencia idealizada atribuida	DIRECTIVOS Y JERÁRQUICOS	
	Si	No
1. Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo.	1	2
2. Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses.	3	0
3. Actúo de modo que me gano el respeto de los demás.	3	0
4. Me muestro confiable y seguro.	2	1
5. Quienes trabajan conmigo tienen confianza en mis juicios y mis decisiones.	3	0
6. Intento ser un modelo a seguir para los demás.	2	1
7. Siento que quienes trabajan conmigo me escuchan con atención.	3	0
TOTAL	17	4

Fuente: encuesta piloto a directivos de las IIEE Divino Maestro y Nuestra Sra. de la Salud

Resumen del cuadro N° 02: El Director como Líder Carismático con influencia idealizada atribuida

VARIABLES	Directivos y Jerárquicos	ITEMS (7)	Porcentaje
SI es Líder Carismático con influencia idealizada atribuida	2	17	75%
No es Líder Carismático con influencia idealizada atribuida	1	4	25%
Total	3	21	100%

GRÁFICO N° 02
EL DIRECTOR COMO LÍDER CARISMÁTICO CON INFLUENCIA
IDEALIZADA ATRIBUIDA DESDE LA PERCEPCIÓN DE LOS DIRECTIVOS Y
JERÁRQUICOS



Fuente: encuesta piloto a directivos de las IIEE Divino Maestro y Nuestra Sra. de la Salud

El Gráfico N° 02, muestra:

- El 75% de la muestra de directivos y Jerárquicos afirma ser líder transformacional con influencia idealizada atribuida y el 25% de ellos manifiesta que no lo son.

- Concluyendo que los directivos y Jerárquicos aplican el Liderazgo Transformacional a partir de su preocupación por el bienestar del grupo, se muestra confiable y seguro, intenta ser un modelo a seguir.

5.1. 3. Liderazgo Carismático con Motivación Inspiracional

CUADRO N° 03
Muestra de Directivos y Jerárquicos que ejercen el Liderazgo Carismático con
Motivación Inspiracional

El Director como Líder Carismático con Motivación Inspiracional	DIRECTIVOS Y JERARQUICOS	
	Si	No
1. Trato de mostrar el futuro de modo optimista.	1	2
2. Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas.	3	0
3. Construyo una visión motivante del futuro.	3	0
4. Expreso confianza en que se alcanzaran las metas.	2	1
5. Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos.	3	0
6. Ayudo a los demás a centrarse en metas que son alcanzables.	2	1
7. Soy capaz de exponer a los demás los beneficios que para cada uno acarrea el alcanzar las metas organizacionales.	2	1
8. Puedo construir metas que incluyan las necesidades de quienes trabajan conmigo.	2	1
TOTAL	18	6

Fuente: encuesta piloto a directivos de las IIEE Divino Maestro y Nuestra Sra. de la Salud

Resumen del cuadro N° 03: El Director con Liderazgo Carismático con Motivación Inspiracional

VARIABLES	Directivos y Jerárquicos	ITEMS (8)	Porcentaje
SI es Líder Carismático con motivación inspiracional	2	18	75%
No es Líder Carismático con motivación inspiracional	1	6	25%
Total	3	24	100%

GRÁFICO N° 03:
EL DIRECTOR CON LIDERAZGO CARISMÁTICO CON MOTIVACIÓN
INSPIRACIONAL



El Gráfico N° 03, muestra:

- El 75 % de la muestra de directores afirma ser líder transformacional carismático con motivación inspiracional pues hablan sobre sus metas, construyen una misión motivante, motivan a los docentes a tenerse confianza y expone los beneficios de alcanzar las metas organizacionales.
- El 25% de los directores y jerárquicos manifiesta que no tienen confianza de alcanzar las metas, incluyendo las necesidades de quienes trabajan con ellos.

Lo que permite concluir que los directivos tienen claro las metas a alcanzar a través del trabajo colaborativo con los docentes, pudiendo motivar al logro de metas organizacionales y los beneficios que esto tiene para todos, sin embargo ante la respuesta negativa en la cual afirma que no tratan de mostrar el futuro optimista el cual quiere decir que ellos están pendientes sólo del logro de metas a corto plazo más no de aquellas que se puedan alcanzar en un futuro próximo.

5.1.4 Liderazgo Transformacional que influencia la estimulación intelectual.

CUADRO N° 04
Muestra de Directivos y Jerárquicos que ejercen el Liderazgo Transformacional que influencia la estimulación intelectual.

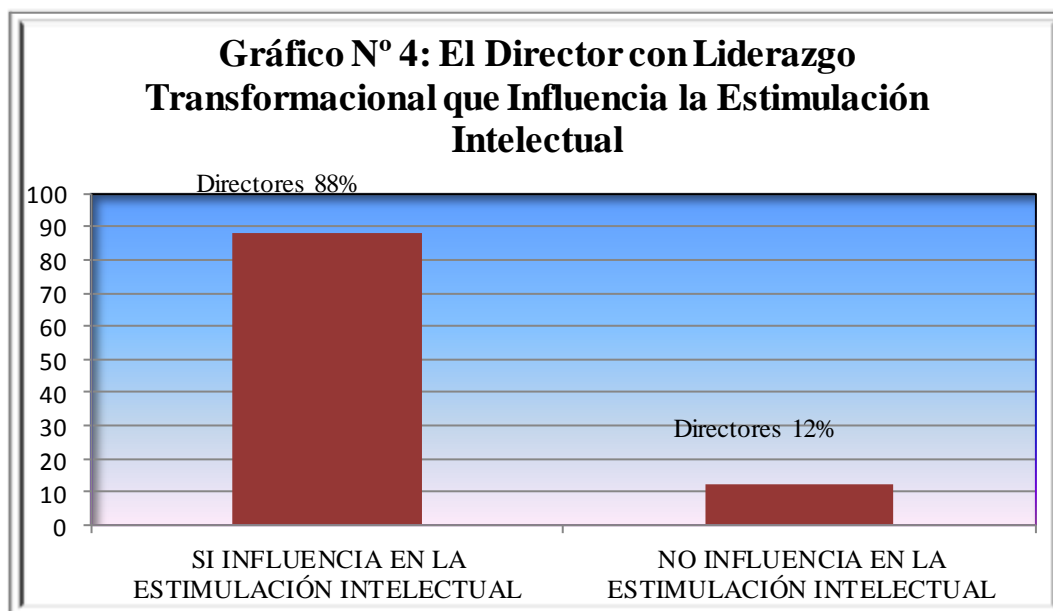
El Director como Líder Transformacional que influye en la estimulación intelectual	DIRECTIVOS Y JERARQUICOS	
	Si	No
1. Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados.	3	0
2. Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas.	3	0
3. Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.	2	1
4. Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo.	3	0
5. Evalúo las consecuencias de las decisiones adoptadas.	2	1
6. Estimulo la tolerancia a las diferencias de opinión.	3	0
7. Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas.	2	1
8. Tiendo a estimular a los demás a expresar sus ideas y opiniones sobre el método de trabajo.	3	0
TOTAL	21	3

Fuente: encuesta piloto a directivos de las IIEE Divino Maestro y Nuestra Sra. de la Salud

Resumen del cuadro N° 04: El Director con Liderazgo Transformacional que influencia la estimulación intelectual

VARIABLES	Directivos y Jerárquicos	ITEMS (8)	Porcentaje
El liderazgo transformacional si influencia la estimulación intelectual	2	21	88%
El liderazgo transformacional no influencia la estimulación intelectual	1	3	12%
Total	3	24	100%

GRÁFICO N° 04:
EL DIRECTOR CON LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL QUE INFLUENCIA
LA ESTIMULACIÓN INTELECTUAL.



El Gráfico N° 04, muestra:

- El 88 % de la muestra de directores afirma que el liderazgo transformacional que ejerce si tiene influencia en la estimulación intelectual y el 12% de ellos dicen que no tiene influencia.

- En conclusión se puede decir que los directivos y jerárquicos estimulan intelectualmente a través del ejercicio del liderazgo transformacional en vista que reciben y dan opiniones sobre los métodos de trabajo a realizarse en la institución educativa.

5.1.5. Liderazgo Transformacional - Carismático de los directivos y jerárquicos con influencia idealizada conductual según los docentes

CUADRO N° 05

Muestra de Liderazgo Carismático de los directivos y jerárquicos con influencia idealizada conductual según los docentes

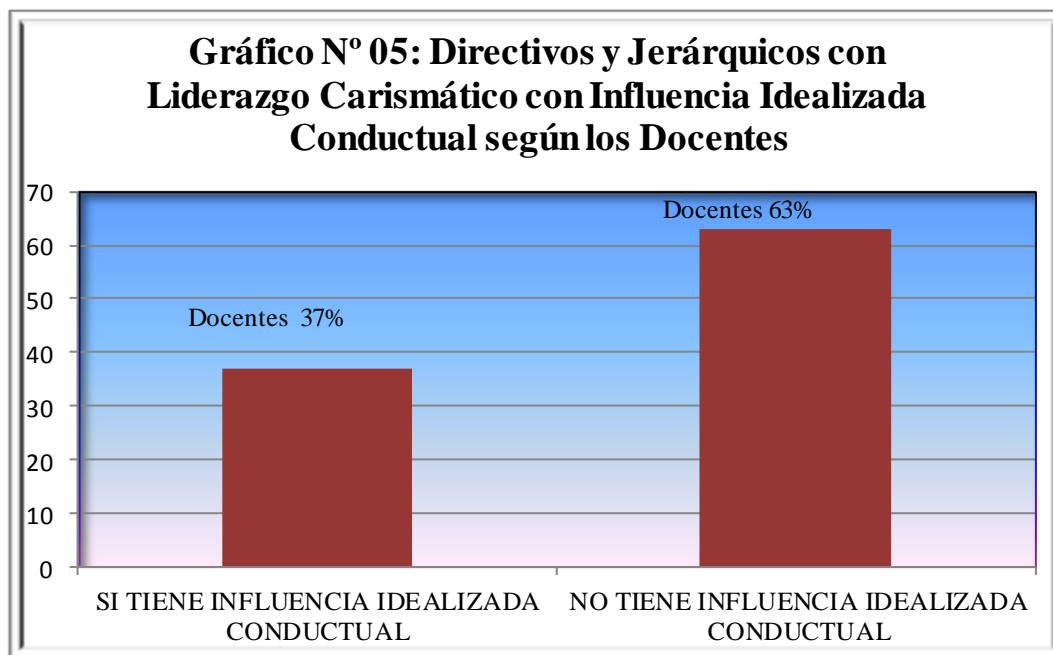
El Director como Líder Carismático con influencia idealizada conductual según los docentes	DOCENTES	
	Si	No
1. Crees que los Directivos te demuestran alta consideración personal.	14	41
2. Piensas que el trabajo que realizas es reconocido por los directivos de tu IE	17	38
3. Tienes motivación inspiradora por parte del los directivos para continuar con el trabajo o mejorarlo de acuerdo a su reconocimiento de tus resultados laborales.	15	40
4. La visión de tu IE te resulta inspiradora para tu labor como docente.	35	20
TOTAL	81	139

Fuente: encuesta piloto a docentes de las IIEE Divino Maestro y Nuestra Sra. de la Salud

Resumen del cuadro N° 05: Muestra de Liderazgo Carismático de los directivos y jerárquicos con influencia idealizada conductual según los docentes

VARIABLES	DOCENTES	ITEMS (4)	PORCENTAJE
Los directivos y jerárquicos si aplican el liderazgo carismático con influencia idealizada conductual.	20	81	37%
Los directivos y jerárquicos no aplican el liderazgo carismático con influencia idealizada conductual.	35	139	63%
Total	55	24	100%

**GRÁFICO N° 05:
MUESTRA DE LIDERAZGO CARISMÁTICO DE LOS DIRECTIVOS Y
JERÁRQUICOS CON INFLUENCIA IDEALIZADA CONDUCTUAL
SEGÚN LOS DOCENTES**



Fuente: encuesta piloto a docentes de las IIEE Divino Maestro y Nuestra Sra. de la Salud

El Gráfico N° 05, muestra:

- Del promedio X 55 docentes (100%) el 63% de ellos afirma que los directivos no ejercen el Liderazgo Transformacional - Carismático con influencia idealizada conductual porque no les demuestran alta consideración personal, no les reconocen el trabajo, no les inspiran a mejorar el trabajo.

- El 37% de ellos afirma que solo la visión de la Institución Educativa les resulta inspiradora para su labor como docente.

Lo que permite concluir que falta mayor atención por parte de los directivos y jerárquicos a reconocer el trabajo intelectual de los docentes para el logro de las metas organizacionales.

