



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

El liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente en una institución educativa de Carabayllo, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Huanca Ramírez, Andrea Raquel (orcid.org/0009-0008-8220-3843)

ASESORES:

Mg. Vilcapoma Pérez, César Robín (orcid.org/0000-0003-3586-8371)

Dra. Castro Llaja, Lindomira (orcid.org/0000-0003-2343-8999)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos los niveles

**LIMA – PERÚ
2023**

DEDICATORIA

A Dios por acompañarme siempre, a mis amados padres Zenón Huanca Dueñas, Rosa Ramírez García y mi hermano Alex Huanca Ramírez, que son incondicionales y fortaleza en mi vida.

A mi esposo Renato Alava Fiori y mis hijos Alexandre Alava Huanca y Sebastián Alava Huanca, por el amor infinito que les tengo y además mi principal motivación para avanzar cada día más.

AGRADECIMIENTO

A mis asesores César Vilcapoma Pérez y Lindomira Castro Llaja, por su apoyo constante y a la Universidad César Vallejo, como también a mis colegas que me brindaron su apoyo en la realización de mi trabajo de investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CESAR ROBIN VILCAPOMA PEREZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente en una institución educativa de Carabayllo, 2023", cuyo autor es HUANCA RAMIREZ ANDREA RAQUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 02 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CESAR ROBIN VILCAPOMA PEREZ DNI: 09142246 ORCID: 0000-0003-3586-8371	Firmado electrónicamente por: CVILCAPOMAP el 07-08-2023 23:08:51

Código documento Trilce: TRI - 0637356



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, HUANCA RAMIREZ ANDREA RAQUEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente en una institución educativa de Carabayllo, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
HUANCA RAMIREZ ANDREA RAQUEL DNI: 44903307 ORCID: 0009-0008-8220-3843	Firmado electrónicamente por: AHUANCARAMIR el 04-08-2023 23:09:08

Código documento Trilce: INV - 1283390

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y operacionalización de las variables	19
3.3 Población, muestra y muestreo	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección.....	20
3.5 Procedimiento	21
3.6 Método de análisis de datos.....	21
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Frecuencia y porcentaje de liderazgo transformacional	22
Tabla 2: Frecuencia y porcentaje de los niveles de liderazgo transformacional y sus dimensiones.....	23
Tabla 3: Frecuencia y porcentaje de los niveles de desempeño docente	24
Tabla 4: Frecuencia y porcentaje de los niveles de desempeño docente y sus dimensiones	25
Tabla 5: Tau-c de Kendall entre liderazgo transformacional y desempeño docente	26
Tabla 6: Prueba de Wald para liderazgo transformacional y desempeño docente	27
Tabla 7: Tau-c de Kendall entre las dimensiones de liderazgo transformacional y desempeño docente	28
Tabla 8: Prueba de Wald para influencia idealizada y desempeño docente	29
Tabla 9: Prueba de Wald para motivación inspiracional y desempeño docente	30
Tabla 10: Prueba de Wald para estimulación intelectual y desempeño docente	31
Tabla 11: Prueba de Wald para consideración individualizada y desempeño docente	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Frecuencia de los niveles de liderazgo transformacional	22
Figura 2: Frecuencia de las dimensiones de liderazgo transformacional	23
Figura 3: Frecuencia de los niveles de desempeño docente.....	24
Figura 4: Frecuencia de las dimensiones de desempeño docente.....	25

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación: “El liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente en una institución educativa de Carabayllo, 2023”. Teniendo como objetivo de trabajo determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente en una institución educativa de Carabayllo. Presentando una metodología de estudio básica, diseño no experimental, explicativo, corte transversal. Con una población de 40 docentes, empleando como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios con 26 ítems para medir la variable independiente y 23 ítems medir la variable dependiente, los cuales fueron adaptados, validados por expertos y obtuvieron una alta confiabilidad con un Alfa de Cronbach de 0.966 y 0.911. Concluyendo que el liderazgo transformacional influye de manera muy significativa en un 87,5% en el desempeño docente en una institución educativa de Carabayllo.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, desempeño, docente.

ABSTRACT

In the present research work: "Transformational leadership and its influence on teaching performance in an educational institution in Carabayllo, 2023". The objective of this work is to determine the influence of transformational leadership on teaching performance in an educational institution in Carabayllo. Presenting a basic study methodology, non-experimental, explanatory, cross-sectional design and with a population of 40 teachers, using the survey technique and two questionnaires as instruments with 26 items to measure the independent variable and 23 items to measure the dependent variable, which was adapted, validated by experts and obtained high reliability with a Cronbach's Alpha of 0.966 and 0.911. Concluding that transformational leadership has a very significant influence on 87.5% of the teaching performance in an educational institution of Carabayllo.

Keywords: Transformational leadership, teaching, performance.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad en el ámbito internacional, existen diversas problemáticas debido a la transformación social, que requieren propuestas de mejora para alcanzar una determinada solución o encaminar un cambio a favor del desenlace de dicha problemática. Uno de los cambios de alerta para el avance de nuestra sociedad se requiere específicamente en la educación para obtener mejores resultados, trabajando la eficacia, eficiencia, producción y rendimiento del ámbito educacional. Debido a ello, surgen diversos estudios, los cuales evidencian los aportes alentadores que genera el desarrollo de un óptimo estilo de liderazgo en el proceso educativo, promoviendo e inspirando un buen desempeño docente. En ese sentido, es de vital importancia la existencia de líderes educacionales que fomenten cambios favorables, reforzando la autonomía y calidad, bajo un ámbito flexible con una apertura total, que permita en la institución una constante comunicación y trabajo cooperativo entre los miembros del proceso educativo. (Araiza, 2018)

Es en América Latina, países como Colombia, México y Ecuador, naciones donde no se desarrollan una verdadera cultura educativa nacional, que sitúe de manera idónea el trabajo de los líderes educativos, careciendo de una conciencia inspiradora, atravesando las consecuencias del mal manejo de las políticas educacionales, afectando directamente el desempeño docente. Para ello, es necesario buscar medios o alternativas de solución, basadas en un liderazgo significativo, que influya de manera trascendental en cada educador. Donde los miembros del proceso educativo se sientan cómodos y acogidos en su centro de labor, a favor de un avance en la plana educativa, centrada en una real fuerza movilizadora que genera un auténtico líder, dirigiendo con entusiasmo y coherencia, hacia un determinado propósito logrando resultados extraordinarios, basado en un cambio a favor de los educandos y mejoría de la sociedad (Lamka, 2020).

Así también, se debe reconocer que la carencia de un estilo de liderazgo oportuno no permite admitir, tampoco propiciar un adecuado desenlace en el proceso educacional. Esto conlleva, a promover una administración educativa ligada a un accionar de transformación general institucional. Un ejemplo de ello, en México, la gran mayoría de directores educativos, aquellos que deberían tener un

compromiso de líder educacional y trabajar con ahínco por la mejoría de su institución, se observa que confiados a que cuentan con un contrato prolongado en sus labores, no muestran una verdadera dedicación a su importante función. Agregado a ello, gran número de directores declaran tener otro trabajo, la cual no les permite desarrollar su labor de manera exitosa (Escobar, 2014).

Cabe destacar que la existencia de una escasa gestión administrativa, no ha generado un adecuado desenlace activo, tampoco participativo de los miembros del proceso educativo de las diversas instituciones, generando un accionar rutinario y monótono, basado en el conformismo, sin ideas innovadoras que generen cambios a favor del avance de la institución. En consecuencia, un ambiente donde no se evidencia la participación, relaciones interpersonales, escucha activa, tampoco empatía. En este sentido, Ramírez (2016), indica que, en el país de Ecuador, durante las horas de trabajo los directivos y docentes desarrollan gran variedad de tareas, dándole mayor énfasis al manejo administrativo u organizacional, dejando de lado actividades de apoyo o estímulo pedagógico hacia un mejor desempeño docente.

A nivel nacional, se evidencia dificultades similares, como la carencia de líderes bajo una mirada transformadora basada en una visión de cambio, esta ausencia se refleja en el desarrollo del desempeño docente, en la cual no existe un adecuado acompañamiento o trabajo motivador de parte de los directivos hacia los docentes en su labor educacional. Donde, se debe fomentar un ideal liderazgo directivo transformador, basados en enfoques prácticos, evidencias demostrativas que permitan abordar problemas existentes en el contexto escolar. En consecuencia, en el estado peruano se observa la falta de competencias de gestión y liderazgo pedagógico, siendo este último el escalón más débil en la educación peruana, mostrando preocupantes consecuencias a corto o mediano plazo. (Bolívar, 2010)

MINEDU (2016), indica que actualmente es necesario un tipo de liderazgo que estimule el buen trabajo de los empleados bajo un marco de responsabilidad y empeño en su rol. Esta mirada debe emplearse necesariamente en el ámbito educativo, debido al papel tan importante que cumple en nuestra sociedad, en la formación de cada individuo, adquisición de conocimientos, valores, hábitos que

generan un aprendizaje para la vida bajo una formación integral que logre destacar ciudadanos de bien y aptos para vivir en una sociedad con autonomía y valores. En ese sentido, se debe buscar todos los medios que lleven a su mejora continuo, comenzando en primera instancia desde las autoridades educativas, en este caso la plana directiva, que busque llegar de manera significativa a sus docentes motivando e inspirando a desarrollar y potencializar su desempeño al máximo.

Por otro lado, a nivel regional se evidencia que no solo la problemática es el liderazgo, sino también el bajo nivel de preparación, capacitaciones de docentes y directivos, además la ausencia de continuidad de trabajo por parte del estado en el sector educativo. Es por ello, que se espera un líder que encaje con el perfil educativo, desde las planas más altas, autoridades, directivos y docentes, con conocimientos y experiencia necesaria para representar tan importante papel en un país, en cargos establecidos e instituciones educativas, que necesita colocar en primer plano a la educación para solucionar los demás problemas como eje de toda sociedad (Bracho, 2013).

En el centro educativo de estudio, se observó en el cuerpo directivo y en los educadores el poco manejo de liderazgo transformador en su respectiva labor; generando un desempeño sumamente rutinario poco motivador, que repite cotidianamente siempre. Presentaron una falta de compromiso e identificación con la institución, un temor al cambio, carencias de innovaciones que motiven e incluso inspiren a los estudiantes a seguir sus metas. Partiendo bajo una pirámide donde el líder educativo, a cargo del directivo, conlleva el acompañamiento permanente al trabajo docente, lo cual permite desempeñar mejor su rol.

Motivo por el cual esta investigación, busca promover de manera idónea un liderazgo en el desempeño de los maestros de las diversas escuelas, donde exista un ente de motivación, transformación e inspiración de cada docente y miembros del proceso de aprendizaje hacía un desempeño oportuno en su labor para el mejoramiento y calidad de la educación. Contribuyendo así, la presente investigación aportando una propuesta de mejora basado en que los líderes estén dispuestos al cambio a favor de su institución, por consiguiente, de su comunidad y la sociedad.

Además, se destacó que el presente trabajo es de gran aporte a mi desarrollo profesional, porque permitió investigar y conocer a profundidad sobre un tema tan importante y significativo para el sector educativo como es el liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente, buscando constantemente conocer bajo las teorías y conocimientos de diversos autores nacionales e internacionales las propuestas o medios de soluciones que plantean para fortalecer el perfil del directivo como líder en las escuelas y lograr avanzar en el mejoramiento de la gestión educativa, bajo un enfoque innovador y motivacional para desarrollar un trabajo docente óptimo y por ende una educación idónea en mejoría para nuestra sociedad.

Según lo mencionado en los párrafos preliminares, se pudo destacar la siguiente pregunta general: ¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente en una institución educativa de Carabayllo? Además, se plantearon preguntas específicas ¿Cuál es la influencia de las dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada en el desempeño docente en una institución educativa de Carabayllo?

