

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI**

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRIA EN INVESTIGACION Y DOCENCIA
UNIVERSITARIA**



**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE
DE LA FACULTAD DE INGENIERIA CIVIL DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE SAN MARTIN 2021**

Tesis para obtener el grado académico de
MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

AUTOR

Br. Luis Cecil Mestanza Flores

ASESOR

Dr. Nolberto Arnildo Leyva Aguilar

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa.

**TRUJILLO - PERÚ
2021**

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo
Fundador y Gran Canciller de la Universidad
Católica de Trujillo Benedicto XVI

R.P. Fray Dr. Juan José Lydon Mc Hugh, OSA
Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta
Vicerrectora académica

Pbro. Dr. Alejandro Augusto Preciado Muñoz
Director de la Escuela de Posgrado

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
Vicerrector de Investigación (e)

Mg. José Andrés Cruzado Albarrán
Secretario General

CONFORMIDAD DE ASESOR

Yo Dr. Nolberto Arnildo Leyva Aguilar con DNI N° 19032390, como asesor del trabajo de investigación titulado, LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA FACULTAD DE INGENIERIA CIVIL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN 2021, desarrollado por Br. Luis Cecil Mestanza Flores con DNI N° 43849202 egresado del programa de Maestría en Investigación y Docencia Universitaria informo lo siguiente:

En cumplimiento de las normas establecidas en el reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad católica de Trujillo Benedicto XVI , en mi calidad de asesor me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigida por la Escuela de Posgrado.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación está apto para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo abril del 2022.



Dr. Nolberto Leyva Aguilar

DEDICATORIA.

A mis padres

Dermali Mestanza Solano y Teresa Flores Espinal
por su apoyo incondicional e imperecedero, por su
abnegación y su ejemplo, porque siempre creyeron
en mí y lucharon juntos para hacer de mi un profesional,
porque me enseñaron desde niño que los sueños si se
cumplen si luchas desmedidamente por ello.

El autor.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a DIOS porque sin él nada de esto sería posible, por haberme guiado y cuidado a lo largo de toda la carrera y de toda la vida, aun cuando he hecho muchísimas cosas que le desagradan, aun así él nunca me ha desamparado y seguramente nunca lo hará.

A la UNIVERSIDAD CATOLICA DE TRUJILLO VENEDICTO XVI por darnos la oportunidad de formarnos en tal prestigiosa institución.

A la FACULTAD DE HUMANIDADES y específicamente a los docentes de la CARRERA PROFESIONAL DE EDUCACION SECUNDARIA por sus enseñanzas, su apoyo, su amistad y su ejemplo.

A nuestros familiares porque en cierta forma ellos desde el inicio de la carrera estuvieron allí hasta el final, son muchas las personas que formaron parte de nuestra vida profesional gracias a todos ellos.

El autor.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Br. Luis Cecil Mestanza Flores con DNI 43849202, egresado de la Maestría en Investigación y Docencia Universitaria de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: **“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA FACULTAD DE INGENIERIA CIVIL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN 2021”**, la que consta de un total de 49 páginas, en las que se incluye 14 tablas y 4 figuras, más un total de 10 páginas en apéndices y/o anexos.

Dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de mi entera responsabilidad.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 18%, el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.

El autor.



DNI : 43849202

INDICE

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.....	ii
PAGINA DE CONFORMIDAD DE ASESOR.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	vi
INDICE.....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	11
1.1. Planteamiento del problema.....	11
1.2. Formulación del problema.....	12
1.2.1. Problema general.....	12
1.2.1. Problema específico.....	12
1.3. Formulación de objetivos.....	13
1.3.1. Objetivo general.....	13
1.3.2. Objetivos específicos.....	13
1.4. Justificación de la investigación.....	13
Capitulo II: MARCO TEORICO.....	15
1.1. Antecedentes de la investigación.....	15
2.2. Bases teóricas científicas.....	17
2.2.1. Liderazgo transformacional.....	17
A. Teoría.....	17
B. Concepto liderazgo transformacional.....	17
C. Importancia del liderazgo transformacional.....	18
D. Características del liderazgo transformacional.....	18
E. Estilos de liderazgo.....	19
F. Dimensiones de liderazgo transformacional.....	20
2.2.3. Desempeño docente.....	21
A. Concepto del desempeño docente.....	21
B. Teorías del desempeño docente.....	22
C. Dimensiones del desempeño docente.....	23

2.3. Definición de términos básicos	23
2.4. Formulación de hipótesis.....	25
2.4.1. Hipótesis general.....	25
2.4.2. Hipótesis específico	25
2.5. Operacionalización de variables.....	25
Capítulo III: MATERIAL Y METODOS	28
3.1. Tipo de investigación	28
3.2. Método de investigación.....	28
3.3. Diseño de investigación.....	28
3.4. Población muestra y muestreo.....	29
3.5. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	30
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	31
3.7. Ética investigativa	31
Capítulo IV: RESULTADOS	33
4.1. Descripción de resultados.....	33
4.2 Prueba de hipótesis (si corresponde)	38
4.3 Discusión de resultados	42
Capítulo V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	45
5.1 Conclusiones	45
5.2 Sugerencias.....	46
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47
ANEXO 1	50
CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	50
CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE.....	51
ANEXO 2	52
FICHA TÉCNICA 1.....	52
FICHA TÉCNICA 2.....	53
ANEXO 3	54
VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS	54
ANEXO 4.....	56
BASE DE DATOS	56
ANEXO 5.....	58
MATRIZ DE CONSISTENCIA	58

RESUMEN

La finalidad de la investigación es determinar el grado de relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de san Martín 2021. Estudio descriptivo correlacional, método hipotético deductivo, con diseño no experimental, con una muestra constituida por docentes. Para la medición de la variable liderazgo transformacional se aplicó un cuestionario compuesto de 32 ítems, 8 ítems por cada dimensión: Para la medición de la variable desempeño docente se aplicó un cuestionario compuesto de por 24 ítems, 8 ítems por dimensión. Se concluyó que existe relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y desempeño docente de los docentes de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de san Martín 2021, demostrado por $Rho=0.773$, con $p=0.000$ menor a 0.05 es decir con un nivel altamente significativo.

Palabras clave: Desempeño docente, liderazgo, transformacional, docente, liderazgo transformacional, estudiantes.

ABSTRACT

The purpose of the research is to determine the degree of relationship between transformational leadership and teaching performance of the civil engineering faculty of the national university of San Martín 2021. Descriptive correlational study, hypothetical deductive method, with non-experimental design, with a sample consisting of students. For the measurement of the transformational leadership variable, a questionnaire composed of 32 items was applied, 8 items for each dimension: For the measurement of the teacher performance variable, a questionnaire composed of 24 items, 8 items per dimension, was applied. It was concluded that there is a direct and significant relationship between transformational leadership and teaching performance of the teachers of the civil engineering faculty of the national university of San Martín 2021, shown by $Rho=0.773$, with $p = 0.000$ less than 0.05 , that is, with a highly significant.

Keywords: Teacher performance, leadership, transformational, teacher, transformational leadership, students.

Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema.

Actualmente por cambios constantes por los que se han sometido la globalización e instituciones que tienen influencia en los medios de difusión que tiene establecido una concepción novedosa de la vida de los seres humanos, consiguiendo que el conocimiento de tal manera que se encuentre a la eficacia de la totalidad. Demostración de lo expuesto es la institución de reformas hondas pedagógicas en una elevada cantidad de países, que tratan definiciones como “productividad educativa” y “rendición de cuentas” (Delannoy, 1998).

Actualmente, según ello dentro de las escuelas se han establecido metodologías de liderazgo, con el fin de lograr una interacción en la difusión de la información de los métodos de enseñanza-aprendizaje, es observado que aún es ineficaz; según la firmeza de los maestros continuando haciendo uso de los métodos los directivos y tradicionales que únicamente desempeñan ocupaciones administrativas. En el entorno internacional, La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO ,2008), en el crecimiento laboral del docente es fundamental para la mejora de la enseñanza y esta poseerá un efecto si está focalizado en la actualización permanente y adaptada al cambio de la educación.

Así mismo, La UNESCO (2015), sostiene, en 2010, un 78% maestros de nivel primario y un 70% del secundario poseían una formación certificada. Por ende, el 50% del profesorado del Caribe, confirma su certificación, en los niveles descritos anteriormente de forma que los maestros de Cuba se ubican con el 100% de acreditación en las dos categorías.

A nivel nacional, el 96,5% de empresas corresponden al sector MYPES. La cifra presentada según la Sociedad de Comercio Exterior del Perú (COMEX PERÚ) aumenta al paso de los años, en tanto en el 2016 la cantidad de las grandes empresas se ha decaído. Diario los empresarios poseen fuerza de emprendimiento en el país, sin embargo, se encuentran un gran obstáculo, el cual es la formalidad, y el 80% de emprendimientos son informales. Teniendo en cuenta los datos de COMEX PERÚ, 56% de MYPES poseen una escasa cooperación en las

exportaciones, asimismo sus envíos al exterior únicamente abarcan un 2,2%, por otro lado, los envíos al exterior de los grandes y medianos negocios abarcan el 97,8% de las exportaciones en el Perú (El Comercio, 2017).

Por otra parte, en lo nacional, el Ministerio de Educación, (MINEDU, 2017) emprendió un programa de actualización docente con la finalidad de fortificar el nivel secundario en zonas rurales. El cual muestra cuatrocientas horas de clases, tanto entre presencialidad y virtualidad, el Programa de Actualización Docente (PAD) posee como fin fortificar las habilidades de enseñar de los maestros de secundaria de las instituciones rurales del Perú. De la misma manera en la primera etapa, la Dirección de Educación Secundaria, (DES) efectuará el PAD en Cusco, Áncash, Huancavelica, Cajamarca, Huánuco, Puno y La Libertad. Por lo cual se encontrarán beneficiados en un inicio a 300 maestros de 113 colegios situados en zonas remotas de las regiones mencionadas. Últimamente obtendrán una credencial de modernización con mención en Matemática y Comunicación. En conclusión, los maestros presentarán la oportunidad de aprender metodologías y estrategias nuevas que los lleven a un mejoramiento de las sesiones de enseñanza aprendizaje.

Dicha situación no es extraña a lo sucedido con los maestros de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021, Conforme a la información del Proyecto de Educación Institucional (PEI, 2020), estos docentes experimentan dificultades al liderar las distintas facultades, porque no tienen suficientes guías para poder desarrollar el liderazgo transformacional y por ende no pueden desempeñar de manera óptima el desempeño docente

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es el grado de relación entre el liderazgo transformacional y desempeño docente de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021?

1.2.1. Problema específico

- ¿Cuál es el grado de relación entre el liderazgo transformacional y dimensión personal de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021?

- ¿Cuál es el grado de relación entre el liderazgo transformacional y dimensión pedagógica de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021?
- ¿Cuál es el grado de relación entre el liderazgo transformacional y dimensión social de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021 y la provincia de San Martín, región San Martín, 2021?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar el grado de relación entre el liderazgo transformacional y desempeño docente de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el grado de relación entre el liderazgo transformacional y dimensión personal de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021.
- Identificar el grado de relación entre el liderazgo transformacional y dimensión pedagógica de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021
- Identificar el grado de relación entre el liderazgo transformacional y dimensión social de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021

1.4. Justificación de la investigación

La relevancias teóricas de dicha investigación se expresan a través del liderazgo transformacional mediante el desempeño docente en la facultad de ingeniería civil, por lo cual, se realizó, estudios teóricos científicos, su característica, su importancia, metodologías de enseñanzas y las dimensiones que son presentadas para sus observaciones y evaluaciones, de esta forma contribuyen para el desempeño de docente de forma elocuente y así lograr conseguir nuevas visiones metódico lo cual , se manifiesta con mejores procedimientos de

aprendizajes , con variadas estrategias y con un logro positivo que ayuda al maestro a transmitir a sus alumnos.

La relevancia práctica contribuye con su aporte teórico pedagógico en el liderazgo transformacional mediante el desempeño docente, se orienta a los logros de aprendizaje para la facultad de ingeniería civil, donde el docente a través de un buen liderazgo podrá desempeñarse como docente de manera óptima y satisfactoria para los estudiantes logrando aprendizajes significativos.

La relevancia metodológica del estudio especifica diagnósticos educativos de las realidades de la facultad de ingeniería civil, en panoramas más específicos se calcula el liderazgo transformacional y desempeño docente de San Martín. Por lo tanto, deben relacionarlo con el desenvolvimiento del liderazgo transformacional y desempeño docente.