5.1.6. Liderazgo Transformacional - Carismático de los directivos y jerárquicos con influencia idealizada atribuida según los docentes

CUADRO N° 06

Muestra de Liderazgo Transformacional - Carismático de los directivos y jerárquicos con influencia idealizada atribuida según los docentes

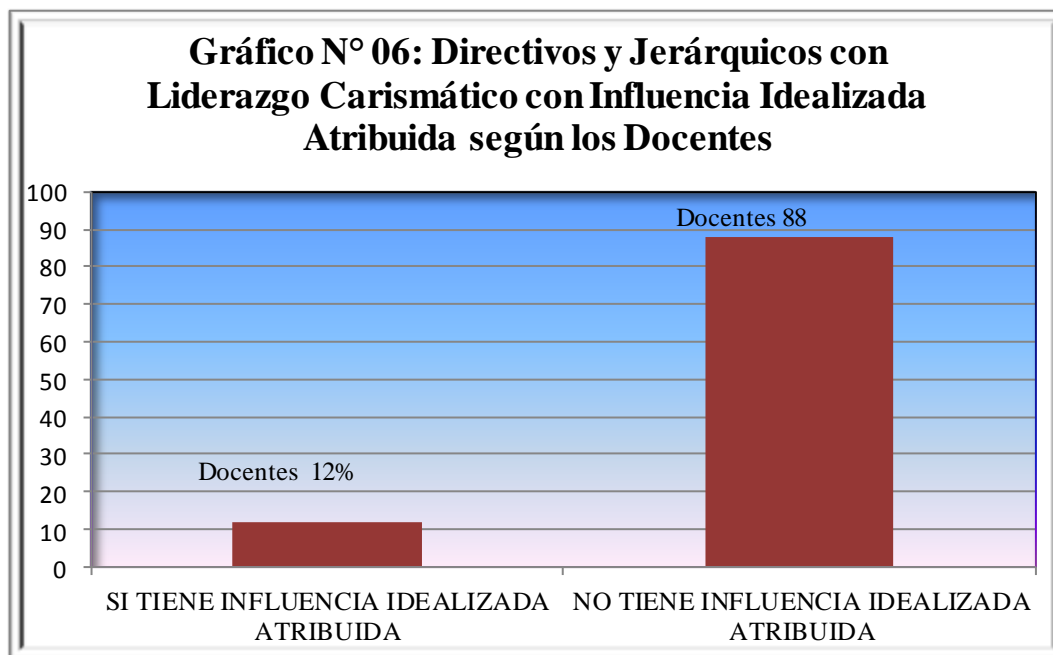
El Director como Líder Carismático con influencia idealizada atribuida	Docentes	
	Si	No
1. Los directivos de tu IE te incentivan a mejorar tus capacidades intelectuales.	7	48
2. Los directivos te inspiran confianza y seguridad.	6	49
3. Confías en los juicios y decisiones que toman los directivos para mejorar tu trabajo en el aula.	14	41
4. Crees que los directivos son modelos a seguir para afianzar tu rol de docente.	0	55
TOTAL	27	193

Fuente: encuesta piloto a docentes de las IIEE Divino Maestro y Nuestra Sra. de la Salud

Resumen del cuadro N°6: Muestra de Liderazgo Carismático de los directivos y jerárquicos con influencia idealizada atribuida según los docentes

VARIABLES	DOCENTES	ITEMS (4)	PORCENTAJE
Los directivos y jerárquicos si aplican Liderazgo Transformacional - Carismático de los directivos y jerárquicos con influencia idealizada atribuida	7	27	12%
Los directivos y jerárquicos no aplican Liderazgo Transformacional - Carismático de los directivos y jerárquicos con influencia idealizada atribuida	48	193	88%
Total	55	24	100%

GRÁFICO N° 06:
MUESTRA DE LIDERAZGO CARISMÁTICO DE LOS DIRECTIVOS Y
JERÁRQUICOS CON INFLUENCIA IDEALIZADA ATRIBUIDA SEGÚN LOS
DOCENTES



El gráfico N° 06, muestra:

- ✓ Que el 88% de docentes manifiestan que los directivos no ejercen liderazgo carismático con influencia idealizada atribuida por que están en desacuerdo con los modelos a seguir para afianzar su rol docente, luego por que los directivos no les inspiran confianza y seguridad, no mejoran sus capacidades intelectuales y no confían en los juicios y decisiones para que mejoren su trabajo en aula.
- ✓ El 12% de los docentes afirma que los directivos si ejercen el liderazgo carismático con influencia idealizada atribuida en los aspectos de que les incentivan a mejorar sus capacidades intelectuales, les dan confianza y seguridad y confían en los juicios y decisiones para mejorar el trabajo en aula.

Este resultado nos permite concluir que falta poner mayor atención en el liderazgo transformacional con influencia idealizada atribuida, pues lo docentes no tienen confianza y seguridad en la toma de decisiones por parte de los directivos y consideran que los directivos no son modelos a seguir para afianzar su rol docente.

5.1.7. Liderazgo Carismático con Motivación Inspiracional según los docentes

CUADRO N° 07

Muestra de Directivos y Jerárquicos que ejercen el Liderazgo Carismático con Motivación Inspiracional según los docentes

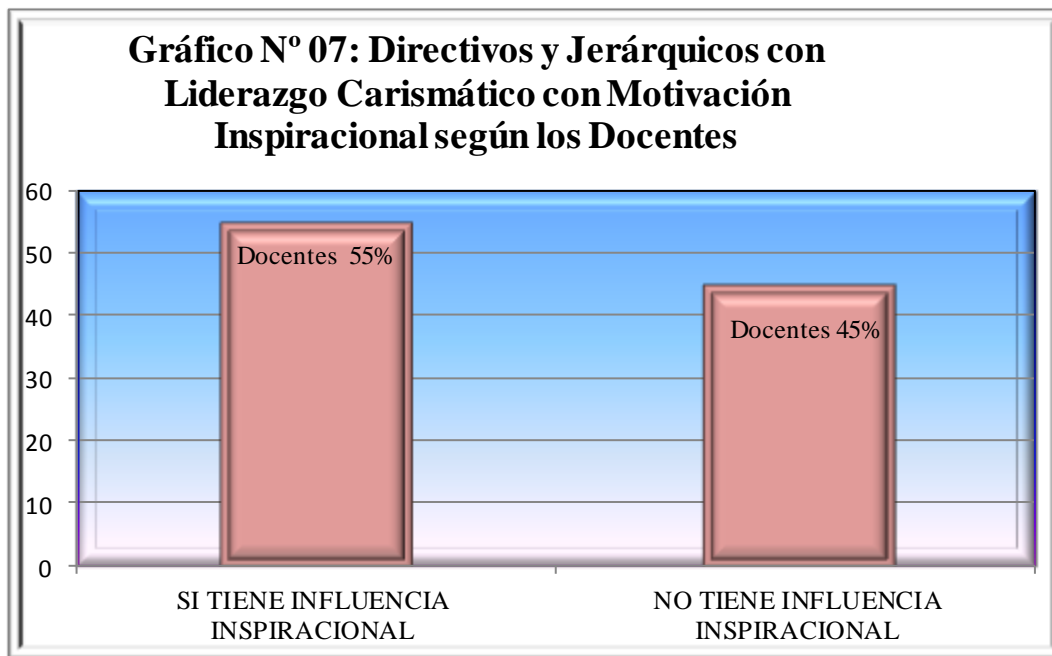
El Director como Líder Carismático con Estimulación Intelectual según los docentes	Total	
	Si	No
1. Los directivos muestran capacidad de escucha cuando sugieres estrategias de mejora para tu trabajo en aula y en la IE.	27	28
2. Los Directivos facultan al personal para tomar decisiones y se evalúa, de algún modo, su eficacia.	20	35
3. Los Directivos valoran a cada uno de los miembros de la IE como personas.	30	25
4. Los Directivos consideran al personal como fuente de aportaciones y generación de ideas.	44	11
	121	99

Fuente: encuesta piloto a docentes de las IIEE Divino Maestro y Nuestra Sra. de la Salud

Resumen del cuadro N° 07: Muestra de Directivos y Jerárquicos que ejercen el Liderazgo Carismático con Motivación Inspiracional según los docentes

VARIABLES	DOCENTES	ITEMS (4)	PORCENTAJE
Los directivos y jerárquicos si aplican Liderazgo Carismático con Motivación Inspiracional.	30	121	55%
Los directivos y jerárquicos no aplican Liderazgo Carismático con Motivación Inspiracional.	25	99	45%
Total	55	24	100%

**GRÁFICO N° 07:
MUESTRA DE DIRECTIVOS Y JERÁRQUICOS QUE EJERCEN EL
LIDERAZGO CARISMÁTICO CON MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL SEGÚN
LOS DOCENTES**



Fuente: encuesta piloto a docentes de las IIEE Divino Maestro y Nuestra Sra. de la Salud

El gráfico N° 07, muestra:

- ✓ Que el 55% de docentes manifiesta que los directivos si demuestran capacidad de escucha a sugerencias de mejoras para el trabajo en aula, que los directivos si facultan al personal a la toma de decisiones y a la evaluación de su eficacia.
- ✓ El 45% de los docentes afirman que los directivos no valoran a todos los miembros de la institución educativa como personas y no consideran al personal como fuente de aportaciones y generación de ideas.

En conclusión, se puede afirmar que falta trabajar en el mejoramiento de la influencia del Liderazgo Carismático con Estimulación Intelectual en vista que el análisis estadístico de la moda muestra que solo los directivos obtienen estimulación intelectual por parte de los docentes más no los docentes por parte de los directivos.

5.1.8 Liderazgo Transformacional que influencia la estimulación intelectual según los docentes

CUADRO N° 08

Muestra de Directivos y Jerárquicos que ejercen el Liderazgo Transformacional que influencia la estimulación intelectual según los docentes

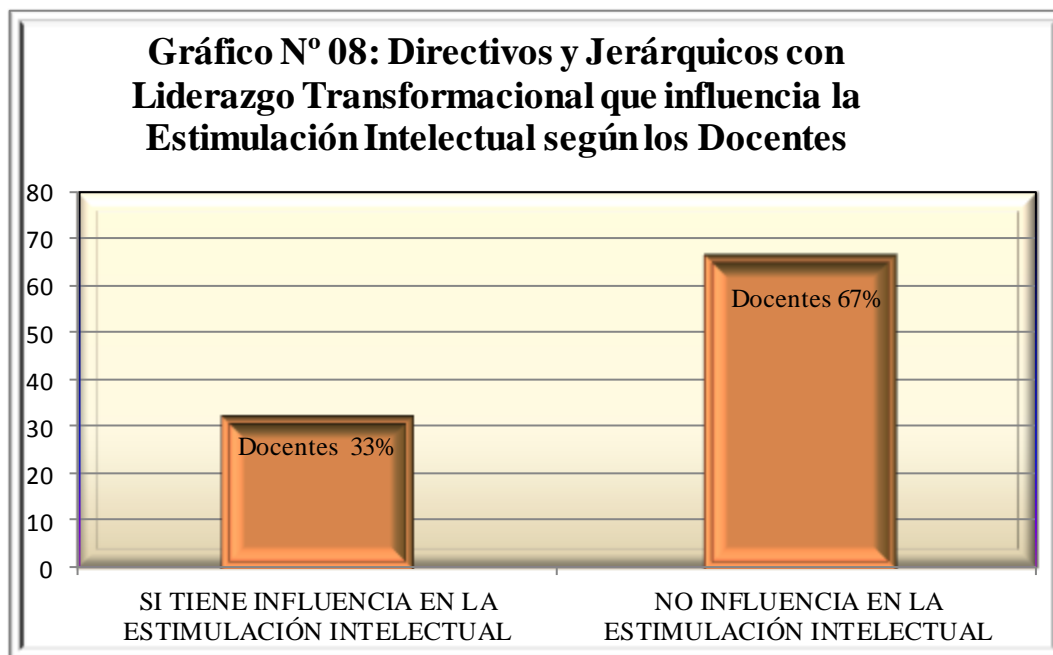
El Director como Líder Transformacional que influye en la estimulación intelectual según los docentes	Total	
	Si	No
1. Los Directivos toman en consideración la situación particular de la persona al organizar el trabajo.	16	39
2. Los directivos fomentan la confianza en que se alcanzarán las metas.	16	39
3. Los directivos orientan a los docentes a metas alcanzables.	12	43
4. Los directivos sugieren nuevas formas de hacer el trabajo docente.	12	43
5. Los directivos evalúan las consecuencias de la decisiones adoptadas sean positivas o negativas.	16	39
6. Los Directivos Estimulan la tolerancia a las diferencias de opinión.	40	15
7. Los directivos manifiestan interés por lo valioso de tus aportes para resolver problemas.	20	35
8. Los directivos te estimulan a expresar tus ideas y opiniones sobre el método de trabajo	12	43
TOTAL	144	296

Fuente: encuesta piloto a docentes de las IIEE Divino Maestro y Nuestra Sra. de la Salud

Resumen del cuadro N° 08: Muestra de Directivos y Jerárquicos que ejercen el Liderazgo Transformacional que influencia la estimulación intelectual según los docentes

VARIABLES	DOCENTES	ITEMS (8)	PORCENTAJE
Los directivos y jerárquicos si aplican Liderazgo Transformacional que influencia la estimulación intelectual	18	144	33%
Los directivos y jerárquicos no aplican Liderazgo Transformacional que influencia la estimulación intelectual	37	296	67%
Total	55	24	100%

GRÁFICO N° 08:
MUESTRA DE DIRECTIVOS Y JERÁRQUICOS QUE EJERCEN EL
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL QUE INFLUENCIA LA
ESTIMULACIÓN INTELECTUAL SEGÚN LOS DOCENTES



El gráfico N° 08, muestra:

- Que, del 100% de los docentes encuestados, el 67% afirma que los directivos no toman en consideración la situación particular de la persona al organizar el trabajo en la institución educativa, tampoco fomentan la confianza en que se alcanzarán las metas y los directivos no evalúan las consecuencias de las tomas de decisiones.
- El 33% de los docentes manifiestan que los directivos no los orientan a metas alcanzables, ni les sugieren nuevas formas de hacer el trabajo docente y tampoco les estimulan a expresar sus ideas y opiniones sobre el método de trabajo.