El presente trabajo investigativo se justifica teóricamente, partiendo desde la realidad del sistema educativo peruano actual, la cual, requiere de un cambio o reforma educacional, evidenciándose distintas carencias a mejorar. Una de ellas es la notoria ausencia de liderazgo en los diversos centros educativos, que presentan en la pluralidad de los casos un trabajo monótono y rutinario, sin un ambiente motivador que lleve a los docentes y demás miembros del proceso educativo a ejercer sus labores de manera eficiente, comprometida y significativa para un proceso educativo óptimo. En este sentido, el presente trabajo de investigación bajo su aspecto práctico propone actividades de liderazgo transformacional con el desempeño docente, bajo un trabajo relevante y práctico basadas en estrategias las cuales propongan nuevas acciones educativas hacia un verdadero cambio que beneficie que potencialice aspectos que beneficiará conduciendo a los docentes hacia un mejor desempeño, tanto en calidad como en el rendimiento, favoreciendo así al proceso educativo y lo estudiantes obtengan un aprendizaje de calidad.

A su vez, en el aspecto metodológico de la investigación, es necesario dar a conocer los pasos del método científico que siguió este trabajo. Como también, se ajustó las herramientas de medición de las dos variables, las cuales son: liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente, desarrollando la creación de ítems de trabajo, para pasar a ser validados y corroborados su confiabilidad, y así poder ser aplicados en la investigación. Lo cual, posibilitará que puedan ser estudiados en diversas investigaciones y permitir cooperar en el progreso del presente tema en futuras investigaciones.

Además, se pudo plantear el siguiente objetivo general: Determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente en una institución educativa de Carabaylo. Asimismo, se redactaron los siguientes objetivos específicos: Determinar la influencia de las dimensiones: influencia individualizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada en el desempeño docente en una institución educativa de Carabaylo.

Así también, se pudo redactar la siguiente hipótesis general: El liderazgo transformacional influye de manera significativa en el desempeño docente en una institución educativa de Carabaylo, Asimismo, se redactaron las siguientes hipótesis específicas: La influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individualizada influyen de manera significativa en el desempeño docente en una institución educativa de Carabaylo.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes internacionales:

Jiménez (2014) tuvo como objetivo establecer la relación entre el liderazgo transformativo y el desempeño docente en una universidad de Colombia. El enfoque empleado fue cuantitativo, correlacional, donde se trabajó con 73 docentes. Obteniendo como resultado que no existe correlación entre las variables.

Vectores (2019) buscó establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en colegio de Guayaquil. El estudio fue cuantitativo, no experimental, correlacional. Se trabajó con una población censal de 24 maestros. Los resultados muestran que no existe una relación significativa entre las variables

Toledo (2020) tuvo como objetivo establecer la relación del liderazgo directivo y el desempeño docente, el estudio fue cuantitativo, correlacional, no experimental. Así mismo, se trabajó con una muestra de 5 docentes y 10 estudiantes de una universidad de Bolivia. Concluyendo que existe correlación entre las variables, con un nivel de 40%.

Raxuleu (2014) en su trabajo de investigación cuantitativa, con un diseño descriptivo, presentando como objetivo detallar la influencia del liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente en los diversos institutos de educación de Aldea La Ceiba, con una muestra de 237 colaboradores, obteniendo como conclusión la correlación de ambas variables. Esto demuestra la importancia del apoyo de los directivos para mejorar el trabajo docente

Cruz y Rodea (2014) planteó como propósito establecer los factores del liderazgo transformacional para un buen desenvolvimiento para los trabajadores de una empresa, el enfoque de investigación fue cuantitativo, no experimental. Las conclusiones indican que hay una relación significativa entre las variables.

Antecedentes Nacionales:

Calizaya (2022), buscó determinar la incidencia del liderazgo transformacional en el desempeño del docente, se contó con un estudio cuantitativo, correlacional causal Tuvo como resultado en base al coeficiente $Rho = 0.921$ con determinada significancia ($p < 0.05$), la cual indica que existió una repercusión alta y considerable de las variables.

Yarlequé (2018) se propuso establecer la relación del liderazgo transformacional y el desempeño docente en la IE Santa Rosa-Huacho. Su enfoque fue cuantitativo, no experimental. Los resultados demuestran la correlación de las variables con un Rho de 0.699.

Condori y Farroñan (2018) buscó establecer la relación del liderazgo transformativo con el desempeño docente en la IE José Pérez Armendáriz – Cusco. Presentó una metodología no experimental, descriptivo correlacional. Se obtuvo un valor Tau B Kendall de 0.609, que señala una correlación moderada, siendo poco significativo entre las variables.

Huillca (2015) propuso determinar la correlación entre liderazgo transformacional y desempeño docente en el instituto pedagógico Monterrico, teniendo una metodología no experimental, Obtuvo como resultado que existe una relación significativa de las variables con un $Rho=0.842$ con un $p<0.05$,

Aguilar (2018) buscó establecer la relación entre el liderazgo transformativo y el desempeño docente en el instituto nacional Alfred Novel- Pasco. Presentó un estudio de tipo correlacional, concluyendo que hay una correlación significativa entre las variables con un $Rho = 0.864$.

Salvador y Sánchez (2016) propuso establecer la relación del liderazgo transformacional directivo y el desempeño de los profesores. Obteniendo como resultado una correlación significativa moderada de las variables con un $Rho 0.676$.

El presente trabajo de investigación presenta las siguientes bases teóricas encontrados en distintos trabajos de investigación: En la actualidad el estudio del liderazgo ha sido motivo de investigación siendo observada desde distintas perspectivas y ciencias aplicadas, que pretenden explicar el comportamiento humano en su entorno social, relacionado al trabajo en conjunto o equipo. Así también, tener una visión de liderazgo, como visión compartida por parte del líder y sus seguidores de los equipos de trabajo, hacia una oportuna búsqueda de la calidad del trabajo en las organizaciones hacia un fin en común para la mejoría constante de la empresa (Sorados, 2012).

En primera instancia, Rosario (2017) define a un líder como aquella persona que tiene el don de motivar a otros, trabajar en equipo para alcanzar objetivos en común, bajo el enfoque de los valores, ética y moralidad; estos aspectos tan importantes van de la mano, para el desarrollo de un líder que sea de inspiración y empuje para los demás trabajadores.

Lezotte y Mckee (2006) manifiestan que el líder debe ser un ente real, que busque constantemente el trabajo en equipo, donde cada colaborador aporte sus conocimientos, habilidades e incluso vivencias para el alcance de nuevos conocimientos, logrados en unión del equipo y esto pueda generar aún nuevos aprendizajes, toma decisiones y fortalezas. Donde cada uno de los colaboradores se sienta parte importante de su institución y en base a ese sentir, busque siempre mejorar y dar lo mejor de sí. Es en ese sentido, el líder debe ser un mediador activo que piense en las necesidades de sus seguidores y buscar las formas fiables de lograrlo.

Bass (1985) en su teoría indica que los líderes son aquellos entes que provocan cambios positivos en cada uno de sus seguidores, presentando características transformativas; así, también, este tipo de líderes impulsan a sus colaboradores se extiendan tanto en sus beneficios laborales como personales, en relación al fin último de la institución, produciendo familiaridad y respeto por parte de los colaboradores que los lleva a producir más de lo previsto originalmente.

En ese sentido, León (2010) indica que el líder presenta las siguientes características específicas, en primera instancia debe presentar los valores bien establecidos en todas las situaciones de su vida, mostrar el sentido de responsabilidad y comprometido en los distintos trabajos de la institución a su vez fomentar el trabajo en equipo, delegando tareas, desarrollando la escucha activa, bajo la motivación constante a los integrantes de la institución

Este líder debe poseer cualidades positivas y significativas tales como el carisma en su actuar y seguridad al expresarse bajo una capacidad de socializar con las personas y lograr que sus seguidores se comprometan a realizar las tareas que desempeñan de manera eficiente logrando extraordinarios resultados (Álvarez, 2005). En ese sentido, se refiere al ingenio de un individuo para lograr que las personas que lo siguen se comprometan de manera responsable bajo la línea de valores motivándolos permanentemente a realizar las tareas que deben realizarse de manera competente.

Además, es innato del líder la preocupación por los demás, y así atender las necesidades de cada seguidor, actuando de forma eficaz en las distintas situaciones y retos que presenta la institución. Es esta influencia idealizada expresada por el líder como modelo o guía, debido que posee cualidades que despierta la confianza de los trabajadores para poder desenvolverse y socializar libremente (Fischman, 2017).

Faria y Carmen (2020), indican que el liderazgo refiere al grupo de habilidades de una persona, las cuales accede a desarrollar su labor como líder, siendo este último al que está al mando del grupo, con capacidad innata de motivar. Así también, es el conjunto de destrezas de la persona que le posibilita desarrollar labores como líder, siendo quien dirige al grupo ,Contando con el don de motivar a sus integrantes mediante una buena ponencia, la escucha activa o su actitud empática frente a diversas situaciones.

Cuando nos referimos al liderazgo, viene a relucir diversos tipos de campos, la cual fueron empleados e incluso su propia historia que permitió grandes avances de la mano de un liderazgo activo que contaba con muchos subordinados. Quiere decir, que el liderazgo va de la mano de una variedad de teorías, filosofía, ética,

moralidad, conceptos. Su conocimiento se dio a conocer desde diversas doctrinas, instrucción y enseñanzas en la realización de las culturas, civilizaciones y sociedades (Kroeck y Brown, 2014).

Uno de los modelos con mayor estudio y aceptación es el liderazgo transformacional. Siendo su principal vocero y pionero es Bernard Bass, partiendo de un estilo de liderazgo carismático y transformador. Mostrando la importancia del líder ante diversas situaciones que se presentan en diversos grupos o entidades de trabajo donde es necesario el manejo óptimo del guía o líder de un determinado grupo (Antonakis y Sivasubramanian, 2013).

En este sentido, López (2008), afirman que este liderazgo es idóneo para todo tipo de organización, trabajando de la mano de un líder real, la cual desarrolle un compromiso de trabajo bajo un enfoque cooperativo, donde todos los seguidores participen, asumiendo roles y trabajo a favor de la institución, aportando aspectos de sus fortalezas y manejar a favor de la mejoría aspectos de las debilidades y amenazas.

Vega y Zavala (2004) menciona sobre la importancia del carisma para un líder transformador, debido a que mediante esta herramienta puede llegar a cada uno de sus seguidores de manera, siendo ente de inspiración y motivación, este líder se caracteriza por poseer una consideración personalizada, logrando despertar en sus colaboradores en ánimo de trabajar con ahínco y a verdadero favor de su institución.

No obstante, Korkmaz (2017) indica que el líder transformacional, debe comunicarse constantemente, interrelacionarse con sus seguidores, para alcanzar en cada trabajador una confianza oportuna, que permita a estos alcanzar la seguridad que su líder actuará de manera oportuna ante diversas situaciones cotidianas o fortuitas, actuando de manera justa, generando así un impacto efectivo en el personal de trabajo guiados en el respeto, inspiración hacia un liderazgo prospero.

Así también, Slater (2007), en su artículo sobre liderazgo y democracia, define al liderazgo como el grupo de habilidades y destrezas que posee el colaborador, la cual le permite desarrollar su labor como líder, estando al lado de

un determinado grupo con el arte de motivar a los integrantes mediante un discurso o habilidades sociales como la empatía, trabajo en equipo, entre otros, que generará grandes beneficios para la institución.

El líder transformador es quien pretende alcanzar un sentido de los valores y la ética como eje del desarrollo de actividades, desarrollando bajo este enfoque el compromiso en común y lograr las metas para una determinada organización. Asimismo, Orellana (2019) presentó una propuesta basada en acciones que se deben realizar en el liderazgo transformacional, las cuales son: la estimulación del intelecto, constante motivación inspiradora, reflexión particular e influencia idealizada, son aquellos aspectos que permiten un buen manejo del liderazgo bajo un término de compromiso la línea de valores que son esencial en cada grupo de trabajo, para el buen clima y avance de la institución. En este sentido uno de los aspectos sobresalientes del líder transformacional es que le brinda mayor interés al transcurso a seguir hacia la adquisición de un determinado resultado. Debido que al saber la manera como se logró un objetivo, permite al líder reforzar algunas debilidades y seguir motivando a las fortalezas, teniendo en cuenta que los medios vayan de la mano con las creencias de la institución

En el ámbito educativo, respecto al liderazgo viene a ser un aspecto fundamental que genera que las instituciones educativas avancen notorios, donde el buen desempeño del líder genere en los demás miembros aspectos positivos como la confianza, seguridad, respeto, siendo estos aspectos los que permitirán conseguir las metas trazadas trabajando netamente en equipo hacia un fin en común (Dubrin, 2000; citado por Madrigal, 2005).