Capítulo II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes Internacionales

Rodríguez (2016) en su estudio titulado: “Liderazgo transformacional directivos y desempeño docente”. Cuyo propósito fue establecer ciertas particularidades del liderazgo transformacional en directivos y educadores, utilizando una prueba apropiada al entorno y de esta forma realizar un análisis de las dimensiones del liderazgo transformacional poseen influencia en el compromiso y desempeño docente. Se rigió a cuantitativa correlacional. La muestra se conformó de 64 educadores apropiables, educadores con cargos directivos y educadores de salón. Haciendo utilización de un cuestionario de liderazgo acomodado de Bass y Avolio (2000). Resultados demuestran al 94,74% de los educadores de aula logran un promedio de 9 y 12 puntos, con un 16 como máximo, semejante al 56,2 y 75% en ítems que pertenecen a ambas formas que se correlacionan. De esta forma, los resultados registran a un 59,6% de los educadores logran un promedio de 22 y 23 puntos, que es aceptable a un intervalo que se ubica en un 68,7 y 71,8% con la variable; que 1,8% de educadores de salón, de la totalidad de educadores, logrando 26 puntos, equivalente a un 81,2%. De la misma forma, realizando un análisis de los resultados en educadores directivos, se ubica en un 57,14%, logran 11 puntos, semejante a un porcentaje con presencia en LTF de 55%. Concluyendo, la influencia del LTF con presencia de forma distinta de los dos tipos de educadores.

Condori (2015) en su estudio titulado: “Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico”. El fin es instaurar la relación existente entre las variables en estudio. Realizándose un estudio descriptivo correlacional según el punto de vista de los educandos. Tanto la población como la muestra se conformó por 49 educandos del instituto que atraviesan el V, VII y IX ciclo. Para medir la primera variable se utilizó un cuestionario que se compuso de 32 y 8 ítems. En el caso de la variable desempeño docente haciéndose uso de un cuestionario que se compuso por 24 y 8 ítems. A través del estadístico de correlación de Pearson, se

realizó el análisis inferencial, permitiendo encontrar una correlación alta positiva y significativa de 0.842 entre las variables en estudio.

Antecedentes Nacionales

Reyes (2012), efectuó un estudio titulado “Liderazgo transformacional y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de ventanilla – callao”, su fin se planteó de la siguiente forma: “Determinar la relación significativa entre la percepción del liderazgo transformacional y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla - Callao 2012”. El estudio se consideró de tipo descriptivo correlacional y diseño no experimental; concluyendo de manera importante lo resaltado por el investigador la no confirmación de la hipótesis alternativa ya que no se encuentra relación significativa de los estilos de liderazgo transformacional de acuerdo con Rensis Likert además del desempeño docente, atestigua igualmente que el desempeño docente en un colegio secundario se halla afín a varios componentes. Por lo cual, el liderazgo ejercido por componer un aspecto más. Concluyendo, el liderazgo transformacional cumple un rol significativo en el desempeño de los maestros.

Montiel (2016), en su estudio titulado: “El liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria”, el cual presento como finalidad, establecer una relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente colegios primarios. El presente estudio se realizó de tipo descriptivo – correlacional de diseño no experimental. Concluyendo de manera importante que sobresale del estudio, la que precisa por parte del director un eficiente nivel del liderazgo transformacional, en el que el indicador consideración individual es presentado de forma eficiente.

Antecedentes Locales

Quispe (2018) en su investigación: “Liderazgo transformacional y desempeño docentes de la Ugel 05 de lima 2018”. Cuya finalidad establecer de qué forma el liderazgo transformacional posee influencia en desempeño docentes. De diseño no experimental de corte transversal, como tipo de estudio descriptivo correlacional. La muestra utilizada fue 76 maestros primarios y secundarios. La Escala de Desempeño docente de Zerpa, Cuestionario de Escalas de Opinión y de Actitudes Rivera y la Escala de Liderazgo

Transformacional de los escritores Rafferty y Griffin como Instrumentos utilizados. Los resultados que se obtuvieron demostraron que la no existencia de influencia entre el liderazgo transformacional y desempeño. Además, respecto a los niveles se halló una alta preponderancia en relación al liderazgo transformacional simbolizado por un 59,2%, respecto al compromiso organizacional predomina alto nivel 64,5% y respecto al desempeño docente predomina el bajo nivel representado por el 43,4%.

2.2. Bases teóricas científicas

2.2.1. Liderazgo transformacional

A. Teoría

- **La teoría de los Rasgos: “el líder nace, no se hace”:** La cuál instituye que “El liderazgo es algo innato: se nace líder”. La prevención de los presentes escritores es la determinación de los rasgos que se entienden como rasgos de la personalidad y peculiaridades intelectuales o físicas que diferencian a los que no son líderes de los que si son. Los escritores que protegen dichas hipótesis declaran que existe una forma mejor de liderar y las variables de la personalidades hondamente arraigadas posibilitan que individuos específicos practiquen un liderazgo mejor . (Taylor,1911)
- **La teoría del Comportamiento:** sustentan que la mejor forma para catalogar a los líderes es a través de las estilos o características personales, o a través de los patrones de comportamiento. Distintos escritores presentaron teorías que se consideran en la condición de las peculiaridades particulares y en los patrones de comportamiento. Una investigación acerca del liderazgo, ejecutado en la Universidad Estatal de OHIO y al que se le realizó gran difusión, cercó dos dimensiones, que a través el análisis estadístico se asemejaron como estructura y respeto de iniciación. (Taylor,1911)

B. Concepto liderazgo transformacional

Al respecto, (Bass, 1985) afirma: “Es aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad” (p. 20).

Por otro lado, (Bass, 1985) afirma: “Es un estilo de liderazgo en el que los líderes alientan, inspiran y motivan a los empleados a innovar y crear cambios, de manera que ayuden a crecer a una empresa y darle forma a su éxito futuro” (p. 21).

Finalmente, (Fishman, 2005) dice que: “Se trata de un proceso que busca influir, guiar y dirigir a los miembros de una empresa para seguir a su líder de forma voluntaria. La clave radica en el compromiso por conseguir los objetivos de negocio” (p. 18)

C. Importancia del liderazgo transformacional

La importancia que tienen el liderazgo transformacional, es que motiva a las personas para que hagan más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia se puedan producir cambios en los grupos, en las organizaciones y en la misma sociedad, lo que puede significar que en las instituciones educativas se pueda lograr la productividad, la innovación, la calidad en el aprendizaje, la competitividad y la funcionalidad organizacional. En las organizaciones educativas los diferentes sectores que las conforman como son los recursos humanos o como se le llama actualmente el capital humano compuesto por los profesores, administrativos y de servicios cada uno de ellos de sus integrantes se encuentra formado por una estructura genética, una educación, una experiencia acumulada y una actitud, ellos son la base los que se deben liderar para establecer ideas innovadoras y tener una efectividad estratégica en la organización educativa. (Bass ,1990)

Por otro lado (Estrada, Restrepo y López, 2009), el líder integral debe manejar de manera adecuada las relaciones formales e informales de la organización, instituyendo información, sistemas de comunicación, procedimientos y técnicas de trabajo acordes a la estructura organizacional que le permita unificar al equipo de trabajo. Lo comentado traerá como consecuencia que los alumnos tengan un mejor entendimiento de los conocimientos que la organización educativa le entrega para que responda a las necesidades de una nueva sociedad.

D. Características del liderazgo transformacional

“Comenzaremos identificando las dos primeras características del liderazgo transformacional” (Bass, 2003, p. 208).

- “La primera característica del liderazgo transformacional, la influencia idealizada refuerza en los líderes admiración, respeto y confiabilidad. El

seguidor asume compartir el riesgo, la ética, principios y valores del líder” (Bass et al 2003, p. 208).

- “La segunda característica del liderazgo transformacional, es la inspiración motivacional el seguidor atribuye una motivación en el logro de retos al líder. Además, se atribuye al líder el entusiasmo y optimismo desarrollado por todos los seguidores” (Bass; et al 2003, p. 208).
- Tercera característica del liderazgo transformacional, se considera a la estimulación intelectual se considera la incentivación del líder en creatividad e innovación tomada por cada partidario al afrontar una dificultad. Las ideas innovadoras de solución se solicitan a los partidarios los cuales se involucran con el desarrollo de hallar una solución (Bass; et al 2003, p. 208).
- Cuarta característica del liderazgo transformacional se considera a la consideración individualizada en la que los líderes proporcionan atención a los requerimientos individuales de incremento del seguidor a través de la asesoría. Las oportunidades nuevas de aprendizajes son establecidas en un clima de crecimiento atendiendo los requerimientos y anhelos examinados en cada seguidor (Bass, et al; 2003, p. 208).

E. Estilos de liderazgo

Lewin el año 1939 realizó estudios con estudiantes acerca del liderazgo en la toma de decisiones. A partir de ese estudio Lewin identificó tres estilos de liderazgo: Líder autocrático, democrático y Laissez; estos estudios se convirtieron en referentes para otros que posteriormente realizaron sus aportes en relación al liderazgo (Lewin ,1939)

- Estilo Autocrático: en el que líder toma decisiones y no consulta a los discípulos. Puede provocar el mayor nivel de insatisfecho en sus experiencias. (Lewin ,1939)
- Estilo democrático: líder implica la toma de decisiones, a sus discípulos no obstante es él quien toma la decisión finalmente. (Lewin ,1939)
- Estilo empobrecido: en el que el líder se considera con una preocupación baja por la producción y los individuos. Los administradores hacen uso de él para conservar el trabajo y la decrepitud laboral, resguardar al impedir introducirse en problemas. La preocupación primordial no tiene que

considerarse, para el entrenador, responsable de los errores, conllevando a decisiones con menor innovación (Lewin ,1939)

- Estilo club campestre o complaciente: es el que posee una preocupación alta por la multitud y preocupación baja por la elaboración. Los administradores que hacen uso del presente estilo proporcionan bastante atención a la comodidad y seguridad de los funcionarios, con la esperanza que creciera la utilidad. La atmósfera que resulta es ordinariamente amable, pero no irreparablemente con mucha productividad. (Lewin ,1939)
- Estilo de tarea: al adquirir dicho estilo le brinda aún más importancia a los resultados, pero por otro lado, no existe preocupación por las personas. Con mayor significancia es la distribución del trabajo, las circunstancias se encuentran de forma rígida estructuradas. Los colaboradores se consideran instrumentos para conseguir los objetivos y se tiene que preferir los requerimientos particulares acerca de los requerimientos organizacionales. (Lewin ,1939)
- Estilo en medio del camino: los administradores intentan lograr un equilibrio entre los propósitos de la organización y los requerimientos de empleados. Los gerentes no obedecen los requerimientos de producción y los individuos. Los resultados de hacer uso de este estilo que posibilite la organización como resultados moderados, desempeños con base en el status quo con singularidad baja y creatividad. (Lewin ,1939)
- Estilo de equipo: Los gerentes provocan el trabajo en equipo además del compromiso entre funcionarios. (Lewin ,1939).

F. Dimensiones del liderazgo transformacional

- Dimensión influencia idealizada: Mendoza, (2006) afirma: dicha dimensión destaca el significado del propósito, el líder procede de forma que sus partidarios lo admiran y lo desean copiar; vuelve un tipo elevado que posee un grado alto de moralidad y de poder simbólico. Se muestra, a la vez como un modelo, el líder carismático diferenciándose de forma clara de los otros por su personalidad inusual y sus habilidades excelentes para forjar entusiasmo, transferir respeto además de confianza.
- Dimensión motivación inspiracional: Fishman, (2005) afirma que: Quien tiene esta capacidad consigue incentivar a la gente, origina una perspectiva inspiradora

y atrayente para sus discípulos. Asimismo, estar al tanto de comunicar su vista de forma decisiva con palabras y con su ejemplo propio. Según lo cual, debe señalar en primer lugar su compromiso personal y entusiasmo de la visión con la finalidad de lograr sembrar un entusiasmo y congrega a los otros.

- **Dimensión estimulación intelectual:** Mendoza, (2006) afirma que: el líder educativo tiene que provocar la creatividad y acentuar en un creativo pensamiento. Estimulando de manera intelectual a su personal, obtienen discípulos que arremeten y solucionan las dificultades haciendo uso de sus propios puntos de vista innovadores y únicos. Busca empoderar a los demás con la finalidad de que desenvuelvan sus mismas destrezas. Dicho estilo es constantemente usado por los padres, sin embargo, en las organizaciones es menos común.
- **Dimensión consideración individualizada:** Fishman, (2005) afirma que: se consideran los requerimientos de cada individuo para regirlo de acuerdo a su potencial. El líder interviene como un coach, en otras palabras, como un entrenador, produciendo oportunidades de aprendizaje y instaurando un clima de apoyo; sabe delegar y escucha, proporcionando posteriormente un feedback productivo al subordinado. Se envuelve la empatía, capacidad y el cuidado que crea oportunidades y retos a los discípulos. El líder particular de la presente dimensión se considera un escuchador activo y constante comunicador.

