

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN:
GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA



LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN
UNA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA DE SANTA ANITA,
LIMA, 2021

Tesis para obtener el grado académico de
MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN:
GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA.

AUTORAS:

Br. Rossi Yeneth Hurtado Valerio

Br. María Elena Patiño Peceros

ASESOR:

Dr. Nolberto Arnildo Leyva Aguilar

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa.

TRUJILLO - PERÚ

2022

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Excmo 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
Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta
Vicerrectora académica

Dr. Alfredo Rubén Saavedra Rodríguez
Director de la Escuela de Posgrado

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

Dra. Teresa Sofía Reategui Marín
Secretaria General

CONFORMIDAD DEL ASESOR

Yo, Nolberto Arnildo Leyva Aguilar con DNI N° 19032390 asesor(a) de la Tesis de Maestría titulada: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE SANTA ANITA, LIMA, 2021

Presentado por los(as) maestrandos, Rossi Yeneth Hurtado Valerio con DNIN° 20904842 y María Elena Patiño Peceros con DNI N° 07655470, 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(a), me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por la escuela de posgrado.

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

Trujillo, 12 de Enero de 2022



.....
Dr. Nolberto Arnildo Leyva Aguilar
Asesor(a)

DEDICATORIA.

Esta tesis va dedicada con mucho cariño a mis padres y en especial a mis hijos: Piero y Marcus por darme palabras de aliento para continuar superándome profesionalmente.

Rossi Yeneth

Dedico este trabajo a mis hijos y nietas. Por darme su apoyo incondicional para hacer realidad mis objetivos profesionales.

María Elena.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos de una forma especial a los profesores de la UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI por brindarnos sus sabias enseñanzas y conocimientos, que nos servirán como buenos profesionales comprometidos con el cambio que tanto requiere nuestra patria.

A nuestro asesor Nolberto Arnildo, que nos apoyó en el presente trabajo de investigación.

Rossi y María

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotras, Br. Rossi Yeneth Hurtado Valerio con DNI: 20904842 y Br. María Elena Patiño Peceros con DNI. 07655470 egresados de la Maestría en Educación Con Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos 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 EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA DE SANTA ANITA, LIMA 2021 ”, la que consta de un total de 81 páginas, en las que se incluye tablas y figuras, más un total de 12 páginas en apéndices.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos 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 nuestra entera responsabilidad.

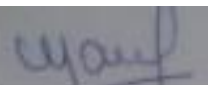
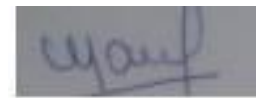
Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 20 %, el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.

Las autoras




Br. Rossi Yeneth Hurtado Valerio

DNI N° 20904842

Br. María Elena Patiño Peceros

DNI N° 07655470

ÍNDICE

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.....	ii
CONFORMIDAD DEL ASESOR	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	vi
ÍNDICE.....	vii
RESUMEN.....	11
ABSTRACT	12
CAPITULO I	
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1 Planteamiento del problema.....	13
1.2 Formulación del problema	14
1.3 Justificación de la investigación.....	15
CAPITULO II.	
MARCO TEÓRICO	17
2.1 Antecedentes de la investigación	17
2.2 Bases teórico-científicas	21
2.3 Marco conceptual.....	30
2.4 Identificación de dimensiones.....	32
2.5 Formulación de hipótesis	33
2.6 Variables	33
CAPITULO III	
METODOLOGÍA	37
3.1 Tipo de investigación.....	37
3.2 Métodos de investigación	37
3.4. Población y muestra	38
3.5 Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	39
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	41
3.7. Aspectos éticos.....	42
CAPITULO IV	
RESULTADOS	43
4.1. Presentación y análisis de resultados	43
4.3. Discusión de resultados.....	54
CAPÍTULO V	
5.1. Conclusiones	57
5.2. Recomendaciones.....	58

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59
ANEXOS	62
ANEXO 1. INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN	62
ANEXO 2 FICHA TÉCNICA	63
ANEXO 3 CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE	64
ANEXO 4 FICHA TÉCNICA	66
ANEXO N° 5 MATRIZ DE CONSISTENCIA	79

RESUMEN

La finalidad de la investigación es determinar el grado de relación del liderazgo transformacional y desempeño docente en una institución educativa pública de Santa Anita, Lima 2021. Estudio descriptivo correlacional, método hipotético deductivo, con diseño no experimental, correlacional, con una muestra constituida por 35 docentes. Para la medición de la variable liderazgo transformacional se aplicó un cuestionario de 29 ítems dividido en cuatro dimensiones y para desempeño docente se aplicó un cuestionario de 34 ítems, 8 preguntas de la dimensión Personal, 11 preguntas de la dimensión Aulas y ambientes de aprendizaje, 8 preguntas de la dimensión Institucional y 7 preguntas de la dimensión Entorno. Se usó Rho Spemann para la prueba de hipótesis. Se concluyó que existe relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y desempeño docente en una institución educativa pública de Santa Anita, Lima 2021, demostrado por $Rho =$, con $p=0.000$ menor a 0.05 es decir con un nivel altamente significativo.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, desempeño docente, Personal, Aulas y ambientes de aprendizaje, Institucional y Entorno

ABSTRACT

The purpose of the research is to determine the degree of relationship between transformational leadership and teaching performance in a public educational institution in Santa Anita, Lima, 2021. Descriptive correlational study, hypothetical deductive method, with a non-experimental, correlational design, with a sample consisting of 35 teachers. To measure the transformational leadership variable, a 29-item questionnaire was applied divided into four dimensions and for teacher performance, and a 34-item questionnaire was applied, 8 questions from the personal dimension, 11 questions from the classrooms and learning environments dimension, 8 questions of the Institutional dimension and 7 questions of the Environment dimension. Rho spearman was used for hypothesis testing. It was concluded that there is a direct and significant relationship between transformational leadership and teaching performance in a public educational institution in Santa Anita, Lima, 2021, demonstrated by $Rho =$, with $p = 0.000$ less than 0.05, that is, with a highly significant level.

Keywords: Transformational leadership, teacher performance, Personal, Classrooms and learning environments, Institutional and Environment

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

Mundialmente en los países subdesarrollados se está consolidando la idea de que una de las bases es la educación para desarrollarse, es el eje principal para que la sociedad pueda lograr cumplir los objetivos en este mundo que está en constante cambio, retos, desafíos, en esta era de las herramientas digitales, en este mundo globalizado.

En Sudamérica, la educación es el pilar que conlleva al desenvolvimiento de un país y tiene que ser un factor del proyecto nacional presentando políticas educativas que se asuman por los educadores.

En el Perú nuestro sistema educativo se está encaminando a la descentralización, pero esto aún no se concretiza porque algunas instituciones educativas de características y niveles diferentes cuentan con directivos que desarrollan su labor netamente administrativa. Para lograr el cambio y optimizar la educación necesitamos que el directivo sea un líder transformacional, competente y el reto al cambio, para lograr el buen desempeño docente.

Actualmente la función de los directivos ha dado un cambio radical, adicionado a la labor administrativa de la institución educativa, debe ser un líder pedagógico, proyectando la estimulación intelectual, la destreza de motivar, de propiciar un ambiente correcto, favorable para las buenas relaciones interpersonales y propiciando la colaboración de la comunidad educativa.

En las escuelas se está experimentando cambios, destacando la importante función del director como líder transformacional y el desempeño docente, cuyo rol principal es desarrollar las competencias y aprendizajes significativos en los estudiantes quienes son el eje central de la educación, según Montenegro (2018)

Según Bracho & García (2013, p.13), sostiene que “el liderazgo transformacional incentiva la motivación a los alumnos que se encuentren en constante colaboración en las variaciones de su contexto interno, según lo que busca tomar conciencia a cada alumno y de esta manera empoderarlos en la misión

y la visión; y de esta forma se logren alcanzar, en un sano clima laboral, trabajando de forma entusiasta, responsable, productiva, sentido alto de compromiso con el alcance de los fines de la organización”.

Por lo que en esta investigación se quiere instituir la relación entre variables en un colegio público de Santa Anita, Lima 2021.

1.2 Formulación del problema

1.1.1 Problema general

¿Cuál es la relación del liderazgo transformacional y desempeño docente en la I.E. N° 107 Daniel Alcides Carrión, Santa Anita - Lima 2021?

1.1.2 Problemas específicos.

¿Cuál es la relación existente de estimulación intelectual y el desempeño docente en la I.E. N° 107 Daniel Alcides Carrión, Santa Anita - Lima 2021?

¿Cuál es la relación existente de la dimensión la motivación inspiracional y el desempeño docente en la I.E. N° 107 Daniel Alcides Carrión, Santa Anita - Lima 2021?

¿Cuál es la relación existente de la consideración individualizada y su influencia en el desempeño docente en la I.E. N° 107 Daniel Alcides Carrión, Santa Anita - Lima 2021?

¿Cuál es la relación existente de influencia idealizada y el desempeño docente en una I.E. N°107 Daniel Alcides Carrión, Santa Anita-Lima 2021?

1.2 Formulación de objetivos

1.2.1 Objetivo general

Instituir la relación existente entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la I.E. N° 107 Daniel Alcides Carrión, Santa Anita - Lima 2021.

1.3.2 **Objetivos específicos**

Instituir la relación existente de estimulación intelectual y el desempeño docente en una I.E. N° 107 Daniel Alcides Carrión, Santa Anita, Lima 2021.

Instituir la relación existente de la motivación inspiracional y el desempeño docente en la I.E. N° 107 Daniel Alcides Carrión, Santa Anita - Lima 2021.

Establecer la relación existente de la dimensión consideración individualizada y el desempeño docente en una I.E. N° 107 Daniel Alcides Carrión Santa Anita, Lima 2021.

Establecer la relación existente de influencia idealizada y el desempeño docente en la I.E. N° 107 Daniel Alcides Carrión, Santa Anita - Lima 2021.

1.3 **Justificación de la investigación**

a) Teórico.

La finalidad es reconocer la importancia de tener un líder transformacional en la institución educativa que proyecte y facilite el compromiso, el buen desempeño docente con toda la comunidad educativa donde se pueda apreciar, por ello debemos de mencionar al investigador James (1978) quien inició la definición de liderazgo transformacional en su trabajo de investigación descriptiva, fue Bass (1985) quien diseña la teoría del liderazgo transformacional, adicionándose a los conceptos iniciales de Burns. Así mismo considerar al desempeño docente a Montenegro (2018) y Valdez (2015).

b) Práctico.

El estudio hará posible instituir la relación presente entre las variables.

El presente trabajo, buscamos valorar, ambas variables. De esta manera los resultados ayudaran a la comunidad educativa a diseñar un plan de mejora, a revolve problemas, amenazas y debilidades con otra visión, incentivando y ejecutando mejoras constantes evidenciándose en las diversas actividades cotidianas del proceso por la mejora de los aprendizajes, importando el liderazgo transformacional y la actitud de compromiso docente.

c) Relevancia:

El estudio tiene una relevancia los resultados serán nuestro norte, tomando decisiones pertinentes, oportunas, para poder superar las deficiencias de acuerdo al desempeño docente bajo el liderazgo transformacional del directivo.

d) Pertinencia:

La pertinencia es la adecuación, conveniencia y oportunidad de una institución por ello es pertinente y la ocasión de actuar sobre una realidad que afecta el buen desarrollo de la institución con el liderazgo transformacional de estimulación intelectual y su relación en el desempeño docente.

e) Importancia:

Favorecerá a la Institución educativa, debido a que se hace posible efectuarlo considerando el apoyo de la comunidad educativa y con los materiales y de esa forma se permita instituir la relación de las variables, incentivando entre directores y maestros, su incentivación e intervención.

f) Metodológico:

Empleará instrumentos válidos y confiables todo con la finalidad de que los resultados del estudio sean antecedentes trascendentales para otros estudios, efectuar propuestas para mejorar el problema que se plantea.

De forma científica es trascendental debido a que dicho estudio constituye un aporte trascendental a otros estudios efectuados en diversos entornos y se considerará el origen que sistematiza y conoce más acerca de las variables en estudio.

CAPITULO II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

A nivel Internacional.

Rovira (2020), sustenta su estudio denominado “Liderazgo transformación y desempeño docente de la Universidad de Guayaquil Ecuador”, cuyo enfoque cuantitativo cualitativo, de diseño no experimental, transversal correlacional, de carácter descriptivo. Tuvo el propósito de establecer como influye las variables mediante una indagación bibliográfica y de campo que nos permita diseñar un plan de capacitación semejante, se empleó la encuesta como instrumento. Contó con 37 maestros y 3 directivos, aplicando una encuesta al primero y otra a los directivos, concluyendo que el 87,8% manifiestan que el liderazgo transformacional posee influencia en el desempeño docente y 97,3% requiere un plan de capacitación.

Víctor Pisco (2019) presento: “Liderazgo transformacional y desempeño docente” fue un estudio cuantitativo, transversal, de diseño no experimental de nivel correlacional, cuya finalidad fue instituir la relación de clima con el desempeño docente. Teniendo en cuenta la teoría del liderazgo transformacional propuesta por Bernard Bass (1985) el que sostiene que el liderazgo se puede medir por medio de la influencia ejercida por los líderes. De la misma manera, tuvo como base la teoría de la eficacia planteada por Bandura proponiendo que uno de los factores de los individuos sea la autoeficacia, en otras palabras, sea posible identificar las metas y los logros a pesar de los obstáculos presentados. El estudio presentó como muestra a 24 maestros y un muestreo censal. Se aplicó como técnica la encuesta e instrumentos se emplearon dos cuestionarios, el primero con 20 ítems y 0,986 como confiabilidad, el segundo con 12 ítems y 0,952 como confiabilidad, validándolos mediante juicio de expertos. Mostrando en los resultados que el 79,2% de los maestros evaluando con alto nivel de ambas variables. Concluyendo que no hay relación debido a $\rho = 0,285$ y $p = 0,177$.