A partir de estos resultados, se puede concluir que falta mayor atención en el Liderazgo Transformacional que influencia la estimulación intelectual que ejercen los directivos y jerárquicos pues los docentes en un promedio del 67% no perciben que son estimulados intelectualmente.

5.2. NIVEL OPERATIVO DE LA PROGRAMACIÓN CURRICULAR

5.2.1. Nivel Operativo de la Programación Anual

CUADRO N° 09
Muestra del Nivel de Operatividad de la Programación Anual

NIVEL DE OPERATIVIDAD DE LA PROGRAMACION ANUAL	DOCENTES				
	NIVEL DE OPERATIVIDAD MUY BAJA	NIVEL DE OPERATIVIDAD BAJA	NIVEL DE OPERATIVIDAD PROMEDIO	NIVEL DE OPERATIVIDAD ALTA	NIVEL DE OPERATIVIDAD MUY ALTA
Mejora la planificación a partir de las propuestas del DCN	2	5	4	40	4
Mejora el nivel de efectividad de la planificación de los propósitos de grado de acuerdo al PCIE.	3	6	11	29	6
Mejora la organización de las unidades didácticas con respecto a la coherencia de contenidos y tiempo.	3	4	8	20	20
Eleva la calidad de la enseñanza aprendizaje a partir de las orientaciones metodológicas.	3	6	6	29	11
Mejora la planificación y desarrollo de los procesos de evaluación.	4	4	12	24	11
Mejora el uso del mismo como referente para la planificación y desarrollo de las unidades didácticas y sesiones de aprendizaje.	5	7	7	31	5
TOTAL	20	32	48	173	57

Fuente: encuesta piloto a docentes de las IIEE Divino Maestro y Nuestra Sra. de la Salud

RESUMEN DEL CUADRO N° 09: Muestra del Nivel de Operatividad de la Programación Anual

NIVEL DE OPERATIVIDAD DE LA PROGRAMACIÓN ANUAL	Docentes	Ítems (6)	Porcentaje
Nivel de Operatividad Muy Baja	3	20	6%
Nivel de Operatividad Baja	5	32	10%
Nivel de Operatividad Promedio	8	48	15%
Nivel de Operatividad Alta	29	173	52%
Nivel de Operatividad Muy Alta	10	57	17%
Total	55	330	100%

**GRÁFICO N° 09:
MUESTRA DEL NIVEL DE OPERATIVIDAD DE LA PROGRAMACIÓN ANUAL**



Fuente: encuesta piloto a docentes de las IIEE Divino Maestro y Nuestra Sra. de la Salud

El gráfico N° 09, muestra:

- Que el 52% de los docentes afirma que la Programación Anual tiene nivel de operatividad alta por que mejora la planificación a partir de las propuestas del Diseño Curricular Básico y porque mejora el nivel de efectividad de la planificación de los propósitos de grado de acuerdo al PCIE.
- El 17% dice que es muy alta la operatividad en la mejora de la Unidades Didácticas con respecto a la planificación de contenidos.
- El 15% de los docentes manifiesta que la Programación Anual tiene nivel operativo promedio porque eleva en algo la calidad de la enseñanza aprendizaje a partir de las orientaciones metodológicas.
- El 10% afirma que la Programación Anual tiene nivel operativo bajo porque no mejora la planificación y desarrollo de los procesos de evaluación.
- El 6% manifiesta que la Programación Anual tiene un nivel operativo muy bajo porque no mejora el uso del mismo como referente para la planificación y desarrollo de las unidades didácticas y sesiones de aprendizaje.

En conclusión, los docentes manifiestan que la Programación Anual tiene un nivel de operatividad alta, y el 17.25% de docentes opina que es muy alta de acuerdo al análisis estadístico de la media.

5.2.2. Nivel Operativo de la Unidad de Aprendizaje

CUADRO N° 10
Muestra del Nivel de Operatividad de la Unidad de Aprendizaje

NIVEL DE OPERATIVIDAD DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE	DOCENTES				
	NIVEL DE OPERATIVIDAD MUY BAJA	NIVEL DE OPERATIVIDAD BAJA	NIVEL DE OPERATIVIDAD PROMEDIO	NIVEL DE OPERATIVIDAD ALTA	NIVEL DE OPERATIVIDAD MUY ALTA
Mejora la planificación de la gestión de los conocimientos y procesos de aprendizaje en el aula.	2	0	12	28	13
Mejora el nivel de efectividad de la formulación de los aprendizajes esperados.	2	0	20	24	9
Mejora la aplicación de estrategias para la práctica de valores.	4	2	20	20	9
Eleva la calidad de la enseñanza aprendizaje.	2	0	16	20	17
Planifica efectivamente las estrategias de aprendizaje: en el inicio, proceso y salida de la sesión.	4	2	0	28	21
Mejora el nivel de uso de los materiales y recursos educativos.	2	2	12	20	19
Mejora la efectividad de las competencias, capacidades, aprendizajes esperados e indicadores de logro en el proceso de evaluación.	3	0	16	16	20
Mejora el uso del mismo como referente para la planificación y desarrollo de la sesión de aprendizaje.	2	0	12	25	16
TOTAL	21	6	108	181	124

Fuente: encuesta piloto a docentes de las IIEE Divino Maestro y Nuestra Sra. de la Salud

RESUMEN DEL CUADRO N° 10: Muestra del Nivel de Operatividad de la Unidad de Aprendizaje

NIVEL DE OPERATIVIDAD DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE	Docentes	Ítems (8)	Porcentaje
Nivel de Operatividad Muy Baja	3	21	5%
Nivel de Operatividad Baja	1	6	1%
Nivel de Operatividad Promedio	14	108	25%
Nivel de Operatividad Alta	22	181	41%
Nivel de Operatividad Muy Alta	15	124	28%
Total	55	440	100%

**GRÁFICO N° 10:
MUESTRA DEL NIVEL DE OPERATIVIDAD DE LA UNIDAD DE
APRENDIZAJE**



Fuente: encuesta piloto a docentes de las IIEE Divino Maestro y Nuestra Sra. de la Salud

El Gráfico N° 10 muestra:

- Que el 41% de docentes afirma que la Unidad de Aprendizaje tiene nivel operativo alto, el 28% muy alto y el 25% nivel promedio con respecto a que mejora la planificación de la gestión de los conocimientos, procesos de aprendizaje en el aula, la efectividad de la formulación de los aprendizajes esperados, la aplicación de estrategias para la práctica de valores, que eleva la calidad de la enseñanza aprendizaje, mejora el nivel de uso de los materiales y recursos educativos, la efectividad de las competencias, capacidades, aprendizajes esperados e indicadores de logro en el proceso de evaluación y la planificación y desarrollo de la sesión de aprendizaje.

En conclusión, se puede decir que la Unidad de aprendizaje tiene nivel operativo alto en lo que concierne a la planificación de la gestión de los conocimientos y el desarrollo de los procesos de aprendizaje en el aula.

5.2.3. Nivel Operativo del Proyecto de Aprendizaje

CUADRO N° 11
Muestra del Nivel de Operatividad del Proyecto de Aprendizaje

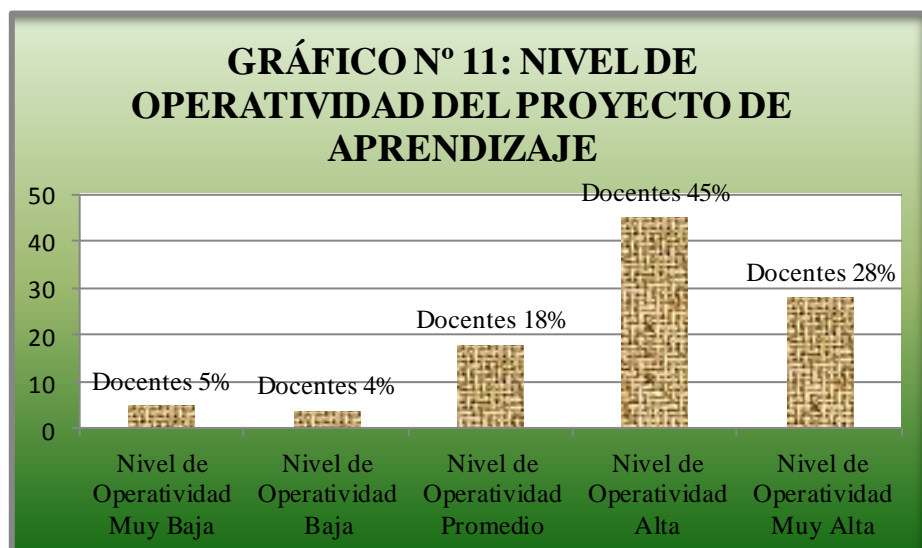
NIVEL DE OPERATIVIDAD DEL PROYECTO DE APRENDIZAJE	DOCENTES				
	NIVEL DE OPERATIVIDAD MUY BAJA	NIVEL DE OPERATIVIDAD BAJA	NIVEL DE OPERATIVIDAD PROMEDIO	NIVEL DE OPERATIVIDAD ALTA	NIVEL DE OPERATIVIDAD MUY ALTA
Mejora la planificación en la gestión pedagógica del aula y/o asignatura.	2	0	16	20	17
Mejora el nivel de efectividad de la formulación de los aprendizajes esperados.	4	2	0	28	21
Mejora la aplicación de estrategias para la práctica de valores.	2	2	12	20	19
Eleva la calidad de la enseñanza aprendizaje.	3	0	16	16	20
Planifica efectivamente las estrategias de aprendizaje: en el inicio, proceso y salida de la sesión.	2	0	12	25	16
Mejora el nivel de uso de los materiales y recursos educativos.	2	5	4	40	4
Mejora la efectividad de las competencias, capacidades, aprendizajes esperados e indicadores de logro en el proceso de evaluación.	3	6	11	29	6
Mejora el uso del mismo como referente para la planificación y desarrollo de la sesión de aprendizaje.	3	4	8	20	20
	21	19	79	198	123

Fuente: encuesta piloto a docentes de las IIEE Divino Maestro y Nuestra Sra. de la Salud

RESUMEN DEL CUADRO N° 11: Muestra del Nivel de Operatividad del Proyecto de Aprendizaje

NIVEL DE OPERATIVIDAD DEL PROYECTO DE APRENDIZAJE	Docentes	Ítems (8)	Porcentaje
Nivel de Operatividad Muy Baja	3	21	5%
Nivel de Operatividad Baja	2	19	4%
Nivel de Operatividad Promedio	10	79	18%
Nivel de Operatividad Alta	25	198	45%
Nivel de Operatividad Muy Alta	15	123	28%
Total	55	440	100%

**GRÁFICO N° 11:
MUESTRA DEL NIVEL DE OPERATIVIDAD DEL PROYECTO DE
APRENDIZAJE**



Fuente: encuesta piloto a docentes de las IIEE Divino Maestro y Nuestra Sra. de la Salud

El Gráfico N° 11 muestra:

- Que el 45% de docentes afirma que el Proyecto de Aprendizaje tiene nivel operativo alto y el 28% muy alto con respecto a que mejora la planificación en la gestión pedagógica del aula y/o asignatura, efectividad de la formulación de los aprendizajes esperados, la aplicación de estrategias para la práctica de valores, eleva la calidad de la enseñanza aprendizaje y su uso como referente para la planificación y desarrollo de la sesión de aprendizaje.
- El 18% de los docentes opina que el Proyecto de Aprendizaje tiene nivel de operatividad promedio porque planifica efectivamente las estrategias de aprendizaje el inicio, proceso y salida de la sesión, porque mejora el nivel de uso de los materiales y recursos educativos y la efectividad de las competencias, capacidades, aprendizajes esperados e indicadores de logro en el proceso de evaluación.