Además, Leithwood, y Wahlstrom (2014) señalan al liderazgo transformacional como un factor vital que permite un buen manejo del proceso educativo, colaborando en la realización de un ambiente o clima oportuno para los estudiantes en su proceso de adquisición de conocimientos. Así también, este líder se encarga de explotar las capacidades y potencialidades de los colaboradores, hacerlos partícipes en la toma de decisiones, el fortalecimiento de la cultura escolar regido en un trabajo participativo constante.

Álvarez (2019) indica que, a nivel institucional escolar, actualmente y con el pasar de los años se atravesarán diversos desafíos, para ello, es necesario un enfoque transformador logrando un liderazgo eficaz bajo un marco de modificación o reforma de las escuelas, buscando resultados que lleven una mejoría en la educación.

Fishman (2017) expresa en su teoría sobre liderazgo que el punto de partida de liderazgo es partir por cada uno de nosotros, cuando se tiene la suficiente capacidad, valor o empuje para trabajar en sí mismo; en su autoestima, desarrollo de habilidades tales como el autoconocimiento, creatividad y el emprendimiento para la resolución de diferentes situaciones de la vida. Según el autor una vez que logre alcanzar o esté en camino de ello podrá tener una postura o actitud de líder frente a los demás. Además, según el autor, los tipos de liderazgo se pueden evidenciar en un sinnúmero de situaciones en nuestra actual sociedad, quiere decir que se puede identificar y comprender algunas de sus características.

Encontrando tres principales tipos de líderes. a) líder ausente es aquel que se realiza las actividades por sí solo, sin delegar roles, resultando ser poco motivador con una ausencia notoria de comunicación y escucha activa, sin ningún rumbo establecido b) el líder transaccional es aquel que hace que los hechos se realicen a través de los demás, trabajando a base de recompensas a cambio de trabajo y esfuerzo de cada uno de los integrantes de la institución, siendo un liderazgo condicionado. Por último, c) El líder transformacional es considerado como el líder que abre caminos, siendo el que motiva, inspira y empodera a los demás para lograr resultados extraordinarios a favor de todos los miembros y por consecuencia de la institución

Demir (2018) afirma que la cultura educativa, está basada en el trabajo de los educadores bajo un enfoque colaborador en su medio de trabajo y desenvolvimiento en el ámbito educativo, estando vinculado de manera muy reveladora con el liderazgo transformador, hacia una educación innovadora y versátil. Teniendo un impacto en los docentes, directivos y demás integrantes del proceso educativo

Esta primera variable presenta cuatro dimensiones de trabajo: Influencia idealizada, Motivación inspiracional, Estimulación intelectual y Consideración Individualizada.

Esta primera dimensión, se refleja a través del ímpetu del líder transformador de afrontar diversas situaciones cotidianas de la institución y estar abierto a los cambios que se puede atravesar por diversas situaciones basado en principios éticos y valores. En este sentido es mediante esta dimensión de trabajo el líder construye confianza al lado de sus seguidores, de la mano desarrollan la importante confianza en su líder (Garden, 2004, p. 28).

Estos tipos de lideres tienen como eje de toda su labor, primordialmente la necesidad de sus seguidores, mostrando una postura idónea basada en la ética y moralidad. Atrayendo la inspiración y confianza reflejada en sus acciones que realiza el líder y respuesta a ellos los seguidores brindan sus mejores aportes a favor de la institución (Bass, 1998).

La segunda dimensión la Motivación inspiracional, cada líder debe servir de inspiración y ejemplo a seguir de cada uno de las personas a su cargo, articulando una visión clara para un futuro prometedor y mostrar un compromiso con los objetivos propuestos. Así también, presentar una actitud positiva, con un real optimismo, entusiasmo y sobre todo señalar siempre lo positivo de cada uno de su personal o ante cualquier aspecto que se desarrolle en la institución.

La base del liderazgo transformacional tiene un fin claro lo quieren lograr y como hacerlo basada en una visión innovadora y proactiva, guiando a los trabajadores, bajo un sentido de seguridad, diseño y moralidad (Madrigal, 2008).

La tercera dimensión basada en estimulación intelectual, este tipo de líder estimula el alcance de nuevas ideas de los seguidores mostrando una actitud positiva y recogiendo lo mejor de cada aporte para llevarlo a contexto y poder sobrellevar obstáculos o desafíos institucionales involucrándose en las tomas de decisiones y a su vez generar mayor creatividad y entusiasmo (Bass, 1985).

Por último, la dimensión Consideración Individualizada, indica que los lideres actúan como guías, observando los talentos de cada uno de sus seguidores, incentivando a que estas habilidades vayan en avance y se potencialice para lograr

un progreso en sus habilidades, conocimientos, destrezas de los seguidores, adquiriendo así una determinada actividad para cada seguidor y puedan explotar sus saberes y crezca individualmente y como consecuencia aporte a su grupo de trabajo y a la institución (Bass y Avolio, 1995).

En este sentido, este estilo de liderazgo se plantea como una alternativa o sucesión de mejora en el ámbito educacional, presentándose como una propuesta de cambio, bajo una mirada flexible que implica que el líder sea de apoyo o soporte de sus seguidores a potencializar sus capacidades, teniendo acertadas propuestas para la resolución de problemas solucionándolo de manera individual o colectiva los problemas identificados en la institución, con el fin de desarrollar una cultura educativa, generando un enfoque colaborativo que debe guardar coherencia con la misión, visión y valores de determinada institución (Orellana, 2019).

Respecto a la segunda variable de trabajo, respecto al Desempeño Docente, Rivero y Aparicio (2020) afirman que se viene a la mente el buen trabajo de los profesores en el aula a favor de los educandos, siendo un conjunto de características, competencias, conductas y valores por parte de los educadores, que permiten a los educandos llegar las metas de estudio esperados, logrando objetivos específicos sobre los aprendizajes. Llegando más allá desarrollando la capacidad de resolver problemas, alcanzar un pensamiento crítico, reflexivo bajo un trabajo colaborativo. Teniendo como fin ciudadanos efectivos idóneos que aporten beneficiosamente a la sociedad bajo el término del bien común

El desempeño docente refiere al cumplimiento a su labor o funciones, encontrándose determinando a distintos elementos referidos al mismo educador, al educando y al medio en la cual se encuentran. Vale recalcar, que este desempeño se realiza en diversas áreas o niveles educativos, como también diversos ámbitos sociales, realidad institucional, clima educativo y de aula, priorizando su acción reflexiva. Es el rol del docente desenvolverse de manera idónea en distintas situaciones que se le presente, buscando siempre estrategias o medios de apoyo que vayan a favor de sus estudiantes por ende de la educación. (MINEDU, 2016)

Fernández (2018), explica que el desempeño del profesor se manifiesta como la valoración que el docente realiza respecto al desarrollo y fortalezas del

equipo de actividades en determinado cuadro de sus roles laborales que viene a estar conformado por la preparación y realización de las clases, la elaboración y resultados de evaluaciones. Así también, la aplicación de trabajos y talleres basados en la socialización con los estudiantes, otros docentes, directivos y padres de familia que fortalezcan las buenas relaciones sociales dentro de la institución. Generando una mejor labor del docente y explotar al máximo cada uno de sus saberes a favor del proceso educativo en búsqueda de la mejora constante a favor de la educación (p.115).

Además, cuando definimos el desempeño docente denota al desarrollo de actividades y estudios para la resolución de problemas en una determinada realidad (Tobón, 2008, p.6). Llegando a realizar una reflexión continua de las diversas acciones que suceden en la cotidianidad o día a día del proceso de aprendizaje desarrollando una interiorización de la mayoría situación y buscar la mejoría constante.

Cuando hablamos de docente refiere a ser dueño de un abanico de conocimientos con destrezas que se van construyendo constantemente para ser transmitidas rico en habilidades que permitirán con el fin docente, basado principalmente en valores que definirán su imagen como ser de respeto y admiración, como ejemplo a seguir y cumplir con el propósito docente. Siendo este docente quien tiene una gran responsabilidad como impulsor de las futuras generaciones que le ofrecerá a la sociedad, por ende, debe estar atento a los cambios que existen en la sociedad necesario estar en constante actualización de sus conocimientos estando a la vanguardia de la sociedad que se seste en constante cambio.

El propósito del desempeño docente refiere a fomentar un lenguaje colectivo entre los profesores y los ciudadanos para indicar los diversos procesos de enseñanza. Así también, lograra que cada docente reflexione sobre su labor, se adapten a los desempeños que vienen a ser características de la profesión docente, para lograr una verdadera comunidad educativa con una visión participativa y colaboradora frente a los avances educacionales para desarrollar una fructífera cultura estudiantil que sea de provecho para alcanzar una educación a la vanguardia a los cambios de los últimos tiempos (MINEDU, 2016).

Respecto al vínculo o relación del educador con los educandos debe presentar una capacidad comunicadora, empática y un sentido de los valores bien establecidos, este conlleva un aprendizaje constante genere una convivencia óptima, desarrollando habilidades sociales para tener unas exitosas relaciones sociales, con los educandos, padres de familia, directivos, entre otros y quienes de vinculan o interactúan permanentemente.

Así también, a las dimensiones de esta variable de trabajo tenemos a la Organización para el aprendizaje del estudiante MINEDU (2016) expresó que durante el proceso de aprendizaje se deben elaborar programas curriculares, unidades de trabajo y a su vez sesiones de aprendizaje que tengan una mirada abierta a las diversas situaciones que enmarca la diversidad educacional. Quieres decir, que no solo se debe conocer las características de los estudiantes, sino también los contenidos disciplinares de la enseñanza, respecto a los recursos metodológicos, las estrategias y técnicas que conforman cada labor pedagógica. El trabajo docente garantiza la verdadera coherencia entre lo que quiere lograr en los aprendizajes, la aplicación de recursos didácticos o metodológicos que aplicará y los indicadores de evaluación que tendrá presenta para alcanzará el aprendizaje deseado en el grupo de estudiantes de trabajo.

En este sentido, se consideró que es una misión de cada docente es el desempeño de una adecuada institución, para en base a ello tomar decisiones adecuadas a la realidad al grupo de trabajo, reformar y establecer las actividades de organización o planificación pedagógica que debe estar direccionadas al logro de competencias educativas optimas a favor de la adquisición de los aprendizajes (Vaillant, 2016).

La siguiente dimensión es la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, refiere al camino a seguir de las enseñanzas con un comprometido dominio de los contenidos de su área curricular, aplicación de recursos, el uso de estrategias metodologías constantemente, propiciando un clima idóneo parta la adquisición de los aprendizajes. Teniendo como fin una actitud crítica y reflexiva en cada uno de los estudiantes, para el logro de ciudadanos efectivos, que seinteresen en aspectos de su realidad social, tomen decisiones ante diversassituaciones de la vida cotidiana; bajo un enfoque moral idóneo y un enfoque cultural

integrador., donde el estudiante se vincule y aporte su avance formativo a la comunidad como un aporte significativo, afianzando su postura para el bien de su entorno en la cual vive y a futuras generaciones (MINEDU, 2016).

La dimensión Identidad y profesionalización docente el resultado una autoevaluación continua permitirán tomar acertadas decisiones e interiorizar y reflexionar sobre su labor docente. Desarrollando su rol bajo un enfoque consciente de la moralidad, valores y compromiso de su trascendental labor educacional (MINEDU, 2016).

Quiere decir que esta postura específicas señalan que el educador debe monitorear y detectar en cada educando acciones que le permitan involucrar su situación en cada uno de las dimensiones, para la aplicación de las estrategias y técnicas, en función de lograr el desarrollo integral del estudiante, con miras a ser ciudadanos altamente competentes para la vanguardia de los futuros años.

La cuarta dimensión Intervención en la gestión educativa relacionada a la comunidad, hacen referencia a ello Freyre y Miranda (2016), que indican que participar en la gestión educativa bajo una postura democrática, reflexiva, comunicación fluida ,escucha activa, capacidad de dialogo capacidad de consenso con la comunidad educativa que se labora , ser activo participando en proyectos de innovación donde cada docente en base a su experiencia proponga estrategias novedosas , la cual fortalecidas con fuentes bibliográficas puedan realizar un cambio a favor de la mejora de la adquisición de los aprendizajes en cada uno de los educandos de una determinada entidad educativa.