2.2.3. Desempeño docente

A. Concepto del desempeño docente

Al respecto, Tobón et al. (2008) indican desde una disposición por capacidades hace referencia: “A la actuación en la realidad, mediante la ejecución de actividades y/o el análisis y resolución de problemas”.

Por otro lado, Cardo et al., (2010) indican: “Un conjunto de características, competencias y conductas de los docentes, que permiten a los estudiantes alcanzar los resultados deseados, que pueden incluir el logro de objetivos de aprendizajes específicos, además de objetivos más amplios como la capacidad de resolver problemas, pensar críticamente, trabajar colaborativamente y transformarse en ciudadanos efectivos” (p.3).

Finalmente, Cardó et al. (2012) indican: “Es el conjunto de pensamientos, valores, actitudes, emociones, cultura, teorías implícitas que se traducen en

actuaciones y relaciones con los otros y el entorno; que se lleva a cabo en el marco de su responsabilidad y el impacto social” (p.4).

B. Teorías del desempeño docente

El desempeño docente, se ve cuando el docente desarrolla nuevas representaciones de enseñanza, en donde se ve la correlación de los “estudiantes y docentes, así como el proceso de enseñanza – aprendizaje”

- **Teoría constructivista:** dentro de la teoría constructivista, se usará la definición brindada por Hernández (2008) quien indica que estas tecnologías, tienen como objetivo, transformar el sistema tradicional del salón de clases en donde el lápiz y el papel, son los protagonistas, y determinar un nuevo método el cual, no solo se utilicen los mismos instrumentos, sino que se les añadan una aplicación de nueva tecnología, brindando nuevas formas de enseñar al alumno para que genere nuevas y únicas experiencias para construir nuevos conocimientos.
- **Teoría socio-constructivista:** Según Chaves (2001), esta teoría, tiene como objetivo meditar y mejorar las prácticas pedagógicas con el propósito de brindar un aprendizaje humanizado, respetando las diversidades culturales en toda su perspectiva, resaltando el rol de comunicación en el momento de construir el conocimiento y significado que impulsen a la construcción de una comunidad con más democracia, enfocada al desarrollo humano y natural del mundo en el que vivimos.
- **Teoría del conectivismo:** Esta teoría, de acuerdo con Ovalles (2014) fue expuesta por George Siemens y Stephen Downes, dirigida hacia sociedades de conocimiento interconectados. Esta teoría, fomenta el aprendizaje en línea o en red, potenciando al máximo la aplicación de las tecnologías, afina las estrategias, métodos pedagógicos y aplicando una red social. De igual manera, la teoría sostiene que, mientras más conexiones exista, será más grande el aprendizaje significativo, en donde se va formando nuevos paradigmas, sin embargo, no respetan los procesos de enseñanzas en sí, sino son una opción de explorar dentro de la institución educativas, de forma equilibrada, sin perjudicar el aprendizaje formal, a su proceso, o cambiando el fundamento metodológico.

C. Dimensiones del desempeño docente

Es importante establecer bajo qué dimensiones se va a observar el desempeño docente; por lo que existen varias propuestas como la de Lombardi y Valdez, Macbeth, entre otros.

De las diversas propuestas se asume las tres dimensiones para el desempeño docentes propuestas por la Comisión Rivero (2003) desde las cuales se precisó las dimensiones que son necesarias e importantes desarrollar en un proceso de formación de los futuros docentes que el país necesita.

- **Dimensión Personal:** Reflexiona aspectos del individuo que constituyen un fragmento del progreso profesional. El cuidado de esos aspectos favorecerá la moral de los educadores en su trabajo diariamente y su distribución hacia una carrera larga, según lo atestigua Capella (Rivero, et al. 2003, p.70)
- **Dimensión Pedagógica:** Haciendo referencia a las demandas ascendentes y requerimientos de la carrera. Se considera un grupo de capacidades que reconocen el dominio del conocimiento acerca de la disciplina o materia, la utilización de estrategias metodológicas y valoración de los aprendizajes, en otras palabras que el educador conlleva al proceso de enseñanza con dominio y utilización de recursos y estrategias oportunos, con la finalidad de que sus educandos aprendan significativamente (Rivero, et al. 2003, p.70)
- **Dimensión Social:** Tiene en consideración que el educador tiene que aplacar oportunidades haciendo posible que los educandos hagan uso de los conocimientos en soluciones de problemas reales con una actitud crítica y reflexiva y de esta formar lograr una transformación la escuela en una organización que ayude a mejorar el desempeño individual de los que interactúan en el aula y aportar en la construcción de espacios educativos significativos que favorezcan los aprendizajes para la vida (Rivero, et al. 2003, p.70)

2.2. Definición de términos básicos

- Consideración individualizada: el líder transformador se define ya que se mantiene atento a los requerimientos y diferencias de cada seguidor. Dispone su ser integral

teniendo en cuenta una actitud de escucha frente a los individuos, busca desenvolver sus potencialidades e interaccional de forma particular. (Fishman, 2005, p. 19)

- Desempeño docente: Teniendo en cuenta una orientación por competencias hace referencia a: “A la actuación en la realidad, mediante la ejecución de actividades y/o el análisis y resolución de problemas” (Tobón, 2008, p.6).
- Dimensión Personal: Tiene en cuenta aspectos del individuo que cuentan con la autodeterminación, autonomía moral, comunicación, flexibilidad, empatía, tolerancia, entre otros; y los que posibilitan fortificar las relaciones interpersonales. Cuidar de dichos aspectos beneficiará la moral del educador en su trabajo de forma diaria y su habilidad hacia una carrera larga. (Rivero, 2003, p.70)
- Dimensión Pedagógica: “Hace referencia al dominio del docente en conocimientos, estrategias metodológicas, evaluación del aprendizaje y la relación interpersonal con los diferentes agentes” (Rivero, 2003, p.70)
- Dimensión Social: “El docente promueve en sus alumnos el conocimiento de la realidad y a partir de ello orienta el desarrollo de proyectos con influencia en su realidad inmediata, la comunidad” (Rivero, et al., 2003, p.70)
- Docente: son guías y orientadores de progreso de aprendizajes, sus formaciones y experiencias permiten que conozcan la habilidad requerida a los docentes. (Piaget, et al., 1994)
- Estimulación Intelectual: “Dimensión del liderazgo transformador que señala que los líderes fomentan la innovación, la creatividad y cuestionan antiguos supuestos. Acogen nuevas ideas y no muestran miedo frente a los errores o ir contra el mayoritario sentido común” (Mendoza, et al., 2006, p. 121)
- Influencia Idealizada: “Dimensión del liderazgo transformacional que permite expresarse de los líderes con respeto, como modelos de confianza que ostentan altos valores éticos y morales” (Mendoza, et al., 2006, p.121)
- Liderazgo transformacional: “Proceso en el que un líder genera cambios significativos en la vida de las personas y organizaciones, los rediseños percepciones y valores, los cambios de expectativas y aspiraciones de los empleados” (Fishman, et al.,2005, p. 19)
- Motivación inspiracional: sostiene la manera en la que el líder transformador se desarrolla, inspira y motiva a los seguidores, rescata el trabajo en equipo; los líderes así como también los seguidores manifiestan optimismo y entusiasmo se ve reflejado una vista consoladora del futuro. (Fishman, et al., 2005, p. 19)

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existen relación entre el liderazgo transformacional y desempeño docente de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021.

2.4.2. Hipótesis específico

- Existe relación entre el liderazgo transformacional y dimensión personal de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021.
- Existe relación entre el liderazgo transformacional y dimensión pedagógica de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021
- Existe relación entre el liderazgo transformacional y dimensión social de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021

2.5. Operacionalización de variables

Variable 1: liderazgo transformacional

Tabla 1 Operacionalización liderazgo transformacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Instrumentos
Liderazgo transformacional	Según Bass (1985) se considera al que incentiva a los individuos a realizar más de lo que ellas mismas esperan consecuentemente, se originan cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad (p. 20)	Los liderazgos transformacionales son conformados por individuos que lideran y motivan a un grupo de individuos para lograr cambios y mejoras en la organización.	INFLUENCIA IDEALIZADA	Clima de respeto y confianza.	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.	Escala valorativa
					Demuestra sentido de poder y confianza.	
			MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	Optimismo en el trabajo.	Actúa en formas que construyen mi respeto hacia él /ella.	
					Me transmite orgullo por estar asociado con él/ella.	
Liderazgo transformacional	Según Bass (1985) se considera al que incentiva a los individuos a realizar más de lo que ellas mismas esperan consecuentemente, se originan cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad (p. 20)	Los liderazgos transformacionales son conformados por individuos que lideran y motivan a un grupo de individuos para lograr cambios y mejoras en la organización.	ESTIMULACION INTELECTUAL.	Innovación, creatividad y proactividad en el trabajo	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas a lograr.	Escala valorativa
					Enfatiza la importancia de una misión común al plantear la tarea.	
					Aumenta con su ejemplo mis deseos de lograr el éxito.	
					Expone a los demás los beneficios de alcanzar las metas.	
Liderazgo transformacional	Según Bass (1985) se considera al que incentiva a los individuos a realizar más de lo que ellas mismas esperan consecuentemente, se originan cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad (p. 20)	Los liderazgos transformacionales son conformados por individuos que lideran y motivan a un grupo de individuos para lograr cambios y mejoras en la organización.	CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA.	Atención a necesidades y diferencias	Me proporciona formas nuevas de enfocar los problemas.	Escala valorativa
					Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	
					Me ayuda a crear y recrear propuestas de trabajo.	
Liderazgo transformacional	Según Bass (1985) se considera al que incentiva a los individuos a realizar más de lo que ellas mismas esperan consecuentemente, se originan cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad (p. 20)	Los liderazgos transformacionales son conformados por individuos que lideran y motivan a un grupo de individuos para lograr cambios y mejoras en la organización.	CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA.	Atención a necesidades y diferencias	Me presta ayuda cuando observa mi esfuerzo.	Escala valorativa
Liderazgo transformacional	Según Bass (1985) se considera al que incentiva a los individuos a realizar más de lo que ellas mismas esperan consecuentemente, se originan cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad (p. 20)	Los liderazgos transformacionales son conformados por individuos que lideran y motivan a un grupo de individuos para lograr cambios y mejoras en la organización.	CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA.	Atención a necesidades y diferencias	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a la de los otros.	Escala valorativa

Tabla 2

Operacionalización de desempeño docente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Instrumentos
Desempeño docente	Desde un enfoque por competencias se hace referencia “a la actuación en la realidad, mediante la ejecución de actividades y/o el análisis y resolución de problemas” (Tobón, 2008, p.6).	Son las actuaciones que tiene el maestro para ejecutar sus actividades y estrategias en el momento de enseñar	PERSONAL	Actuación asertiva de su intervención.	Establece relaciones de empatía con el grupo. Expresa sus opiniones y sentimientos sin agredir a otros. Se preocupa en aclarar sus reacciones y opiniones para evitar interpretaciones equívocas.	Guía de observación
			PEDAGÓGICA	Promueve, dirige y facilita procesos de aprendizaje significativo	Utiliza diversas estrategias, métodos, medios y materiales. Estimula la reflexión sobre la manera en que aprendo. Orienta mi aprendizaje con novedosas propuestas de trabajo.	
			SOCIAL.	Alienta compromisos con el desarrollo social	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de la realidad. Incorpora acontecimientos locales y nacionales significativos en su clase. Me anima a comprometerme con proyectos que impulsen el desarrollo local y nacional.	

Capítulo III: MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Tipo de investigación

El estudio se desarrolló mediante un método cualitativo, por otro lado, se deseaba pulir su ejecución con el preámbulo suplementario de técnicas y métodos de la orientación cuantitativa, apostándose por la composición metodológica (Bericat, 1998:39); por lo que se deseó fortificar las debilidades del método cualitativo relacionado al alcance muestral. Según lo expuesto, se hicieron uso de técnicas cuantitativas posibilitando sostener la información alcanzada de forma cualitativa y obtener una mayor vista del proyecto. La investigación se considera de tipo descriptivo correlacional, de manera que vamos a determinar esa relación que hay entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente.