En conclusión, se puede decir que el Proyecto de aprendizaje tiene nivel operativo alto en lo que concierne a la planificación de la gestión pedagógica del aula y/o asignatura con consecuencia de la efectividad de la formulación de los aprendizajes esperados y el uso de la sesión de aprendizaje durante su planificación y desarrollo.

Falta poner mayor atención al uso del Proyecto de Aprendizaje para poner en práctica los valores, uso de materiales y recursos educativos y la planificación de aprendizajes esperados e indicadores de evaluación.

5.2.3. Nivel Operativo del Módulo de Aprendizaje

CUADRO N° 12
Muestra del Nivel de Operatividad del Módulo de Aprendizaje

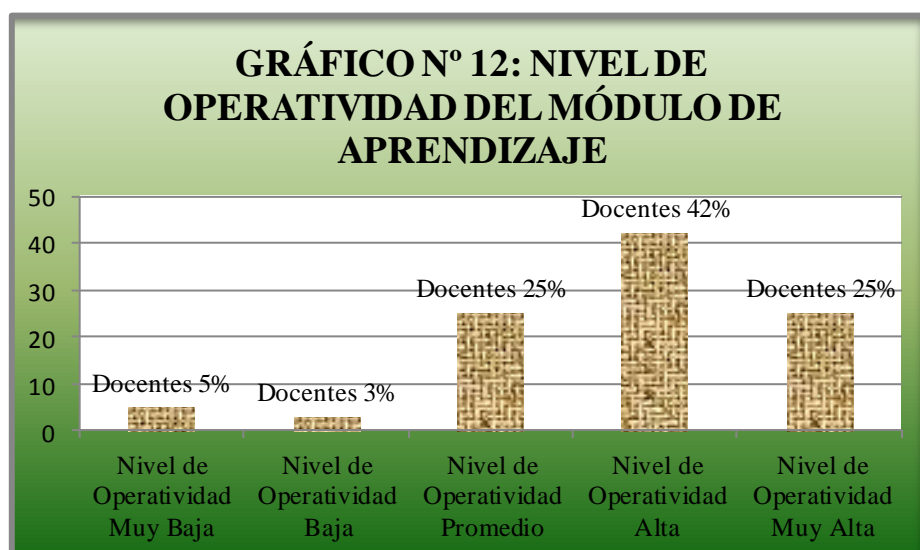
NIVEL DE OPERATIVIDAD DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE	DOCENTES				
	NIVEL DE OPERATIVIDAD MUY BAJA	NIVEL DE OPERATIVIDAD BAJA	NIVEL DE OPERATIVIDAD PROMEDIO	NIVEL DE OPERATIVIDAD ALTA	NIVEL DE OPERATIVIDAD MUY ALTA
Mejora la planificación de la resolución de problemas de aprendizaje en el aula y/o asignatura.	2	2	12	20	19
Mejora el nivel de efectividad de la formulación de los aprendizajes esperados.	3	0	16	16	20
Mejora la aplicación de estrategias para la práctica de valores.	2	0	12	25	16
Eleva la calidad de la enseñanza aprendizaje.	2	0	12	28	13
Planifica efectivamente las estrategias de aprendizaje: en el inicio, proceso y salida de la sesión.	2	0	20	24	9
Mejora el nivel de uso de los materiales y recursos educativos.	4	2	20	20	9
Mejora la efectividad de las competencias, capacidades, aprendizajes esperados e indicadores de logro en el proceso de evaluación.	3	6	6	29	11
Mejora el uso del mismo como referente para la planificación y desarrollo de la sesión de aprendizaje.	4	4	12	24	11
TOTAL	22	14	110	186	108

Fuente: encuesta piloto a docentes de las IIEE Divino Maestro y Nuestra Sra. de la Salud

RESUMEN DEL CUADRO N° 12: Muestra del Nivel de Operatividad del Módulo de Aprendizaje

NIVEL DE OPERATIVIDAD DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE	Docentes	Ítems (8)	Porcentaje
Nivel de Operatividad Muy Baja	3	22	5%
Nivel de Operatividad Baja	2	14	3%
Nivel de Operatividad Promedio	14	110	25%
Nivel de Operatividad Alta	23	186	42%
Nivel de Operatividad Muy Alta	13	108	25%
Total	55	440	100%

GRÁFICO N° 12:
MUESTRA DEL NIVEL DE OPERATIVIDAD DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE



Fuente: encuesta piloto a docentes de las IIEE Divino Maestro y Nuestra Sra. de la Salud

El Gráfico N° 12 muestra:

- Que el 42% de docentes afirma que el Módulo de Aprendizaje tiene nivel operativo alto, el 25% muy alto y otro 25% nivel promedio con respecto a la mejora de la planificación de la resolución de problemas de aprendizaje en el aula y/o asignatura, en el nivel de efectividad de la formulación de los aprendizajes esperados, en la aplicación de estrategias para la práctica de valores, eleva la calidad de la enseñanza aprendizaje, planifica efectivamente las estrategias de aprendizaje: en el inicio, proceso y salida de la sesión, mejora el nivel de uso de los materiales y recursos educativos.

En resumen se puede decir que el nivel de operatividad del Módulo de aprendizaje es alto en relación a la planificación de los conocimientos, estrategias de aprendizaje y estrategias de evaluación.

Falta poner mayor atención al uso del Módulo de Aprendizaje para poner en práctica los valores, uso de materiales y recursos educativos y la planificación de aprendizajes esperados e indicadores de evaluación.

5.2.3. Nivel Operativo de la Sesión de Aprendizaje

CUADRO N° 13
Muestra del Nivel de Operatividad de la Sesión de Aprendizaje

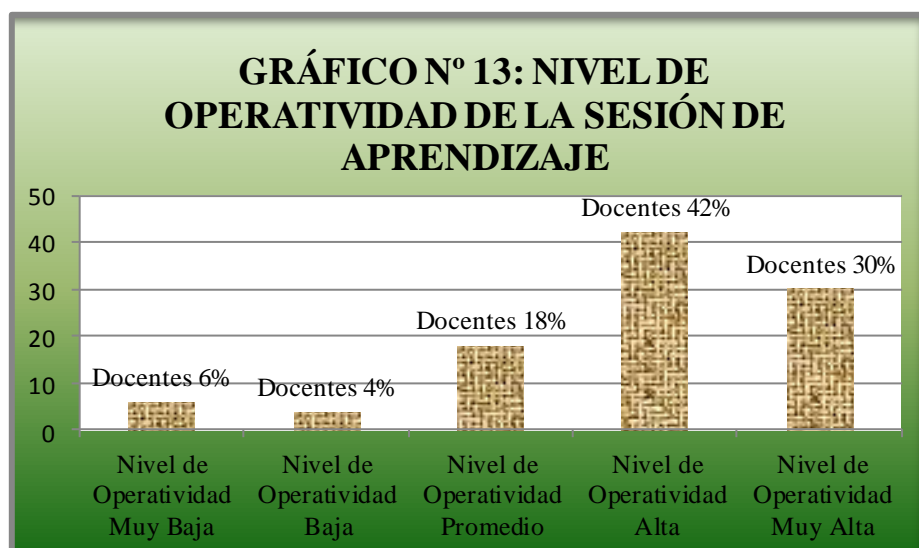
NIVEL DE OPERATIVIDAD DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE	DOCENTES				
	NIVEL DE OPERATIVIDAD MUY BAJA	NIVEL DE OPERATIVIDAD BAJA	NIVEL DE OPERATIVIDAD PROMEDIO	NIVEL DE OPERATIVIDAD ALTA	NIVEL DE OPERATIVIDAD MUY ALTA
Mejora la planificación de las capacidades y aprendizaje esperados a partir de las propuestas del PCIE, PA y UD.	4	2	20	20	9
Mejora el nivel de efectividad de la aplicación de estrategias metodológicas en el inicio, proceso y salida.	3	6	6	29	11
Mejora la aplicación de actividades de acuerdo a los contenidos y logros de aprendizaje así como el uso de los temas transversales propuestos por la IE.	4	2	0	28	21
Eleva la calidad de la enseñanza aprendizaje.	2	2	12	20	19
Mejora el nivel de uso de los materiales y recursos educativos.	3	0	16	16	20
Mejora la efectividad de las competencias, capacidades, aprendizajes esperados e indicadores de logro en el proceso de evaluación.	2	0	16	20	17
Mejora el uso de la misma como referente para el buen desempeño docente y desempeño cognitivo de los estudiantes.	4	2	0	28	21
TOTAL	22	14	70	161	118

Fuente: encuesta piloto a docentes de las IIEE Divino Maestro y Nuestra Sra. de la Salud

RESUMEN DEL CUADRO N° 13: Muestra del Nivel de Operatividad de la Sesión de Aprendizaje

NIVEL DE OPERATIVIDAD DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE	Docentes	Ítems (7)	Porcentaje
Nivel de Operatividad Muy Baja	3	22	6%
Nivel de Operatividad Baja	2	14	4%
Nivel de Operatividad Promedio	10	70	18%
Nivel de Operatividad Alta	23	161	42%
Nivel de Operatividad Muy Alta	17	118	30%
Total	55	385	100%

**GRÁFICO N° 13:
MUESTRA DEL NIVEL DE OPERATIVIDAD DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE**



El Gráfico N° 13 muestra:

- Que el 42% de docentes afirma que la Sesión de Aprendizaje tiene nivel operativo alto, el 30% muy alto y el 18% nivel promedio con respecto a la mejora de la planificación de las capacidades y aprendizaje esperados a partir de las propuestas del PCIE, PA y UD, mejora el nivel de efectividad de la aplicación de estrategias metodológicas en el inicio, proceso y salida, la aplicación de actividades de acuerdo a los contenidos y logros de aprendizaje así como el uso de los temas transversales propuestos por la IE, eleva la calidad de la enseñanza aprendizaje y mejora el uso de los materiales y recursos educativos, mejora de la efectividad de las competencias, capacidades, aprendizajes esperados e indicadores de logro en el proceso de evaluación y mejora del uso de la

misma como referente para el buen desempeño docente y desempeño cognitivo de los estudiantes, sólo el 10% de los docentes opina lo contrario.

Esto no permite decir que la Sesión de aprendizaje tiene un nivel alto si sumamos las escalas de alto y muy alto que da que un 72% de docentes considera que la Sesión de Aprendizaje tiene nivel de operatividad alta y es efectiva en la planificación y desarrollo de estrategias de aprendizaje así como de las estrategias de evaluación.

5.3. ANÁLISIS INFERENCIAL

5.3.1. Prueba de Hipótesis

Para analizar si existe relación significativa entre el Liderazgo Transformacional y el Nivel Operativo de la Programación Curricular en las Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos, 2012, se ha utilizado el análisis de la asociación de variables utilizando la prueba de independencia al 5 por ciento de significación.