Así también, el docente debe asumir una actitud colaborativa a favor del clima escolar que favorezcan gigantescamente a la adquisición de los aprendizajes en cada educando. Además, a nivel institucional se debe trabajar de la misma manera, generando un ambiente de trabajo idóneo, laborando de la mano con su líder educativo y demás colegas relacionándose empáticamente para así adquirir un clima institucional óptimo y generar un ambiente de trabajo favorable (MINEDU 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de Investigación

La investigación fue de enfoque cuantitativo, lo que refiere que se recogieron datos para luego procesarlo estadísticamente, permitiendo al investigador ser exacto y puntual en el análisis de los objetivos de trabajo. Trazándose un plan de trabajo para probar cada una de estas, se miden cada una de las variables en una determinada situación o contexto, para pasar a analizar las mediciones del desarrollo de las variables haciendo uso del método científico y por último pasar a recolectar una serie de conclusiones dando posibles respuestas a la hipótesis de trabajo (Hernández y Mendoza, 2018).

Además, se menciona que la investigación realizada fue de nivel explicativo, la cual busca: Determinar la influencia del Liderazgo Transformacional en el Desempeño Docente en una Institución Educativa de Carabayllo. Según (Castebianco, 2015), los estudios de nivel explicativo remontan más allá de la descripción de fenómenos, están dirigidos a dar respuestas a las causas de los distintos eventos o fenómenos. En este sentido, su rol primordial se centra en dar respuestas del por qué ocurren ciertos fenómenos, en qué condiciones se evidencian o el por qué se relacionan dos o más variables, dando una mirada más amplia ante algún suceso o fenómeno de investigación determinada.

3.1.1 Tipo de investigación

Fue de tipo básica, ya que se centra en ampliar el conocimiento de teorías y campos de investigación, recogiendo información de la realidad o medio la cual rodea al investigador. Teniendo como principio la curiosidad. Sánchez y Reyes (2017)

3.1.2 Diseño de investigación

Respecto al diseño, fue una investigación no experimental, lo que significa que no existió manipulación de liberada de las variables.

3.2 Variable y operacionalización

Cuando hablamos de variables de operacionalización en primera instancia se encuentra la primera variable independiente basado en el Liderazgo Transformacional, en la cual, Bass (1985) afirma que esta variable ejerce una gran influencia sobre los miembros de una determinada organización respecto a su interacción al entorno la cual socializa , fomentar un cambio de la visión , ir en búsqueda de un interés del equipo en cuanto de la organización, Así también, el liderazgo transformacional estimula la motivación, el ímpetu, el avance y la búsqueda constante de la excelencia, mediante el desarrollo de cada individuo, al alcanzar el desarrollo de sus potencialidades ,nivel de conciencia, capacidades y habilidades hacia mayores resultados para la organización.

La variable Liderazgo Transformacional considera las siguientes dimensiones: Influencia idealizada, Motivación inspiracional, estimulación Intelectual y Consideración Individualizada.

La variable dependiente es el Desempeño Docente según Sandoval (2016) el termino desempeño docente o efectividad docente trata de expresar de manera concreta, las diversas tareas, roles, intervenciones, prácticas, alcances y labores que representan al trabajo docente, así como también la moralidad que este docente posee, con actitudes regidas en valores y moral en cada situación cotidiana de la institución y fuera de esta. Es decir, un buen docente tiene que ser una persona de bien y actuar bajo el enfoque de la ética y moral.

Las dimensiones de la segunda variable son: Organización para el aprendizaje de los educandos, Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes, Identidad y profesionalización docente y por último Intervención de la Gestión Educativa relacionada a la comunidad.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Respecto al trabajo de investigación se consideró a la totalidad de la plana docentes, las cuales alcanzaron la cantidad de 40 docentes que

desempeñan sus labores en el nivel primaria en una Institución Educativa de Carabayllo. Según Vara (2012) indica que la población es un grupo de personas o individuos que presentan situaciones, cualidades, particularidades simultáneamente a fin, hallándose en un determinado lugar, pero a la vez son cambiantes las situaciones al pasar del tiempo.

Con relación a la muestra refiere a una reducida cantidad de una determinada situación, que llega a representar la totalidad, donde se extrae de la población para llegar a pasar por un estudio riguroso, desarrollar una indagación, comprobación y un posible resultado del análisis de datos. Vásquez (2013). Sin embargo, en la presente investigación no desarrollo tamaño de muestra, porque se trabajó con una población censal, conformado por 40 docentes

Criterios de inclusión: Los docentes son profesionales en educación que desarrollan el campo pedagógico

Criterios de exclusión El personal administrativo por no desempeñar la función docente

3.3.2 Muestra

En el presente estudio, no se ha realizado el cálculo de la muestra, debido a que se consideró un estudio censal, siendo un total de 40 docentes, donde se considera en considerar a la totalidad de lo as personas de una población, como parte del estudio.

3.3.3 Unidad de análisis

Estuvo conformado por cada docente que conforma el nivel primaria y secundaria de una institución educativa de Carabayllo

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección

En el siguiente trabajo se empleó a la encuesta como técnica y se utilizó el cuestionario como instrumento para medir a las variables con una escala politómica Likert del 1 al 5. Así mismo, el cuestionario de la primera variable tuvo 26 ítems y el de la segunda variable 23 ítems, validados por expertos, quienes avalaron la

congruencia, significación y precisión de los mismos, demostrando su aplicabilidad con un Alfa de Cronbach de 0.765.

3.5 Procedimiento

Para este proceso se elaboraron cuestionarios de ambas variables de estudio, las cuales fueron completadas por una población de 40 docentes. Para ello, se pidió la autorización de los directivos, los cuales brindaron su consentimiento y permitieron la recolección de datos para su procesamiento.

3.6. Método de análisis de datos

Se recopilaron datos a partir de la información brindado por los docentes a través de cuestionarios llenados de forma anónima en un Excel, después para el análisis estadístico se utilizó el programa SPSS. Además del coeficiente de correlación Tau C de Kendall

3.7 Aspectos éticos

Para el desarrollo de la presente investigación, la aplicación de la encuesta fue desarrollada de manera anónima, respetando los criterios y opiniones de los encuestados. Esta información recogida fue procesada, donde cada resultado fue procesado de manera honesta y transparente, bajo una postura netamente investigativa. Así también, se respetó cada uno de los aportes teóricos de los autores en investigación, siendo citados adecuadamente bajo los lineamientos del Apa7, que permitieron desarrollar un orden respecto al trabajo de investigación desarrollado.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis Descriptivo

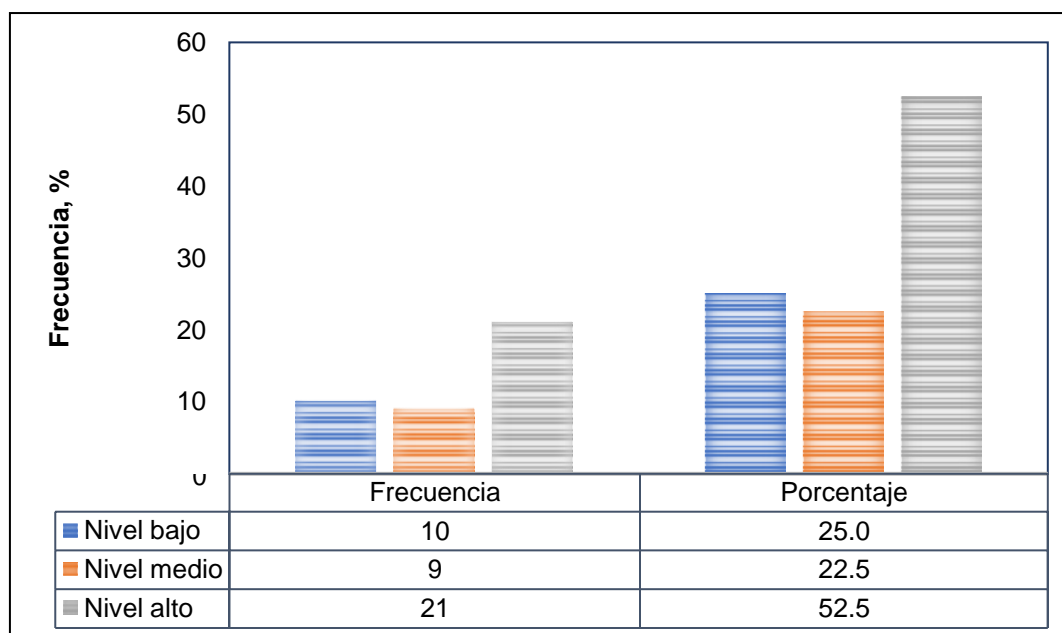
Tabla 1

Percepción de los docentes respecto a la variable liderazgo transformacional

	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Nivel bajo	10	25,0
Nivel medio	9	22,5
Nivel alto	21	52,5
Total	40	100,0

Figura 1

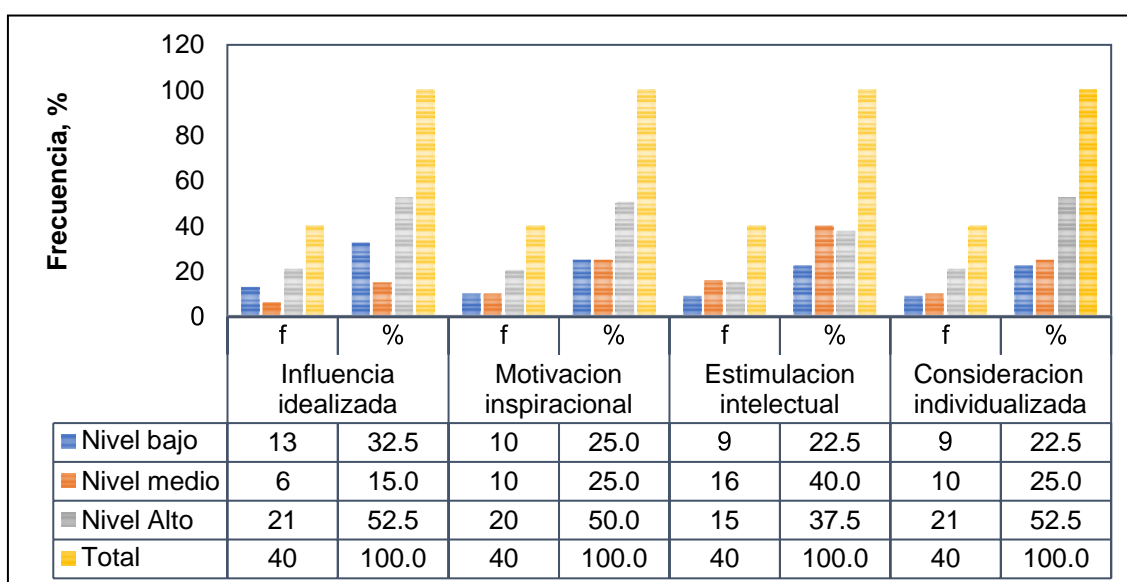
Percepción de los docentes respecto a la variable de liderazgo transformacional



En la tabla 1 y figura 1 se evidenció que 10 docente o el 25% perciben un nivel bajo, 9 docentes o 22.5% perciben un nivel medio y por último 21 docentes o 52.5% perciben un nivel alto de liderazgo transformacional.

Tabla 2*Percepción de los niveles de liderazgo transformacional y sus dimensiones*

	Influencia idealizada		Motivación inspiracional		Estimulación intelectual		Consideración individualizada	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Nivel bajo	13	32,5	10	25,0	9	22,5	9	22,5
Nivel medio	6	15,0	10	25,0	16	40,0	10	25,0
Nivel Alto	21	52,5	20	50,0	15	37,5	21	52,5
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0

Figura 2*Percepción de las dimensiones de liderazgo transformacional*

En la tabla 2, en sus dimensiones, se encontró que influencia idealizada y consideración individualizada presenta un nivel alto con el 52,5%, motivación inspiracional muestra un nivel alto de 50% y estimulación intelectual tiene un nivel medio con el 40%.