López Pazmiño (2019) en el estudio de maestría relación de las prácticas de liderazgo transformacional con el trabajo colaborativo en las relaciones

interpersonales, Cuyo objetivo fue describir la forma de caracterizarse y relacionarse. El estudio tiene en cuenta de base la información los resultados de una encuesta cuantitativa descriptiva que se aplica en la universidad, pretendiendo determinar el punto de vista que poseen del clima laboral (Páez, Uessler, Arias, & Méndez, 2017). Teniendo en cuenta la variable liderazgo transformacional de acuerdo al efecto en equipos de trabajo, de la misma forma las prácticas que suministran el trabajo colaborativo y las dinámicas que se dan en conjunto que involucran las relaciones interpersonales de la institución. El instrumento empleado tuvo en cuenta los: trabajos colaborativos, relaciones interpersonales y prácticas de liderazgo. Según el tiempo, se habla de un transversal, con una muestra voluntaria. De los cuales fueron parte 2619 personas mayores de edad contando como un 87% de la totalidad de la población, que poseían funciones como maestros o administrativos. Debido a los resultados se revelaron prácticas de liderazgo y evidencias trascendentales de trabajo colaborativo y positivas relaciones interpersonales. De la misma manera, se encontraron correlaciones de forma significativa entre variables. Las prácticas de liderazgo se encuentran relacionadas, gracias a un $r = .676$, $p < 0.01$, con las variables gracias a un $r = .715$, $p < 0.01$. Adicionalmente, se encuentra una relación alta, debido a un $r = .835$, $p < 0.01$, entre variables. Concluyendo que las prácticas de liderazgo transformacional en los líderes del colegio se consideran positivas. Además, en los equipos de trabajo, se encuentran establecidas de forma clara, dinámicas que ayudan a fortificar la labor en equipo y las relaciones interpersonales. De acuerdo a la interrogante en estudio se evidenció una relación entre prácticas de liderazgo y los efectos en las variables. De la misma forma fue encontrada una alta correlación entre las variables estudiadas.

A nivel nacional

Arana y Coronado (2017) presentó liderazgo directivo y desempeño docente. Presentó una población de 48 maestros, y la muestra abarco la totalidad de la población. La investigación tuvo como tipo descriptivo correlacional, de diseño que se empleó correlacional y de instrumento: En caso del desempeño docente emplearon los exámenes del Dpto. de Dirección Académica, el cuestionario de liderazgo directivo que elaboraron Paz H. y Zamora C. (2014). Se obtuvieron de resultados una

relación entre las variables, manifestando que el estilo predominante es el Liderazgo Transformacional, en cuanto al desempeño docente existe un alto nivel.

Aguilar (2017), presentó “Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente en Educación Tecnológica de Huariaca, Perú.” de tipo correlacional, cuyo objetivo fue instituir la relación entre las variables presentadas, presentando como muestra a 117 alumnos de las carreras: Informática y Computación, Enfermería Técnica y Técnica en Fisioterapia y Rehabilitación. Para recolectar datos se hizo uso de la encuesta; y como instrumentos se utilizó un cuestionario para variable. Debido a lo que se concluyó la presencia de relación entre variables, logrando obtener un $Rho = 0.864$ y $p = 0.000 < 0.05$. Concluyendo que si se tiene un liderazgo transformacional con superior efectividad esto incidirá en una apreciación superior de buen desempeño de los maestros, superior rendimiento académico de alumnos y servicio educativo de mejor calidad.

De manera similar Sánchez, (2019), sustenta la tesis denominada liderazgo directivo en el compromiso organizacional. La finalidad fundamental es precisar en qué medida los estilos de liderazgo tienen influencia en el desempeño de los maestros. Efectuándose una investigación cuantitativa descriptiva con un cuestionario de 50 maestros como muestra. Cuyos resultados permitieron llegar a la conclusión que el liderazgo, debido a la teoría de Bass y Avolio y el Modelo de Rango Total, desenvuelta y correspondida de forma predominante al liderazgo democrático y transformacional; por otro lado, el Compromiso organizacional, según la teoría de Meyer y Allen, desenvuelta y correspondida de forma predominante con compromiso afectivo y normativo.

Regional

Ulfe Javier,(2018). En su estudio tuvo la misión de instituir la relación entre el liderazgo transformacional y desempeño docente. Empleando un método científico cuantitativo de diseño curricular. Considerando como muestra a 24 miembros y aplicando el diseño descriptivo correlacional, recolección de datos realizado consistiendo en identificar la correlación entre las variables que se están estudiando,

en este estudio se emplearan como instrumentos: escala tipo Likert para ambas variables, en el caso del liderazgo transformacional se conformará de 15 ítems y en el caso del desempeño docente de constituye de 20 ítems; luego de ello, se identificó y delimito la problemática, al procesar los datos mediante estadística inferencial, correlación de Pearson. Concluyendo, debido a los resultados, la presencia de relación entre las variables, arrojando un $Rho = 0,743$ y $p = 0,000$ por lo que se encuentra relación entre variables en la I.E. N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017.

Guzmán Aranda (2019) presentando el fin de manifestar la relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente en la cual debido a un $r=680$ se una relación moderada. Empleándose como técnicas: observación, en análisis recolección de datos, como instrumentos se utilizaron: cuestionarios para cada variable. Como método se empleó: correlación de corte trasversal descriptivo. 23 maestros conformaron la población a los que se le aplicaron ambos cuestionarios. Evidenciándose el rechazo a la hipótesis nula, afirmando la relación entre las variables.

Castro Valle & Zavaleta Zavaleta, (2020) presentó el fin de establecer la relación entre liderazgo transformacional y el desempeño docente, cuyo tipo es no experimental de corte trasversal y descriptivo correlacional en este estudio la población fue de 164 maestros y la muestra de 73, en los cuales se hizo uso la técnica: encuesta e instrumento a quienes se aplicó el cuestionario para las dos. En este caso se consideró la estadística descriptiva e inferencial para procesar los datos, teniendo en cuenta la prueba de normalidad y de acuerdo a lo obtenido, los datos que se distribuyen son encontrados no paramétricos, haciendo uso de la prueba Rho Sperman.

2.2 Bases teórico-científicas

2.2.1 Liderazgo Transformacional.

2.2.1.1 Concepto.

Bass (1985) manifiesta que dicho tipo de liderazgo se origina desde la forma que el líder impacta en sus subordinados. Los líderes que poseen habilidades transformacionales incitan, desde la concientización sobre la importancia y valor de los resultados que se obtuvieron al efectuar las tareas que se asignaron, a que sus subordinados cambien. De esta manera, el líder motiva a que logren trascender de lo que les interesa de forma personal en virtud a los objetivos que posee la institución. Originando de esta manera respeto y confianza, motivándolos a conseguir aún más de lo que se espera. (p.690)

Para Vilar (2006) es considerado como: “La forma de comportarse de los directivos que convierten a sus maestros en líderes de la actividad que se encuentran realizando, logra motivarlos mediante el logro, en otras palabras, le facilita recursos, para de esta manera lograr aún más de lo que espera conseguir, siendo conscientes de cuan importantes son los resultados que se obtienen con su labor logrando precisar los intereses propios de la organización, posteriormente manifiesta las altas expectativas altas de su labor, elevando de esta manera la confianza que tienen ellos mismos. (2006: p. 26)

De la misma forma, Fischman (2005) con base en las definiciones planteadas por Bass (1985) logra concluir en la sistematización de la definición de lo que es ser un líder transformacional como el que incrementa la concientización de sus subordinados acerca de cuán importante y cuanto valor tienen las metas que ha idealizado, colabora con que los integrantes de la organización logran superar sus intereses

personales y que elijan una noble causa como, por ejemplo: el bienestar del grupo.

Es posible manifestar de esta forma que el liderazgo transformacional es la habilidad de influir en los subordinados y así lograr los objetivos que se desean alcanzar por medio del ejemplo.

2.2.1.2. Dimensiones del Liderazgo transformacional.

Considerando como las dimensiones del liderazgo transformacional las siguientes:

Primera dimensión: estimulación intelectual, manifiesta que el líder debe estimular a que sus subordinados posean ideas innovadoras y creativas que partan tanto de cuestionamientos, como de la formulación de problemáticas antiguas aplicadas a la actualidad.

Segunda dimensión: motivación inspiracional, como lo manifiestan Bass y Avolio (2000, p.61) son considerados términos de entrega de significados y desafíos propios de los subordinados de parte del líder, se respeta el trabajo en equipo, la actitud optimista, entusiasta, con la que crea y comunica las alternativas creadas, motivando de esta forma a los que se encuentran en su entorno, consiguiendo subordinados que se involucren y comprometan.

Tercera dimensión: consideración individualizada, Bass y Avolio (2000, p.67). manifiestan, “un líder debe tratar a cada súbdito de acuerdo a lo que requiere y sus capacidades”. Es por ello que debe actuar tanto como entrenador, así como mentor de sus subordinados, conociendo cada entorno, requerimiento de los subordinados para así lograrlo y desarrollarlo, logrando que cada persona se sienta valorado de forma única. Manifestando formas de actuar apoyando, brindando buenos tratos y prestando atención a cada trabajador. Impactando directamente en la satisfacción de los subordinados.

Cuarta dimensión: influencia idealizada, se da a entender que es mostrar preocupación por los otros, simbolizado a comprometerse a darle

motivación, estimulación y de esta manera se da el desenvolvimiento del mismo. Más allá de todo, lo primordial se encuentra en ayudar a la persona a sentirse bien.

2.2.1.3. Teorías de liderazgo.

La Teoría de los rasgos se origina como una necesidad, en la década de los treinta y cuarenta, en la Primera Guerra Mundial. El ejército de Estados Unidos se interesó en encontrar y seleccionar de forma eficiente a individuos para que se unan al servicio militar, por lo cual, para conseguirlo, los líderes se ayudaban de ciertos investigadores de la *American Psychological Association* y así trabajar para producir el “*Army Alpha Intelligence Test*” haciendo posible que se establezca una escala para clasificar oficiales al servicio militar. Lo cual se basó en Stogdill analizando 163 investigaciones de rasgos, considerando que el líder debe contar con un sentido fuerte tanto de responsabilidad como de compromiso para lograr culminar una tarea, además de persistencia y vigor, para lograr los objetivos que se plantea, autoconfianza y aceptación a los resultados derivados de lo que decidieron, de la misma manera tolerante para las frustraciones que presente y aptitud para ejercer influencia en la conducta de otros.

Distintos científicos, en 1950, concluyeron que la perspectiva de los rasgos llegó a cierto instante en que el rendimiento empezó a decrecer como lo manifiesta Bass (1990). El estudio fue basado en un comportamiento de dirección, manifestando la Teoría del liderazgo conductual Yukl (1994), la cual analiza la forma que los directivos detallan las actividades que realizan, manejan su tiempo, funciones, roles y responsabilidades, el estudio del comportamiento de la dirección, en la que la conducta que tienen, se compara los líderes efectivos con los que no lo son. Robbins citado por Hersey y Blanchard (1993) manifiestan que únicamente la forma de liderazgo en la organización, no se puede emplear en las diversas

circunstancias presentadas, debido a que se debe tener en cuenta las reglas, estados de ánimo y dificultad de la labor entre todos.

Posteriormente, se origina la Teoría del liderazgo situacional, sostenida por Hersey y Blanchard (1982) teniendo como base la dirección o forma de comportarse de la tarea, la forma que se brinda apoyo tanto emocional como social o las relaciones personales y la disposición de los subordinados de acuerdo al estilo y capacidad demostrada al ejecutar las tareas. En dicho liderazgo uno de los aspectos más importantes es la forma que interactúa el líder y los subordinados. Como lo manifiesta Schein (1988) en el contexto es donde se establece principalmente la educación de la cultura, las veces que se encuentra presente en manera de presunciones que se comparten y que se asumen por los subordinados, se convierten en determinantes presunciones de lo definido y percibido como entorno.

Bass y Avolio (2000) manifiestan que los estilos de liderazgo escolar actualmente ya no son algo innovador, debido a que en el campo empresarial como la formación se estudian y profundizan. Se plantearon 3 tipos de liderazgo opuestos, por Burns (1978): no liderazgo, transaccional y transformacional. El no liderazgo denominado como *laissez faire*, es el que se detalla que es el que no se involucra, se mantiene distante, no toma decisiones en circunstancias que necesite que participe y se consideran trascendentales, por lo que los maestros se sienten que los han abandonado, trayendo como consecuencia una importante disconformidad de los maestros, conllevando a un desaliento laboral, ya que creen que su director es ineficaz. Pascual et al. (1993).

Beare et al. (1993), manifiesta que un líder transformacional actúa: teniendo en cuenta el rendimiento que consigue, promete, dando resultados de acuerdo al esfuerzo que le dedicó. Por otro lado, el líder transaccional actúa de acuerdo a sus valores, por ejemplo: responsabilidad, honestidad, imparcialidad y rectitud en lo que se compromete.