3.2. Método de investigación

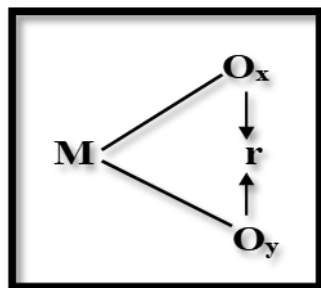
Para la investigación se hará uso del método hipotético deductivo que alcanza la observación, formulación de hipótesis, según lo cual no se considera imprescindible ya que es descriptivo, y por último la comprobación del fenómeno estudiado manejando la suposición relacionado a la experiencia.

3.3. Diseño de investigación.

Carrasco (2015) afirma “el diseño que utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado del tiempo es correlacional”.

Es seguro que el diseño se considera no experimental, transversal, correlacional, según sostiene (Ñaupas et al., 2019).

Esquematizado por:



Donde:

M: Es la muestra conformada por 35 docentes de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021.

Ox: Son las observaciones registradas en la variable liderazgo transformacional

Oy: Son las observaciones registradas en la variable desempeño docente

r: Es el coeficiente de correlación que existe entre las variables.

3.4. Población muestra y muestreo

a. Población.

Hace referencia al universo, colección o grupo de elementos que se estudiará. (Pineda, 2014).

Conformada por docentes hombres y mujeres de la facultad ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021, Cuyo número es de 65, están divididos por dos grupos, A con 30 docentes y B con 35 docentes.

Tabla 3

La población conformada por 65 docentes hombres y mujeres.

Grupo	Nº Docentes
A	30
B	35
Total	65

b. Muestra

La muestra de la investigación está conformada por 35 profesores de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021

Tabla 4

La muestra conformada por 35 educadores de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021.

Grupo	N° Docentes
B	35
Total	35

c. Muestreo:

El muestreo intencional se considera no probabilístico.

3.5. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Para que nuestra investigación tenga un análisis verídico, confiable y que estén en función de nuestros objetivos e hipótesis planteados, es necesario aplicar las siguientes técnicas e instrumentos de datos con la finalidad de recoger y medir los diferentes resultados y que nos faciliten para la elaboración de su desarrollo y llegar a conclusiones óptimas referentes al presente trabajo de investigación.

Se debe aclarar que, en este caso se denomina: Técnica al medio a través del cual se establece la relación entre el investigador y el consultado para la recolección de datos, por ejemplo, las entrevistas y la observación. Para efectos de esta investigación consideró la técnica de gabinete, es decir revisión de fuentes bibliográficas para el desarrollo de marco teórico y la técnica de campo que está en función a la encuesta.

Instrumento es el mecanismo que utiliza el investigador para recolectar y registrar la información, por ejemplo, cuestionarios, formularios, listas, etc. En este caso el instrumento fue un cuestionario.

La validación se realizó a juicio de expertos.

La confiabilidad del instrumento liderazgo transformacional fue:

Tabla 5

Resultados de la Confiabilidad de las Variables

La confiabilidad del instrumento liderazgo transformacional fue:

ALFA DE CRONBACH	N° DE ELEMENTOS
0.952	32

La confiabilidad del instrumento desempeño docente fue:

ALFA DE CRONBACH	N° DE ELEMENTOS
0.943	24

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para la recolección de los datos se utilizó dos cuestionarios (liderazgo transformacional y desempeño docente) donde participaron como sujetos de la muestra por 35 docentes de la facultad de ingeniería civil. Los datos recopilados a partir de la aplicación de los instrumentos fueron clasificados y tabulados.

Se realizó la validación del instrumento con el Coeficiente de confiabilidad del Alfa de Cronbach en el cual se encontró que los dos instrumentos tienen un alto grado de confiabilidad y consistencia interna en los ítems.

Para analizar los datos de la investigación se realizaron los cálculos estadísticos necesarios, se desarrolló un análisis descriptivo para determinar la distribución de frecuencias de acuerdo a cada una de las dimensiones de las variables de estudio.

Para contrastar las hipótesis se aplicó la prueba de normalidad, para asumir el criterio de los teóricos Shapiro – Wilk, por ser 35 muestra al observar la columna del nivel de significancia (Sig.) muestra que se presenta valores de 0.00 es decir un valor inferior a 0.05, lo que se puede interpretar como que no se presenta distribución normal por lo que se considera que el estadístico de contraste adecuado para procesar los datos es el coeficiente de Rho de Spearman (rs), al ser puntuaciones no paramétricas.

3.7. Ética investigativa

En relación a la ética

Consentimiento informado: El aceptar y firmar los lineamientos que establece el consentimiento informado autoriza a una persona a participar en

un estudio, así como también permite que la información recolectada durante dicho estudio, pueda ser utilizada por el o los investigadores del proyecto en la elaboración de análisis y comunicación de esos resultados.

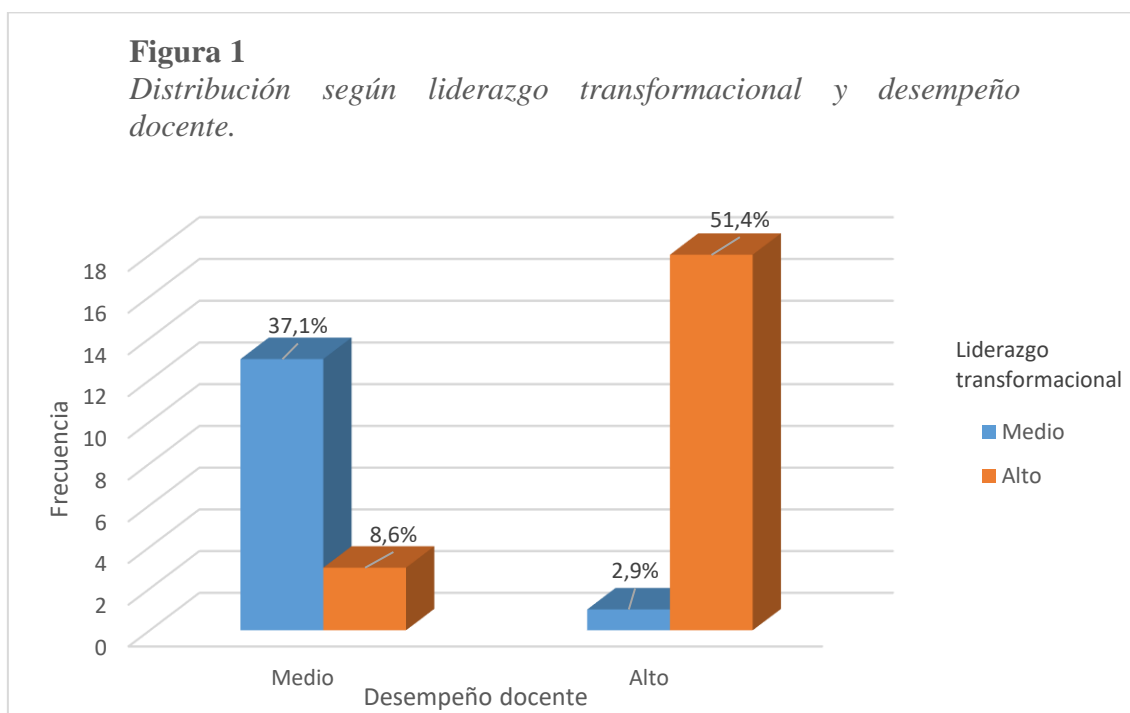
Capítulo IV: RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados:

Tabla 1.

Distribución según liderazgo transformacional y desempeño docente.

		Liderazgo transformacional			
		Medio	Alto	Total	
Desempeño docente	Medio	Recuento	13	3	16
		% del total	37,1%	8,6%	45,7%
	Alto	Recuento	1	18	19
		% del total	2,9%	51,4%	54,3%
Total	Recuento	14	21	35	
	% del total	40,0%	60,0%	100,0%	



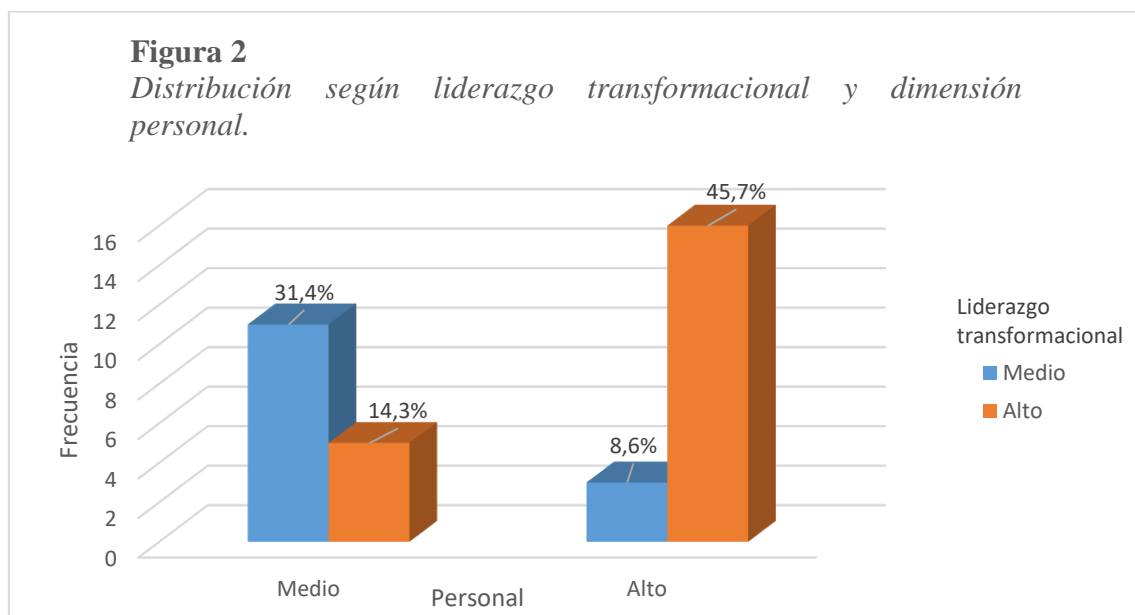
Descripción:

Teniendo en cuenta el 100% de los docentes, con respecto al desempeño docente y el liderazgo transformacional, se observa que de los docentes encontrados en un nivel medio de la variable desempeño docente un 37,1% manifiesta un nivel medio y 8,6% manifiesta un alto nivel de la variable liderazgo transformacional, por otro lado de los encontrados en un nivel alto en la variable desempeño docente se observa que el 2,9% está en un nivel medio y al 51.4% se encuentra en un nivel alto de la variable liderazgo transformacional.

Tabla 7

Distribución según liderazgo transformacional y dimensión personal.

		Liderazgo transformacional			
		Medio	Alto	Total	
Personal	Medio	Recuento	11	5	16
		% del total	31,4%	14,3%	45,7%
	Alto	Recuento	3	16	19
		% del total	8,6%	45,7%	54,3%
Total	Recuento	14	21	35	
	% del total	40,0%	60,0%	100,0%	



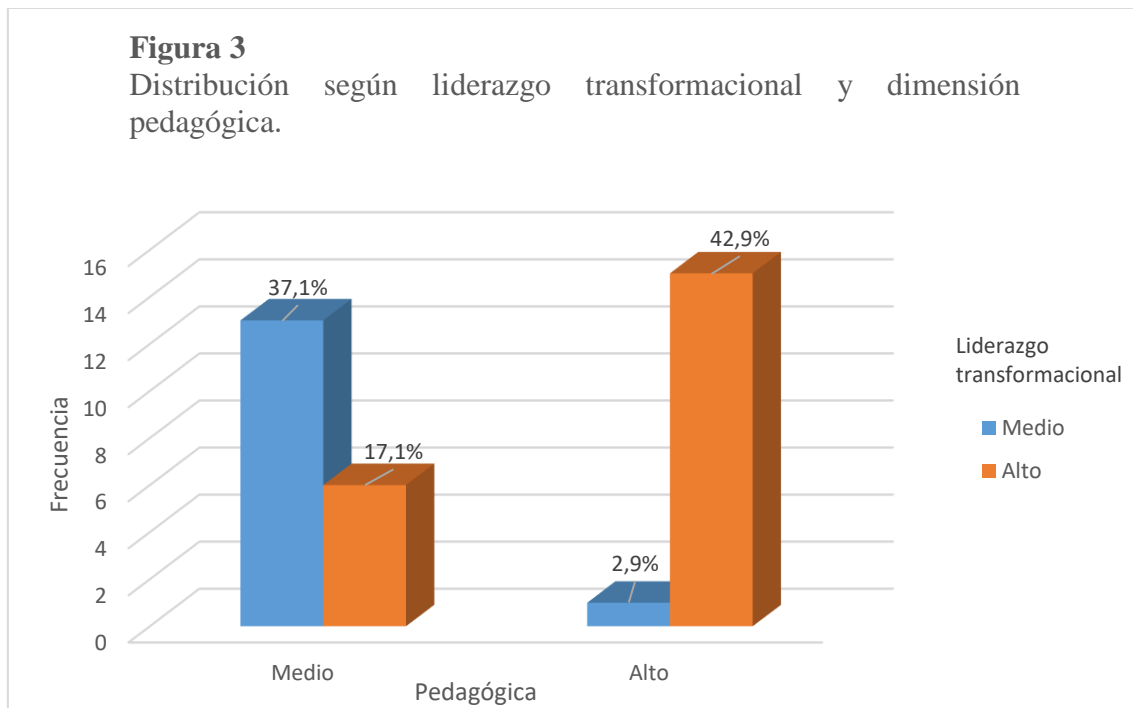
Descripción:

Teniendo en cuenta al 100% de los docentes, de acuerdo a la dimensión personal y el liderazgo transformacional, se observa que de los docentes encontrados en un nivel medio respecto a la dimensión personal del desempeño docente un 31,4% manifiesta un nivel medio y 14,3% manifiesta un alto nivel de la variable, por otro lado de los encontrados en un nivel alto en la dimensión personal del desempeño docente se ubica un 8,6% está en un nivel medio y al 45,7% se encuentra en un alto nivel de la variable.