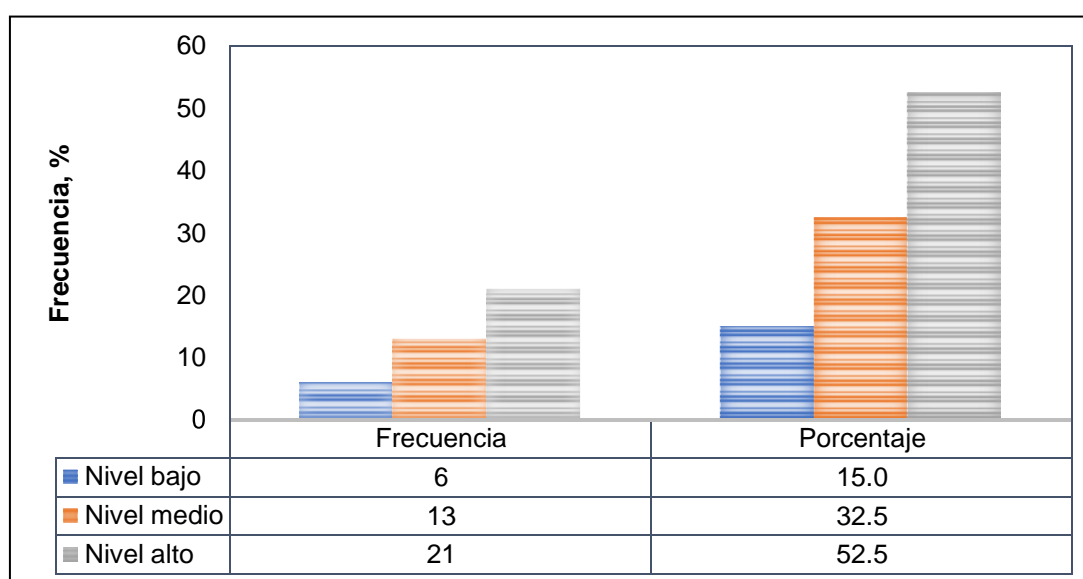
Tabla 3

Percepción de los docentes respecto a la variable desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	6	15,0
Nivel medio	13	32,5
Nivel alto	21	52,5
Total	40	100,0

Figura 3

Percepción de los niveles de desempeño docente.



En la tabla 3 y figura 3, se evidenció 6 docentes o 15 % con un nivel bajo, así también 13 docentes o 32.5% un nivel medio, por último 21 docentes o 52.5%, un nivel alto de desempeño docente.

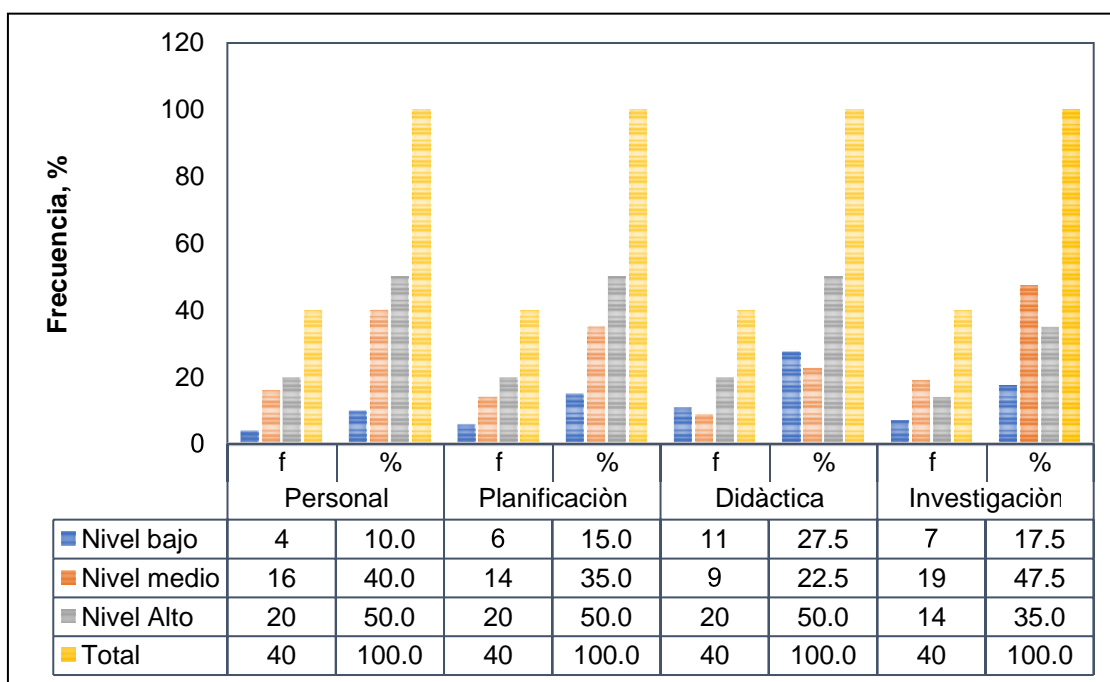
Tabla 4

Percepción de los niveles de desempeño docente y sus dimensiones

	Personal		Planificación		Didáctica		Investigación	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Nivel bajo	4	10	6	15	11	27,5	7	17,5
Nivel medio	16	40	14	35	9	22,5	19	47,5
Nivel Alto	20	50	20	50	20	50	14	35
Total	40	100	40	100	40	100	40	100

Figura 4

Percepción de las dimensiones de desempeño docente



En la tabla 4, en sus dimensiones de desempeño docente, se encontró que didáctica, personal y planificación tiene un nivel alto con 50% y nivel medio con 47,5% en investigación.

4.2 Análisis Estadístico

Hipótesis General

H₀: El liderazgo transformacional no influye de manera significativa en el desempeño docente.

H_a: El liderazgo transformacional influye de manera significativa en el desempeño docente.

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: 0.05

Estadístico de prueba: Tau-c de Kendall y Regresión ordinal

Tabla 5

Tau-c de Kendall entre liderazgo transformacional y desempeño docente

		Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	0,708	0,048	14,707	0,000
N de casos válidos		40			

Interpretación

En la tabla 5 el valor del estadístico se observa un Tau- c de Kendall de 0,708. Por ende, se evidencia una influencia positiva lata entre las variables liderazgo transformacional y desempeño docente, con un nivel de significación de 0,000, que es menor al 0,01 requerido.

Tabla 6*Prueba de Wald para liderazgo transformacional y desempeño docente*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V2 = 1]	-42,556	0,802	2817,108	1	0,000	-44,127	-40,984
	[V2 = 2]	-21,022	5252,329	0,000	1	0,997	-10315,397	10273,353
Ubicación	[V1=1]	-42,150	1,029	1676,841	1	0,000	-44,168	-40,133
	[V1=2]	-41,303	0,000		1		-41,303	-41,303
	[V1=3]	0 ^a			0			
Índice de Nagelkerke	0,875							

Interpretación

En la tabla 6, se observa un índice de Nagelkerke de 0,875 lo cual indica que liderazgo transformacional influye de forma muy significativa en un 87,5% en el desempeño docente en una institución educativa de Carabayllo.

Hipótesis específica 1

H₀: La influencia idealizada no influye de manera significativa en el desempeño docente.

H_a: La influencia idealizada influye de manera significativa en el desempeño docente.

Tabla 7

Tau-c de Kendall entre las dimensiones de liderazgo transformacional y desempeño docente

			Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Influencia Idealizada	Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	0,636	0,051	12,463	0,000
			40			
Motivación Inspiracional	Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	0,674	0,056	12,113	0,000
			40			
Estimulación intelectual	Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	0,690	0,053	13,116	0,000
			40			
Consideración Individualizada	Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	0,703	0,057	12,265	0,000
			40			
N de casos válidos			40			

Interpretación

En la tabla 7, se muestra un Tau-c de Kendall de 0,636, 0,674, 0,690 y 0,703, de las dimensiones de liderazgo transformacional, por lo tanto, se afirma que existe una influencia positiva alta entre las dimensiones de la primera variable y el desempeño docente, con un nivel de significación de 0.000.

Tabla 8*Prueba de Wald para influencia idealizada y desempeño docente*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V2 = 1]	-42,448	0,866	2402,455	1	0,000	-44,145	-40,751
	[V2 = 2]	-21,022	5270,173	0,000	1	0,997	-10350,372	10308,328
	[V1=1]	-41,637	1,054	1560,288	1	0,000	-43,703	-39,571
Ubicación	[V1=2]	-41,755	0,000		1		-41,755	-41,755
	[V1=3]	0 ^a			0			
Índice de Nagelkerke		0,870						

Interpretación

En la tabla 8, se muestra un índice de Nagelkerke de 0,870 lo cual indica que influencia idealizada influye de manera muy significativa en un 87% en el desempeño docente en una institución educativa de Carabayllo.

Hipótesis específica 2

H₀: Motivación inspiracional no influye de manera significativa en el desempeño docente.

H_a: Motivación inspiracional influye de manera significativa en el desempeño docente.

Tabla 9

Prueba de Wald para motivación inspiracional y desempeño docente

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V2 = 1]	-24,839	0,694	1279,917	1	0,000	-26,200	-23,478
	[V2 = 2]	-21,032	1,105	362,439	1	0,000	-23,197	-18,867
	[V1=1]	-24,131	0,932	670,587	1	0,000	-25,958	-22,305
Ubicación	[V1=2]	-23,829	0,000		1		-23,829	-23,829
	[V1=3]	0 ^a			0			
Índice de Nagelkerke	0,807							

Interpretación

En la tabla 9, se evidenció un índice de Nagelkerke de 0,807, lo cual indica que la motivación inspiracional influye de manera muy significativa en un 80,7% en el desempeño docente en una institución educativa de Carabayllo.

Hipótesis específica 3

H₀., Estimulación intelectual no influye de manera significativa en el desempeño docente.

H_a., Estimulación intelectual y consideración individualizada influye de manera significativa en el desempeño docente.

Tabla 10

Prueba de Wald para estimulación intelectual y desempeño docente

		Estimaci	Desv.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
		on	Error				Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V2 = 1]	-5,378	1,271	17,899	1	0,000	-7,869	-2,886
	[V2 = 2]	-2,644	1,037	6,499	1	0,011	-4,677	-0,611
	[V1=1]	-5,301	1,383	14,694	1	0,000	-8,012	-2,591
Ubicación	[V1=2]	-3,001	1,151	6,79835567	1	0,00912419	-5,256	-0,745
	[V1=3]	0 ^a			0			
índice de Nagelkerke	0,553							

Interpretación

En la tabla 10, se observó un índice de Nagelkerke de 0,553, concluyendo que la estimulación intelectual influye de manera significativa en un 55,3% en el desempeño docente en una institución educativa de Carabayllo.

Hipótesis específica 4

H₀: Consideración individualizada no influye de manera significativa en el desempeño docente

H_a: Consideración individualizada influye de manera significativa en el desempeño docente

Tabla 11

Prueba de Wald para consideración individualizada y desempeño docente

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V2 = 1]	-42,450	0,690	3784,189	1	0,000	-43,802	-41,097
	[V2 = 2]	-21,022	5269,867	0,000	1	0,997	-10349,771	10307,727
Ubicación	[V1=1]	-41,757	0,988	1786,154	1	0,000	-43,693	-39,820
	[V1=2]	-41,603	0,000		1		-41,603	-41,603
	[V1=3]	0 ^a			0			
índice de Nagelkerke	0,870							

Interpretación

En la tabla 11, se obtuvo un índice de Nagelkerke de 0,870, evidenciándose que la consideración individualizada influye de manera significativa en un 87% en el desempeño docente en una institución educativa de Carabayllo.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se evidenció los hallazgos obtenidos durante el proceso de investigación, para llegar a ser contrastados con los antecedentes nacionales e internacionales o reforzado con el marco teórico, partiendo desde los objetivos efectuados en primera instancia. Para ello se trabajó con dos variables, que son fundamentales para llegar a alcanzar un exitoso proceso educativo de la mano de la armonía, trabajo colaborativo y empatía, donde el trabajo del docente sea valorado mediante una intervención eficaz de liderazgo. Este liderazgo transformador que su principal finalidad es ser fuente inspiradora y de motivación en búsqueda de un oportuno desempeño docente hacia un avance significativo de la educación.