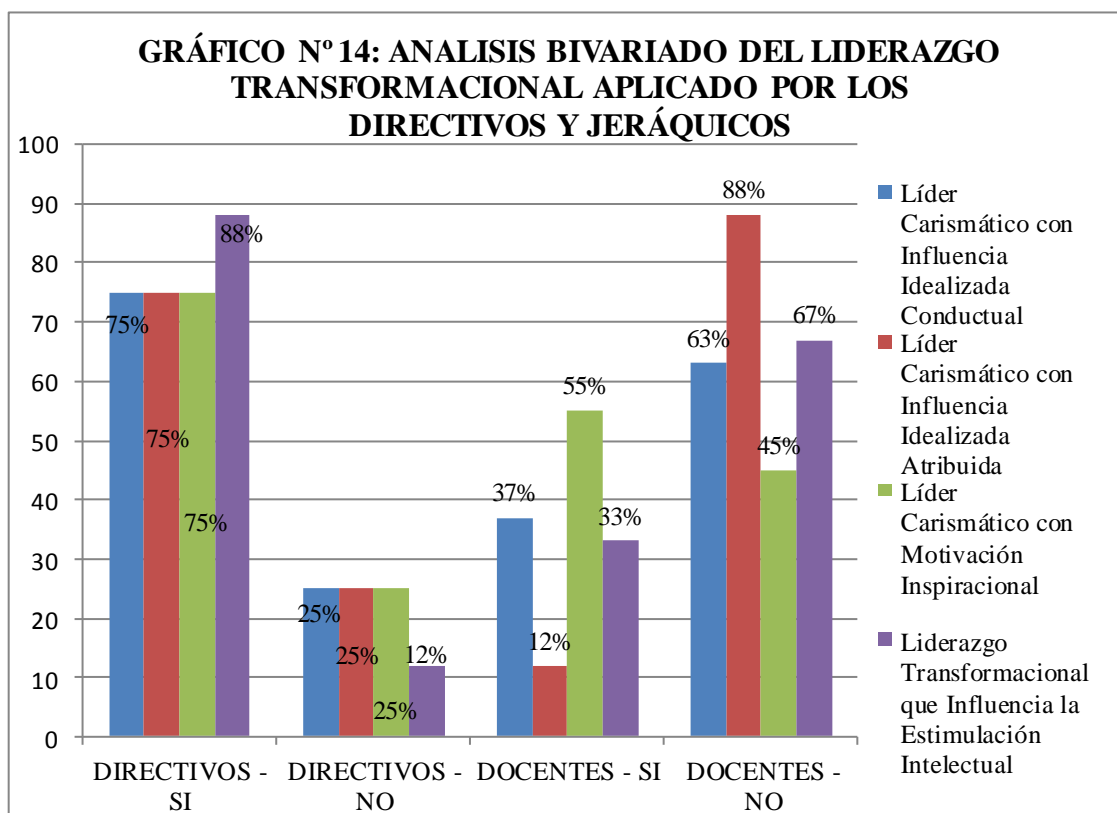
CUADRO N° 14
ANÁLISIS BIVARIADO DE LOS RESULTADOS DE OPINIONES SOBRE EL
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL APLICADO POR LO DIRECTIVOS Y
JERÁQUICOS DE LAS IIEE DIVINO MAESTRO Y NUESTRA SEÑORA DE LA
SALUD

APLICACIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL POR LOS DIRECTIVOS Y JERÁQUICOS	DIRECTIVOS Y JERARQUICOS				TOTAL	DOCENTES				TOTAL
	SI		NO			SI		NO		
	N	%	N	%		N	%	N	%	
Líder Carismático con influencia idealizada conductual	2	75%	1	25%	3	20	37%	35	63%	55
Liderazgo Carismático con influencia idealizada atribuida	2	75%	1	25%	3	7	12%	48	88%	55
Liderazgo Carismático con Motivación Inspiracional	2	75%	1	25%	3	30	55%	25	45%	55
Liderazgo Transformacional que influencia la estimulación intelectual	2	88%*	1	12%	3	18	33%	37	67%	

Fuente: encuesta piloto a docentes de las IIEE Divino Maestro y Nuestra Sra. de la Salud

- Los porcentajes obtenidos en la muestra de los directores fueron obtenidos por el resultado de los ítems contestados por cada uno de ellos y de acuerdo a la cantidad de indicadores.

GRÁFICO N° 14
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS SOBRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL APLICADO POR LO DIRECTIVOS Y JERÁQUICOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DIVINO MAESTRO Y NUESTRA SEÑORA DE LA SALUD



Fuente: encuesta piloto a docentes de las IIEE Divino Maestro y Nuestra Sra. de la Salud

El Gráfico N° 14 muestra que:

- El Liderazgo Transformacional en su dimensión de liderazgo Carismático es bajo porque los docentes no perciben que hay baja influencia idealizada conductual en el nivel de operatividad de la Programación Curricular.
- El Liderazgo transformacional en su dimensión de Liderazgo Carismático es muy bajo porque los docentes perciben que no hay influencia idealizada atribuida en el nivel de operatividad de la Programación Curricular.
- El Liderazgo Transformacional en su dimensión de liderazgo Carismático es bueno porque los docentes perciben que hay motivación inspiracional promedio en el nivel de operatividad de la Programación Curricular.
- El Liderazgo Transformacional es bajo por lo docentes perciben que no hay influencia en la estimulación intelectual para los niveles altos y muy altos de operatividad de la Programación Curricular.

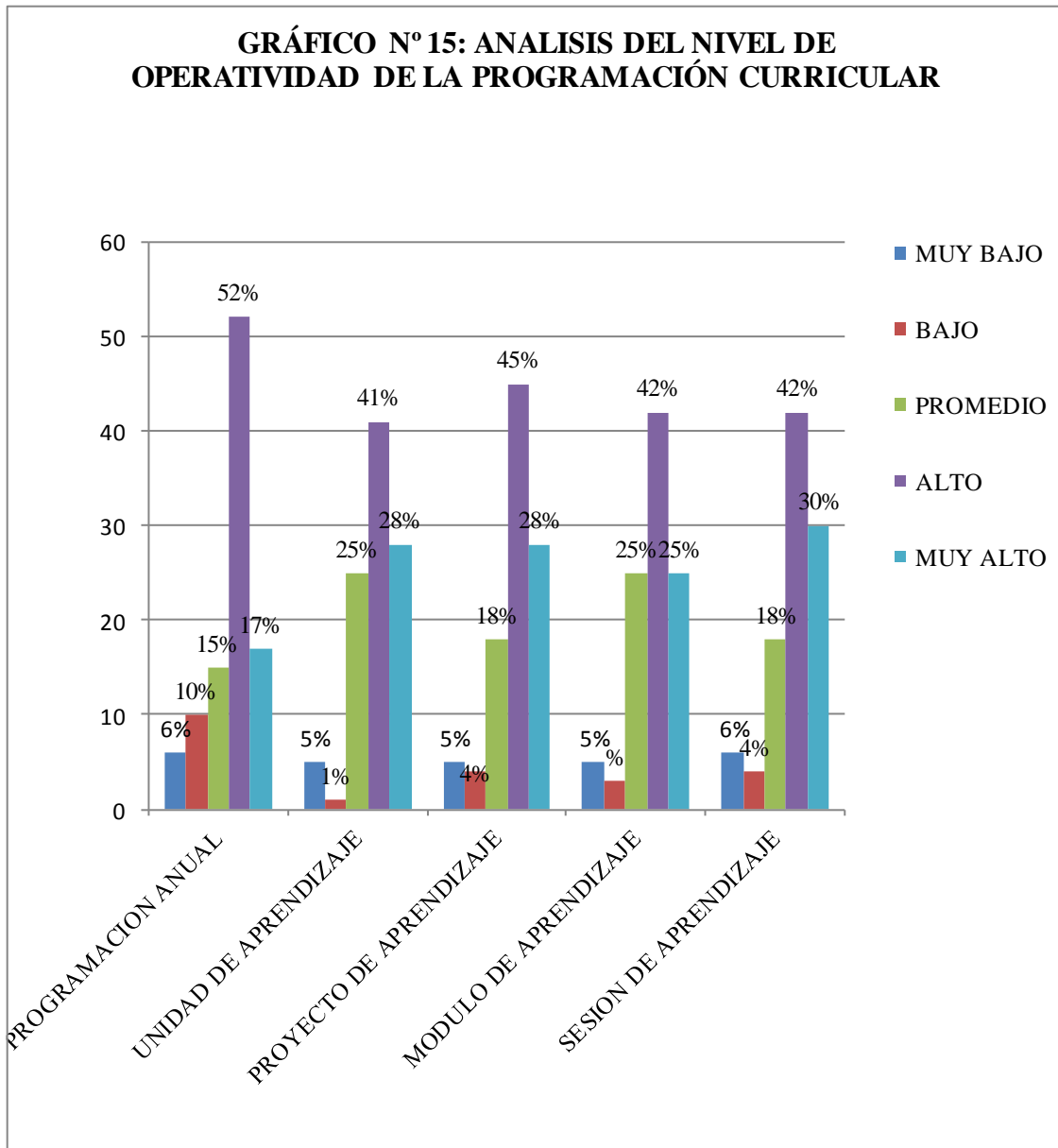
En conclusión, Estadísticamente el Liderazgo Transformacional no tiene relación con los Niveles de Operatividad de la Programación Curricular en las Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos, 2012 al 95% de confianza.

CUADRO N° 15
ANALISIS DEL NIVEL DE OPERATIVIDAD DE LA PROGRAMACIÓN CURRICULAR

PROGRAMACION CURRICULAR	NIVEL DE OPERATIVIDAD										TOTAL
	Muy Bajo	%	Bajo	%	Promedio	%	Alto	%	Muy Alto	%	
Nivel de Operatividad de la Programación Anual.	3	6%	5	10%	8	15%	29	52%	10	17%	55
Nivel de Operatividad de la Unidad de Aprendizaje	3	5%	1	1%	14	25%	22	41%	15	28%	55
Nivel de Operatividad del Proyecto de Aprendizaje.	3	5%	2	4%	10	18%	25	45%	15	28%	55
Nivel de Operatividad del Módulo de Aprendizaje	3	5%	2	3%	14	25%	23	42%	13	25%	55
Nivel de Operatividad de la Sesión de Aprendizaje	3	6%	2	4%	10	18%	23	42%	17	30%	55

Fuente: encuesta piloto a docentes de las IIEE Divino Maestro y Nuestra Sra. de la Salud

GRAFICO N° 15
ANALISIS DEL NIVEL DE OPERATIVIDAD DE LA PROGRAMACIÓN CURRICULAR



Fuente: encuesta piloto a docentes de las IIEE Divino Maestro y Nuestra Sra. de la Salud

El Gráfico N° 15 muestra que:

- La Programación Anual, Unidad de Aprendizaje, Proyecto de Aprendizaje, Módulo de Aprendizaje y Sesión de Aprendizaje tienen nivel alto de operatividad independientemente de la influencia del Liderazgo Transformacional de los directivos.

En conclusión, Estadísticamente los Niveles de Operatividad de la Programación Curricular en las Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos, 2012 no tienen relación significativa con el Liderazgo Transformacional de los Directivos y Jerárquicos al 95% de confianza.

CAPITULO V

DISCUSIÓN

MIRANDA TORRES, Sonia y PANDURO FLORES, Zaida (2004) concluyen que en los momentos actuales el liderazgo es el que mejor responde a las necesidades que demandan nuestros centros educativos. Existen diferentes teorías, tipos y estilo de liderazgo; pero el que mejor se adecúa a la muestra en estudio es el Liderazgo Transformacional, en tanto plantea el abanico comportamental de los directores expresado en empatía, asertividad y pro actividad, con capacidad de innovar y crear para transformar, tesis que difiere de los resultados de nuestro estudio que concluye que el Liderazgo Transformacional no influye en las conductas y desempeños idealizados de los docentes y más aún no se sienten inspirado o motivados por parte de los directivos con respecto a lograr mejor operatividad en la Programación Curricular.

MEDINA, Patricia (2010) Se busca realzar la figura del docente como soporte para efectivizar acciones de mejora institucional desde su propio desarrollo personal y profesional, que le confieran la autoridad y reconocimiento necesarios para liderar procesos de cambio e innovación en complementariedad con un liderazgo directivo que tenga claridad en sus ideales y visión inspiracional, efectivamente los docentes se sienten con mayor motivación inspiracional al 55% a partir de la visión y misión de la institución educativa más no por la influencia que puedan tener los directivos y jerárquicos con ellos.

CARRIÓN YBARRA, Rocío (2008) Concluye que una adecuada gestión educativa dirigida por un liderazgo transformador o de cambios positivos, que logre que nuestra educación en nuestro país sea vista como lo que es, el motor del desarrollo de la sociedad y tengamos asegurado en el futuro excelentes profesionales que no se detengan, sino por el contrario estén siempre en la búsqueda de la superación y a la vanguardia de los avances tecnológicos actuales, tesis que también difiere de los resultados de nuestro estudio en vista que los directivos y jerárquicos no han logrado influenciar en los niveles de profesionalidad y desempeño de los docentes pues los niveles de operatividad de la programación curricular son altas no por la relación que el Liderazgo Transformacional debe tener en la conclusión de los niveles de eficiencia y eficacias de los instrumentos de gestión de los conocimientos en el aula por parte de los docente.