Tabla 8

Distribución según liderazgo transformacional y dimensión pedagógica.

		Liderazgo transformacional			
		Medio	Alto	Total	
Pedagógica	Medio	Recuento	13	6	19
		% del total	37,1%	17,1%	54,3%
	Alto	Recuento	1	15	16
		% del total	2,9%	42,9%	45,7%
Total	Recuento	14	21	35	
	% del total	40,0%	60,0%	100,0%	



Descripción:

Teniendo en cuenta al 100% de los docentes, de acuerdo a la dimensión pedagógica y el liderazgo transformacional, se observa que de los docentes encontrados en un nivel medio respecto a la dimensión personal del desempeño docente un 37,1% manifiesta un nivel medio y 17,1% manifiesta un alto nivel de la variable, por otro lado de los encontrados en un nivel alto en la dimensión pedagógica del desempeño docente se ubica un 2,9% en un medio nivel y al 42,9% se encuentra en un alto nivel de la variable liderazgo transformacional.

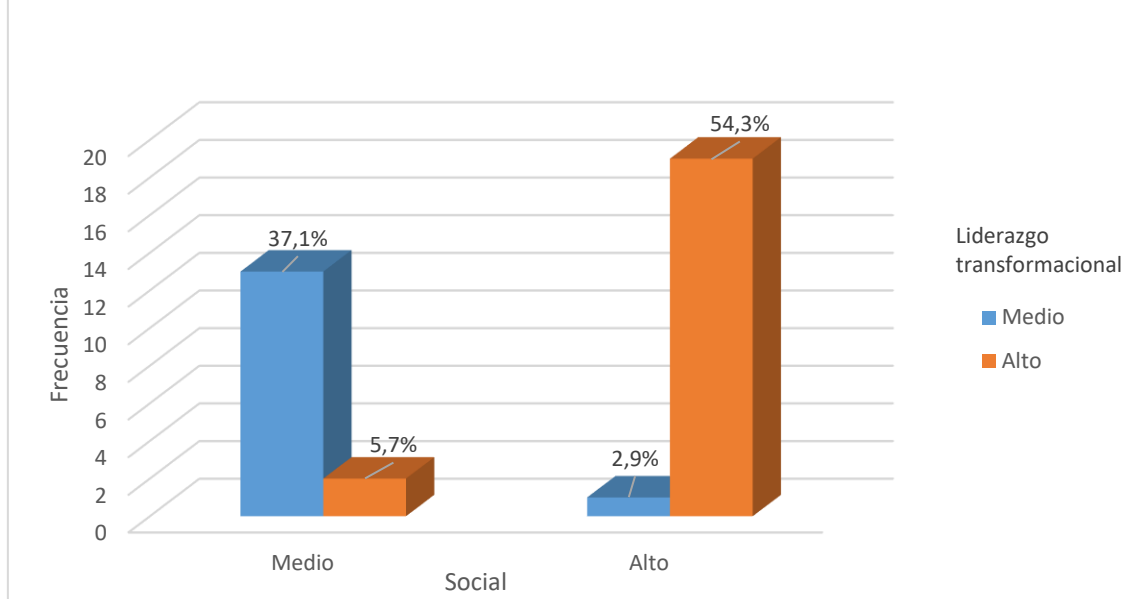
Tabla 9

Distribución según liderazgo transformacional y dimensión social.

		Liderazgo transformacional			
		Medio	Alto	Total	
Social	Medio	Recuento	13	2	15
		% del total	37,1%	5,7%	42,9%
	Alto	Recuento	1	19	20
		% del total	2,9%	54,3%	57,1%
Total	Recuento	14	21	35	
	% del total	40,0%	60,0%	100,0%	

Figura 4

Distribución según liderazgo transformacional y dimensión social.



Descripción:

Teniendo en cuenta al 100% de los docentes, con respecto a la dimensión social y el liderazgo transformacional, se observa que de los docentes encontrados en un nivel medio respecto a la dimensión personal del desempeño docente un 37,1% manifiesta un nivel medio y 5,7% manifiesta un alto nivel de la variable liderazgo transformacional, por otro lado de los encontrados en un alto nivel de la dimensión social se observa un 2,9% está en un nivel medio y al 54,3% se ubica en un alto nivel de la variable liderazgo transformacional.

Tabla 10

Prueba de normalidad de las puntuaciones de las dimensiones y las variables.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,390	35	,000	,623	35	,000
Desempeño docente	,360	35	,000	,635	35	,000

Nota: base de datos de la prueba piloto

Descripción:

En la presente investigación, la muestra está compuesta por 35 elementos, por lo que, la muestra es menor a 50 elementos, es necesario en este caso para determinar la normalidad asumir el criterio Shapiro – Wilk, al observar el nivel de significancia muestra que se presenta valores de 0.00 es decir un valor inferior a 0.05, lo que se puede interpretar como que no se presenta distribución normal por lo que se considera que el estadístico de contraste adecuado para procesar los datos es el coeficiente de Rho de Spearman (rs), al ser puntuaciones no paramétricas.

4.2. Prueba de hipótesis

Prueba de Hipótesis general:

Hipótesis Nula.

H₀: No existe algún grado de relación entre el liderazgo transformacional y desempeño docente de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021.

Hipótesis Alternativa:

H_a: Existe algún grado de relación entre el liderazgo transformacional y desempeño docente de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba: Rho de Spearman

Tabla 2

Correlaciones entre liderazgo transformacional y desempeño docente de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021.

		Liderazgo transformacional	Desempeño docente
Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,773
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	35	35
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,773**	1,000**
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	35	35

Conclusión: Siendo el valor de $Rho=0.773$, implica un grado de relación fuerte (correlación positiva alta) entre el liderazgo transformacional y desempeño docente de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021, con $p=0.000$ menor a 0.05 es decir con un nivel altamente significativo.

Decisión: H_0 se Rechaza, pues existe una correlación positiva alta entre el liderazgo transformacional y desempeño docente de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021.

Prueba de Hipótesis específica 1

Hipótesis nula.

H_0 : No existe grado de relación entre el liderazgo transformacional y dimensión personal de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021.

Hipótesis alternativa:

H_a : Existe grado de relación entre el liderazgo transformacional y dimensión personal de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba: Rho de Spearman

Tabla 12

Correlaciones entre liderazgo transformacional y dimensión personal.

		Liderazgo transformacional	Personal
Rho de Spearman			
		Coefficiente de correlación	1,000
	Liderazgo transformacional	Sig. (bilateral)	,539**
		N	,001
			35
			35
		Coefficiente de correlación	,539**
Personal	Sig. (bilateral)	,001	1,000
	N	,	,
		35	35

Conclusión: Obteniendo un valor de $Rho=0.539$, implica un grado moderado de relación (correlación positiva moderada) entre el liderazgo transformacional y dimensión personal de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021, con $p=0.001$ altamente significativo.

Decisión: H_0 se Rechaza, existe una correlación positiva moderada entre el liderazgo transformacional y dimensión personal de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021.

Prueba de Hipótesis específica 2

Hipótesis nula.

H_0 : No existe grado de relación entre el liderazgo transformacional y dimensión pedagógica de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021.

Hipótesis alternativa:

H_a : Existe grado de relación entre el liderazgo transformacional y dimensión pedagógica de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba: Rho de Spearman

Tabla 33

Relación según liderazgo transformacional y dimensión pedagógica.

		Liderazgo transformacional	Pedagógica
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,632**
	Liderazgo transformacional		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	35	35
Pedagógica	Coefficiente de correlación	,632**	1,000
	Pedagógica		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	35	35

Conclusión: Obteniendo un valor de $Rho=0.632$, implica existe una correlación positiva moderada entre el liderazgo transformacional y dimensión pedagógica de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021, con $p=0.000$ altamente significativo.

Decisión: H_0 se Rechaza, existe una correlación positiva moderada entre el liderazgo transformacional y dimensión pedagógica de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021.

Prueba de Hipótesis específica 3

Hipótesis nula.

H_0 : No existe un grado de relación entre el liderazgo transformacional y dimensión social de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021.

Hipótesis alternativa:

H_a : Existe un grado de relación entre el liderazgo transformacional y dimensión social de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba: Rho de Spearman

Tabla 44

Relación según liderazgo transformacional y dimensión social.

		Liderazgo transformacional	Social
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,825**
	Liderazgo transformacional	Sig. (bilateral)	,000
		N	35
	Coefficiente de correlación	,825**	1,000
Social	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35

Conclusión: Siendo el valor de $Rho=0.825$, implica una correlación positiva alta entre el liderazgo transformacional y dimensión social de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021, con $p=0.000$ altamente significativo.

Decisión: H_0 se Rechaza, pues existe una correlación positiva alta entre el liderazgo transformacional y dimensión social de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021.

4.3. Discusión de resultados

De los resultados de la prueba de hipótesis se pueden afirmar que existe una correlación positiva alta entre el liderazgo transformacional y desempeño docente, demostrado con $Rho=0.773$, y $p=0.000$. Se identifica que hay una correlación positiva moderada entre el liderazgo transformación y dimensión personal, demostrado con $Rho=0.539$, y $p=0.001$. Se identifica que hay una correlación positiva moderada entre el liderazgo transformacional y dimensión pedagógica, demostrado por $Rho=0.632$, con $p=0.000$. Se identifica que hay una correlación positiva alta entre el liderazgo transformacional y dimensión social, demostrado por $Rho=0.825$, con $p=0.000$.

Los resultados concuerdan con la tesis presentada por Rodríguez (2016) en su estudio titulado: "Liderazgo transformacional directivos y desempeño docente. Cuyos resultados manifiestan que un 59,6% de los educadores alcanzan entre 22 y 23 puntos, encontrando además entre un 68,7% y 71,8%; que 1,8% de los educadores, consigue 26 puntos, semejante a un 81,2%. De la misma forma, en la evaluación de los resultados en educadores directivos, es observado que un 57,14% consiguen 11 puntos, semejante a un porcentaje del rasgo en LTF de 55%. Concluyendo, una influencia del LTF se hace presente de forma distinta para los dos tipos de educadores.

De la misma forma, los resultados coinciden con los que presenta Condori (2015) en su estudio titulado: "Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional

Monterrico”. El análisis inferencial que se realizó, permitió encontrar relación positiva alta y significativa entre las variables, encontrando un coeficiente de 0.842.

Finalmente es posible afirmar: los resultados se asemejan a los que expuso Quispe (2018) en su estudio titulado: “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la Ugel 05 de lima 2018” que concluye de la misma manera que no se halló influencia del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la eficacia ni eficiencia ni calidad ni economía laboral. De la misma manera, según los niveles se halló un alto predominio en relación al liderazgo transformacional que se representa mediante un 59,2%, según el compromiso organizacional prevalece un alto nivel con un 64,5% y según el desempeño laboral prevalece un bajo nivel simbolizado por un 43,4%.