Con respecto a la hipótesis general se señaló que la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente es significativa, en una institución educativa de Carabayllo, sus resultados muestran un p-valor de 0.00, valor inferior a 0.05, con un índice de Nagelkerke de 0,875. Esto permitió concluir que las variables de trabajo tienen una influencia significativa en un 87,5%. De la misma manera, Huilca (2015), afirmó que hay correlación significativa entre las variables liderazgo transformacional y el desempeño docente, con un Rho de 0.842 con un $p < 0.05$. Así también, a diferencia del presente trabajo de investigación Salvador y Sánchez (2016), en su trabajo de investigación, obtuvieron como resultado la correlación significativa moderada entre el liderazgo transformacional y el desempeño de los educadores, con un valor de 0.676 y $p = 0.000$ menor al nivel de $p = 0.05$. Por otro lado, y enmarcando mayor diferencia con la presente investigación, Jiménez (2014), obtuvo como resultado en su trabajo investigativo, que no existe una correlación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente.

Sergiovanni (2007), afirma y considera el rol vital del cuerpo directivo, como líder ejemplarizante y transformacional, aquel estilo de liderazgo que se preocupa por todos los participantes del proceso educacional. Donde exista un trabajo en equipo ejemplar, basado en un liderazgo compartido, en conjunto los educandos, educadores y demás sean partícipes de las tomas de decisiones de las diversas situaciones ocurridas en el campo educativo de una determinada institución.

Lezotte y Mckee (2006) señalan que un líder real, debe plantearse como compromiso y fomentar el trabajo colaborativo, alentando significativamente a los colaboradores a participar, asumiendo funciones de liderazgo transformacional y demuestren sus fortalezas basadas en el conocimiento vivencias, en consecuencias producir un cambio efectivo en el trabajo de los colaboradores desempeño docente.

Así también, en la primera hipótesis específica, la dimensión influencia idealizada se encontró según los aportes estadísticos un índice de 0,870, que indica que la influencia idealizada influye de manera muy significativa en un 87% en el desempeño docente. En cambio, en el estudio de Aguilar (2018) sostuvo que la Influencia idealizada se relaciona significativamente con el desempeño docente con un índice (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0. 922.. Lo cual, difiere de la presente investigación, donde se observó una influencia muy alta, es en este trabajo donde se recalcó lo vital de conocer la importancia de una oportuna existencia del vínculo entre el trabajo de los directivos y el inspirador trabajo del maestro, donde se enfatiza esta relación hacia un trabajo educacional óptimo, donde los miembros del proceso de aprendizaje den lo mejor de si a favor de la educación de los estudiantes, En este sentido, León (2010) afirma que el líder presenta una influencia determinante en sus seguidores, por ende, debe tener sus valores muy bien establecidos y ser llevados a diversas situaciones de su vida cotidiana, donde mediante sus acciones muestre el sentido de responsabilidad y compromiso en mejoría constante de la institución. Además, sirva como guía para el buen accionar de los colaborades.

En la segunda hipótesis referida a la motivación inspiracional, se encontró un índice de 0,807 lo cual indica que la motivación inspiracional influye de manera muy significativa en un 80,7% en el desempeño docente. En cambio, en el trabajo de Yarlequé (2018), obtuvo como resultado un nivel de significancia de 0.058 y el grado de correlación es de 0.431, $p < 0.05$; lo que llevó a determinar que no existe una relación significativa o moderada positiva, entre la segunda dimensión de la variable independiente y la segunda variable de investigación, Sin embargo, y reforzando la presente investigación Madrigal (2008), afirma que cada líder debe servir de inspiración y ejemplo a seguir de cada uno de los colaboradores, teniendo

una visión clara para un futuro prometedor y mostrando un compromiso con los objetivos propuestos. En este sentido, el directivo debe siempre presentar una actitud positiva, con un real optimismo, entusiasmo y sobre todo señalar siempre las fortalezas de cada uno de los colaboradores. Siendo la base del liderazgo transformacional, específicamente en la dimensión motivación inspiracional, que presentó como fin claro todo aquello que quieren lograr y como hacerlo, basándose en una visión innovadora y proactiva, guiando a los trabajadores, bajo un sentido de la seguridad, diseño y moralidad. Además, Fishman (2017), afirma que es necesario que el líder atienda las necesidades de cada colaborador donde despierte una influencia positiva en cada uno de ellos, dando a relucir aquellas cualidades virtuosas, que motiven e inspiren, despertando confianza y aquel ímpetu de mejorar constantemente a favor de ellos mismos y la institución.

En la tercera hipótesis estimulación intelectual obtuvo un índice de 0.553, lo cual indica que la presente dimensión influye de manera significativa en un 55,3% en el desempeño docente. Así mismo el estudio de Calizaya (2020), en su trabajo de investigación obtuvo como resultado, que la estimulación intelectual influye de manera significativa en el desempeño docente con valor $Rho=0.913$ con determinada significancia ($p < 0.05$), la cual da como conclusión que existió una repercusión alta y considerable entre las variables., evidenciando el apoyo de los directivos hacia sus docentes. En este sentido Bass (1985) plantea que para una adecuada estimulación intelectual es necesario que exista el arte de motivar, estimular, valorando cada uno de los aportes de los colaboradores, mostrando el líder una actitud asertiva y captar lo mejor de cada aporte y utilizarlo la resolución de problemas, de la mano de la creatividad y entusiasmo. Así también, Korkmaz (2017), indica que es necesario una próspera comunicación, interrelacionarse constantemente para alcanzar aquella confianza que rige un buen clima laboral, la relación de confianza, motivacional y de estimulación en los diversos procesos de trabajo en la institución. Vale recalcar, que el trabajo idóneo, es el que se desarrolla en colaboración, basado en la estimulación continua para la mejoría de cada colaborador e incluso del mismo líder, adquiriendo un aprendizaje interrelacionado.

Por último, la cuarta hipótesis consideración individualizada se ha obtenido un índice de Nagelkerke de 0,870 lo cual indica que la consideración individualizada influye de manera significativa en un 87% en el desempeño docente. En contraste con esta investigación Condori y Farroñan (2018), se obtuvo que la consideración individualizada presenta un valor Tau B Kendall de 0.561, lo que indica que la correlación es moderada, siendo poco significativo.

No obstante Bass y Avolio (1995), afirman que la dimensión consideración individualizada trabaja incentivando a que las habilidades vayan en avance, explotar sus saberes y se potencialice, para lograr un progreso en sus conocimientos por ende en su desempeño docente. Korkman (2017), indica que la consideración implica un aspecto importante y de mejoría en el ámbito educativo, debido que al conocer y considerar las necesidades de los educadores , hace el trabajo aún más humano, siendo empáticos con las situaciones que pueda atravesar el colaborador y buscar aquel apoyo necesario para alcanzar mejores resultados .Además potencializar las necesidades y habilidades donde se haga mención constante de la importancia de los aportes de cada seguidor e importante papel en el proceso educativo.

Además, trabajar de manera continua para lograr docentes reflexivos, críticos y en búsqueda de una superación constante, para un mejor manejo de su importante labor y pueda contribuir de manera efectiva en la misión y visión que desarrolle la institución, regidos en un aspecto moral idóneo e integrador, donde se piense en el bien común del desarrollo educacional y los estudiantes actuales y de las futuras generaciones sean beneficiados en esta nueva e innovadora mirada educativa a favor de ellos y la sociedad. (MINEDU, 2016).

VI. CONCLUSIONES

Primera: Según el objetivo general del trabajo de investigación, se determinó la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente en una institución educativa de Carabayllo por medio de Tau-c de Kendall el cual dio como resultado 0,708 y con un índice de Nagelkerke de 0,875 lo cual indico que liderazgo transformacional influye de manera muy significativa en un 87,5% en el desempeño docente en una institución educativa de Carabayllo.

Segunda: En base a la hipótesis específica¹, la influencia de la dimensión influencia idealizada en el desempeño docente en una institución educativa de Carabayllo se determinó por medio de Tau-c de Kendall el cual dio como resultado 0,636, y con un índice de Nagelkerke de 0,870 lo cual indico que la dimensión influencia idealizada influye de manera muy significativa en un 87% en el desempeño docente en una institución educativa de Carabayllo.

Tercera: En caso de la hipótesis 2, se determinó la influencia de motivación inspiracional en el desempeño docente en una institución educativa de Carabayllo por medio de Tau-c de Kendall el cual dio como resultado 0,674, y con un índice de Nagelkerke de 0,807 lo cual indico que la dimensión motivación inspiracional influye de manera muy significativa en un 80,7% en el desempeño docente en una institución educativa de Carabayllo.

Cuarta: Respecto a la hipótesis específica 3, se determinó la influencia de la estimulación intelectual en el desempeño docente en una institución educativa de Carabayllo por medio de Tau-c de Kendall el cual dio como resultado 0,690, y con un índice de Nagelkerke de 0,553 lo cual indico que la dimensión estimulación intelectual influye de manera significativa en un 55,3% en el desempeño docente en una institución educativa de Carabayllo.

Quinta: Se determinó, según la hipótesis 4, la influencia de la consideración individualizada en el desempeño docente en una institución educativa de Carabayllo por medio de Tau-c de Kendall el cual dio como resultado 0,703 y con un índice de Nagelkerke de 0,870 lo cual indico que la dimensión consideración individualizada influye de manera significativa en un 87% en el desempeño docente en una institución educativa de Carabayllo.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Al cuerpo directivo se sugiere promover una política de trabajo innovadora, bajo una nueva mirada de liderazgo transformador que sea inspirador y motivador hacia una mejoría del proceso educativo, mediante estrategias motivacionales, valoración al esfuerzo y reconocimiento

Segundo: A los directivos se sugiere incluir un plan de trabajo en los siguientes años, la cual conste con programas de capacitaciones y talleres de sensibilización basada en la dimensión influencia idealizada que generen un impacto a favor de un nuevo estilo de liderazgo, la profesionalización y autenticidad de la labor docente en relación a su trabajo en la institución.

Tercero: Se sugiere al cuerpo directivo y los docentes consolidar las buenas relaciones comunicativas, escucha activa y habilidades sociales. En la cual, mediante la motivación inspiracional, el líder incrementa el ímpetu y entusiasmo de los colaboradores, generando una visión inspiradora, bajo la reseña del accionar del líder en base a sus palabras y su ejemplo, fortaleciendo los compromisos de forma mutua e integrada.

Cuarta: A la plana directiva se sugiere realizar proyectos de trabajo, donde se logre concientizar a los colaboradores el ímpetu por el trabajo constante, basado en capacitaciones sobre aspectos emocionales, sociales de la mano con la tecnología que permita un mejor desempeño docente acorde a las necesidades educativas.

Quinta: A los directivos implementar asesoramiento del personal y grupal sobre coaching y mentoring, que en primera instancia apoye en establecer un perfil idóneo del directivo y reforzar también la consideración individualizada, donde se conozca sobre las necesidades e inquietudes de los docentes, hacia un oportuno desempeño en su importante labor.