Bass y Avolio (1985) citado por Jara (2005), manifiesta que las dimensiones que hacen referencia al liderazgo transaccional son las mencionadas a continuación: recompensa contingente, en la que dicha recompensa es debido a se consiguieron los niveles de actuación que se especificaron, pudiéndose brindar en distintas formas como: bonos, incremento de remuneración, reconocimientos, promociones, entre otros. Por otro lado, no únicamente existen recompensas, si no además se encontrarán las penalizaciones en caso una labor no se ejecute efectivamente. Se encuentra la dimensión: dirección por excepción activo, en la que el propósito que tiene el líder es inspeccionar y evitar el que no existan variaciones que originen la ruptura de las reglas y decidir las correcciones que se requieren. Por último, se encuentra la dimensión: dirección por excepción pasivo, considerada en la que el líder únicamente se presenta al surgir las irregularidades y variaciones o al no lograrse los objetivos.

De acuerdo a Bass (1985), el líder transformacional muestra preocupación y guía a la transformación de sentimientos, forma de actuar y creencias de los subordinados. Adicionalmente a esto, existe una estimulación a los subordinados a que encuentren intereses que sean de toda la comunidad, sin importar que dejen sus propios intereses por otro lado, a pesar de lograr satisfacer los requerimientos existenciales vitales.

Desde una nueva perspectiva del liderazgo, se define lo que se llama liderazgo pedagógico, se considera como el trabajo de mover, influir en otras personas para de esta forma conseguir las metas y objetivos comunes de la institución, como lo manifiesta Leithwood (2009), es por eso, se considera a la destreza que posee una institución para conseguir que todos sus alumnos aprendan sin excluir a nadie.

En instituciones con liderazgo Pedagógico Bolívar (2010), la dirección no tiene lugar en lo alto de la pirámide, por el contrario, media en relaciones

como: desenvolver tomar decisiones con la cooperación de todos, delegar responsabilidades, compartir autoridad, efectuar que los miembros de la institución actúen. Como tarea que posee el director, tiene que guiarse a coordinar, facilitar y dinamizar de un grupo de profesionales, cuyo rol es de agente de cambio. En la institución que se debe mejorar, el líder director, se va acabando de tal forma que se vaya manifestando un liderazgo múltiple entre integrantes y conjuntos, de esta manera se comparte el liderazgo, de esta forma las labores y roles van más allá de asumirse de acuerdo a una función específica. Para crear cierta cultura que se basa en que los infantes aprendan es necesario; incentivar la comunicación, cooperación y cohesión entre profesores, trabajo bien realizado, desenvolver comprensiones y formas de ver lo que se debe corregir y mejorar

Ahora la gestión nueva de los colegios se encuentra requiriendo de que se cambie de rol, de forma “transformativa” y se estimule a desenvolverse como organización, con un liderazgo Pedagógico según lo cual Minedu, En dicha reforma de la escuela incentiva a alcanzar La escuela que se desea, considerando tres factores: Convivencia democrática e intercultural, Vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad y Gestión de los procesos pedagógicos.

2.2.2. Desempeño Docente.

2.2.2.1. Concepto.

De acuerdo a la UNESCO, un maestro altamente cualificado es aquel “maestro que tiene la cualificación mínima académica que se requiere para formar docentes para enseñar en cierto nivel, de conformidad con las políticas o Las leyes nacionales al respecto”. (2018) Artículo de opinión

El MINEDU (2020), manifiesta El Marco de Buen Desempeño Docente posee como finalidad colaborar con las políticas que tienen prioridad por el Minedu: aprendizajes de calidad y cierre de brechas, desenvolvimiento del maestro basado en criterios que se centran en una docencia correcta, y descentralización y modernización de la gestión educativa.

Para Orellana, en su libro Enseñanza y Aprendizaje (2003) manifiestan que el maestro debe ser profesional, especializado y formado con la finalidad de enseñar a alumnos, cierto conocimiento o área. De esta forma desde su formación tiene que prepararse para brindar estrategias que permitan a los alumnos lograr aprender. El maestro tiene que tener un cierto dominio y ser de forma pedagógica complejo, para que así atienda los determinados requerimientos de los alumnos.

Montenegro manifiesta que se considera a un grupo de ciertas formas de actuar. Las cuales son respuestas a como se cumplen los roles establecidos, en el que intervienen distintos aspectos del mismo maestro, alumno o el contexto en el que desenvuelve. Dicho desempeño se ejecuta en diversos niveles y entornos, tanto como institucional, en el salón, sociocultura y el mismo maestro a través de acciones reflexivas.

(2003, p.21). En la presente investigación se asume el concepto de (Montenegro, 2003)

2.2.2.2. Dimensiones del desempeño docente.

Minedu (2020) manifiesta son:

Primera dimensión: reflexiva. El maestro consolida su identidad profesional en el desarrollo cotidiano que realiza. Reflexionando en y desde su práctica. Analiza, toma decisiones, apoderándose de forma crítica de distintos conocimientos, logrando desarrollar diversas capacidades, asegurando la mejora de los aprendizajes de sus educandos. En su labor docente, se debe apreciar el manejo de saberes pedagógicos, disciplinares, conocer las características de los alumnos, su entorno, realizando una reflexión acerca de los procesos y propósitos de la enseñanza. El maestro debe fabricar una autoevaluación de su práctica y de sus pares. Teniendo como soporte, como fue indicado, el saber, En lo que el saber del maestro es dinámico, práctico y sincrético, su labor resulta especializado y complejo. (Minedu, 2020 p.18)

En la segunda dimensión relacional. En la docencia hay una conexión entre individuos que participan en un proceso de aprendizaje, que se planifica,

dirige y evalúa por profesionales de la enseñanza. Dicho proceso hace posible crear vínculos afectivos, cognitivos y sociales haciendo del profesorado una profesión de carácter subjetivo, ético y cultural.

En dichas relaciones, el maestro aprende en al interactuar con los alumnos, principales sujetos de su trabajo pedagógico, valora sus diferencias entre cada uno y características socioculturales. En el Perú, muchos docentes aprecian estas características, especialmente la buena conexión que logran iniciar con ellos, con la familia y la comunidad característica del buen desempeño docente. (Minedu, 2020 p.18).

Tercera dimensión colegiada, los maestros desenvuelven de forma esencial las tareas que poseen en la institución con el fin de afirmar que los que se benefician principalmente sean los alumnos y aprendan y consigan las competencias que se esperan. La práctica profesional es organizacional y social. Se relaciona con sus compañeros docentes, directivos con la finalidad de coordinar, planear, hacer y evaluar procesos pedagógicos en el colegio. Dicha circunstancia, que se nota en la organización, hace posible el trabajo en equipo y la reflexión sistemática de las propiedades y logros al enseñar.

Para lo que es necesario que los educadores se apoyen y organicen entre ellos. Planificar y desarrollar la forma de enseñar, en la que se aspira que se concrete el objetivo de la organización, haciendo posible que los integrantes entiendan que los resultados del trabajo individual tienen dependencia de lo que sus compañeros logren, y de esta misma manera en lo que el logre. La práctica individual de la enseñanza se entiende de una mejor forma desde un punto de vista colegiado (Minedu, 2020 p.18)

La cuarta dimensión ética se encuentra en el compromiso y responsabilidad moral de los alumnos, aprendizajes y formación humana. Desde este punto, son expresados en la forma de reconocer de acuerdo a las diferencias presentadas y selección como se emplean los medios. El maestro puede atender a distintos grupos de alumnos, responsabilizándolos a todos, tomando decisiones y eligiendo estrategias que se puedan aplicar arreglando la misión de la organización y los propósitos del sistema educativo nacional

La profesión de maestro tiene un fundamento ético que involucra respetar derechos, dignidad tanto de niños como de adolescentes. Exigiéndole al maestro un adecuado comportamiento moral, gran calidad profesional búsqueda sistemática de medios y estrategias, promoviendo de esta manera en cada alumno. Se tiene la dificultad que la labor del maestro requiere que se tenga una vista de la diversidad de muchos aspectos pluralidad étnica, lingüística, cultural y biológica, que son aspectos que caracterizan al Perú, pensando en la forma de canalizar los aportes para una fabricación de una sociedad con más democracia

Los maestros enseñan brindando un servicio de manera pública, de los cuales se benefician los alumnos. Tratándose de una acción profesional la cual regula el estado, vinculando su desempeño con las acciones y resultados derivados de ellos, por lo cual, son responsables de manera social de sus alumnos, familias, comunicad y de la sociedad. Por lo cual es trascendental en la presente dimensión que el maestro rechace acciones de discriminación, corrupción, violencia y terrorismo, para así constituirse como una referencia de formas de actuar y acciones éticas en el contexto social. (Minedu, 2020 p.19).

Así mismo Montenegro (2003), manifiesta que para el son importantes las dimensiones siguientes: Personal, aula y otros ambientes de aprendizaje, institucional y entorno, las mismas que se consideran convenientes para el presente estudio y se describirá de la siguiente manera:

Primera dimensión: aspecto personal, es el origen en el que es regido el profesional: para ser profesional, primero se debe ser persona. De donde se distinguen dos aspectos: organizar la vida personal y formación y cualificación profesional. (Montenegro, 2003 p.50).

Segunda dimensión: el salón y otros ambientes de aprendizaje. Los maestros tienen que fundamentar su forma de actuar en la teoría, metodología y tecnología. De forma práctica la forma de laborar en el salón envuelve las actividades en tres fases: previas, desarrollo del aprendizaje y posteriores. En el caso de las primeras actividades, en este caso las previas son guiadas a

desempeños formativos. En caso del desarrollo son actividades guiadas para lograr un aprendizaje en la enseñanza de los alumnos. Sin embargo, el docente aún no ha terminado con su labor, debe hacer un seguimiento al salir del aula. Finalmente, hace una reconstrucción de lo que se ha ejecutado y evalúa las estrategias metodológicas que ha utilizado. (Montenegro, 2003 p.52).

Tercera dimensión: institucional, como propósito del desempeño docente en el colegio se considera ejecutar su gestión de acuerdo a los fines del proyecto educativo, ayudando a su desenvolvimiento. El maestro se encuentra en una red rica en cuanto a relaciones con sus pares, directivos, y padres de familia. De esta forma el desempeño es posible que se encuentre en dos factores generales del fortalecimiento del entorno y la contribución en el proyecto educativo. (Montenegro, 2003 p.53).

Cuarta dimensión se encuentra al entorno, llamado también ambiente, la relación se tiene con el son las acciones que se ejecutan y trascienden el marco de la organización. Favorecer al desenvolvimiento social y cultural. Cuenta con dos factores: interacción cultural y relaciones interinstitucionales (Montenegro, 2003 p.54).

Las dimensiones señaladas anteriormente se asumen en la investigación.

2.3 Marco conceptual

Liderazgo transformacional. Fischman (2005) sostiene que se considera constructo que se ha podido probar de forma total, siempre que existen estudios que ayudan a demostrar que dirigirse a orígenes importantes se vuelve efectivo, de la misma forma lograr una mejoría al servir a los clientes, transmitir bienestar a la organización, entorno, no con lleva a contradecirse a que sean rigurosos con lo que se obtiene. De esta manera es trascendental, que los que integran la organización entiendan la imagen entera y la forma que su labor contribuye a la organización, de esta manera se va motivando de forma trascendental, y el liderazgo es efectivo (p.36).

La estimulación intelectual. Fischman (2005 p.14) manifestaba que era una acción que los líderes incitan a los subordinados que innoven, creen partiendo de cuestionamientos y planteamiento de problemáticas antiguas. De esa forma, los errores no se critican, ni las formas o ideas que no se asemejan a las del líder, el practicar la estimulación intelectual, en ocasiones genera confusiones, o por el contrario puede ser que ayude a desenvolverse de forma intelectual. Las personas, pueden imaginar que dicha práctica se encuentra basada en entrenar y capacitar, no obstante, el autor del liderazgo transformacional tiene como fin manifestar algo sobre innovar y crear.

La motivación inspiracional, Bass y Avolio (2000, p.61), manifiestan que se considera, de acuerdo a la entrega de significados y desafíos se sus subordinados, de parte del líder. “Incentivando el trabajo en equipo, una actitud entusiasta y optimista, brindando alternativas, lo cual inspira e incentiva a los individuos que se encuentran en su entorno, consiguiendo seguidores que se involucran y comprometen con una visión compartida nueva”.

La consideración individualizada, Bass y Avolio (2000, p.67), manifiestan, “un líder debe tratar a cada súbdito de acuerdo a lo que requiere y sus capacidades”. Es por ello que debe actuar tanto como entrenador, así como mentor de sus subordinados, conociendo cada entorno, requerimiento de los subordinados para así lograrlo y desarrollarlo, logrando que cada persona se sienta valorado de forma única. Manifestando formas de actuar apoyando, brindando buenos tratos y prestando atención a cada trabajador. Impactando directamente en la satisfacción de los subordinados.