De manera similar los resultados concuerdan con la teoría del Comportamiento, que afirma que una de las mejores maneras de catalogar a los líderes es a través de los estilos o cualidades personales, o por medio de los esquemas de comportamiento. Distintos escritores presentaron Teorías de Liderazgo que pertenecen a la categoría de los patrones de comportamiento y las cualidades personales. Una investigación acerca del liderazgo, que se realizó en la Universidad de OHIO y en la que se realizó bastante difusión, cercó dos dimensiones del procedimiento del liderazgo, el cual a través del examen descriptivo se asemejaron como estructura y consideración de instrucción. (Taylor,1911).

Finalmente, los resultados concuerdan con la Teoría del conectivismo: Esta teoría, de acuerdo con Ovalles (2014) fue expuesta por George Siemens y Stephen Downes, dirigida hacia sociedades de conocimiento interconectados. Esta teoría, fomenta el aprendizaje en línea o en red, potenciando al máximo la aplicación de las tecnologías, afina las estrategias, métodos pedagógicos y aplicando una red social de igual manera, la teoría sostiene que, mientras más conexiones exista, será más grande el aprendizaje significativo, en donde se va formando nuevos paradigmas, sin embargo, no respetan los procesos de enseñanzas en sí, sino son una opción de explorar dentro de la institución educativas, de forma equilibrada,

sin perjudicar el aprendizaje formal, a su proceso, o cambiando el fundamento metodológico.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

5.1. CONCLUSIONES

Primera: Existe un grado de relación fuerte entre el liderazgo transformacional y desempeño docente de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021, demostrado con $Rho=0.773$, y $p=0.000$ menor a 0.05 es decir con un nivel altamente significativo.

Segunda: Existe un grado de relación moderado de relación entre el liderazgo transformacional y dimensión personal de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021, demostrado con $Rho=0.539$, y $p=0.001$ menor a 0.05, es decir con un nivel altamente significativo.

Tercera: Existe un grado de relación moderado entre el liderazgo transformacional y dimensión pedagógica de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021, demostrado por $Rho=0.632$, con $p=0.000$ menor a 0.05, es decir con un nivel altamente significativo.

Cuarta: Existe un grado de relación fuerte entre el liderazgo transformacional y dimensión social de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021, demostrado por $Rho=0.825$, con $p=0.000$ menor a 0.05, es decir con un nivel significativo.

5.2. SUGERENCIAS:

Primera. Diseñar y promover un plan educativo integral que fomente el fortalecimiento del liderazgo transformacional y desempeño docente.

Segunda. Propiciar espacios de participación en los que los docentes puedan expresar sus ideas, emociones, sensaciones, etc., y susciten que allí mismo sean ellos ejerciendo su autonomía quienes tomen las decisiones pertinentes respecto a la importancia del liderazgo transformacional y desempeño docente.

Tercera. Fortalecer el liderazgo transformacional y desempeño docente entre el cuerpo docente, equipo de psicología, padres de familia y estudiantes a través de diversos espacios de desarrollo de capacidades y competencias que vayan más allá de lo enteramente académico y que generen lazos de confianza, respeto, autonomía y responsabilidad mutua.

Cuarta. Orientar la investigación al reconocimiento de cada realidad particular con estudios de tipo aplicativos, experimentales, prospectivos, que logren no solo realizar el diagnóstico del contexto, sino que fundamenten propuestas de intervención que alcancen la mejora sostenida del liderazgo transformacional y desempeño docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bass, B. (1985). *El impacto de los directores transformacionales en la vida escolar*. La gestión educativa ante la innovación y el cambio. Narcea.
- Bass, B. (1990). *Liderazgo y desempeño más allá de las expectativas*. Nueva York, Estados Unidos: The Free Press
- Bass, B. & Avolio, B. (2003). *Características de liderazgo y sistemas de valores de los directores de las escuelas*. Revista Americana de Investigación Educativa, 2(12), 1267-1276.
- Comercio (2017). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente*. Fundación SM
- Chaves, A (2001), Educación. *Implicaciones educativas de la teoría sociocultural de Vigotsky*. 25(2)
- Delannoy, F. (1998). *Reformas en gestión Educacional en los 90s*. World bank editorial
- Estrada, S Restrepo, O y López ,M (2009), *Importancia del liderazgo transformacional*. Recuperado en: <https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/view/2623>
- Fischman, D. (2005). *Liderazgo transformacional*. Universidad de Ciencias Aplicadas. Recuperado en: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622915/LAVA_DO_LRA.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Hernández, R. F. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta. Edición. Mc Graw Hill.
- HERNÁNDEZ, P. (1997), “*Construyendo el constructivismo. Criterios para su fundamentación y su aplicación instruccional*”. Recuperado en: M. J. Rodrigo y J. Arnay (comps.). La construcción del conocimiento escolar.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates" Journal of Social Psychology, 10, 271-299.

- Mendoza, R (2006) Dimensiones del liderazgo transformacional. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*. 14 (1).
- Ministerio de educación (2017). *Marco de buen desempeño docente*. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Montiel, C. (2016) Liderazgo transformacional del director y el desempeño laboral de los docentes. *Revista científica digital del centro de investigación y estudios gerenciales*, 2 (2). Recuperado en: [https://www.grupocieg.org/archivos_revista/2-2-5%20\(54-72\)%20Parra%20Rosibel%20rcieg%20noviembre%2011_articulo_id70.pdf](https://www.grupocieg.org/archivos_revista/2-2-5%20(54-72)%20Parra%20Rosibel%20rcieg%20noviembre%2011_articulo_id70.pdf)
- Ovalles, C (2014) teoría del conectivismo. *Conectivismo, ¿un nuevo paradigma en la educación actual?*, 7. Consultado el 21 de junio del 2021. Recuperado en: <file:///D:/Downloads/Dialnet-ConectivismoUnNuevoParadigmaEnLaEducacionActual-4966244.pdf>
- Quispe, J. (2018) Tesis: *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la Ugel 05 de lima 2018*. Recuperado en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25652>
- Rodríguez, M. (2017) Tesis: *Desempeño docente y liderazgo transformacional en Instituciones Educativas de la RED 5 - San Juan de Lurigancho 2017*. Para optar el título profesional de licenciado en educación secundaria con mención en Matemática y Física, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Reyes, T. (2012). Tesis: *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla - Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado en: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1302/1/2012_Reyes_Liderazgo%20directivo%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20el%20nivel%20secundario%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla-%20Callao.pdf
- Taylor, F. (1911). *Teoría de rasgos*. Editorial el Ateneo.
- Taylor, F. (1911) *La teoría del Comportamiento*. Editorial el Ateneo.

- Tobón, S. (2006) Talca: Proyecto Mesesup 2006. *Aspectos básicos de la formación basada en competencias*. Consultado el 4 de junio del 2021, Recuperado en: <http://www.uv.mx/facpsi/proyectoaula/documents/Lectura5.pdf>
- Tamayo, M. (2004) *El Proceso de la Investigación Científica*. 4ta. Edición. Limusa Noriega Editores
- UNESCO (2008) *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente*. Oficina Regional de Educación para América latina y el Caribe. Consultado el 2 de junio del 2021. Recuperado en: http://www.opecch.cl/_doc/evaluacion_desempeno_carrera_profesional_docente_unesco.pdf
- UNESCO (2015) *Liderazgo escolar en América Latina y el Caribe*. Experiencias innovadoras de formación de directivos escolares en la región. Consultado el 20 de junio del 2021. Recuperado en: http://www.redage.org/sites/default/files/adjuntos/liderazgo_escolar_en_america_latina_y_caribe.pdf
- Valdez, H (2000) Dimensiones del desempeño docente. *La evaluación del desempeño del docente: Un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba*. Consultado el 25 de junio del 2021. Recuperado en: https://www.opecch.cl/bibliografico/calidad_equidad/Valdes%20-%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf

Anexo 1

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Datos generales

Edad: _____ Sexo F() M()

Indicaciones:

Estimado estudiante a continuación se presenta un cuestionario que tratan sobre diversos aspectos de la actividad docente.

Indiquemos la frecuencia con que presentan dichos, aspectos, para ello debes utilizar la siguiente escala.

Nunca	1	Pocas veces	2	A veces	3	Casi siempre	4	Siempre	5
-------	---	-------------	---	---------	---	--------------	---	---------	---

Recuerda que no hay respuestas correctas o incorrectas. Trata de presentar la respuesta que te resulta natural, marcando con un aspa (x).

ITEMS	ESCALA				
INFLUENZA IDEALIZADA					
Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.	1	2	3	4	5
Demuestra sentido de poder y confianza.	1	2	3	4	5
Actúa en formas que construyen mi respeto hacia él /ella.	1	2	3	4	5
Me transmite orgullo por estar asociado con él/ella.	1	2	3	4	5
Mantiene la calma durante situaciones de crisis.	1	2	3	4	5
Toma una posición respecto a asuntos difíciles.	1	2	3	4	5
Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.	1	2	3	4	5
Va más allá de su interés por el bien del grupo.	1	2	3	4	5
MOTIVACION INSPIRACIONAL					
Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas a lograr.	1	2	3	4	5
Enfatiza la importancia de una misión común al plantear la tarea.	1	2	3	4	5
Aumenta con su ejemplo mis deseos de lograr el éxito.	1	2	3	4	5
Expone a los demás los beneficios de alcanzar las metas.	1	2	3	4	5
Motiva a los demás a tener confianza en sí mismo.	1	2	3	4	5
Incrementa mi esfuerzo y motivación durante el trabajo.	1	2	3	4	5
Contribuye a desarrollar en mí un sentido de pertenencia e identidad con la institución.	1	2	3	4	5
Anima a solucionar problemas y generar nuevas ideas.	1	2	3	4	5
ESTIMULACION INTELECTUAL					
Me proporciona formas nuevas de enfocar los problemas.	1	2	3	4	5
Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	1	2	3	4	5
Me ayuda a crear y recrear propuestas de trabajo.	1	2	3	4	5
Facilita que las cosas se hagan antes que imponerlas.	1	2	3	4	5
Me anima a ser crítico y reflexivo.	1	2	3	4	5
Incita a hacer más de lo que tenía previsto.	1	2	3	4	5
Me sugiere nuevas formas de trabajo.	1	2	3	4	5
Me enseña a asumir los retos sin temor al fracaso.	1	2	3	4	5
CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA					
Me presta ayuda cuando observa mi esfuerzo.	1	2	3	4	5
Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a la de los otros.	1	2	3	4	5
Dedica tiempo a enseñar y orientar las actividades.	1	2	3	4	5
Me trata como persona individual más que como miembro de grupo.	1	2	3	4	5
Hace seguimiento de mis errores y me ayuda a resolverlos.	1	2	3	4	5
Me ayuda a mejorar mis capacidades.	1	2	3	4	5
Escucha atentamente mis intereses.	1	2	3	4	5
Promueve mi auto desarrollo y el de los demás.	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

Datos generales

Edad: _____ **Sexo** F) M)

Estimado estudiante el presente cuestionario sobre desempeño docente es parte de una investigación educativa con fines netamente académicos, por ello le pido su colaboración. Por favor, conteste marcando con un aspa (X) la respuesta que le resulte natural. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

Indicaciones:

A continuación se presenta un conjunto de situaciones que tratan sobre diversos aspectos de la actividad del docente. Indique la frecuencia con que presentan dichos aspectos, para ello debes utilizar la siguiente escala valorativa y marcar un aspa (X)

Nunca 1	Pocas veces 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
------------	------------------	--------------	-------------------	--------------

ITEMS	ESCALA				
	1	2	3	4	5
PERSONAL					
Establece relaciones de empatía con el grupo.	1	2	3	4	5
Expresa sus opiniones y sentimientos sin agredir a otros.	1	2	3	4	5
Se preocupa en aclarar sus reacciones y opiniones para evitar interpretaciones equívocas.	1	2	3	4	5
Reacciona positivamente ante la crítica constructiva.	1	2	3	4	5
Disfruta de su trabajo en clase.	1	2	3	4	5
Expresa su reconocimiento hacia el trabajo y el logro de los otros.	1	2	3	4	5
Se esfuerza por comprender las posibles motivaciones y sentimientos de los demás.	1	2	3	4	5
Respeto los derechos de los otros.	1	2	3	4	5
PEDAGOGICA					
Utiliza diversas estrategias, métodos, medios y materiales.	1	2	3	4	5
Estimula la reflexión sobre la manera en que aprendo.	1	2	3	4	5
Orienta mi aprendizaje con novedosas propuestas de trabajo.	1	2	3	4	5
Identifica y valora las experiencias y diversidad de saberes.	1	2	3	4	5
Da pautas claras y con la secuencia adecuada para orientar mis aprendizajes.	1	2	3	4	5
Promueve el conflicto cognitivo en base a situaciones problema.	1	2	3	4	5
Felicita los logros alcanzados y me anima a perseverar.	1	2	3	4	5
Identifica experiencias y situaciones de la vida cotidiana para convertirlas en experiencias de aprendizaje.	1	2	3	4	5
SOCIAL					
Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de la realidad.	1	2	3	4	5
Incorpora acontecimientos locales y nacionales significativos en su clase.	1	2	3	4	5
Me anima a comprometerme con proyectos que impulsen el desarrollo local y nacional.	1	2	3	4	5
Orienta el desarrollo de la asignatura a través de proyectos sociales.	1	2	3	4	5
Fomenta el trabajo colaborativo reconociendo mi aporte.	1	2	3	4	5
Impulsa de forma individual o grupal proyectos de investigación e innovación social.	1	2	3	4	5
Se mantiene informado sobre la situación económica, social, política y cultural de la comunidad.	1	2	3	4	5
Favorece en mí la actitud crítica y reflexiva sobre mi entorno.	1	2	3	4	5