REFERENCIAS

- Aguilar, O (2018). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en Educación Superior Tecnológica de Huariaca – Pasco, 2018* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo RI <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3319>
- Álvarez, G (2019), Percepción de estilos de liderazgo transformacional y transaccional en organizaciones LGBTI de la ciudad de Cuenca. Universidad Cuenca. Cuenca: UC.
- Álvarez, M. (2005). La función directiva hoy. El Estilo de Dirección Lasaliana. Congreso de directores de Centros La Salle. El Escorial, España
- Araiza, M. (2018). Estilos de liderazgo según el multifactor leadership questionnaire (mlq), secciones de producto de almacenes éxito, localidad de suba. Universidad cooperativa de colombia. Bogotá: ucc. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/10966/1/2015_liderazgo_mql_almacenexito.pdf
- Bass (2000) Impacto de la diversidad en el mercado de trabajo la implicación del empleado en el trabajo y el compromiso organizacional. *Diario de Psicología Social*, 140 (3), 367-378.
- Bass, B. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, B., y Avolio, B. (2006). *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. . Palo Alto. California: Consulting Psychologist Press
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Revista Psicoperspectivas*. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, 1 (3), 38.
- Bracho, I. (2013). Liderazgo transformacional y desempeño grupal: unidos por el engagement grupal. *En Revista Psicología Social*, 28(2), 183-19 <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/2871/2344>

- Bryman, A. (2018). The SAGE handbook of leadership. *United States: Sage Publications*.[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17573/ARENAS_PAREDES_DE_ARBUL%
c3%9a_ADRIANA_LUCIA%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17573/ARENAS_PAREDES_DE_ARBUL%c3%9a_ADRIANA_LUCIA%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Calizaya, A (2022) *Incidencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente del nivel primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022*<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/16746>
- Castebianco, N. (2015). Un acercamiento a los enfoques de investigación y tradiciones investigativas en educación. *Revista Humanismo y Sociedad*. 3 (1-2), 24-34. Dialnet-UnAcercamientoALosEnfoquesDeInvestigacionYTradicio-7083551.pdf.
- Condori, B. y Ferroñán, (2018), *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Institución Educativa “José Pérez Armendáriz” de Paucartambo* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33536>
- Cruz y Rodea (2014) *Liderazgo Transformacional como herramienta de la productividad de los Trabajadores, presentado en la Universidad Autónoma del estado de México, Tesis de Grado*
- Demir, J. (2018). To lead or not to lead. Algunas reflexiones acerca de la investigación sobre liderazgo. Ponencia presentada en el XIII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. FCA - UNAM Ciudad Universitaria
- Escobar, G. (2014). *Estilos de liderazgo en directores de colegios del nivel medio diversificado de la cabecera departamental de Huehuetenango* (Tesis de Licenciatura Inédita). Universidad Rafael Landívar, Campus "San Roque González de Santa Cruz, S. J., Huehuetenango.
- Faria, P. y Carmen, L. (2020). Liderazgo y cultura organizacional en instituciones de educación básica. *Revista venezolana de gerencia*, 15(51),486-503. <http://www.redalyc.org/pdf/290/29016318008.pdf>

- Fernández (2018). Calificaciones de enseñanza de los estudiantes: usos y usos indebidos. En P.Selden
- Fischman, D. (2017). *El líder transformador I*. Ciudad de México: Editorial Planeta12.
- Freire S. y Miranda A. (2016). El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. Perú. Recuperado de <http://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/AI17.pdf>
- Garden (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire Manual and Sampler Set*
Nueva Jersey
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/8938/9346>
- Hernández, S. y Mendoza, T. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México: Mc Graw Hill Education
- Huillca, L (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias históricas sociales de Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tesis de grado.
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/4616>
- Jiménez, A (2014). *Relación entre Liderazgo Transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una Universidad Privada*, Tesis de Grado.
<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/39b76e1c-8a82-44b1-a573-c5500d54d704/content>
- Korkmaz, S (2017). Las dos caras del liderazgo transformacional: Empoderamiento y dependencia. *Revista de Psicología Aplicada*, 88, 246-255
- Lamka, A. (2015). Liderazgo transformacional y el desempeño docente. Perú.
<https://es.linkedin.com/pulse/el-liderazgo-transformacional-un-camino-con-5-david-lamka-stockar>
- Leithwood, F (1992). Modelo de personalidad de cinco factores y transformacional Liderazgo. *Revista de Psicología Aplicada*, 85, 751-765. doi: 10.1037 / 0021

- León, B (2010) Liderazgo generativo. *Universidad Nacional, Costa Rica. ABRA*,30(40).
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/abra/article/view/4063/3903>
- Lezotte.O y McKee, P (2006) La personalidad de los seguidores y la percepción de la transformación liderazgo: evidencia adicional para la hipótesis de similitud. *British Journal of Management*, 21, 393-410.
- López. J. (2008). *Perspectiva de gestión para la innovación y el cambio educativo* (3ra.ed.) Santiago: Editorial UCSH
- Madrigal, T. (2008). *Liderazgo: Enseñanza y aprendizaje*. Ciudad de México: McGraw-Hill.
- Ministerio de Educación (2016). Marco de buen desempeño del directivo. Directivos construyendo la escuela. Lima: MED.
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Ministerio de Educación (2014). *Marco de buen desempeño del directivo. Directivos construyendo la escuela*. Lima: MED.
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Orellana, H. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *Revista Internacional Estudios en Educación*, 19(1), 47-63.
<https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Ramírez (2016) Liderazgo Transformacional y desempeño docente en la Escuela Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú Lima, Tesis de Grado
- Raxuleu (2014) Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente ostentado en la Universidad Rafael Landívar Guatemala, Tesis de grado
- Rivero, M. y Aparicio, M. (2020). Características de las prácticas de liderazgo pedagógico en programas de integración escolar que favorecen el trabajo colaborativo entre docentes. *Perspectiva Educativa*, 59 (2).
<http://dx.doi.org/10.4151/07189729-vol.59-iss.2-art.1055>

- Rosario, A. (2017). La gestión educativa y el desempeño docente. Lima. Obtenido de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/7005>
- Salvador, L. y Sánchez, P. (2016) *Liderazgo gerencial transformacional y el trabajo del profesor* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo RI <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85457>
- Sánchez, J y Reyes,L (2017) Metodología y diseños de la investigación científica. Lima: Business Suport Aneth SRL
- Sergiovanni, P. (2007) Un examen de los vínculos entre características personales y dimensiones del liderazgo transformacional. *Diario de Negocios y Psicología*, 9, 315-335. doi: 10.1007 / BF02230972
- Slater, O. (2007) Liderazgo, educación y democracia. *EDUCACION*. 4(12).
- Sorados, M. (2012). *Influencia del Liderazgo en la calidad de la Gestión Educativa*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2388/Sorados_pm.pdf?sequence=1
- Tobón, S. (2018). Formación basada en competencias en educación superior. Bogotá: Instituto Cife, wf.
- Toledo, A. (2020). Liderazgo Directivo y desempeño docente. Universidad Privada del Valle - Bolivia. https://www.researchgate.net/publication/354534246_Liderazgo_Directivo_y_Desempeno_Docente
- Vaillant, D. (2016). Trabajo colaborativo y nuevos escenarios para el desarrollo profesional docente. *Revista Política Educativa*, 60, 5-13. <https://ie.ort.edu.uy/innovaportal/file/48902/1/trabajo-colaborativo-y-nuevos-escenarios-denise-vaillant.pdf>
- Vara, (2012) Siete pasos para una tesis exitosa Un método efectivo para las ciencias empresariales, Perú.

- Vázquez, A. (2013). Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación (REICE). Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: una reflexión. Madrid. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/551/55125665006.pdf>
- Vectores, N. (2018), *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la unidad educativa Guayaquil*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39251>
- Vega, C. y Zavala, G. (2004). Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ forma 5x corta) de B.Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno. Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Psicología.
- Yarlequé (2018), *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa 2021* Sant <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/2586>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de la variable

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Liderazgo Transformacional	Bass (1995) Afirma en su teoría que los líderes son aquellos entes que provocan cambios positivos en cada uno de sus seguidores, presentando características transformativas, así también este tipo de líderes impulsan a sus colaboradores se extiendan, tanto en sus beneficios laborales como personales. Atrayendo por parte del líder la inspiración y confianza en cada colaborador y en consecuencia el colaborador brinda sus mejores aportes.	La variable liderazgo transformacional evidenció la exposición de sus dimensiones de estudio: Influencia Idealizada, Motivación Inspiracional, Estimulación Intelectual y Consideración Individualizada.	Influencia Idealizada	Autoconfianza Influencia Empatía Confianza Competencias	ESCALA ORDINAL Escala politómica
			Motivación Inspiracional	Comunicación Entusiasmo Desempeño laboral Aprendizaje proactivo	ESCALA DE LIKERT 5 = Totalmente de acuerdo
			Estimulación Intelectual	Razonamiento Solución de problemas Innovación	4 = De acuerdo 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
			Consideración Individualizada	Desarrollo de habilidades Fortalezas Apoyo individualizado Retroalimentación	2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo

Variable 2 Desempeño Docente	MINEDU (2016) El desempeño docente es el cumplimiento oportuno del labor o funciones del educador, desenvolviéndose de manera oportuna en distintas situaciones de la cotidiana, buscando estrategias o medios de apoyo que vayan a favor de sus estudiantes y de la sociedad.	La variable Desempeño Docente evidenciaron las siguientes dimensiones de estudio: Personal, Planificación, Didáctica e Investigación.	Personal	Relaciones Interpersonales Clima de trabajo.	ESCALA ORDINAL Escala politómica
			Planificación	Alineamiento de necesidades Alineamiento de capacidades Selección de contenidos	ESCALA DE LIKERT 5 = Totalmente de acuerdo
			Didáctica	Propuestas de Actividades Selección de estrategias	4 = De acuerdo 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
			Investigación	Revisión de practicas Proyectos de investigación	2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

INSTRUCCIONES: La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa el clima organizacional de tu institución educativa, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

VARIABLE I: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL		1	2	3	4	5
		N	CN	AV	CS	S
D1	INFLUENCIA IDEALIZADA					
1	Los directivos apoyan a los docentes en las diversas actividades					
2	Los directivos brindan sus puntos de vista y dan apertura para que ellos demás miembros lo hagan en las diversas actividades, inspirando un entorno de confianza,					
3	Transmiten confianza generando un grupo interrelacionado que comparten las mismas ideas					
4	La directiva posee predisposición y buen ánimo en las diversas actividades de la institución					
5	Los directivos y docentes son empáticos en las diversas situaciones o sucesos que se desarrollan en la institución.					
6	Los directivos poseen una actitud inspiradora, tanto como guía y motivador frente al trabajo en la institución					
7	Existe admiración a los conocimientos, capacidades y actitudes de los docentes y directivos de la institución					
8	Los docentes y directivos difunden respeto entre los miembros de la comunidad.					
D2	MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL					
9	Los directivos promueven la comunicación activa entre los miembros del proceso educativo.					
10	Mantienen la calma ante situaciones difíciles, fomentando el dialogo y comunicación					
11	Los directivos enfatizan constantemente la importancia de tener el sentido del deber					
12	Los docentes y directivos muestran predisposición y entusiasmo por las metas a lograr					
13	Trabajan activamente en diversas actividades institucionales interesados en el bien del grupo					
14	Se esfuerzan por comprender las posibles motivaciones y sentimientos de los demás					
15	Los directivos difunden un sentido de identidad con IE					
16	Se promueve le reflexión en base a situaciones problema en la IE					
D3	ESTIMULACIÓN INTELECTUAL					
17	Identifican y valoran las experiencias y diversidad de saberes.					
18	Comprenden experiencias y situaciones de la vida cotidiana para convertirlas en experiencias de aprendizaje					
19	Los directivos fomentan las soluciones de problemas para generar nuevas ideas.					
20	Los directivos proponen una postura crítica y reflexiva ante diversas situaciones cotidianas					
21	Los directivos sugieren nuevas formas de trabajo.					
22	Se encuentran dispuesto a cambios innovadores a favor de la institución					
23	Los directivos fomentan el asumir los retos sin temor al fracaso					
D4	CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA					
24	Los directivos dedican tiempo a enseñar y orientar las actividades					
25	Consideran necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a la de los otros					
26	Los directivos ayudan a mejorar, potencializar, las capacidades y habilidades de los demás.					

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES: La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa el clima organizacional de tu institución educativa, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE		1	2	3	4	5
		N	CN	AV	CS	S
D1	PERSONAL					
1	Demuestra disposición de servicio y empatía en las relaciones con los estudiantes y colegas					
2	Anima a los estudiantes a tener altas expectativas de logro, manteniéndolas a lo largo del curso					
3	Utiliza herramientas digitales para la creación de nuevos conocimientos					
4	Se preocupa en generar un clima de trabajo positivo y de confianza que genere la participación de los estudiantes					
5	Promueve ambiente motivador para expresar puntos de vista discrepantes o no por distintos medios entre ellos los digitales, como son los foros y encuentros en red					
6	Toma en cuenta el bien común del grupo de trabajo al momento de desempeñar sus labores a favor de la IE					
D2	PLANIFICACIÓN					
7	Toma en cuenta las características de los estudiantes y de su contexto para establecer los objetivos de su asignatura					
8	Hace un alineamiento de sus objetivos con los objetivos generales de su área					
9	Hace la selección de sus capacidades tomando en cuenta los estándares de logro que existe					
10	Selecciona las capacidades de acuerdo a las competencias de logro de su asignatura					
11	Selecciona los contenidos de su disciplina tomando en cuenta los avances de la ciencia					
12	Selecciona los contenidos tomando en cuenta su pertinencia y relevancia para el aprendizaje					
D3	DIDÁCTICA					
13	Selecciona las actividades de enseñanza tomando en cuenta los diversos canales de comunicación, entre ellos los digitales					
14	Propone actividades que generen procesos interactivos y uso de medios diversos entre los estudiantes					
15	Utiliza actividades de trabajo colaborativo que generen oportunidades de uso de todos los medios de apoyo entre ellos los digitales					
16	Propone y realiza actividades de investigación que conlleven el uso de medios de indagación y procesamiento de la información con tics					
17	Utiliza estrategias de aprendizaje que generen la autorregulación de estrategias de aprendizaje					
18	Promueve actividades de aplicación y transferencia de lo aprendido a través de la aplicación de proyectos innovadores					
19	Promueve actividades de trabajo asíncrono para fortalecer los aprendizajes con los estudiantes					
D4	INVESTIGACIÓN					
20	Reflexiona sobre su práctica en forma individual y colaborativa, generando mejoras					
21	Difunde los resultados de las acciones de la revisión y mejora de la práctica pedagógica					
22	Participa en proyectos de investigación que mejoran el quehacer educativo en su institución o en su contexto social					
23	Posee una visión investigadora proponiendo mejoras basándose en fuentes científicas que respalden la investigación.					