THIEME JARA, Claudio Patricio (2005) concluye que la formación integral parte de la idea de desarrollar, equilibrada y armónicamente, diversas dimensiones del sujeto que lo lleven a formarse en lo intelectual, lo humano, lo social y lo profesional. Es decir, en el nuevo modelo la Universidad Veracruzana deberá propiciar que los estudiantes desarrollen procesos educativos informativos y formativos. Los primeros darán cuenta de marcos culturales, académicos y disciplinarios, que en el caso de la educación superior se traducen en los elementos teórico-conceptuales y metodológicos que rodean a un objeto disciplinar. Los formativos, se refieren al desarrollo de habilidades y a la integración de valores expresados en actitudes. Efectivamente, la aplicación de la Programación Curricular con sus diferentes clases en un nivel alto, quiere decir que están bien utilizados por los docentes, pues con su aplicación se mejoran la planificación y ejecución de estrategias de aprendizaje, uso de materiales educativos y estrategias de evaluación que al final lograr mejores condiciones de aprendizaje para los estudiantes.

VEGA VILLA, Carolina y ZAVALA VILLALÓN, Gloria concluyen que, el Liderazgo Transformacional: conformado por Estimulación Intelectual y Carisma/Inspiracional (ésta última conteniendo las variables Influencia Idealizada Atribuida, Influencia Idealizada Conductual y Motivación Inspiracional) son aplicadas pertinentemente en las escuelas y los resultados de la calidad del desempeño del docente dependen de ellas y el logro de aprendizaje de los estudiantes son el resultado del accionar de los directivos y docentes, sin embargo nuestra investigación muestra resultados de niveles de relación significativamente baja pues el Liderazgo Transformacional no tiene relación con los nivel de operatividad de cada uno de las clases de Programación Curricular.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES

En los resultados de la investigación se puede observar las siguientes conclusiones

- Los Directivos y Jerárquicos afirman ser líderes transformacionales con influencia idealizada conductual para dirigir el trabajo docente en su práctica pedagógica como son la operacionalización de la Programación Curricular.
- Los directivos y Jerárquicos aplican el Liderazgo Transformacional a partir de su preocupación por el bienestar del grupo, se muestra confiable y seguro, intenta ser un modelo a seguir.
- Los directivos tienen claro las metas a alcanzar a través del trabajo colaborativo con los docentes, pudiendo motivar al logro de metas organizacionales y los beneficios que esto tiene para todos, sin embargo ante la respuesta negativa en la cual afirma que no tratan de mostrar el futuro optimista el cual quiere decir que ellos están pendientes sólo del logro de metas a corto plazo más no de aquellas que se puedan alcanzar en un futuro próximo.
- Los directivos y jerárquicos estimulan intelectualmente a través del ejercicio del liderazgo transformacional en vista que reciben y dan opiniones sobre los métodos de trabajo a realizarse en la institución educativa.
- Falta mayor atención por parte de los directivos y jerárquicos a reconocer el trabajo intelectual de los docentes para el logro de las metas organizacionales.
- Falta poner mayor atención en el liderazgo transformacional con influencia idealizada atribuida, pues los docentes no tienen confianza y seguridad en la toma de decisiones por parte de los directivos y consideran que los directivos no son modelos a seguir para afianzar su rol docente.
- Falta trabajar en el mejoramiento de la influencia del Liderazgo Carismático con Estimulación Intelectual en vista que el análisis estadístico de la moda muestra que solo los directivos obtienen estimulación intelectual por parte de los docentes más no los docentes por parte de los directivos.
- Falta mayor atención en el Liderazgo Transformacional que influencia la estimulación intelectual que ejercen los directivos y jerárquicos pues los docentes en un promedio del 67% no perciben que son estimulados intelectualmente.

- Los docentes manifiestan que la Programación Anual tiene un nivel de operatividad alta, y el 17.25% de docentes opina que es muy alta de acuerdo al análisis estadístico de la media y al 95% de confianza.
- La Unidad de aprendizaje tiene nivel operativo alto en lo que concierne a la planificación de la gestión de los conocimientos y el desarrollo de los procesos de aprendizaje en el aula.
- El Proyecto de aprendizaje tiene nivel operativo alto en lo que concierne a la planificación de la gestión pedagógica del aula y/o asignatura con consecuencia de la efectividad de la formulación de los aprendizajes esperados y el uso de la sesión de aprendizaje durante su planificación y desarrollo y se necesita poner mayor atención al uso del Proyecto de Aprendizaje para poner en práctica los valores, uso de materiales y recursos educativos y la planificación de aprendizajes esperados e indicadores de evaluación.
- El nivel de operatividad del Módulo de aprendizaje es alto en relación a la planificación de los conocimientos, estrategias de aprendizaje y estrategias de evaluación y se necesita ponerle mayor atención para poner en práctica los valores, uso de materiales y recursos educativos y la planificación de aprendizajes esperados e indicadores de evaluación.
- La Sesión de aprendizaje tiene un nivel alto si sumamos las escalas de alto y muy alto que da que un 72% de docentes considera que la Sesión de Aprendizaje tiene nivel de operatividad alta y es efectiva en la planificación y desarrollo de estrategias de aprendizaje así como de las estrategias de evaluación.
- Estadísticamente el Liderazgo Transformacional tiene relación con los Niveles de Operatividad de la Programación Curricular en las Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos, 2012 al 95% de confianza.
- Los Niveles de Operatividad de la Programación Curricular en las Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos, 2012 tienen relación significativa con el Liderazgo Transformacional de los Directivos y Jerárquicos al 95% de confianza.

CAPÍTULO VII

RECOMENDACIONES

A partir de las conclusiones podemos recomendar que:

- El personal directivo debe establecer y poner en práctica la combinación de los diferentes sistemas de comunicación con todo su personal, se logre la integración, a fin de asegurar un trabajo coherente encaminado hacia objetivos comunes que despierten la iniciativa e innovación en el trabajo docente. Se debe respaldar y motivar al personal por medio de los diferentes tipos de comunicación, crear un clima propicio de confianza y cooperación que elimina el aislamiento y en consecuencia desaparecer la angustia y la confusión entre los integrantes de la organización, permitiendo mayor fluidez en la comunicación. Partiendo de lo expuesto, no debe negarse el inmenso privilegio otorgado a la comunicación como función permanente, esencial e inherente a la naturaleza humana y es un factor esencial de convivencia y un elemento determinante de las formas que asumen la socialización del individuo.
- Es necesario que entre los directivos y demás involucrados en el proceso educativo, exista una comunicación amplia que permita realizar funciones básicas en el interior de un grupo u organización ello son: planificación, organización, control y evaluación, puesto que la misma sirve para controlar en diversas formas el comportamiento del recurso humano, en este caso específico la consolidación del liderazgo transformacional del directivo.
- Para que los directivos y jerárquicos alcancen un liderazgo transformacional se sugiere que deben personas con metas definidas, carismáticos, con una personalidad atrayente, saber comunicar sus deseos, poseer un gran dinamismo ejemplar, un motivador al logro y por último saber actuar en diferentes contextos, o dirigir su línea de acción según la situación que se presente por cuanto la vida escolar es dinámica. En tal sentido se infiere que para consolidar que el directivo posea un liderazgo transformacional eficaz, se requiere que este tenga una visión clara de la situación que enfrenta y asumir su rol de líder en función de la problemática que se detecte, debiendo con ello gerenciar el ambiente educativo en el cual se desenvuelve, a fin de tomar las decisiones más acertadas que le permitan una mejor gestión de sus funciones, todo esto por supuesto, con la integración activa de todos los elementos (alumnos, docentes, padres y/o representantes y comunidad), para así consolidar la educación en función de la realidad social.
- Por último recomendar, que todo buen Líder Transformacional busca el trabajo en equipo, estrategia que logra alcanzar las metas institucionales a través de procesos comunicativos, de planificación, organización y evaluación teniendo como respuesta altos desempeños profesionales y académicos tanto en los docentes como en los estudiantes.

CAPITULO VIII

Referencias Bibliográficas

- LERMA KIRCHNER A.E. y MARTIN GRANADOS M.A.(2007) Liderazgo Emprendedor. 1ª Edición. Editorial Thomson S.A. Santa Fé – Mexico. 380pp.
- MARTÍNEZ BENCARDINO, C. (2005). Estadística y Muestreo, 12^{va} Edición, Editorial Ecoe ediciones Ltda. Bogotá – Colombia. 545, 546p.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2008). Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica Regular, 2^{da} Edición, Editorial World Color Perú S. A. Lima – Perú. 157 – 159p.
- PUERTA VILLAGARAY, C. (2007). Guía de Diversificación Curricular. Dirección Nacional de Educación Básica Regular. Ministerio de educación. 2^{da} Edición. Editorial Navarrete S. A. San Borja. Lima – Perú. 88pp.
- RABOUIN R.R. (2007) El Sentido del Liderazgo, 1ª Edición. Editorial Pearson – Prentice Hall. Buenos Aires – Argentina.239pp
- RUCOBA DEL CASTILLO, L. R. (Compilador). (2011). Gerencia de Instituciones Educativas. Antología. Iquitos – Perú. 92 – 107p.
- TASAYCO GONZALES, C. y YATACO DE LA CRUZ, L. M. (2005). Novedoso y Práctico Diccionario y Vocabulario Pedagógico, Editorial J. C. Lima – Perú. 236, 237, 248, 249, 271, 288, 296, 297, 358p.

11.1. REVISTAS

- MENDOZA TORRES, M. R. y ORTIZ RIAGA, C. 2006. El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. Revista Facultad de Ciencias Económicas. **Volumen X IV - No. 1:** 118 – 134.

11.2. TRABAJOS PRESENTADOS EN SEMINARIOS, CONFERENCIAS, CONGRESOS Y EVENTOS SIMILARES

- El Liderazgo del Formador y los Indicadores de Éxito. Análisis de sus asociaciones. SILVA PERALTA, Yamila Fernanda. Boletín de Psicología, N° 100. Noviembre 2010. Universidad de Barcelona.

11.3. TESIS Y DISERTACIONES

- VEGA VILLA, C. y ZAVALA VILLALÓN, G. 2004. Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ Forma 5x Corta) de B. Bass y B. Avolio al Contexto Organizacional Chileno, Universidad de Chile Facultad De Ciencias Sociales Departamento de Psicología. Memoria para optar al Título de Psicólogo. 295pp.
- THIEME JARA, Claudio Patricio. 2005. Liderazgo y Eficiencia en la Educación Primaria. El caso de Chile, Universidad Autónoma de Barcelona. Departamento de Economía de la Empresa. Tesis Doctoral. 304pp.

11.4. PÁGINAS WEB

- <http://didactica2004.galeon.com/cvitae969421.html>
- <http://www.eumed.net/tesis/2006/asc/4m.htm>
- <http://www.nodulo.org/ec/2010/n102p15.htm>
- <http://www.redkipusperu.org/files/26.pdf>
- <http://revista.inie.ucr.ac.cr>
- <http://www.tdr.cesca.es>

CAPITULO IX

ANEXOS

- Anexo 01: Matriz de Consistencia
- Anexo 02: Instrumentos

Anexo 01: Matriz de Consistencia

TÍTULO: “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y NIVEL OPERATIVO DE LA PROGRAMACIÓN CURRICULAR EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS: DIVINO MAESTRO Y NUESTRA SEÑORA DE LA SALUD – IQUITOS, 2012”