ANEXO 2

FICHA TECNICA 1: Liderazgo transformacional

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario de la variable liderazgo transformacional				
Autor y año:	Original: Bertha Judith Huillca Condori,2015 Adaptación: Autor de la Tesis				
Objetivo del instrumento:	Determinar el grado de relación entre el liderazgo transformacional y desempeño docente de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021.				
Usuarios:	Son 35 docentes de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021.				
Forma de Administración o Modo de aplicación:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Edades de aplicación: 30 a 65 años ▪ Tiempo de aplicación: El tiempo promedio de evaluación es de 30 minutos ▪ Aspectos que evalúa: Evalúa de manera indirecta las dimensiones que mejoran la formación docente estas son cuatro: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individualizada 				
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Además, se debe precisar que los instrumentos fueron sometidos a la evaluación de jueces expertos que revisaron la claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y oportunidad de ambos instrumentos en correspondencia con la matriz de consistencia.				
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	<p>Se analizó la confiabilidad del cuestionario liderazgo transformacional, utilizando el software estadístico SPSS21 haciendo uso del indicador Alfa de Cronbach. Sometido al análisis ésta nos brindó un resultado mayor a 0,5 garantizando la confiabilidad de los instrumentos.</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center; border-bottom: 1px solid black;">Alfa de Cronbach</th> <th style="text-align: center; border-bottom: 1px solid black;">N° de elementos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center; border-bottom: 1px solid black;">0.952</td> <td style="text-align: center; border-bottom: 1px solid black;">32</td> </tr> </tbody> </table>	Alfa de Cronbach	N° de elementos	0.952	32
Alfa de Cronbach	N° de elementos				
0.952	32				

FICHA TÉCNICA 2: Desempeño Docente

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario de la variable desempeño docente				
Autor y año:	Original: Bertha Judith Huilca Condori, 2015				
	Adaptación: Autor de la tesis				
Objetivo del instrumento:	Determinar el grado de relación entre el liderazgo transformacional y desempeño docente de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021				
Usuarios:	Son 35 docentes de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021				
Forma de Administración o Modo de aplicación:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Edades de aplicación: 30 a 65 años ▪ Tiempo de aplicación: El tiempo promedio de evaluación es de 30 minutos ▪ Aspectos que evalúa: Evalúa de manera indirecta las dimensiones que mejoran el desempeño docente a través de estas tres dimensiones: personal, pedagógica y social. 				
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Además, se debe precisar que los instrumentos fueron sometidos a la evaluación de jueces expertos que revisaron la claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y oportunidad de ambos instrumentos en correspondencia con la matriz de consistencia.				
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	<p>Se analizó la confiabilidad del cuestionario desempeño docente, utilizando el software estadístico SPSS21 haciendo uso del indicador Alfa de Cronbach. Sometido al análisis ésta nos brindó un resultado mayor a 0,5 garantizando la confiabilidad de los instrumentos.</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center; border-bottom: 1px solid black;">Alfa de Cronbach</th> <th style="text-align: center; border-bottom: 1px solid black;">N° de elementos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center; border-top: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black;">0.943</td> <td style="text-align: center; border-top: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black;">24</td> </tr> </tbody> </table>	Alfa de Cronbach	N° de elementos	0.943	24
Alfa de Cronbach	N° de elementos				
0.943	24				

ANEXO 3

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Nivel de confiabilidad

El coeficiente alfa de Cronbach mide la confiabilidad a partir de la consistencia interna de los ítems de las variables y dimensiones evaluadas, entendiéndose el grado en que los ítems de una escala se correlacionan entre sí. El alfa de Cronbach varía entre 0 y 1 (0 es ausencia total de consistencia y 1 es consistencia perfecta). Donde la fórmula es la siguientes:

Coefficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right)$$

Donde

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza muestral de cada ítem

S_T^2 : Varianza del total de puntaje de los ítems

Se analizó la confiabilidad del cuestionario liderazgo transformacional y desempeño docente, utilizando el software estadístico SPSS21 haciendo uso del indicador Alfa de Cronbach. Sometido al análisis ésta nos brindó un resultado mayor a 0,5 garantizando la confiabilidad de los instrumentos.

Tabla 1.

Estadístico de confiabilidad alfa de Cronbach del cuestionario liderazgo transformacional

Estadístico de fiabilidad	
alfa de Cronbach	N de elementos
0,952	32

Fuente. Datos propios

El coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.952 para la variable Liderazgo transformacional.

Tabla 2.

Estadístico de confiabilidad alfa de Cronbach del cuestionario desempeño docente

Estadístico de fiabilidad	
alfa de Cronbach	N de elementos
0,943	24

Fuente. Datos propios

El coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.943 para la variable Desempeño Docente.

Validez


Además se debe precisar que los instrumentos fueron sometidos a la evaluación de jueces expertos que revisaron la claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y oportunidad de ambos instrumentos en correspondencia con la matriz de consistencia.

ANEXO 4 BASE DE DATOS

Nº	L I D E R A Z G O T R A N S F O R M A C I O N A L																																PUNTAJE	NIVEL								
	Dimension : INFLUENCIA IDEALIZADA								Dimension: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL								Dimension : ESTIMULACION INTELECTUAL								Dimension: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA.																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	Puntos	VALORACION	9	10	11	12	13	14	15	16	Puntos	VALORACION	17	18	19	20	21	22	23	24	PUNTOS	VALORACION	25	26			27	28	29	30	31	32	Puntos	VALORACION
1	4	4	5	3	3	2	3	4	28	MEDIO	5	2	3	2	4	4	5	3	28	MEDIO	5	3	3	4	4	3	4	3	29	MEDIO	4	3	3	4	3	5	4	3	29	MEDIO	114	MEDIO
2	5	3	4	5	5	5	4	4	35	ALTO	4	5	5	5	5	4	4	5	37	ALTO	4	5	5	5	4	3	5	4	35	ALTO	5	5	5	4	4	3	4	5	35	ALTO	142	ALTO
3	3	4	5	3	3	2	4	4	28	MEDIO	5	2	3	4	4	3	3	4	28	MEDIO	4	4	3	4	3	4	3	4	29	MEDIO	4	4	3	4	3	4	4	4	30	ALTO	115	MEDIO
4	3	4	3	3	3	4	3	4	27	MEDIO	5	4	3	5	2	3	3	3	28	MEDIO	4	5	3	5	4	3	2	2	28	MEDIO	4	5	2	3	5	4	3	3	29	MEDIO	112	MEDIO
5	5	5	3	4	4	4	5	5	35	ALTO	4	5	5	4	4	5	5	5	37	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	40	ALTO	5	3	5	4	4	4	4	5	34	ALTO	146	ALTO
6	4	5	5	5	3	5	5	5	37	ALTO	5	5	5	5	5	5	3	3	36	ALTO	4	3	5	5	3	5	4	4	33	ALTO	4	4	4	5	4	4	4	4	34	ALTO	139	ALTO
7	3	3	5	4	3	4	3	4	29	MEDIO	4	3	3	4	4	2	3	5	28	MEDIO	4	3	3	5	4	2	4	3	28	MEDIO	2	5	4	4	3	4	4	3	29	MEDIO	114	MEDIO
8	4	4	4	5	5	5	4	5	36	ALTO	4	4	4	4	5	5	5	3	34	ALTO	4	4	4	5	5	3	5	35	ALTO	4	4	5	5	3	5	4	5	35	ALTO	140	ALTO	
9	3	5	2	3	4	4	3	4	28	MEDIO	4	5	3	4	4	2	2	5	29	MEDIO	3	5	2	3	3	3	4	4	27	MEDIO	3	5	2	4	3	4	3	3	27	MEDIO	111	MEDIO
10	5	3	3	4	3	4	4	2	28	MEDIO	2	4	3	3	5	4	4	2	27	MEDIO	4	3	2	5	3	5	3	2	27	MEDIO	4	2	4	5	2	5	3	4	29	MEDIO	111	MEDIO
11	3	4	4	4	5	4	4	5	33	ALTO	5	3	4	4	5	5	5	36	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	5	33	ALTO	5	4	4	2	3	4	5	5	32	ALTO	134	ALTO	
12	5	5	4	5	4	5	5	5	38	ALTO	5	5	4	5	5	4	5	5	38	ALTO	3	4	5	5	5	4	5	5	36	ALTO	4	3	3	4	3	4	3	5	29	MEDIO	141	ALTO
13	3	3	3	3	4	3	5	3	27	MEDIO	4	3	4	3	4	3	3	5	29	MEDIO	3	4	3	4	4	4	3	3	28	MEDIO	3	3	5	3	4	4	3	3	28	MEDIO	112	MEDIO
14	4	4	4	5	4	5	5	36	ALTO	4	5	4	5	4	5	5	5	37	ALTO	5	5	5	5	5	3	4	37	ALTO	4	4	4	4	4	5	3	5	33	ALTO	143	ALTO		
15	4	3	3	4	5	4	3	3	29	MEDIO	4	4	3	3	4	4	3	3	28	MEDIO	2	4	5	4	3	4	3	3	28	MEDIO	3	3	3	3	5	3	3	3	26	MEDIO	111	MEDIO
16	4	4	4	4	3	4	4	5	32	ALTO	5	5	5	5	4	4	4	5	37	ALTO	5	5	4	4	3	5	5	5	36	ALTO	3	4	4	5	5	5	5	4	35	ALTO	140	ALTO
17	4	3	4	4	4	3	3	5	30	ALTO	4	3	3	3	3	4	5	3	28	MEDIO	3	4	3	2	5	2	5	5	29	MEDIO	5	2	3	2	3	4	3	5	27	MEDIO	114	MEDIO
18	5	3	3	4	5	4	3	2	29	MEDIO	4	3	4	3	4	4	3	4	29	MEDIO	3	4	4	4	2	3	3	4	27	MEDIO	4	3	2	4	4	4	3	4	28	MEDIO	113	MEDIO
19	3	5	5	3	5	5	4	4	34	ALTO	4	3	3	5	4	5	4	4	32	ALTO	3	5	4	5	4	4	4	5	34	ALTO	3	5	4	3	4	4	5	5	33	ALTO	133	ALTO
20	3	4	4	5	5	3	4	5	33	ALTO	5	3	4	5	5	4	3	34	ALTO	4	4	4	4	5	4	4	5	34	ALTO	3	4	4	4	3	4	4	5	31	ALTO	132	ALTO	
21	3	5	3	4	4	3	4	3	29	MEDIO	4	3	5	4	5	3	2	3	29	MEDIO	4	3	3	3	4	4	4	3	29	MEDIO	5	3	4	3	3	4	4	2	28	MEDIO	115	MEDIO
22	4	4	3	4	4	3	4	3	29	MEDIO	4	4	4	3	3	3	3	5	29	MEDIO	3	4	3	3	4	4	4	5	30	ALTO	3	5	4	3	3	3	5	3	29	MEDIO	117	MEDIO
23	2	3	5	5	5	2	3	30	ALTO	4	4	5	5	4	3	5	35	ALTO	4	5	5	4	5	5	5	5	38	ALTO	5	4	4	5	5	5	5	5	37	ALTO	140	ALTO		
24	2	4	3	3	5	3	4	4	28	MEDIO	3	4	4	4	3	3	5	3	29	MEDIO	5	3	3	2	4	3	4	4	28	MEDIO	2	4	4	4	4	5	3	3	29	MEDIO	114	MEDIO
25	4	5	5	3	5	4	5	5	36	ALTO	5	5	5	4	4	4	5	4	36	ALTO	5	4	4	4	4	4	4	2	31	ALTO	2	3	4	4	3	5	3	5	29	MEDIO	132	ALTO
26	4	4	4	4	4	5	5	3	33	ALTO	4	4	4	4	4	5	5	35	ALTO	3	4	4	4	5	5	5	5	35	ALTO	4	4	5	5	5	4	4	4	35	ALTO	138	ALTO	
27	5	3	4	4	4	5	5	5	35	ALTO	4	4	5	3	4	5	5	35	ALTO	5	5	5	5	4	4	4	4	36	ALTO	4	4	5	3	4	4	4	4	32	ALTO	138	ALTO	
28	4	4	5	5	3	2	4	5	32	ALTO	3	5	4	4	4	5	5	2	32	ALTO	3	3	4	5	4	5	4	5	33	ALTO	3	4	5	3	4	5	5	5	34	ALTO	131	ALTO
29	3	4	5	4	3	5	5	5	34	ALTO	4	3	5	4	4	4	4	4	32	ALTO	4	4	4	4	4	3	3	3	29	MEDIO	4	3	3	3	4	4	3	5	29	MEDIO	124	ALTO
30	3	4	4	4	5	5	4	5	34	ALTO	4	4	4	5	4	3	5	5	34	ALTO	3	4	5	5	5	4	3	4	33	ALTO	4	5	3	5	4	4	5	5	35	ALTO	136	ALTO
31	5	5	3	4	3	4	4	4	32	ALTO	5	4	4	5	5	4	2	3	32	ALTO	3	5	4	5	3	5	5	5	35	ALTO	4	5	4	3	5	5	4	3	33	ALTO	132	ALTO
32	4	5	3	5	5	4	5	4	35	ALTO	3	4	4	4	5	5	3	33	ALTO	4	5	3	5	4	4	3	4	32	ALTO	4	5	3	4	4	4	4	5	33	ALTO	133	ALTO	
33	5	5	4	4	3	4	4	4	33	ALTO	4	5	4	5	5	5	3	36	ALTO	5	5	4	4	4	5	5	5	37	ALTO	5	5	5	4	3	4	4	3	33	ALTO	139	ALTO	
34	3	4	3	4	4	3	3	4	28	MEDIO	3	5	3	4	5	3	2	4	29	MEDIO	5	5	4	3	4	2	3	3	29	MEDIO	3	5	3	5	4	3	2	2	27	MEDIO	113	MEDIO
35	5	5	5	3	5	5	4	4	36	ALTO	4	5	3	5	4	4	4	4	33	ALTO	4	4	5	5	3	5	4	5	35	ALTO	5	4	5	5	4	4	3	5	35	ALTO	139	ALTO