La influencia idealizada. Las personas toman como modelo la forma de actuar de sus líderes, y los imitan, admiran, respetan e incluso confían en sus líderes. Esto debido a que además presentan conductas morales y éticas, inspiran e incitan a sus seguidores. Se sabe que otra característica de los líderes es que fomenta el trabajo en equipo y ayuda a generar expectativas a futuro. De acuerdo a lo que menciona Gómez se le considera al grado que los líderes actúan de manera carismática logrando que las personas a su cargo logren identificarse con ellos, esto envuelve el hecho que los dirija, motive, desarrollando de esta forma que se

comprometan emocionalmente con la visión, misión y valores de la fundación y del equipo. De esta forma el líder no tiene que estar conforme con su puesto de líder, por el contrario, debe tener siempre ganas de crecer para de esta forma seguir incentivando a sus súbditos. Adicionalmente, un líder siempre debe contar con coherencia en su vida, ya que es primordial para que tenga influencia en sus súbditos. No obstante, no es suficiente que tenga coherencia, si no debe demostrarlo, darle tiempo y esfuerzo para tener al tanto a sus súbditos de sus objetivos e intenciones.

Desempeño Docente. Montenegro manifiesta que se considera a un grupo de ciertas formas de actuar. Las cuales son respuestas a como se cumplen los roles establecidos, en el que intervienen distintos aspectos del mismo maestro, alumno o el contexto en el que desenvuelve. Dicho desempeño se ejecuta en diversos niveles y entornos, tanto como institucional, en el salón, sociocultura y el mismo maestro a través de acciones reflexivas.

2.4 Identificación de dimensiones.

- **Variable 1: Liderazgo transformacional**

Constituido por las dimensiones:

- Estimulación intelectual
- Influencia idealizada.
- Motivación inspiracional
- Consideración individual

- **Variable 2: Desempeño docente.**

Constituido por las dimensiones:

- Personal.
- Entorno
- Institucional
- Aula y demás ambientes de aprendizaje

2.5 Formulación de hipótesis

2.5.1 Hipótesis general.

Existe la relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la I.E. N° 107 Daniel Alcides Carrión, Santa Anita, Lima, 2021.

2.5.2 Hipótesis específicas

H1= Existe la relación directa y significativa entre la dimensión de estimulación intelectual y el desempeño docente en la I.E. N° 107 Daniel Alcides Carrión, Santa Anita, Lima, 2021.

H2=Existe la relación directa y significativa entre la dimensión motivación inspiracional y el desempeño docente en la I.E. N° 107 Daniel Alcides Carrión, Santa Anita, Lima, 2021.

H3=Existe la relación directa y significativa entre la dimensión consideración individualizada y el desempeño docente en la I.E. N° 107 Daniel Alcides Carrión, Santa Anita, Lima, 2021.

H4=Existe la relación directa y significativa entre la dimensión influencia idealizada y el desempeño docente en la I.E. N° 107 Daniel Alcides Carrión, Santa Anita, Lima, 2021.

2.6 Variables.

Definición Operacional.

Variable 1: Liderazgo transformacional

Constituido por las dimensiones: motivación inspiracional, estimulación intelectual, influencia idealizada, consideración individual, y se utilizará un cuestionario para la medición del liderazgo transformacional.

Variable 2: Desempeño docente

Constituido por las dimensiones: Dimensión Personal, Entorno, Institucional, Aula y demás ambientes de aprendizaje y se utilizará como instrumento la escala de valores para medir el desempeño docente.

2.5.3 Definición operacional

Se medirá el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente en una I.E. pública de Santa Anita, Lima, 2021 por medio de un **cuestionario** de 29 interrogantes.

2.5.4 Operacionalización

Tabla 1
Operacionalización de las variables de Liderazgo transformacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores
Liderazgo transformacional	Bass (1985) manifestando que dicho de liderazgo se origina desde los efectos producidos por el líder. Los líderes poseen las características transformacionales incentivan cambios desde la concientización acerca de la importancia y el valor revestidos por los resultados conseguidos luego de efectuar las tareas determinadas. Adicionalmente, la líder incentiva a los miembros que trasciendan sus intereses personales de acuerdo a los objetivos de la organización. Lo cual origina confianza y respeto por los adeptos, motivados a conseguir más de lo que se espera en un inicio. (p.690)	Compuesto por las dimensiones siguientes: Estimulación intelectual Motivación inspiracional Consideración individual Influencia idealizada.	1. Estimulación intelectual 2. Motivación inspiracional 3. Consideración individualizada 4. Influencia idealizada	1.1 Promover la innovación y capacitación del maestro 1.2 Creatividad y ruptura de esquemas 2.1 Satisfacción por la gestión del director 2.2 Comparte metas y proyección futura 3.1 Presta atención personal a cada maestro 3.2 Reconoce la labor destacada 4.1 Transmite confianza 4.2 Inspira respeto	1-7 8-15 16-23 24-29	Escala de Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Tabla 2*Operacionalización del desempeño docente.*

Definición conceptual variable 2: desempeño docente	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores	
Montenegro manifiesta en su escrito acerca de la evaluación y desempeño docente, manifestando que desempeño son ciertas acciones. Comprendiéndose en cumplir sus obligaciones, las detalladas por factores que se asociados a maestro mismo, alumno y contexto. El desempeño docente es ejercido en diversos niveles, entorno socio cultural, institucional, el salón y el mismo maestro por medio de una acción reflexiva (2003, p.21).	Lo constituyen las siguientes dimensiones: Personal. Aula y demás ambientes de aprendizaje Institucional Entorno	1. Personal	1.1 Organización de la vida personal	1-8	Escala de Likert	
						2.1 Actividades previas
		2.2 Se efectúa las experiencias de aprendizaje	20-27	2. Casi nunca		
				3.1 Fortalecimiento del entorno institucional	28-34	3. A veces
		4.1 Relaciones interinstitucionales				4. Casi siempre
				4.2 Interacción cultura		5. Siempre
		3. Institucional	3.2 Contribuciones al proyecto educativo			
				4. Entorno		

CAPITULO III METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

Fue de tipo descriptivo correlacional, ya que se rige al liderazgo transformacional y desempeño docente, con la misión de ayudar a instituir la relación poseída entre variables. Según Días (2009) menciona que este tipo especifica las características trascendentales tanto de individuos, conjunto, u otro fenómeno que se desee analizar, medir o evaluar dimensiones, o componentes del fenómeno a estudiar.

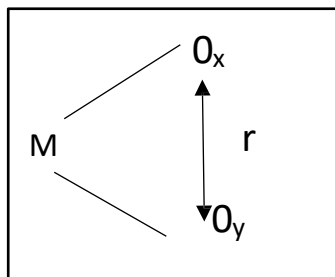
3.2 Métodos de investigación

En este caso, el método fue hipotético deductivo, debido a que se inicia de una hipótesis y se investigó, se deducen conclusiones a raíz de las hipótesis. Según Bisquerra (2009) el método hipotético deductivo origina el planteamiento de teorías bases, para luego formar una hipótesis que luego tendrá que ser comprobada mediante un razonamiento deductivo validado de forma empírica.

3.3 Diseño de investigación

Según Gómez (2006) el diseño que se maneja para efectuar estudios de cosas que pasan y fenómenos reales, en un específico tiempo es correlacional. Por consiguiente, el diseño del estudio fue no experimental, transversal, correlacional, como lo sustenta (Hurtado y Toro, 2007).

Se esquematiza.



Donde:

M: Maestros

x, y: Variables

O_x: Liderazgo transformacional.

O_y: Desempeño docente.

r: Relación.

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

Para Ñaupas et al. (2013) todo estudio requiere elementos de una población para llegar a medir las variables y lograr lo que se espera, debido a que la población es considerada como el conjunto de personas, cosas e instituciones que son motivo de investigación, y de quienes se extraerá la información para la medición de las variables.

La población se constituyó de 97 maestro de la I.E. N° 107 “Daniel Alcides Carrión” Santa Anita Lima.

Tabla 3

Población de docentes de la I.E. N° 107 “Daniel Alcides Carrión” Santa Anita - Lima 2021.

Docentes	H	M	T
Docentes de la I.E. N°107“DAC” Santa Anita	40	57	97
Total			97

Nota. Nómina de docentes de la institución educativa N°107 D.A.C.

3.4.2. Muestra:

Según Ñaupas et al. (2013) donde indican que: “Una parte del universo o población, es la muestra, la cual es elegido por diferentes métodos, tomando en cuenta la representatividad del universo” (p.246).

Estuvo constituida por 35 docentes de primaria.

Tabla 4

Muestra de docentes.

Docentes	H	M	T
primaria	10	20	30
Total			30

Nota. Nómina de docentes de la I.E. N°107 D.A.C.

Criterio de inclusión

La muestra es seleccionada porque los docentes pertenecen al nivel primario de la I.E. N° 107 “Daniel Alcides Carrión”, Santa Anita -Lima en el año 2021.

Criterio de exclusión

La totalidad de los maestros que no fueron considerados por no ser del nivel primario.

Muestreo

Para Otzen y Manterola (2017) el muestreo se considera una herramienta de la investigación, que tiene por finalidad establecer que elementos de la población deben examinarse, cuyo propósito de realizar inferencias sobre dicha población.

En el establecimiento del tamaño de la muestra fue aplicada la técnica del muestreo no probabilístico de una manera intencional o por conveniencia del investigador seleccionando a los maestros de primaria.

3.5 Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Tabla 5

Instrumentos por variables.

Variable	Técnica	Instrumento
Variable 1 Liderazgo transformacional	Encuesta	Cuestionario: Liderazgo transformacional.
Variable 2 Desempeño Docente	Encuesta	Cuestionario: Desempeño Docente

Nota. Información de los cuestionarios de la base de datos.

3.5.1. Técnicas.

Para Gómez (2012) la encuesta se considera: “la técnica recolectar información posee el propósito de buscar adjudicarse el punto de vista de los individuos de acuerdo al tema en estudio, brindando inferencias posibles para tomar decisiones” (p. 174).

En la presente investigación se utilizó encuestas para evaluar las variables en estudio.

3.5.2. Instrumentos

El instrumento que se empleó para la medición del liderazgo transformación y el desempeño docente fue el cuestionario. De acuerdo con Maya (2014) el cuestionario es el instrumento constituido de una secuencia de ítems, según el criterio que emplee el investigador y se puede aplicar con una continua intervención del que encuesta o autoadministrado.

Se aplicaron dos instrumentos, los cuales son detallados a continuación:

a. Cuestionario de liderazgo transformacional.

Nombre: Escala valorativa para medir el liderazgo transformacional del director. Br. Heller Koraly Varas Toribio fue la autora. Objetivo: Medición y observación el liderazgo transformacional del director, mediante los maestros de los Institutos Superiores del distrito de Guadalupe 2017. Usuarios. Recogiendo, en los maestros, la información de la institución pública de la RED 12 Carabayllo 2015.

Forma de administración y modo de aplicación. La escala conforma 29 ítems, 7 interrogantes de estimulación intelectual, 8 de motivación inspiracional, 8 de consideración individual, y 6 de influencia idealizada. En la presente investigación se emplearán dos cuestionarios, ambos con cinco alternativas de respuesta en escala ordinal. Para el cuestionario sobre el liderazgo transformacional las alternativas son:

- Siempre (5)
- Casi siempre (4)
- A veces (3)
- Casi nunca (2)
- Nunca (1)

Empleados para valorar el liderazgo transformacional del director. Guardando de esta manera, relación con los indicadores del: liderazgo transformacional. La escala valorativa se desarrolló individualmente, asignando los datos necesitados según las indicaciones para el desenvolvimiento del instrumento. La escala valorativa aplicados simultáneamente de la I.E. Con 30 minutos de duración, y los materiales que se empleó fueron: formulario por vía electrónica.

Validación.

En cuanto a la validez se efectuó mediante la valoración de tres expertos en educación, los cuales analizaron a detalle la correspondencia teórica entre cada uno de los ítems de los cuestionarios. Teniendo como criterios la calidad de redacción, amplitud de contenido, congruencia y coherencia con los indicadores y dimensiones.

Confiabilidad.

La confiabilidad fue ejecutada mediante una prueba piloto aplicada a 35 maestros del nivel primario, arrojando un Alpha de Cronbach de ,936.

b. Cuestionario: escala para el desempeño docente.

El instrumento que empleamos para desempeño docente es un cuestionario que estuvo bajo la creación de Br. Heller Koral y Varas Toribio. Su validación estuvo a cargo de 5 expertos para poder la sustentación de su tesis. La Escala valorativa que mide el desempeño de la Institución Educativa de Lima, recogiendo información.

Se presentaron 34 ítems, 11 interrogantes de Aulas y ambientes de aprendizaje, 8 interrogantes de Personal, 8 interrogantes de Institucional y 7 interrogantes de Entorno; cuya valoración sería: Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca. Siendo los mismos para la variable: clima organizacional. La confiabilidad se ejecutó a través de la prueba piloto aplicada a 70 maestros, arrojando un Alpha de Cronbach de 962.

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los datos que se adquirieron se procesaron usando la normalidad si sale menor de 0,05 empleando Rho Sperman, con prueba no paramétrica, si sale la normalidad mayor de 0,05 se usara una prueba paramétrica que es Pearson.

Se tuvo el fin de confirmar la efectividad de relación entre las variables, también se empleó la estadística inferencial que son las tablas y figuras esto es para manifestar la distribución.

3.7. Aspectos éticos

Helsinki, manifiesta la información vertida en el presente estudio. Al ser un estudio social se manejarán los cuestionarios anónimos, con datos verídicos, la información se ahondará y será de uso compartido. Se empleará las normas APA para citar y referenciar; así como también se sometió al programa turniting para validar la información que no sea copia de otras investigaciones.