PRESENTADO POR : ANDREA ANGULO VELA
CAROLITA VALQUI PINA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA						
<p>General: ¿Existe relación entre el Liderazgo Transformacional y el Nivel Operativo de la Programación Curricular en Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos, 2012?</p>	<p>General: Determinar la existencia de relación entre el Liderazgo Transformacional y el Nivel Operativo de la Programación Curricular en Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos, 2012.</p>	<p>Principal: Existe relación significativa entre el Liderazgo Transformacional y el Nivel Operativo de la Programación Curricular en Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos, 2012.</p>	<p>V. I.: Liderazgo Transformacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Influencia Idealizada Conductual - Influencia Idealizada Atribuida - Motivación Inspiracional 	<p>Tipo de Investigación: Correlacional Diseño de la Investigación: Diseño General: No Experimental Diseño Específico: Transaccional Correlacional</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <table style="border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 5px;"></td> <td style="padding: 5px; text-align: center;">O_x</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px; text-align: center;">M</td> <td style="padding: 5px; text-align: center;">r</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;"></td> <td style="padding: 5px; text-align: center;">O_y</td> </tr> </table> </div> <p>Donde: M = Muestra</p> <p>O_x = Observación a la variable independiente: Liderazgo Transformacional O_y = Observación a la variable dependiente: Nivel Operativo de la Programación Curricular r = Posible vinculación entre las variables.</p>		O_x	M	r		O_y
	O_x										
M	r										
	O_y										
<p>Específicos: ¿Cómo es el Liderazgo Transformacional en las Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos, 2012? ¿Cómo es el Nivel Operativo de la Programación Curricular en las Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos, 2012? ¿Cuál es la asociación entre el Liderazgo Transformacional y el Nivel Operativo de la Programación Curricular en Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos, 2012?</p>	<p>Específicos: Evaluar el Liderazgo Transformacional en las Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos, 2012. Evaluar el Nivel Operativo de la Programación Curricular en las Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos, 2012. Establecer la asociación entre el Liderazgo Transformacional y el Nivel Operativo de la Programación Curricular en Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos, 2012.</p>	<p>Secundarias: Es bueno el Liderazgo Transformacional en las Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos, 2012. Es bueno el Nivel Operativo de Programación Curricular en las Instituciones Educativas Primarias de la zona urbana del distrito de Punchana 2012 La relación es altamente directa entre el Liderazgo Transformacional y el Nivel Operativo de la Programación Curricular en Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos, 2012.</p>	<p>V. D.: Nivel Operativo de la Programación Curricular</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Programación Anual - Unidad de Aprendizaje - Proyecto de Aprendizaje - Módulo de Aprendizaje - Sesión de Aprendizaje 	<p>O_x = Observación a la variable independiente: Liderazgo Transformacional O_y = Observación a la variable dependiente: Nivel Operativo de la Programación Curricular r = Posible vinculación entre las variables.</p>						



MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y NIVEL OPERATIVO DE LA
PROGRAMACIÓN CURRICULAR EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS
PRIMARIAS: DIVINO MAESTRO Y NUESTRA SEÑORA DE LA SALUD –
IQUITOS, 2012

ANEXO N° 03:
CUESTIONARIO
(Para Directivos)

I. PRESENTACIÓN

El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre el Liderazgo Transformacional en Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos, 2012 en tal sentido le agradecemos su colaboración respondiendo a cada uno de los ítems que se le presente para lo cual marca con un aspa la respuesta que crea pertinente. Muchas Gracias

II. DATOS GENERALES

1. Institución Educativa: _____
2. Dirección: _____
3. Cargo: _____
4. Sexo: Masculino: ____ Femenino: ____
5. Día: _____
6. Hora: _____

III. CONTENIDO

ÍTEMS	ESCALAS	
	SI	NO
1. Expreso mis valores y creencias más importantes.		
2. Considero importante tener un objetivo claro en lo que se hace.		
3. Tomo en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.		
4. Enfatizo la importancia de tener una misión compartida.		
5. Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.		
6. Intento mostrar coherencia entre lo que digo y hago.		
7. Tiendo a comportarme de modo de poder guiar a mis subordinados.		
8. Me interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo.		
PUNTAJE SUBPARCIAL		
8. Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo.		
9. Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses.		
10. Actúo de modo que me gano el respeto de los demás.		
11. Me muestro confiable y seguro.		
12. Quienes trabajan conmigo tienen confianza en mis juicios y mis decisiones.		
13. Intento ser un modelo a seguir para los demás.		
14. Siento que quienes trabajan conmigo me escuchan con atención.		
PUNTAJE SUBPARCIAL		
9. Trato de mostrar el futuro de modo optimista.		
10. Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas.		
11. Construyo una visión motivante del futuro.		
12. Expreso confianza en que se alcanzaran las metas.		
13. Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos.		
14. Ayudo a los demás a centrarse en metas que son alcanzables.		
15. Soy capaz de exponer a los demás los beneficios que para cada uno acarrea el alcanzar las metas organizacionales.		
16. Puedo construir metas que incluyan las necesidades de quienes trabajan conmigo.		
PUNTAJE SUBPARCIAL		
PUNTAJE PARCIAL		
9. Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados.		
10. Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas.		
11. Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.		
12. Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo.		
13. Evalúo las consecuencias de las decisiones adoptadas.		
14. Estimulo la tolerancia a las diferencias de opinión.		
15. Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas.		
16. Tiendo a estimular a los demás a expresar sus ideas y opiniones sobre el método de trabajo.		
PUNTAJE PARCIAL		
PUNTAJE TOTAL		

MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y NIVEL OPERATIVO DE LA
PROGRAMACIÓN CURRICULAR EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS
PRIMARIAS: DIVINO MAESTRO Y NUESTRA SEÑORA DE LA SALUD –
IQUITOS, 2012

ANEXO N° 04:
CUESTIONARIO
(Para Docentes)

I. PRESENTACIÓN

El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre el Liderazgo Transformacional en Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos, 2012 en tal sentido le agradecemos su colaboración respondiendo a cada uno de los ítems que se le presente para lo cual marca con un aspa la respuesta que crea pertinente.
Muchas Gracias

II. DATOS GENERALES

- i. Institución Educativa: _____
- ii. Dirección: _____
- iii. Docente: _____
- iv. Sexo: Masculino: ____ Femenino: ____
- v. Día: _____
- vi. Hora: _____

III. CONTENIDO

ÍTEMS	ESCALAS	SI	NO
1. Crees que los Directivos te demuestran alta consideración personal.			
2. Piensas que el trabajo que realizas es reconocido por los directivos de tu IE			
3. Tienes motivación inspiradora por parte del los directivos para continuar con el trabajo o mejorarlo de acuerdo a su reconocimiento de tus resultados laborales.			
4. La visión de tu IE te resulta inspiradora para tu labor como docente.			
5. Los directivos de tu IE te incentivan a mejorar tus capacidades intelectuales.			
6. Los directivos te inspiran confianza y seguridad.			
7. Confías en los juicios y decisiones que toman los directivos para mejorar tu trabajo en el aula.			
8. Crees que los directivos son modelos a seguir para afianzar tu rol de docente.			
9. Los directivos muestran capacidad de escucha cuando sugieres estrategias de mejora para tu trabajo en aula y en la IE.			
10. Los Directivos facultan al personal para tomar decisiones y se evalúa, de algún modo, su eficacia.			
11. Los Directivos valoran a cada uno de los miembros de la IE como personas.			
12. Los Directivos consideran al personal como fuente de aportaciones y generación de ideas.			
13. Los Directivos toman en consideración la situación particular de la persona al organizar el trabajo.			
14. Los directivos fomentan la confianza en que se alcanzarán las metas.			
15. Los directivos orientan a los docentes a metas alcanzables.			
16. Los directivos sugieren nuevas formas de hacer el trabajo docente.			
17. Los directivos evalúan las consecuencias de la decisiones adoptadas sean positivas o negativas.			
18. Los Directivos Estimulan la tolerancia a las diferencias de opinión.			
19. Los directivos manifiestan interés por lo valioso de tus aportes para resolver problemas.			
20. Los directivos te estimulan a expresar tus ideas y opiniones sobre el método de trabajo			
PUNTAJE PARCIAL			
PUNTAJE TOTAL			



MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y NIVEL OPERATIVO DE LA
PROGRAMACIÓN CURRICULAR EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS
PRIMARIAS: DIVINO MAESTRO Y NUESTRA SEÑORA DE LA SALUD –
IQUITOS, 2012

ANEXO N° 05:
FICHA DE OBSERVACIÓN
(Para la Programación Anual)

I. PRESENTACIÓN

La presente ficha de observación tiene como propósito obtener información sobre el desarrollo de la Programación Anual en Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos, 2012 en tal sentido le agradecemos su colaboración. Muchas Gracias.

II. DATOS GENERALES

1. Institución Educativa: _____
2. Dirección: _____
3. Docente: _____
4. Grado y Sección: _____
5. Sexo: Masculino: ____ Femenino: ____
6. Día: _____
7. Hora: _____

III. CONTENIDO

PROGRAMACIÓN ANUAL		SI	NO		
INFORMACIÓN GENERAL. La información general contiene como mínimo la siguiente información:					
Área curricular					
Grado – sección					
N° de horas semanales					
PRESENTACIÓN. La presentación de la programación describe:					
Qué se va a realizar					
Por qué o para qué se va a realizar					
Cómo se va a realizar					
PROPÓSITOS DE GRADO					
Los propósitos de grado se han formulado en términos de capacidades y actitudes					
Los propósitos de grado se han formulado considerando el cartel de logros por ciclo					
Los valores y actitudes priorizadas se desprenden del panel de valores y actitudes del PCIE					
Se explicita los valores y actitudes que se trabajaran como actitud ante el área					
Se explicita valores y actitudes para el comportamiento					
TEMA TRANSVERSAL					
Se evidencia los temas transversales que se trabajaran en el grado					
ORGANIZACIÓN DE LAS UNIDADES DIDÁCTICAS					
Las unidades didácticas están secuenciadas coherentemente					
Las unidades didácticas son factibles de realizarse en el tiempo programado					
ORIENTACIONES METODOLÓGICAS					
Explicita estrategias de aprendizaje que guardan coherencia con las orientaciones del DCN de la EBR, la propuesta pedagógica del PEI y las orientaciones metodológicas del PCIE					
ORIENTACIONES PARA LA EVALUACIÓN					
Las orientaciones para el proceso de evaluación de los aprendizajes guardan coherencia con las orientaciones de DCN de la EBR, la propuesta pedagógica del PEI y las orientaciones metodológicas del PCIE					
NIVEL DE OPERATIVIDAD DE LA PROGRAMACION ANUAL					
1. Nivel de operatividad muy baja 2. Nivel de operatividad baja 3. Nivel de operatividad promedio 4. Nivel de operatividad alta 5. Nivel de Operatividad muy alta					
La Programación Anual	1	2	3	4	5
mejora la planificación a partir de las propuestas del DCN					
mejora el nivel de efectividad de la planificación de los propósitos de grado de acuerdo al PCIE.					
mejora la organización de la unidades didácticas con respecto a la coherencia de contenidos y tiempo.					
eleva la calidad de la enseñanza aprendizaje a partir de las orientaciones metodológicas.					
Mejora la planificación y desarrollo de los procesos de evaluación.					
Mejora el uso del mismo como referente para la planificación y desarrollo de las unidades didácticas y sesiones de aprendizaje.					



MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y NIVEL OPERATIVO DE LA
PROGRAMACIÓN CURRICULAR EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS
PRIMARIAS: DIVINO MAESTRO Y NUESTRA SEÑORA DE LA SALUD –
IQUITOS, 2012

ANEXO N° 06:
FICHA DE OBSERVACIÓN
(Para la Unidad de Aprendizaje)

I. PRESENTACIÓN

La presente ficha de observación tiene como propósito obtener información sobre el desarrollo de la Unidad de Aprendizaje en Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos, 2012 en tal sentido le agradecemos su colaboración. Muchas Gracias.

II. DATOS GENERALES

1. Institución Educativa: _____
2. Dirección: _____
3. Docente: _____
4. Grado y Sección: _____
5. Sexo: Masculino: ____ Femenino: ____
6. Día: _____
7. Hora: _____

III. CONTENIDO

UNIDAD DE APRENDIZAJE	SI	NO			
INFORMACIÓN GENERAL. La información general contiene como mínimo la siguiente información:					
Nombre de la Unidad					
Duración					
PRESENTACIÓN. La presentación de la programación describe:					
Qué se va a realizar					
Por qué o para qué se va a realizar					
Cómo se va a realizar					
APRENDIZAJES ESPERADOS					
Los aprendizajes esperados se han formulado considerando el cartel de capacidades y el cartel de contenidos diversificados					
El aprendizaje esperado está formulado considerando los siguientes elementos: capacidad específica y contenido diversificado					
Los aprendizajes esperados guardan coherencia en su secuenciación (por la complejidad de la capacidad específica o del contenido y por la secuencia lógica de los contenidos)					
VALORES Y ACTITUDES					
Se explicita los valores y actitudes que se trabajarán como actitud ante el área.					
Se explicita los valores y actitudes para el comportamiento.					
Los valores y actitudes corresponde a los seleccionados en la programación anual					
ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE/ACTIVIDADES					
Las estrategias propuestas permiten desarrollar los aprendizajes esperados					
Las estrategias previstas son posibles de realizarse en el tiempo previsto					
Propone estrategias cognitivas, metacognitivas y de pertinentes incorpora estrategias para el desarrollo de capacidades motrices					
Programa estrategias que propone los textos para el estudiante					
Explicita los recursos educativos (medios y materiales) que se utilizarán para realizar las actividades					
EVALUACIÓN					
Para la evaluación presenta criterios, indicadores, Técnicas y/o instrumentos de evaluación					
Se evidencia indicadores para todos los criterios de evaluación del área					
Se formulan los indicadores de evaluación considerando: capacidad específica, contenido diversificado y producto					
Los indicadores de evaluación tienen relación con los aprendizajes esperados					
Se evidencia indicadores de evaluación para los valores y actitudes ante el área y el comportamiento					
NIVEL DE OPERATIVIDAD DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE					
1. Nivel de operatividad muy baja 2. Nivel de operatividad baja 3. Nivel de operatividad promedio 4. Nivel de operatividad alta 5. Nivel de Operatividad muy alta					
La Unidad de Aprendizaje...	1	2	3	4	5
mejora la planificación de la gestión de los conocimientos y procesos de aprendizaje en el aula.					
mejora el nivel de efectividad de la formulación de los aprendizajes esperados.					
mejora la aplicación de estrategias para la práctica de valores.					
eleva la calidad de la enseñanza aprendizaje.					
Planifica efectivamente las estrategias de aprendizaje: en el inicio, proceso y salida de la sesión.					
Mejora el nivel de uso de los materiales y recursos educativos.					
Mejora la efectividad de las competencias, capacidades, aprendizajes esperados e indicadores de logro en el proceso de evaluación.					
Mejora el uso del mismo como referente para la planificación y desarrollo de la sesión de aprendizaje.					



MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y NIVEL OPERATIVO DE LA
PROGRAMACIÓN CURRICULAR EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS
PRIMARIAS: DIVINO MAESTRO Y NUESTRA SEÑORA DE LA SALUD –
IQUITOS, 2012

ANEXO N° 07:
FICHA DE OBSERVACIÓN
(para el proyecto de aprendizaje)

I. PRESENTACIÓN

La presente ficha de observación tiene como propósito obtener información sobre el desarrollo del Proyecto de Aprendizaje en Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos, 2012 en tal sentido le agradecemos su colaboración. Muchas Gracias.

II. DATOS GENERALES

1. Institución Educativa: _____
2. Dirección: _____
3. Docente: _____
4. Grado y Sección: _____
5. Sexo: Masculino: ____ Femenino: ____
6. Día: _____
7. Hora: _____

III. CONTENIDO

PROYECTO DE APRENDIZAJE		SI	NO		
INFORMACIÓN GENERAL. La información general contiene como mínimo la siguiente información:					
Nombre del Proyecto de Aprendizaje					
Duración					
PRESENTACIÓN. La presentación de la proyecto de aprendizaje describe:					
Qué se va a realizar					
Por qué o para qué se va a realizar					
Cómo se va a realizar					
APRENDIZAJES ESPERADOS					
Los aprendizajes esperados se han formulado considerando el cartel de capacidades y el cartel de contenidos diversificados					
El aprendizaje esperado está formulado considerando los siguientes elementos: capacidad específica y contenido diversificado					
Los aprendizajes esperados guardan coherencia en su secuenciación (por la complejidad de la capacidad específica y las fases o etapas del proyecto)					
VALORES Y ACTITUDES					
Se explicita los valores y actitudes que se trabajarán como actitud ante el área					
Se explicita los valores y actitudes para el comportamiento					
Los valores y actitudes corresponde a los priorizados en la programación anual					
ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE/ACTIVIDADES					
Las actividades propuestas permiten desarrollar el aprendizaje esperado					
Las actividades previstas son posibles de realizarse en el tiempo previsto					
Propone estrategias cognitivas, metacognitivas y de ser el caso propone también estrategias para el desarrollo de capacidades motrices					
Las actividades se encuentran considerando las etapas o fases del proyecto					
Explicita los recursos educativos (medios y materiales) que se utilizarán para realizar las actividades					
EVALUACIÓN					
Para la evaluación presenta criterios, indicadores, técnicas y/o instrumentos de evaluación					
Se evidencia indicadores para todos los criterios de evaluación del área					
Se formulan los indicadores de evaluación considerando: capacidad específica, contenido diversificado y producto o condición					
Los indicadores de evaluación tienen relación con los aprendizajes esperados					
Se evidencia indicadores de evaluación para los valores y actitudes ante el área y el comportamiento					
Organización de los estudiantes / responsables					
Se evidencia la asignación de responsabilidades a los estudiantes					
La organización o responsabilidad asignada a los estudiantes está en función de las necesidades del proyecto					
Presupuesto / recursos financieros					
Se explicita los materiales a usar en el proyecto y su costo correspondiente					
Los materiales explicitados son los adecuados para el proyecto y su costo tiene correspondencia con costos de la competencia de mercado					
NIVEL DE OPERATIVIDAD DE LA UNIDAD DIDACTICA					
1. Nivel de operatividad muy baja 2. Nivel de operatividad baja 3. Nivel de operatividad promedio 4. Nivel de operatividad alta 5. Nivel de Operatividad muy alta					
El proyecto de aprendizaje...	1	2	3	4	5
mejora la planificación en la gestión pedagógica del aula y/o asignatura.					
mejora el nivel de efectividad de la formulación de los aprendizajes esperados.					
mejora la aplicación de estrategias para la práctica de valores.					
eleva la calidad de la enseñanza aprendizaje.					
Planifica efectivamente las estrategias de aprendizaje: en el inicio, proceso y salida de la sesión.					
Mejora el nivel de uso de los materiales y recursos educativos.					
Mejora la efectividad de las competencias, capacidades, aprendizajes esperados e indicadores de logro en el proceso de evaluación.					
Mejora el uso del mismo como referente para la planificación y desarrollo de la sesión de aprendizaje.					



MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y NIVEL OPERATIVO DE LA
PROGRAMACIÓN CURRICULAR EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS
PRIMARIAS: DIVINO MAESTRO Y NUESTRA SEÑORA DE LA SALUD –
IQUITOS, 2012

ANEXO N° 08:
FICHA DE OBSERVACIÓN
(Para el Módulo de Aprendizaje)

I. PRESENTACIÓN

La presente ficha de observación tiene como propósito obtener información sobre el desarrollo del Módulo de Aprendizaje en Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos, 2012 en tal sentido le agradecemos su colaboración. Muchas Gracias.

II. DATOS GENERALES

1. Institución Educativa: _____
2. Dirección: _____
3. Docente: _____
4. Grado y Sección: _____
5. Sexo: Masculino: ____ Femenino: ____
6. Día: _____
7. Hora: _____

III. CONTENIDO

MÓDULO DE APRENDIZAJE		SI	NO		
INFORMACIÓN GENERAL. La información general contiene como mínimo la siguiente información:					
Nombre del Módulo de Aprendizaje					
Duración					
PRESENTACIÓN. La presentación de la programación describe:					
Qué se va a realizar					
Por qué o para qué se va a realizar					
Cómo se va a realizar					
APRENDIZAJES ESPERADOS					
Los aprendizajes esperados se han formulado considerando el cartel de capacidades y el cartel de contenidos diversificados					
El aprendizaje esperado está formulado considerando los siguientes elementos: capacidad específica y contenido diversificado					
Los aprendizajes esperados guardan coherencia en su secuenciación (por la complejidad de la capacidad específica o del contenido y por la secuencia lógica de los contenidos)					
VALORES Y ACTITUDES					
Se explicita los valores y actitudes que se trabajarán como actitud ante el área					
Se explicita los valores y actitudes para el comportamiento					
Los valores y actitudes corresponde a los seleccionados en la programación anual					
ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE/ACTIVIDADES					
Las estrategias propuestas permiten desarrollar los aprendizajes esperados					
Las estrategias previstas son posibles de realizarse en el tiempo previsto					
Propone estrategias cognitivas, metacognitivas y de pertinentes incorpora estrategias para el desarrollo de capacidades motrices					
Programa estrategias que propone los textos para el estudiante					
Explicita los recursos educativos (medios y materiales) que se utilizarán para realizar las actividades					
EVALUACIÓN					
Para la evaluación presenta criterios, indicadores, técnicas y/o instrumentos de evaluación					
Se evidencia indicadores para todos los criterios de evaluación del área					
Se formulan los indicadores de evaluación considerando: capacidad específica, contenido diversificado y producto					
Los indicadores de evaluación tienen relación con los aprendizajes esperados					
Se evidencia indicadores de evaluación para los valores y actitudes ante el área y el comportamiento					
NIVEL DE OPERATIVIDAD DEL MODULO DE APRENDIZAJE					
1. Nivel de operatividad muy baja 2. Nivel de operatividad baja 3. Nivel de operatividad promedio 4. Nivel de operatividad alta 5. Nivel de Operatividad mu alta					
El módulo de aprendizaje...	1	2	3	4	5
mejora la planificación de la resolución de problemas de aprendizaje en el aula y/o asignatura.					
mejora el nivel de efectividad de la formulación de los aprendizajes esperados.					
mejora la aplicación de estrategias para la práctica de valores.					
eleva la calidad de la enseñanza aprendizaje.					
Planifica efectivamente las estrategias de aprendizaje: en el inicio, proceso y salida de la sesión.					
Mejora el nivel de uso de los materiales y recursos educativos.					
Mejora la efectividad de las competencias, capacidades, aprendizajes esperados e indicadores de logro en el proceso de evaluación.					
Mejora el uso del mismo como referente para la planificación y desarrollo de la sesión de aprendizaje.					



MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y NIVEL OPERATIVO DE LA
PROGRAMACIÓN CURRICULAR EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS
PRIMARIAS: DIVINO MAESTRO Y NUESTRA SEÑORA DE LA SALUD –
IQUITOS, 2012

ANEXO N° 09:

FICHA DE OBSERVACIÓN

(Para la Sesión de Aprendizaje)

I. PRESENTACIÓN

La presente ficha de observación tiene como propósito obtener información sobre el desarrollo de la Sesión de Aprendizaje en Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos, 2012 en tal sentido le agradecemos su colaboración. Muchas Gracias.

II. DATOS GENERALES

1. Institución Educativa: _____
2. Dirección: _____
3. Docente: _____
4. Grado y Sección: _____
5. Sexo: Masculino: ____ Femenino: ____
6. Día: _____
7. Hora: _____

III. CONTENIDO

SESIÓN DE APRENDIZAJE	SI	NO			
APRENDIZAJES ESPERADOS: PROPÓSITOS					
Los aprendizajes esperados de la sesión fueron tomados de la Unidad didáctica					
Los aprendizajes esperados de la sesión están formulados en término de capacidades y actitudes					
El aprendizaje esperado esta formulado considerando los siguientes elementos: capacidad específica y contenido diversificado					
SECUENCIA DIDÁCTICA / ESTRATEGIA / ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE					
El desarrollo de las actividades de la secuencia didáctica (estrategia) permiten desarrollar la capacidad específica prevista en el aprendizaje esperado					
La secuencia didáctica se explicita los procesos de: motivación permanente, recuperación y activación de los saberes previos, conflicto cognitivo, trabajo en equipo, procesamiento de la información, evaluación (inicio, proceso y salida), retroalimentación, metacognición, otros					
En la secuencia didáctica se evidencia la forma en que se vivenciará o trabajará las actitudes					
En la secuencia didáctica se prevé los materiales (textos, material manipulativo, etc.) que se utilizarán para realizar la sesión					
Las actividades de aprendizaje son posibles de realizarse en el tiempo previsto					
EVALUACIÓN					
Presenta indicadores e instrumentos para la evaluación					
Se formulan los indicadores de evaluación considerando: capacidad específica, contenido diversificado y producto o condición					
Los indicadores de evaluación están relacionados a los aprendizajes esperados					
Los ítems o actividades de evaluación están formulados en función de los indicadores de evaluación					
TEMAS TRANSVERSALES. Los temas transversales son tratados:					
Mediante Contenidos					
Mediante Estrategias metodológicas					
NIVEL DE OPERATIVIDAD DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE					
1. Nivel de operatividad muy baja 2. Nivel de operatividad baja 3. Nivel de operatividad promedio 4. Nivel de operatividad alta 5. Nivel de Operatividad muy alta					
La Sesión de aprendizaje...	1	2	3	4	5
mejora la planificación de las capacidades y aprendizaje esperados a partir de las propuestas del PCIE, PA y UD.					
mejora el nivel de efectividad de la aplicación de estrategias metodológicas en el inicio, proceso y salida.					
mejora la aplicación de actividades de acuerdo a los contenidos y logros de aprendizaje así como el uso de los temas transversales propuestos por la IE.					
eleva la calidad de la enseñanza aprendizaje.					
Mejora el nivel de uso de los materiales y recursos educativos.					
Mejora la efectividad de las competencias, capacidades, aprendizajes esperados e indicadores de logro en el proceso de evaluación.					
Mejora el uso de la misma como referente para el buen desempeño docente como el desempeño cognitivo de los estudiantes.					