Nº	D E S E M P E Ñ O D O C E N T E																				PUNTAJE	NIVEL										
	Dimension: PERSONAL								Dimension: PEDAGOGICA								Dimension: SOCIAL															
	1	2	3	4	5	6	7	8	PUNTOS	VALORACION	9	10	11	12	13	14	15	16	PUNTOS	VALORACION			17	18	19	20	21	22	23	24	PUNTOS	VALORACION
1	4	3	3	4	3	3	4	5	29	MEDIO	3	4	4	2	4	3	4	4	28	MEDIO	3	4	3	4	4	4	3	3	28	MEDIO	85	MEDIO
2	3	4	5	5	4	4	4	5	34	ALTO	4	4	4	3	4	5	5	5	34	ALTO	3	4	5	4	4	3	4	5	32	ALTO	100	ALTO
3	4	4	4	3	4	4	5	5	33	ALTO	4	4	4	3	4	4	4	2	29	MEDIO	4	4	4	4	4	2	2	3	27	MEDIO	89	MEDIO
4	5	4	3	4	4	3	3	3	29	MEDIO	2	2	3	4	3	5	3	5	27	MEDIO	4	4	4	3	3	2	3	3	26	MEDIO	82	MEDIO
5	4	4	3	4	3	3	5	3	29	MEDIO	4	4	4	3	3	4	3	2	27	MEDIO	4	5	4	3	4	3	2	4	29	MEDIO	85	MEDIO
6	5	5	4	4	3	5	3	3	32	ALTO	4	5	4	5	2	5	5	5	35	ALTO	5	5	4	4	3	4	3	4	32	ALTO	99	ALTO
7	3	3	3	3	4	5	3	4	28	MEDIO	3	4	3	4	3	4	5	3	29	MEDIO	3	4	4	3	4	3	3	5	29	MEDIO	86	MEDIO
8	5	4	4	4	5	5	5	5	37	ALTO	4	4	4	5	4	5	4	4	34	ALTO	4	5	4	3	3	4	3	3	29	MEDIO	100	ALTO
9	3	4	4	3	3	4	4	3	28	MEDIO	3	4	4	3	3	2	4	5	28	MEDIO	4	4	3	3	3	3	4	4	28	MEDIO	84	MEDIO
10	3	3	3	5	3	3	4	5	29	MEDIO	3	5	2	3	4	3	2	5	28	MEDIO	3	4	2	3	4	4	4	4	28	MEDIO	85	MEDIO
11	4	4	4	5	5	5	3	4	34	ALTO	3	4	4	5	5	4	5	4	34	ALTO	4	4	3	5	4	4	5	5	34	ALTO	102	ALTO
12	5	4	5	2	4	3	4	5	32	ALTO	3	5	4	4	4	5	5	5	35	ALTO	5	3	5	4	5	4	5	4	35	ALTO	102	ALTO
13	3	4	3	2	3	5	3	4	27	MEDIO	4	4	4	3	4	3	4	2	28	MEDIO	5	4	3	4	3	4	3	3	29	MEDIO	84	MEDIO
14	5	3	4	5	3	5	4	5	34	ALTO	4	4	3	5	4	5	4	2	31	ALTO	5	3	4	3	5	3	5	4	32	ALTO	97	ALTO
15	3	4	4	4	3	3	4	3	28	MEDIO	4	5	4	4	2	3	3	4	29	MEDIO	4	4	4	4	3	4	3	5	31	ALTO	88	MEDIO
16	5	3	4	3	4	3	3	4	29	MEDIO	5	3	4	4	3	3	4	5	31	ALTO	4	5	4	5	4	3	4	4	33	ALTO	93	ALTO
17	4	4	4	5	5	4	4	4	34	ALTO	4	4	5	5	3	4	4	5	34	ALTO	3	4	3	4	5	4	3	3	29	MEDIO	97	ALTO
18	3	4	4	4	3	3	3	4	28	MEDIO	3	3	3	3	5	4	3	4	28	MEDIO	4	3	3	4	2	5	3	5	29	MEDIO	85	MEDIO
19	4	5	4	5	4	4	5	5	36	ALTO	3	4	4	4	4	5	4	4	32	ALTO	3	4	5	4	5	4	5	5	35	ALTO	103	ALTO
20	5	4	5	2	5	4	5	4	34	ALTO	5	5	4	5	4	5	4	3	35	ALTO	5	5	5	5	4	5	4	5	38	ALTO	107	ALTO
21	3	4	4	5	4	5	4	3	32	ALTO	4	3	4	3	4	4	3	3	28	MEDIO	4	4	3	4	3	4	4	3	29	MEDIO	89	MEDIO
22	4	4	4	3	2	3	3	5	28	MEDIO	3	3	3	3	4	3	4	4	27	MEDIO	4	3	4	4	4	2	2	5	28	MEDIO	83	MEDIO
23	3	4	4	4	3	4	5	5	32	ALTO	4	5	4	5	5	5	3	5	36	ALTO	2	4	5	4	4	5	4	5	33	ALTO	101	ALTO
24	4	3	3	3	4	4	3	3	27	MEDIO	3	4	3	3	3	4	3	3	26	MEDIO	4	3	4	3	3	4	3	4	28	MEDIO	81	MEDIO
25	4	3	3	3	3	4	3	4	27	MEDIO	3	4	3	4	3	2	3	3	25	MEDIO	4	5	4	5	3	4	5	5	35	ALTO	87	MEDIO
26	5	3	3	3	4	4	3	3	28	MEDIO	4	3	3	4	4	4	3	3	28	MEDIO	5	4	5	5	4	4	3	4	34	ALTO	90	ALTO
27	3	4	4	4	5	5	4	5	34	ALTO	4	5	4	5	4	3	4	5	34	ALTO	4	5	3	4	5	4	4	5	34	ALTO	102	ALTO
28	5	3	5	4	5	4	4	5	35	ALTO	4	5	5	4	5	4	4	4	35	ALTO	4	4	4	5	3	4	2	5	31	ALTO	101	ALTO
29	4	5	4	5	4	4	5	3	34	ALTO	3	3	4	4	3	3	4	3	27	MEDIO	4	5	3	4	3	5	5	5	34	ALTO	95	ALTO
30	4	5	2	4	5	5	3	5	33	ALTO	5	5	3	4	3	4	4	3	31	ALTO	5	4	5	5	3	4	4	3	33	ALTO	97	ALTO
31	3	4	4	4	5	5	4	5	34	ALTO	3	4	3	3	4	3	3	3	26	MEDIO	4	5	4	3	4	5	3	5	33	ALTO	93	ALTO
32	5	3	5	3	2	3	3	3	27	MEDIO	3	3	3	4	3	3	3	5	27	MEDIO	3	5	5	4	5	3	4	5	34	ALTO	88	MEDIO
33	3	4	4	4	5	5	3	5	33	ALTO	3	4	4	4	5	5	4	5	34	ALTO	3	4	3	4	5	5	4	5	33	ALTO	100	ALTO
34	2	4	3	2	4	4	4	5	28	MEDIO	5	4	3	3	4	4	3	3	29	MEDIO	5	4	3	2	4	4	4	3	29	MEDIO	86	MEDIO
35	3	4	5	2	4	2	5	5	30	ALTO	3	4	3	3	5	4	5	5	32	ALTO	3	4	5	4	5	5	5	4	35	ALTO	97	ALTO

**ANEXO 5
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA						
<p align="center">LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA FACULTAD DE INGENIERIA CIVIL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN 2021</p>	<p>Problema General: ¿Cuál es el grado de relación entre el liderazgo transformacional y desempeño docente de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021?</p> <p>Problema específico ¿Cuál es el grado de relación entre el liderazgo transformacional y dimensión personal de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021? ¿Cuál es el grado de relación entre el liderazgo transformacional y dimensión pedagógica de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San</p>	<p>Hipótesis General: Existen algún grado de relación entre el liderazgo transformacional y desempeño docente de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021.</p> <p>Hipótesis específico Existe el grado de relación entre el liderazgo transformacional y dimensión personal de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021 Existe el grado de relación entre el liderazgo transformacional y dimensión pedagógica de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021 Existe el grado de relación entre el liderazgo transformacional y dimensión social de la</p>	<p>Objetivo general: Determinar el grado de relación entre el liderazgo transformacional y desempeño docente de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021.</p> <p>Objetivos específicos Identificar el grado de relación entre el liderazgo transformacional y dimensión personal de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021. Identificar el grado de relación entre el liderazgo transformacional y dimensión pedagógica de la facultad de ingeniería civil de la</p>	<p align="center">Liderazgo transformacional</p> <p align="center">Desempeño docente</p>	<p align="center">INFLUENCIA IDEALIZADA</p> <p align="center">MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL</p> <p align="center">ESTIMULACION INTELECTUAL.</p> <p align="center">CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA</p> <p align="center">Personal</p> <p align="center">Pedagógica</p> <p align="center">Social</p>	<p>Tipo: Descriptiva correlacional</p> <p>Métodos: hipotético deductivo</p> <p>Diseño: Correlacional</p>  <p>Donde: M: Es la muestra conformada por 35 docentes de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021 Ox: Son las observaciones registradas en la variable liderazgo transformacional Oy: Son las observaciones registradas en la variable desempeño docente r: Es el coeficiente de correlación que existe entre las variables.</p> <p>La población 140 y la muestra es de 35 docentes de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021</p> <table border="1" data-bbox="1603 1257 2074 1321"> <thead> <tr> <th>Mujeres</th> <th>Hombres</th> <th>TOTAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td align="center">15</td> <td align="center">20</td> <td align="center">35</td> </tr> </tbody> </table>	Mujeres	Hombres	TOTAL	15	20	35
Mujeres	Hombres	TOTAL										
15	20	35										

	<p>Martín 2021? ¿Cuál es el grado de relación entre el liderazgo transformacional y dimensión social de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021?</p>	<p>facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021</p>	<p>universidad nacional de San Martín 2021 Identificar el grado de relación entre el liderazgo transformacional y dimensión social de la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021</p>			<p>TÉCNICA: Observación</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p> <p>PLAN DE ANÁLISIS: Rho sperman -Excel, SPSS</p>
--	--	---	---	--	--	--