CAPITULO IV RESULTADOS

4.1. Presentación y análisis de resultados

4.1.1. Nivel de liderazgo transformacional

Tabla 6
Nivel de liderazgo transformacional.

Nivel	Bajo		Medio		Alto		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Liderazgo transformacional	0	0	4	11,4	31	88,6	35	100
Estimulación intelectual	0	0	5	14,3	30	85,7	35	100
Motivación inspiracional	0	0	16	45,7	19	54,3	35	100
Consideración individualizada	0	0	5	14,3	30	85,7	35	100
Influencia idealizada	0	0	7	20,0	28	80,0	35	100

Nota. Información extraída de la base de datos de los cuestionarios

Análisis:

Interpretación:

Para la variable liderazgo transformacional, del 100% de los docentes, se encontró que el nivel medio abarca un 11,4% y, el nivel alto un 88,6%. Respecto a sus dimensiones se considera en la dimensión estimulación intelectual se evidencia que un 14,3% presenta un nivel medio, y el nivel alto se ve representado por un 85,7%. De la misma manera en la dimensión motivación inspiracional se evidencia que el nivel medio abarca un 45,7%, el 54,3% en un nivel alto, respecto a consideración individualizada se evidencia que el nivel medio presenta un 14,3%, y un nivel alto con el 85,7%. Finalmente, respecto a la dimensión influencia idealizada se evidencia que el 20,0% en un nivel medio y en él un nivel alto un 80,0%.

Nivel de desempeño docente

Tabla 7

Nivel de desempeño docente.

Nivel	Bajo		Medio		Alto		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Desempeño docente	0	0	7	20,0	28	80,0	35	100
Personal	0	0	4	11,4	31	88,6	35	100
Aula y otros	0	0	7	20,0	28	80,0	35	100
Institucional	1	2,9	4	11,4	30	85,7	35	100
Entorno	1	2,9	6	17,1	28	80,0	35	100

Nota. Información extraída de la base de datos de los cuestionarios

Análisis:

Se visualiza en la Tabla 7 y Figura 2, que el 20.0% de los maestros manifestaron que existe un nivel medio de desempeño docente; seguido por un 80% indican un alto nivel y un 0% un bajo nivel. En la dimensión personal los maestros manifestaron en el nivel medio 11,4 %; seguido 88,6% en el nivel alto y un 0% un bajo nivel. En la dimensión de aula y otros 20,0% manifestaron que existe en el nivel medio; seguido por un 80.0% indican un alto nivel y un 0% un bajo nivel. En la dimensión institucional 11,4% manifestaron que existe en el nivel medio; seguido por un 85.7% indican un alto nivel y un 2,9% en un bajo nivel. Finalmente, en la dimensión entorno 17,1% manifestaron que existe en el nivel medio; seguido por un 80.0% indican un alto nivel y un 2,9% en un bajo nivel.

Tabla 8

Distribución de frecuencias según liderazgo transformacional y el desempeño docente en la I.E. N° 107 Daniel Alcides Carrión, Santa Anita - Lima 2021.

			Desempeño docente		
			Medio	Alto	Total
Liderazgo transformacional	Medio	Recuento	3	1	4
		% del total	8,6%	2,9%	11,4%
	Alto	Recuento	1	30	31
		% del total	2,9%	85,7%	88,6%

Total	Recuento	4	31	35
	% del total	11,4%	88,6%	100,0%

Figura 1

Distribución de frecuencias según liderazgo transformacional y el desempeño docente en la I.E. N° 107 Daniel Alcides Carrión, Santa Anita - Lima 2021.

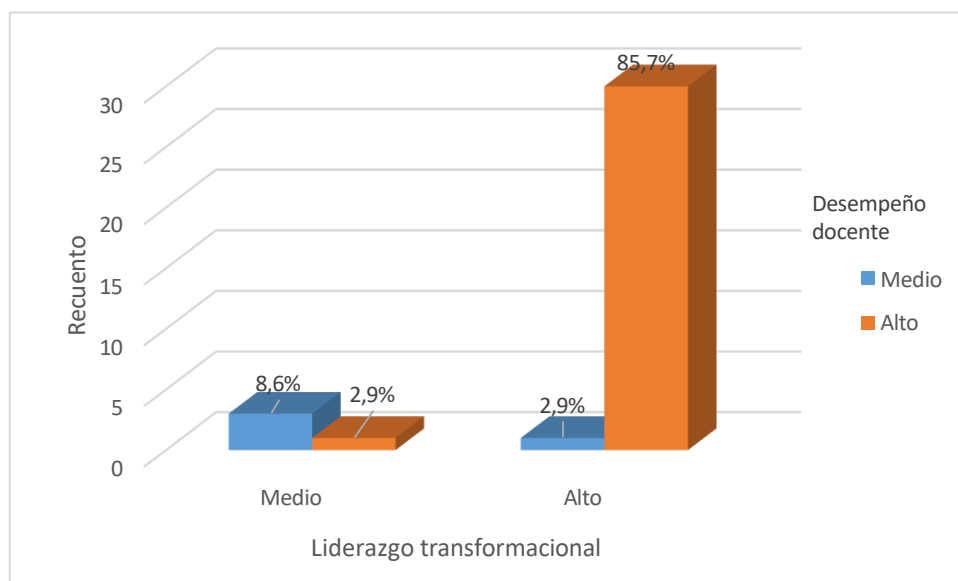


Tabla 9

Distribución de frecuencias según estimulación intelectual y el desempeño docente en una I.E. N° 107 Daniel Alcides Carrión, Santa Anita, Lima 2021.

		Desempeño docente			
		Medio	Alto	Total	
Estimulación intelectual	Medio	Recuento	4	1	5
		% del total	11,4%	2,9%	14,3%
	Alto	Recuento	0	30	30
		% del total	0,0%	85,7%	85,7%
Total	Recuento	4	31	35	
	% del total	11,4%	88,6%	100,0%	

Figura 2

Distribución de frecuencias según estimulación intelectual y el desempeño docente en una I.E. N° 107 Daniel Alcides Carrión, Santa Anita, Lima 2021.

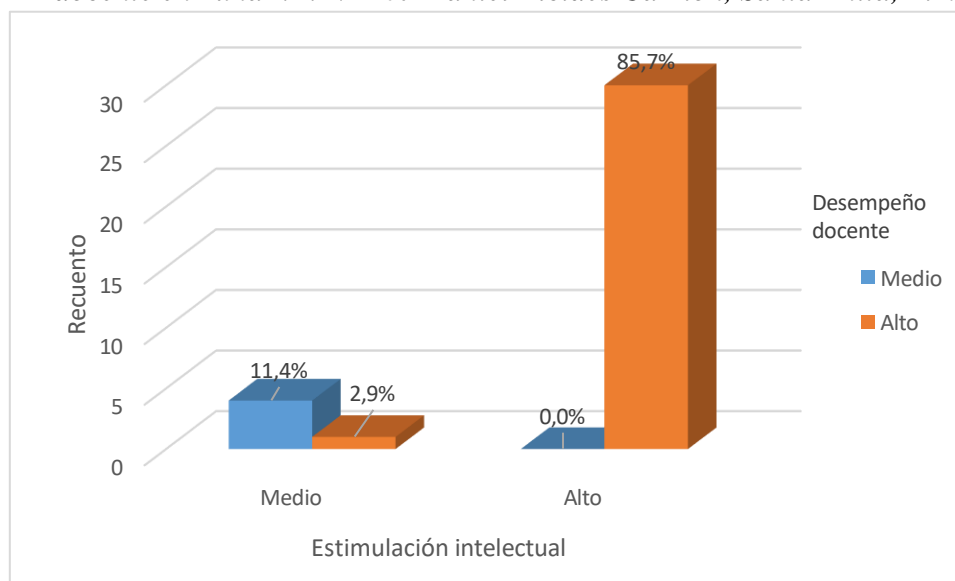


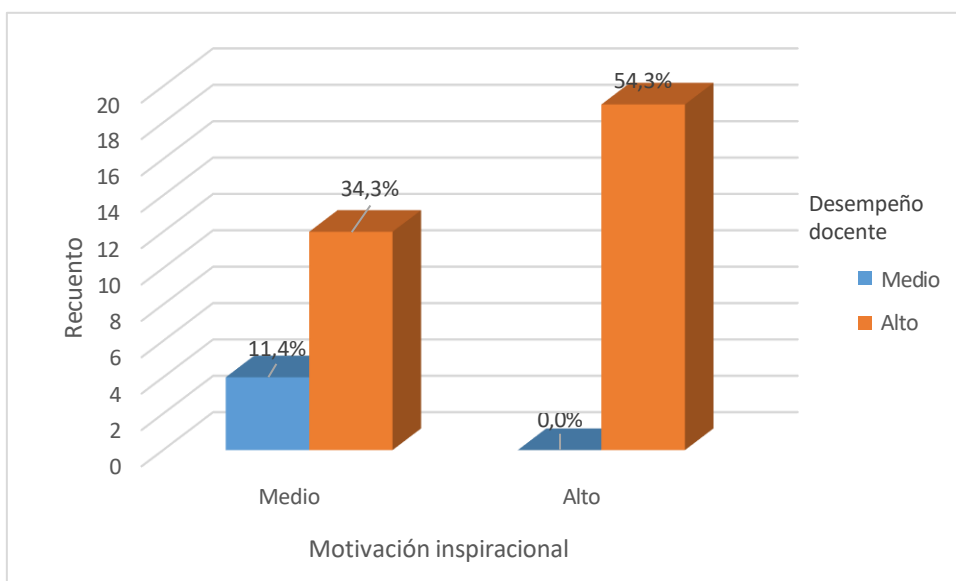
Tabla 10

Distribución de frecuencias según motivación inspiracional y el desempeño docente en la I.E. N° 107 Daniel Alcides Carrión, Santa Anita - Lima 2021.

			Desempeño docente		
			Medio	Alto	Total
Motivación inspiracional	Medio	Recuento	4	12	16
		% del total	11,4%	34,3%	45,7%
	Alto	Recuento	0	19	19
		% del total	0,0%	54,3%	54,3%
Total	Recuento	4	31	35	
	% del total	11,4%	88,6%	100,0%	

Figura 3

Distribución de frecuencias según motivación inspiracional y el desempeño docente en la I.E. N° 107 Daniel Alcides Carrión, Santa Anita - Lima 2021.



Distribución de frecuencias según influencia idealizada y el desempeño docente en la I.E. N° 107 Daniel Alcides Carrión, Santa Anita - Lima 2021.

Tabla 11

Distribución de frecuencias según consideración individualizada y el desempeño docente en una I.E. N° 107 Daniel Alcides Carrión Santa Anita, Lima 2021.

		Desempeño docente			
			Medio	Alto	Total
Consideración individualizada	Medio	Recuento	3	2	5
		% del total	8,6%	5,7%	14,3%
	Alto	Recuento	1	29	30
		% del total	2,9%	82,9%	85,7%
Total		Recuento	4	31	35
		% del total	11,4%	88,6%	100,0%

Figura 4

Distribución de frecuencias según consideración individualizada y el desempeño docente en una I.E. N° 107 Daniel Alcides Carrión Santa Anita, Lima 2021.

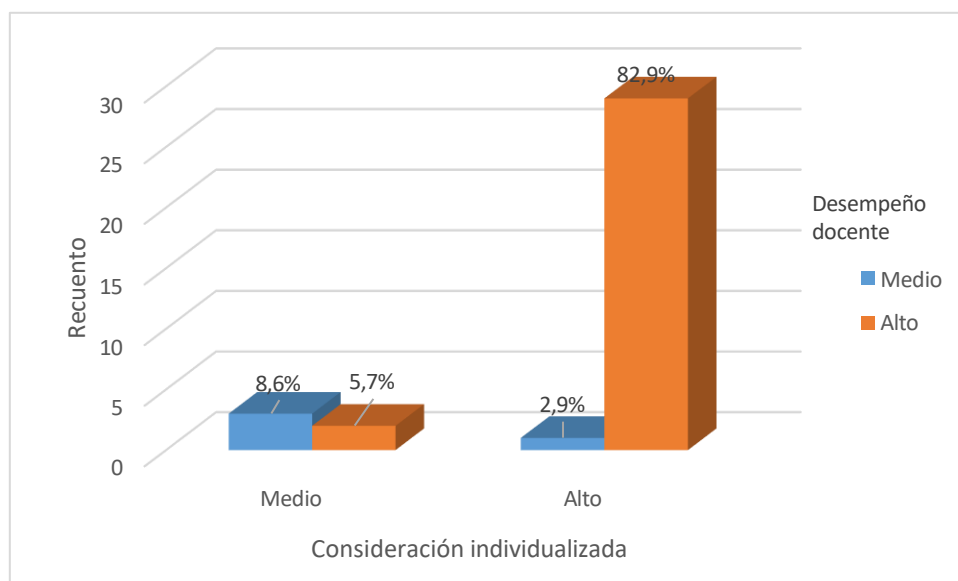


Tabla 12

Distribución de frecuencias según influencia idealizada y el desempeño docente en la I.E. N° 107 Daniel Alcides Carrión, Santa Anita - Lima 2021.

			Desempeño docente		
			Medio	Alto	Total
Influencia idealizada	Medio	Recuento	3	4	7
		% del total	8,6%	11,4%	20,0%
	Alto	Recuento	1	27	28
		% del total	2,9%	77,1%	80,0%
Total	Recuento	4	31	35	
	% del total	11,4%	88,6%	100,0%	

Figura 5

Distribución de frecuencias según influencia idealizada y el desempeño docente en la I.E. N° 107 Daniel Alcides Carrión, Santa Anita - Lima 2021.

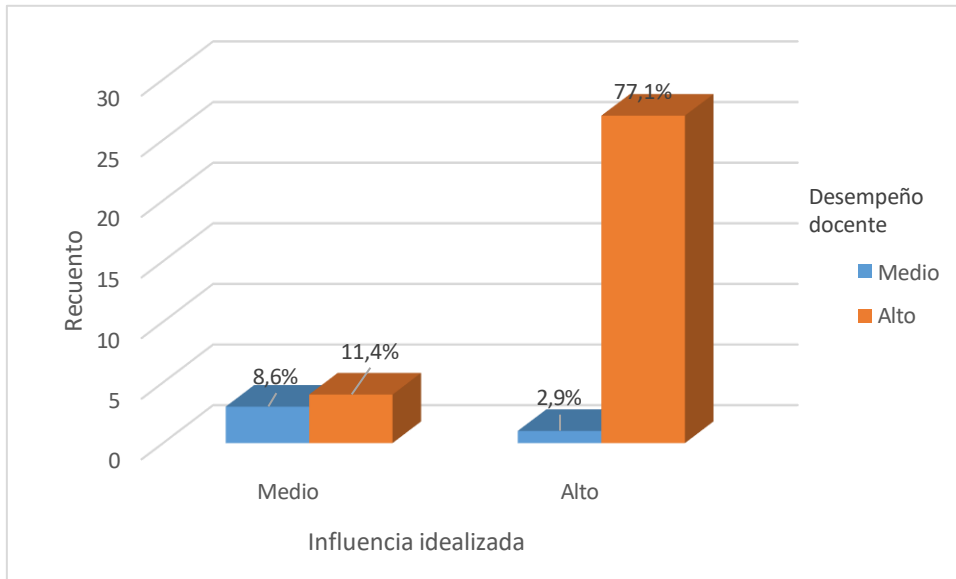


Tabla 11
Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,524	35	,000	,372	35	,000
Desempeño docente	,524	35	,000	,372	35	,000

Descripción:

El presente estudio, presenta como muestra se encuentra compuesta por 35 elementos, por lo que, es menor a 50 elementos, es necesario en este caso para determinar la normalidad asumir el criterio de los teóricos Shapiro – Wilk, al observar la columna de la 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 consiguiente se considera que el estadístico de contraste adecuado para procesar los datos es el coeficiente de Rho de Spaerman (r_s), al ser puntuaciones no paramétricas.

4.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis General:

H₀: No existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la I.E. N° 107 “Daniel Alcides Carrión”, Santa Anita – Lima 2021.

H₁: existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la I.E. N° 107 “Daniel Alcides Carrión”, Santa Anita – Lima 2021.

Regla de decisión:

Si la significancia es < 0.05 , H_0 es rechazada

Si la significancia es > 0.05 , H_0 es aceptada

Tabla 8

Relación entre el liderazgo Transformacional y el desempeño docente.

		Liderazgo transformacional	Desempeño docente
	Coefficiente de correlación	1,000	,718**
Liderazgo Transformacional	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	35	35
	Coefficiente de correlación	,718**	1,000
Desempeño docente	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	35	35

Nota. Salida del software SPSS V. 25

Análisis

Como se visualiza en la Tabla 8, logrando $Rho = 0.718$ y $p = 0.000$ lo que nos permitió decidir que se rechaza H_0 , por lo tanto, si existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente.

Hipótesis específica 1:

- **H₀:** No existe relación directa y significativa entre la dimensión estimulación intelectual y el desempeño docente en la I.E. N° 107 “Daniel Alcides Carrión”, Santa Anita - Lima 2021.

- **H₁**: Existe relación directa y significativa entre la dimensión estimulación intelectual y el desempeño docente en la I.E. N° 107 “Daniel Alcides Carrión”, Santa Anita - Lima 2021

Regla de decisión:

- Si la significancia es < 0.05 , H_0 es rechazada
- Si la significancia es > 0.05 , H_0 es aceptada

Tabla 9

Relación entre estimulación intelectual y el desempeño docente.

			Dimensión estimulación intelectual	Desempeño docente
Rho de Spearman	Dimensión estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	1,000	,880**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	35	35
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,880**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	35	35

Nota. Salida del software SPSS V. 25

Análisis

Como se visualiza en la Tabla 9, obteniendo $Rho = 0.880$ y $p = 0.000$, lo que nos permitió decidir que se rechaza H_0 , manifestando la presencia de relación significativa entre motivación inspiracional y el desempeño docente.

Hipótesis específica 2:

- **H₀**: No existe relación directa y significativa entre la dimensión motivación inspiracional y el desempeño docente en la I.E. N° 107 “Daniel Alcides Carrión”, Santa Anita - Lima 2021.
- **H₁**: Existe relación directa y significativa entre la dimensión motivación inspiracional y el desempeño docente en la I.E. N° 107 “Daniel Alcides Carrión”, Santa Anita - Lima 2021

Tabla 10*Correlación entre motivación inspiracional y el desempeño docente.*

			Dimensión motivación inspiracional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Dimensión motivación inspiracional	Coeficiente de correlación	1,000	,391*
		Sig. (bilateral)	.	,020
	N	35	35	
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,391*	1,000
		Sig. (bilateral)	,020	.
		N	35	35

Nota. Salida del software SPSS V. 25**Análisis**

Como se visualiza en la Tabla 10, se obtuvo un $Rho = 0.391$ y $p = 0.020$ lo que nos permitió decidir que se rechaza H_0 , lo que nos manifestando la presencia relación significativa entre motivación inspiracional y el desempeño docente.

Hipótesis específica 3:

- **H₀:** No existe relación directa y significativa entre la dimensión consideración individualizada y el desempeño docente en la I.E. N° 107 “Daniel Alcides Carrión”, Santa Anita - Lima 2021.
- **H₁:** Existe relación directa y significativa entre la dimensión consideración individualizada y el desempeño docente en la I.E. N° 107 “Daniel Alcides Carrión”, Santa Anita - Lima 2021

Regla de decisión:

- Si la significancia es < 0.05 , H_0 es rechazada
- Si la significancia es > 0.05 , H_0 es aceptada

Tabla 11*Relación entre consideración individualizada y el desempeño docente.*

		Dimensión consideración individualizada	Desempeño docente
Rho de Spearman	Dimensión	Coefficiente de	1,000
	consideración	correlación	,623**
	individualizada	Sig. (bilateral)	,000
		N	35
	Desempeño	Coefficiente de	,623**
	docente	correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	35

Nota. Salida del software SPSS V. 25**Análisis**

Como se visualiza en la Tabla 10, se obtuvo como resultado $Rho = 0.623$ y $p = 0.000$, lo que nos permitió decidir que se rechaza H_0 , lo que evidenciando que hay relación significativa entre consideración individualizada y el desempeño docente.

Hipótesis específica 4:

- **H₀:** No existe relación directa y significativa entre la dimensión influencia idealizada y el desempeño docente en la I.E. N° 107 “Daniel Alcides Carrión”, Santa Anita - Lima 2021.
- **H₁:** Existe relación directa y significativa entre la dimensión influencia idealizada y el desempeño docente en la I.E. N° 107 “Daniel Alcides Carrión”, Santa Anita - Lima 2021

Regla de decisión:

- Si la significancia es < 0.05 , H_0 es rechazada
- Si la significancia es > 0.05 , H_0 es aceptada

Tabla 12*Correlación entre la influencia idealizada y el desempeño docente.*

			Dimensión influencia idealizada	Desempeño docente
Rho de Spearman	Dimensión influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	,494**
		Sig. (bilateral)	.	,003
	N	35	35	
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,494**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	35	35

Nota. Salida del software SPSS V. 25**Análisis**

Como se visualiza en la Tabla 11, se obtuvo un $Rho = 0.494$ y $p = 0.003$ siendo menor al 5% de error (0.05), lo que nos permitió decidir que se rechaza H_0 , evidenciando la presencia de relación entre la influencia idealizada y el desempeño docente.

4.3. Discusión de resultados

Con relación al fin de instituir la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, para el liderazgo transformacional fue de 29 ítems y el desempeño docente 34 ítems, donde se obtuvo por resultados descriptivos el 11.4% de los docentes encuestados manifestaron que hay presencia de un nivel medio de liderazgo transformacional que contiene un 88.6% de los encuestados indican un alto nivel y un 0.0% un bajo nivel. En la segunda variable se obtuvo como resultado el 20.0% de los docentes encuestados manifestaron que existe un nivel medio en cuanto al desempeño docente, luego de un 80.0% refiriéndose a un alto nivel y un 0.0% un bajo nivel.

Además, se hizo uso de Rho de Spearman resultando $r = 0.718$ y $p = 0.000$, debido a lo que se afirmó la presencia de relación entre las variables en la institución en estudio. Ambos resultados son parecidos a la tesis elaborada por Heller Koral y Varas Toribio (2018) donde se tuvo por finalidad misión de instituir el nivel de

relación entre las variables en el colegio en estudio, usando una muestra conformada por 35 docentes, Donde se concluye de la presencia de relación entre las variables en el colegio en estudio, debido a $Rho = 0.718$ y $p = 0.000$.

De acuerdo a la contrastación de hipótesis específica la relación entre la dimensión estimulación intelectual y el desempeño docente. De donde se obtuvo como resultado $rho = 0.880$ y $p = 0.000$, lo que permitió afirmar que hay presencia de relación en el colegio en estudio. Ambos resultados son parecidos a la tesis elaborada por Heller Koral y Varas Toribio (2018) donde el fin fue instaurar la relación entre la variable estimulación intelectual y el desempeño docente en la institución de estudio, usando una muestra de 35 maestros, concluyendo que hay relación entre las variables, dado que se obtuvo un índice $r = 0.735$ y $p = 0.0000$.

En la segunda contrastación de sobre instituir la relación existente de motivación inspiracional y el desempeño docente. De lo cual se obtuvieron como resultados $Rho = 0.391$ y $p = 0.020$, lo que permitió afirmar que la dimensión y la variable. Ambos resultados son parecidos a la tesis elaborada por Heller Koral y Varas Toribio (2018) donde se tuvo el fin de instituir la relación entre la dimensión y la variable concluyendo que el liderazgo transformacional significativamente y directamente con el desempeño docente de acuerdo lo que perciben de los docentes, dado que se obtuvo un índice ($r = 0.391$) y $p = 0.020$.

En el tercer objetivo específico establecer relación existente entre consideración individualizada y el desempeño docente. Para tal fin aplicando dos cuestionarios como instrumentos para el recojo de data, seguido de eso se utilizó Rho de Spearman se obtuvo como resultado un $Rho = 0.623$ y $p = 0.000$, lo que permitió afirmar la presencia de relación en el colegio en estudio. Ambos resultados son parecidos a la tesis elaborada por Heller Koral y Varas Toribio (2018) donde se tuvo la misión de decretar la relación entre la dimensión y la variable en estudio, concluyendo que el si hay relación debido a que se obtuvo un índice ($r = 0.623$) y $p = 0.000$.

En la contratación de influencia idealizada y el desempeño docente. Se obtuvo como resultados $rho = 0.494$ y $p = 0.003$, lo que permitió afirmar la presencia de relación entre la dimensión y la variable. Ambos responsabilidad de resultados son parecidos a la tesis elaborada por Heller Koral y Varas Toribio (2018) donde se

tuvo por fin instituir el nivel de relación entre variables, estableciendo que se relacionan, dado que se obtuvo un índice ($r = 0.949$) y $p = 0.003$

Por otro lado los resultados son similares a los presentados por Rovira (2020), sustenta su estudio denominado “Liderazgo transformación y desempeño docente de la Universidad de Guayaquil Ecuador”, concluyendo que el 87,8% manifiestan que el liderazgo transformacional posee influencia en el desempeño docente y 97,3% requiere un plan de capacitación.

Es similar al presentado por Pisco (2019) presento: “Liderazgo transformacional y desempeño docente, Concluyendo que no hay relación debido a $\rho = 0,285$ y $p = 0,177$.

Asi mismo los resultados son similares a los presentados por Ulfe (2018). En su estudio tuvo la misión de instituir la relación entre el liderazgo transformacional y desempeño docente que concluyo que debido a los resultados, la presencia de relación entre las variables, arrojando un $\rho = 0,743$ y $p = 0,000$ por lo que se encuentra relación entre variables en la I.E. N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017.

Los resultados concuerdan con la Teoría del liderazgo situacional, sostenida por Hersey y Blanchard (1982) teniendo como base la dirección o forma de comportarse de la tarea, la forma que se brinda apoyo tanto emocional como social o las relaciones personales y la disposición de los subordinados de acuerdo al estilo y capacidad demostrada al ejecutar las tareas. En dicho liderazgo uno de los aspectos más importantes es la forma que interactúa el líder y los subordinados.

Los resultados concuerdan con Montenegro (2003), que manifiesta y asume las dimensiones siguientes: Personal, aula y otros ambientes de aprendizaje, institucional y entorno.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Hay presencia de relación significativa y directa del liderazgo transformacional y el desempeño docente en la I.E. N° 107 Daniel Alcides Carrión, Santa Anita – Lima, 2021, dado que el $Rho = 0.718$ y $p = 0.000$, mientras se aumente el liderazgo transformacional, se incrementará el desempeño docente.
- Hay presencia de relación significativa y directa de estimulación intelectual y el desempeño docente en la I.E. N° 107 Daniel Alcides Carrión, Santa Anita – Lima, 2021, dado que el $Rho = 0.880$ y $p = 0.000$, mientras se aumente la estimulación intelectual, se incrementará el nivel de desempeño docente.
- Hay presencia de relación significativa y directa motivación inspiracional y el desempeño docente en la I.E. N° 107 Daniel Alcides Carrión, Santa Anita – Lima, 2021, dado que el $Rho = 0.391$ y $p = 0.020$, mientras se aumente la motivación inspiracional, se incrementará el nivel de desempeño docente.
- Hay presencia de relación significativa y directa entre consideración individualizada y el desempeño docente en la I.E. ° 107 Daniel Alcides Carrión, Santa Anita – Lima, 2021, dado que el $Rho = 0.623$ y $p = 0.000$, mientras se aumente el nivel de consideración individualizada, se incrementará el nivel de desempeño docente.
- Hay presencia de relación significativa y directa entre influencia idealizada y el desempeño docente en la I.E. N° 107 Daniel Alcides Carrión, Santa Anita – Lima, 2021, dado que el $Rho = 0.494$ y $p = 0.003$, mientras se aumente la influencia idealizada, se incrementará el nivel de desempeño docente.

5.2. Recomendaciones

- ✓ A la directora de la UGEL N° 06 Ate –Vitarte, Lima se le recomienda desarrollar programas de capacitación de manera continua a todos los directores, con el objetivo de identificar sus habilidades frente a las prácticas ejecutadas en la institución educativa a cargo, permitiendo a que los directores puedan tomar estrategias de mejora para conducir su práctica ética, administrativa y pedagógica, para poder obtener mejores resultados en bien de la institución a su cargo.
- ✓ Al director del colegio que realice pasantías de experiencias entre la plana jerárquica, coordinadores y así visualizar e identificar las habilidades que ellos tienen, para mejorar su rol de líder transformacional.
- ✓ Programar continuamente capacitaciones, talleres en relaciones interpersonales, en desarrollo personal, etc. con el propósito de mejorar el respeto, confianza para una mejoría el desempeño docente.
- ✓ A los maestros del colegio N° 107 Daniel Alcides Carrión, se le recomienda participar activamente de las diferentes capacitaciones y talleres organizadas por la dirección, para que siga mejorando su desempeño docente en bien de los estudiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anderson, S. (2010) *Liderazgo Directivo para una mejor escuela*. Revista psico perspectivas. Pontifica Universidad Católica de Valparaíso.
- Andía, R. y García, R. (2014). *Liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la red No. 08 - UGEL N° 06. ATE, 2014*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.
- CitadoporRobbins, S. (2009) *Comportamiento Organizacional*. México: Ed. Prentice Hall.
- Bass, B. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Newyork: Sage publications thousand. Oaks, C.A. citado por Cervera, Luz (2012) *comportamiento organizacional*. Mexico: Ed. Prentice Hall.
- Bass, B. (1998). *Transformational Leadership. Industrial, Military and Educational Impact*. Nueva Jersey: Lawrence ErlbaumAssociates.
- Bracho & García (2013). *Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de instituciones de educación superior. Caso de estudio en una universidad del departamento de Antioquia (Colombia)*. <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v13n1/1900-3803-entra-13-01-00048.pdf>.
- Canduelas, F. y Velasquez, R. (2013). *El liderazgo transformacional del director y el desempeño docente del nivel primaria de las instituciones educativas públicas de la red N°11, UGEL 02, San Martín de Porres*. (Tesis de maestría, Universidad César vallejo).
- Cervera, L. (2012). *Liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de los Olivos*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).
- Chiavenato, I. (2012). *Administración*. (3ª ed). Bogotá: Ed. MC Graw Hill. (BP de Lima)
- Crisólogo, A. (2004). *Diccionario pedagógico* (2ª ed.). Lima: Ed. Abedul
- Cueva, A. (2006). *Diccionario de pedagogía*. Lima: Ed. Alfa Editores importadores (BC de San Marcos)

- Filmus, D (1999). *Estado, sociedad y educación en la Argentina de fin de siglo. Proceso y desafíos*. Buenos Aires.
- Fischman, D. (2005). *El líder transformador (Tomo I)*. Lima: UPC. Lima: El Comercio S.A
- Fischman, D. (2005). *El líder transformador (Tomo II)*. Lima: UPC. Lima: El Comercio S.A
- Flores, N. (2012). *Liderazgo del director y el desempeño docente de la institución educativa Mercedes Indacochea - Huacho - 2012*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).
- Gómez, A (2006). *El liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Independencia*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación).
- Gomez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Eugenia Buendía López.
http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf
- James, G (1978). *Liderazgo transformacional*.
<https://www.euroresidentes.com/empresa/liderazgo/liderazgo-transformacional>.
- Leithwood, K (1994). *Liderazgo para la reestructuración de las escuelas*. Revista de educación.
- Ministerio de educación (2013). *Marco del buen desempeño docente*. Lima
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación y desempeño docente*. Bogotá: Ed. Magisterio (B. de Educación, San Marcos)
- Montenegro, M.F (2018). *Liderazgo transformacional directivo y relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa César Vallejo, la Victoria - 2018*.
<https://core.ac.uk/display/289000152>.
- Mora (2011). *Modelo de liderazgo para directores y la gestión en la dirección administrativa de la universidad estatal de Bolívar*. Ecuador
- Moreira (2010). *Liderazgo transformacional y género en organizaciones militares del norte de Portugal*.
- Orellana, O. (2003). *Enseñanza y aprendizaje (1ª ed.)*. Lima: Ed. San Marcos.

- Parra, E (2011). *Liderazgo transformacional del director y el desempeño laboral de los docentes de las escuelas bolivarianas del estado federal*.
- Pérez, R. (2010). *Administración y gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas del liderazgo y el ejercicio de los derechos humanos en la escuela normal mixta Pedro Nufio de Tucigalpa*. Honduras.
- Rivas, R. (2011) en su tesis “Liderazgo Transformacional del Director y el Desempeño Laboral de los Docentes de las Escuelas Bolivarianas del Municipio Tulio Febres Cordero del Estado Mérida”, tesis de maestría, Mérida, Venezuela.
- Ritchie D (2013) Situación y perspectivas del desarrollo tecnológico del Perú . (10-10-2013) Conexión ESAN Disponible en <http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2013/10/10/situacion-perspectiva-del-desarrollo-tecnologico-peru/>
- Rovira. D. (2020), tesis denominada “Liderazgo transformación y desempeño docente de la Universidad de Guayaquil Ecuador. https://scholar.google.com/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Rovira+%282020%29%2C+tesis+denominada+%E2%80%9CLiderazgo+transformaci%C3%B3n+y++desempe%C3%B1o+docente+de+la+Universidad+de+Guayaquil+Ecuador.&btnG=
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2009). *Metodología y diseños en la investigación*. Lima: Ed. Universitaria.
- UNESCO (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Lima
- Zárate, D (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de independencia*. Lima. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Universidad Nacional de Educación).

ANEXOS

ANEXO 1. INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Datos generales

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

Indicaciones:

Estimado estudiante a continuación se presenta un conjunto de afirmaciones 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).

El Docente de la Especialidad de Ciencias Histórico Sociales:

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
ATENCION A NECESIDADES Y DIFERENCIAS					
Me presta ayuda cuando observa mi esfuerzo.	1	2	3	4	5
Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a la delos 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

ANEXO 2 FICHA TÉCNICA

Nombre Original del instrumento:	cuestionario de la variable liderazgo transformacional
Autor y año:	Original: Bertha Judith Huillca Condori,2015
	Adaptación:
Objetivo del instrumento:	Determinar el grado de relación entre el liderazgo transformacional y desempeño docente de la universidad nacional de San Martín 2021
Usuarios:	<i>Son 60 docentes de la facultad de ingeniería civil ,2021.</i>
Forma de Administración o Modo de aplicación:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Edades de aplicación: 30 a 35 años ▪ Tiempo de aplicación : El tiempo promedio de evaluación es de 15 minutos ▪ Aspectos que evalúa : Evalúa de manera indirecta las dimensiones que mejoran la formación docentes estas son cuatro : influencia idealizada , motivación inspiracional , estimulación intelectual, consideración individualizada
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	<p>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.</p> <p>a. Mg. en Gestión y Docencia Educativa, Ihuaququi Silva María Neyva, con N° de ANR A01535843.</p> <p>b. Mg. en Gestión y Docencia Universitaria, Jorge Luis Huamán Tello con N° de ANR A01534402</p> <p>c. Mg. en Psicología de la Educación, Augusto Cesar Mescua Figueroa con N° de ANR A09929084</p>

Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	El coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.952 para la variable Liderazgo transformacional.
---	--

ANEXO 3 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
-------------------	-------------------------	---------------------	--------------------------	---------------------

ITE MS	ESC				
	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
PEDAGÓGICA					
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 4 FICHA TÉCNICA

Nombre Original del instrumento:	Desempeño docente
Autor y año:	Original: Bertha Judith Huilca Condori,2015
	Adaptación:-
Objetivo del instrumento:	Determinar el grado de relación entre el liderazgo transformacional y desempeño docente en la facultad de ingeniería civil de la universidad nacional de San Martín 2021
Usuarios:	<i>Son 60 docentes de la facultad de ingeniería civil</i>
Forma de Administración o Modo de aplicación:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Edades de aplicación: 30 a 35 años ▪ Tiempo de aplicación: El tiempo promedio de evaluación es de 15 minutos ▪ Aspectos que evalúa: Evalúa de manera indirecta las dimensiones que mejoran el desempeño docente a través de estas tres dimensiones , : PERSONAL ,PEDAGÓGICA, SOCIAL.
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	<p>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.</p> <p>Mg. en Gestión y Docencia Educativa, Ihuaququi Silva María Neyva, con N° de ANR A01535843. b. Mg. en Gestión y Docencia Universitaria, Jorge Luis Huamán Tello con N° de ANR A01534402 c. Mg. en Psicología de la Educación, Augusto Cesar Mescua Figueroa con N° de ANR A09929084 d. Mg. en Gestión y docencia pedagógica, Juan Carlos Peña Barrantes con N° de ANR A01534426</p>

Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	El coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.943 para la variable Desempeño Docente
---	--

	Demuestra un sentido de confianza.					
1.	Comparte los riesgos en las decisiones tomadas en el equipo de trabajo.					
2.	Considera los aspectos éticos en las decisiones que toma.					
3.	Hace un seguimiento de los errores detectados en la labor de los docentes.					
4.	Se ha ganado el respeto de los docentes por su forma de actuar.					

Agradezco su gran apoyo y generosidad por participar en esta encuesta.

Variable2: Desempeño docente1. Certificado de validez de contenido del instrumento



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PERSONAL							
1	Su aspecto personal inspira respeto.	✓		✓		✓		
2	Emplea un lenguaje adecuado de acuerdo con la profesión docente.	✓		✓		✓		
3	Es ejemplo de arduo trabajo.	✓		✓		✓		
4	Fomenta la práctica de valores dentro de la institución.	✓		✓		✓		
5	Fomenta la práctica de valores fuera de la institución.	✓		✓		✓		
6	Se actualiza de manera permanente en temas de pedagogía.	✓		✓		✓		
7	Aplica los conocimientos adquiridos en el trabajo cotidiano como docente.	✓		✓		✓		
8	Produce documentos para aportar al conocimiento sobre temas educativos.	✓		✓		✓		
	AULA Y DEMÁS AMBIENTES DE APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Planea su área o áreas de trabajo de acuerdo con las directrices del proyecto educativo institucional.	✓		✓		✓		
10	Estudia las temáticas propias de su área de trabajo.	✓		✓		✓		
11	Analiza los problemas propios de su área de trabajo.	✓		✓		✓		
12	Prepara cada una de las sesiones de trabajo o experiencias de aprendizaje, incluyendo el diseño de pruebas o ejercicios.	✓		✓		✓		
13	Estimula la participación de los estudiantes de manera individual en las diversas actividades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
14	Estimula la participación de los estudiantes de manera grupal en las diversas actividades de aprendizaje.	✓		✓		✓		

que mide el liderazgo el desempeño docente, validado por el Mg. Juan Carlos Peña Barrantes.

15	Utiliza diversas estrategias metodológicas para mantener la motivación permanente de sus estudiantes.	✓		✓		✓		✓	
16	Reconoce de manera permanente los logros alcanzados por sus estudiantes.	✓		✓		✓		✓	
17	Elabora los informes de evaluación mediante un plan de mejora.	✓		✓		✓		✓	
18	Dialoga con los padres de familia sobre el desempeño de los estudiantes.	✓		✓		✓		✓	
19	Brinda a los padres de familia las orientaciones correspondientes respecto al desempeño de sus hijos en clase.	✓		✓		✓		✓	
	INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
20	Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	✓		✓		✓		✓	
21	Sostiene relaciones de armonía con los integrantes de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		✓	
22	Argumenta sus puntos de vista formando parte de las diferentes decisiones de la vida institucional.	✓		✓		✓		✓	
23	Evita conflictos personales.	✓		✓		✓		✓	
24	En caso que se presenten conflictos personales, los resuelve de manera asertiva.	✓		✓		✓		✓	
25	Aporta de manera significativa en reuniones donde se toman decisiones que afectan la vida institucional.	✓		✓		✓		✓	
26	Realiza aportes significativos al desarrollo de proyectos pedagógicos de orden institucional.	✓		✓		✓		✓	
27	Promueve la participación de los estudiantes ante las diferentes instancias de la organización escolar que les corresponde.	✓		✓		✓		✓	
	ENTORNO								
28	Mantiene vínculos con instituciones de carácter académico, artístico, deportivo o asistencial; dependiendo del área específica de su trabajo.	✓		✓		✓		✓	
29	Proyecta hacia sus estudiantes los beneficios de las relaciones con aquellas instituciones.	✓		✓		✓		✓	

30	Demuestra una alta identificación con la I.E. donde labora.	✓					
31	Participa de manera frecuente en equipos de investigación, redes de profesores, organizaciones de orden científico, pedagógico, artístico, deportivo o recreativo; acordes con su área de trabajo.	✓		✓			✓
32	Cumple de forma oportuna con los compromisos derivados de la participación en esos grupos.	✓		✓			✓
33	Proyecta hacia sus estudiantes los resultados de la participación con aquellos grupos.	✓		✓			✓
34	Participa en eventos de los cuales pueda derivar beneficios educativos.	✓		✓			✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: PEÑA BARRANTES JUAN CARLOS DNI: 07322754

Especialidad del validador: MAESTRO EN GESTIÓN Y DOCENCIA PEDAGÓGICA

22 de OCTUBRE del 2015

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

2. Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño docente, validado por el Mg. Jorge Luis Huamán Tello.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PERSONAL							
1	Su aspecto personal inspira respeto.	✓		✓		✓		
2	Emplea un lenguaje adecuado de acuerdo con la profesión docente.	✓		✓		✓		
3	Es ejemplo de arduo trabajo.	✓		✓		✓		
4	Fomenta la práctica de valores dentro de la institución.	✓		✓		✓		
5	Fomenta la práctica de valores fuera de la institución.	✓		✓		✓		
6	Se actualiza de manera permanente en temas de pedagogía.	✓		✓		✓		
7	Aplica los conocimientos adquiridos en el trabajo cotidiano como docente.	✓		✓		✓		
8	Produce documentos para aportar al conocimiento sobre temas educativos.	✓		✓		✓		
	AULA Y DEMÁS AMBIENTES DE APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Planea su área o áreas de trabajo de acuerdo con las directrices del proyecto educativo institucional.	✓		✓		✓		
10	Estudia las temáticas propias de su área de trabajo.	✓		✓		✓		
11	Analiza los problemas propios de su área de trabajo.	✓		✓		✓		
12	Prepara cada una de las sesiones de trabajo o experiencias de aprendizaje, incluyendo el diseño de pruebas o ejercicios.	✓		✓		✓		
13	Estimula la participación de los estudiantes de manera individual en las diversas actividades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
14	Estimula la participación de los estudiantes de manera grupal en las diversas actividades de aprendizaje.	✓		✓		✓		

15	Utiliza diversas estrategias metodológicas para mantener la motivación permanente de sus estudiantes.	✓							
16	Reconoce de manera permanente los logros alcanzados por sus estudiantes.	✓							
17	Elabora los informes de evaluación mediante un plan de mejora.	✓							
18	Dialoga con los padres de familia sobre el desempeño de los estudiantes.	✓							
19	Brinda a los padres de familia las orientaciones correspondientes respecto al desempeño de sus hijos en clase.	✓							
	INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
20	Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	✓		✓				✓	
21	Sostiene relaciones de armonía con los integrantes de la comunidad educativa.	✓		✓				✓	
22	Argumenta sus puntos de vista formando parte de las diferentes decisiones de la vida institucional.	✓		✓				✓	
23	Evita conflictos personales.	✓		✓				✓	
24	En caso que se presenten conflictos personales, los resuelve de manera asertiva.	✓		✓				✓	
25	Aporta de manera significativa en reuniones donde se toman decisiones que afectan la vida institucional.	✓		✓				✓	
26	Realiza aportes significativos al desarrollo de proyectos pedagógicos de orden institucional.	✓		✓				✓	
27	Promueve la participación de los estudiantes ante las diferentes instancias de la organización escolar que les corresponde.	✓		✓				✓	
	ENTORNO								
28	Mantiene vínculos con instituciones de carácter académico, artístico, deportivo o asistencial; dependiendo del área específica de su trabajo.	✓		✓				✓	
29	Proyecta hacia sus estudiantes los beneficios de las relaciones con aquellas instituciones.	✓		✓				✓	

30	Demuestra una alta identificación con la I.E. donde labora.	✓			✓	
31	Participa de manera frecuente en equipos de investigación, redes de profesores, organizaciones de orden científico, pedagógico, artístico, deportivo o recreativo; acordes con su área de trabajo.	✓		✓	✓	
32	Cumple de forma oportuna con los compromisos derivados de la participación en esos grupos.	✓		✓	✓	
33	Proyecta hacia sus estudiantes los resultados de la participación con aquellos grupos.	✓		✓	✓	
34	Participa en eventos de los cuales pueda derivar beneficios educativos.	✓		✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

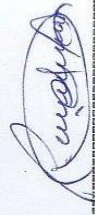
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Huamán Tello Jorge Luis DNI: 15394186

Especialidad del validador: Mg. Gestión y Docencia Universitaria

23 de Setiembre del 2015

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	PERSONAL	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			SI	No	SI	No	SI	No	
1		Su aspecto personal inspira respeto.	✓				✓		
2		Empieza un lenguaje adecuado de acuerdo con la profesión docente.	✓				✓		
3		Es ejemplo de arduo trabajo.	✓				✓		
4		Fomenta la práctica de valores dentro la institución.	✓				✓		
5		Fomenta la práctica de valores fuera la institución.	✓				✓		
6		Se actualiza de manera permanente en temas de pedagogía.	✓				✓		
7		Aplica los conocimientos adquiridos en el trabajo cotidiano como docente.	✓				✓		
8		Produce documentos para aportar al conocimiento sobre temas educativos.	✓				✓		
		AULA Y DEMÁS AMBIENTES DE APRENDIZAJE	SI	No	SI	No	SI	No	
9		Planea su área o áreas de trabajo de acuerdo con las directrices del proyecto educativo institucional.	✓				✓		
10		Estudia las temáticas propias de su área de trabajo.	✓				✓		
11		Analiza los problemas propios de su área de trabajo.	✓				✓		
12		Prepara cada una de las sesiones de trabajo o experiencias de aprendizaje, incluyendo el diseño de pruebas o ejercicios.	✓				✓		
13		Estimula la participación de los estudiantes de manera individual en las diversas actividades de aprendizaje.	✓				✓		
14		Estimula la participación de los estudiantes de manera grupal en las diversas actividades de aprendizaje.	✓				✓		
15		Utiliza diversas estrategias metodológicas para mantener la motivación permanente de sus estudiantes.	✓				✓		

3. Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño docente,

	de orden científico, pedagógico, artístico, deportivo o recreativo; acordes con su área de trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
32	Cumple de forma oportuna con los compromisos derivados de la participación en esos grupos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
33	Proyecta hacia sus estudiantes los resultados de la participación en eventos de los cuales pueda derivar beneficios educativos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
34	Participa en eventos de los cuales pueda derivar beneficios educativos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable [] Aplicable después de corregir []

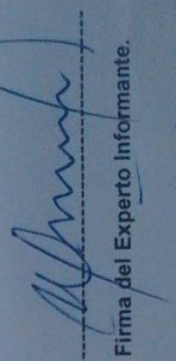
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: M.G.S. S.V.A. FLORENO, C.F.R.A.C. DNI: 09922084

Especialidad del validador: Metodología

19 de OCTUBRE del 2015

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

4. Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el liderazgo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	PERSONAL							
1	Su aspecto personal inspira respeto.	✓		✓		✓		
2	Emplea un lenguaje adecuado de acuerdo con la profesión docente.	✓		✓		✓		
3	Es ejemplo de arduo trabajo.	✓		✓		✓		
4	Fomenta la práctica de valores dentro la institución.	✓		✓		✓		
5	Fomenta la práctica de valores fuera la institución.	✓		✓		✓		
6	Se actualiza de manera permanente en temas de pedagogía.	✓		✓		✓		
7	Aplica los conocimientos adquiridos en el trabajo cotidiano como docente.	✓		✓		✓		
8	Produce documentos para aportar al conocimiento sobre temas educativos.	✓		✓		✓		
	AULA Y DEMÁS AMBIENTES DE APRENDIZAJE	SI	No	SI	No	SI	No	
9	Planea su área o áreas de trabajo de acuerdo con las directrices del proyecto educativo institucional.	✓		✓		✓		
10	Estudia las temáticas propias de su área de trabajo.	✓		✓		✓		
11	Analiza los problemas propios de su área de trabajo.	✓		✓		✓		
12	Prepara cada una de las sesiones de trabajo o experiencias de aprendizaje, incluyendo el diseño de pruebas o ejercicios.	✓		✓		✓		
13	Estimula la participación de los estudiantes de manera individual en las diversas actividades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
14	Estimula la participación de los estudiantes de manera grupal en las diversas actividades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
15	Utiliza diversas estrategias metodológicas para mantener la motivación permanente de sus estudiantes.	✓		✓		✓		

ANEXO N° 5 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	FORMULACIÓN	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA DE SANTA ANITA, LIMA, 2021	<p>Problema: ¿Cuál es la relación del liderazgo transformacional y desempeño docente en una institución educativa pública de Santa Anita, Lima 2021?</p> <p>Problemas específicos. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el desempeño docente en una institución educativa pública</p>	<p>Hipótesis general: Existe la relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en una institución educativa pública de Santa Anita, Lima, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: H1= Existe la relación directa y significativa entre la dimensión de estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el desempeño docente en una institución</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en una institución educativa pública de Santa Anita, Lima 2021.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el desempeño docente en una institución educativa pública de Santa Anita, Lima 2021</p>	<p>Variable 1: Liderazgo transformacional Lo constituyen las siguientes dimensiones: Estimulación intelectual Motivación inspiracional Consideración individual Influencia idealizada</p> <p>Variable 2: Desempeño docente. Lo constituyen las siguientes dimensiones: Personal.</p>	<p>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</p> <p>1. Estimulación intelectual</p> <p>2. motivación inspiracional</p> <p>3. Consideración individualizada</p> <p>4. Influencia idealizada</p> <p>DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p>1. Personal</p>	<p>Tipo: básica</p> <p>Métodos: hipotético deductivo.</p> <p>Diseño: estudio fue no experimental, trasversal, correlacional</p> <p>Población y muestra: La población objeto de estudio estuvo conformada por 97 docentes de la Institución</p>

	<p>de Santa Anita, Lima 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación existe entre la dimensión la motivación inspiracional del liderazgo transformacional y el desempeño docente en una institución educativa pública de Santa Anita, Lima 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación existe entre la dimensión la consideración individualizada del liderazgo transformacional y el desempeño docente en una institución educativa pública de Santa Anita, Lima 2021?</p>	<p>educativa pública de Santa Anita, Lima, 2021</p> <p>H2=Existe la relación directa y significativa entre la dimensión motivación inspiracional del liderazgo transformacional y el desempeño docente en una institución educativa pública de Santa Anita, Lima, 2021.</p> <p>H3=Existe la relación directa y significativa entre la dimensión consideración individualizada del liderazgo transformacional y el desempeño docente en una institución</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación existe entre la dimensión la motivación inspiracional del liderazgo transformacional y el desempeño docente en una institución educativa pública de Santa Anita, Lima 2021 • Determinar la relación existe entre la dimensión la consideración individualizada del liderazgo transformacional y el desempeño docente en una institución educativa pública de Santa Anita, Lima 2021. <p>Determinarla relación existe entre el liderazgo transformacional de</p>	<p>Aula y demás ambientes de aprendizaje Institucional Entorno.</p>	<p>2. Aula y demás ambientes de aprendizaje</p> <p>3. Institucional</p> <p>4. Entorno</p>	<p>Educativa Santa Anita Lima 2021</p> <p>Muestra: Estuvo constituida por 30 docentes de la I.E. N°107 DAC, Santa Anita Lima 2021</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Encuesta -Cuestionario -Escala valorativa para medir el liderazgo transformacional del director -Escala valorativa para medir el desempeño docente.
--	--	--	---	---	---	---

	<p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión influencia idealizada del liderazgo transformacional y el desempeño docente en una institución educativa pública de Santa Anita, Lima 2021?</p>	<p>educativa pública de Santa Anita, Lima, 2021.</p> <p>H4=Existe la relación directa y significativa entre la dimensión influencia idealizada del liderazgo transformacional y el desempeño docente en una institución educativa pública de Santa Anita, Lima, 2021.</p>	<p>la dimensión influencia idealizada y el desempeño docente en una institución educativa pública de Santa Anita, Lima 2021</p>			<p>-Método de análisis de investigación: Alpha de Cronbach de ,962</p>
--	---	---	---	--	--	--