ANEXO 3: Certificados de Validación de Instrumento



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Sugerencias
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	
	DIMENSION 1: INFLUENCIA IDEALIZADA													
1	Los directivos apoyan a los docentes en las diversas actividades	x				x				x				
2	Los directivos brindan sus puntos de vista y dan apertura para que ellos demás miembros lo hagan en las diversas actividades, inspirando un entorno de confianza,	x				x				x				
3	Transmiten confianza generando un grupo interrelacionado que comparten las mismas ideas	x				x				x				
4	La directiva posee predisposición y buen ánimo en las diversas actividades de la institución	x				x				x				
5	Los directivos y docentes son empáticos en las diversas situaciones o sucesos que se desarrollan en la institución	x				x				x				
6	Los directivos poseen una actitud inspiradora, tanto como guía y motivador frente al trabajo en la institución	x				x				x				
7	Existe admiración a los conocimientos, capacidades y actitudes de los docentes y directivos de la institución	x				x				x				
8	Los docentes y directivos difunden respeto entre los miembros de la comunidad.	x				x				x				
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL													
9	Los directivos promueven la comunicación activa entre los miembros del proceso educativo.	x				x				x				
10	Mantiene la calma ante situaciones difíciles, fomentando el diálogo y comunicación	x				x				x				
11	Los directivos enfatizan constantemente la importancia de tener el sentido del deber	x				x				x				
12	Los docentes y directivos muestran predisposición y entusiasmo por las metas a lograr	x				x				x				
13	Trabajan activamente en diversas actividades institucionales interesados en el bien del grupo	x				x				x				
14	Se esfuerzan por comprender las posibles motivaciones y sentimientos de los demás	x				x				x				
15	Los directivos difunden un sentido de identidad con IE	x				x				x				
16	Se promueve la reflexión en base a situaciones problema en la IE	x				x				x				

DIMENSIÓN 3: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL													
17	Selecciona las actividades de enseñanza tomando en cuenta los diversos canales de comunicación, entre ellos los digitales	x				x				X			
18	Propone actividades que generen procesos interactivos y uso de medios diversos entre los estudiantes	x				x				x			
19	Utiliza actividades de trabajo colaborativo que generen oportunidades de uso de todos los medios de apoyo entre ellos los digitales	x				x				x			
20	Propone y realiza actividades de investigación que conlleven el uso de medios de indagación y procesamiento de la información con tics	x				x				x			
21	Utiliza estrategias de aprendizaje que generen la autorregulación de estrategias de aprendizaje	x				x				x			
22	Promueve actividades de aplicación y transferencia de lo aprendido a través de la aplicación de proyectos innovadores	x				x				x			
23	Promueve actividades de trabajo asíncrono para fortalecer los aprendizajes con los estudiantes	x				x				x			
DIMENSIÓN 4: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA													
24	Reflexiona sobre su práctica en forma individual y colaborativa, generando mejoras	x				x				x			
25	Difunde los resultados de las acciones de la revisión y mejora de la práctica pedagógica	x				x				x			
26	Participa en proyectos de investigación que mejoran el quehacer educativo en su institución o en su contexto social	x				x				x			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia - **Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg, María del Pilar Marujo Serna **DNI:** 44358086

Especialidad del validador: Maestría en Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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 Validador

17	Selecciona las actividades de enseñanza tomando en cuenta los diversos canales de comunicación, entre ellos los digitales	x				x				x			
18	Propone actividades que generen procesos interactivos y uso de medios diversos entre los estudiantes	x				x				x			
19	Utiliza actividades de trabajo colaborativo que generen oportunidades de uso de todos los medios de apoyo entre ellos los digitales	x				x				x			
20	Propone y realiza actividades de investigación que conlleven el uso de medios de indagación y procesamiento de la información con tics	x				x				x			
21	Utiliza estrategias de aprendizaje que generen la autorregulación de estrategias de aprendizaje	x				x				x			
22	Promueve actividades de aplicación y transferencia de lo aprendido a través de la aplicación de proyectos innovadores	x				x				x			
23	Promueve actividades de trabajo asíncrono para fortalecer los aprendizajes con los estudiantes	x				X				x			
DIMENSIÓN 4: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA													
24	Reflexiona sobre su práctica en forma individual y colaborativa, generando mejoras	x				x				x			
25	Difunde los resultados de las acciones de la revisión y mejora de la práctica pedagógica	x				x				x			
26	Participa en proyectos de investigación que mejoran el quehacer educativo en su institución o en su contexto social	x				x				x			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia - **Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Yrina Linoshka Velazco Riqueros Serna **DNI: 46486254**

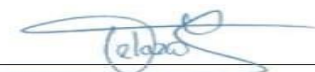
Especialidad del validador: Maestría en Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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 validador

17	Selecciona las actividades de enseñanza tomando en cuenta los diversos canales de comunicación, entre ellos los digitales	x				x				x				
18	Propone actividades que generen procesos interactivos y uso de medios diversos entre los estudiantes	x				x				x				
19	Utiliza actividades de trabajo colaborativo que generen oportunidades de uso de todos los medios de apoyo entre ellos los digitales	x				x				x				
20	Propone y realiza actividades de investigación que conlleven el uso de medios de indagación y procesamiento de la información con tics	x				x				x				
21	Utiliza estrategias de aprendizaje que generen la autorregulación de estrategias de aprendizaje	x				x				x				
22	Promueve actividades de aplicación y transferencia de lo aprendido a través de la aplicación de proyectos innovadores	x				x				x				
23	Promueve actividades de trabajo asíncrono para fortalecer los aprendizajes con los estudiantes	x				x				x				
DIMENSIÓN 4: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA						x								
24	Reflexiona sobre su práctica en forma individual y colaborativa, generando mejoras	x				x				x				
25	Difunde los resultados de las acciones de la revisión y mejora de la práctica pedagógica	x				x				x				
26	Participa en proyectos de investigación que mejoran el quehacer educativo en su institución o en su contexto social	x				x				x				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia - **Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Ruth Elena Delgado Osoreo DNI: 27732468

Especialidad del validador: Maestría en Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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 validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N.º	DIMENSIONES / ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Sugerencias
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	
	DIMENSIÓN 1: PERSONAL													
1	Demuestra disposición de servicio y empatía en las relaciones con los estudiantes y colegas	x				x				x				
2	Anima a los estudiantes a tener altas expectativas de logro, manteniéndolas a lo largo del curso	x				x				x				
3	Utiliza herramientas digitales para la creación de nuevos conocimientos	x				x				x				
4	Se preocupa en generar un clima de trabajo positivo y de confianza que genere la participación de los estudiantes	x				x				x				
5	Promueve ambiente motivador para expresar puntos de vista discrepantes o no por distintos medios entre ellos los digitales, como son los foros y encuentros en red	x				x				x				
6	Toma en cuenta el bien común del grupo de trabajo al momento de desempeñar sus labores a favor de la IE	x				x				x				
	DIMENSIÓN 2: PLANIFICACIÓN													
7	Toma en cuenta las características de los estudiantes y de su contexto para establecer los objetivos de su asignatura	x				x				x				
8	Hace un alineamiento de sus objetivos con los objetivos generales de su área	x				x				x				
9	Hace la selección de sus capacidades tomando en cuenta los estándares de logro que existe	x				x				x				
10	Selecciona las capacidades de acuerdo a las competencias de logro de su asignatura	x				x				x				
11	Selecciona los contenidos de su disciplina tomando en cuenta los avances de la ciencia	x				x				x				
12	Selecciona los contenidos tomando en cuenta su pertinencia y relevancia para el aprendizaje	x				x				x				
	DIMENSIÓN 3: DIDÁCTICA													
13	Selecciona las actividades de enseñanza tomando en cuenta los diversos canales de comunicación, entre ellos los digitales	x				x				x				
14	Propone actividades que generen procesos interactivos y uso de medios diversos entre los estudiantes	x				x				x				
15	Utiliza actividades de trabajo colaborativo que generen oportunidades de uso de todos los medios de apoyo entre ellos los digitales	x				x				x				

16	Propone y realiza actividades de investigación que conlleven el uso de medios de indagación y procesamiento de la información con tics	x				x				x				
17	Utiliza estrategias de aprendizaje que generen la autorregulación de estrategias de aprendizaje	X				x				X				
18	Promueve actividades de aplicación y transferencia de lo aprendido a través de la aplicación de proyectos innovadores	X				X				X				
19	Promueve actividades de trabajo asíncrono para fortalecer los aprendizajes con los estudiantes	X				X				x				
DIMENSIÓN 4: INVESTGACIÓN		x												
20	Reflexiona sobre su práctica en forma individual y colaborativa, generando mejoras	x				x				x				
21	Difunde los resultados de las acciones de la revisión y mejora de la práctica pedagógica	x				x				x				
22	Participa en proyectos de investigación que mejoran el quehacer educativo en su institución o en su contexto social	x				x				x				
23	Posee una visión investigadora proponiendo mejoras basándose en fuentes científicas que respalden la investigación.	x				x				x				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia - Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: María del Pilar Marujo Serna

DNI: 44358086

Especialidad del validador: Maestría en Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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 Validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N.º	DIMENSIONES / ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Sugerencias
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	
DIMENSIÓN 1: PERSONAL														
1	Demuestra disposición de servicio y empatía en las relaciones con los estudiantes y colegas	x				x				x				
2	Anima a los estudiantes a tener altas expectativas de logro, manteniéndolas a lo largo del curso	x				x				x				
3	Utiliza herramientas digitales para la creación de nuevos conocimientos	x				x				x				
4	Se preocupa en generar un clima de trabajo positivo y de confianza que genere la participación de los estudiantes	x				x				x				
5	Promueve ambiente motivador para expresar puntos de vista discrepantes o no por distintos medios entre ellos los digitales, como son los foros y encuentros en red	x				x				x				
6	Toma en cuenta el bien común del grupo de trabajo al momento de desempeñar sus labores a favor de la IE	x				x				x				
DIMENSIÓN 2: PLANIFICACIÓN														
7	Toma en cuenta las características de los estudiantes y de su contexto para establecer los objetivos de su asignatura	x				x				x				
8	Hace un alineamiento de sus objetivos con los objetivos generales de su área	x				x				x				
9	Hace la selección de sus capacidades tomando en cuenta los estándares de logro que existe	x				x				x				
10	Selecciona las capacidades de acuerdo a las competencias de logro de su asignatura	x				x				x				
11	Selecciona los contenidos de su disciplina tomando en cuenta los avances de la ciencia	x				x				x				
12	Selecciona los contenidos tomando en cuenta su pertinencia y relevancia para el aprendizaje	x				x				x				
DIMENSIÓN 3: DIDÁCTICA														
13	Selecciona las actividades de enseñanza tomando en cuenta los diversos canales de comunicación, entre ellos los digitales	x				x				x				
14	Propone actividades que generen procesos interactivos y uso de medios diversos entre los estudiantes	x				x				x				
15	Utiliza actividades de trabajo colaborativo que generen oportunidades de uso de todos los medios de apoyo entre ellos los digitales	x				x				x				

16	Propone y realiza actividades de investigación que conlleven el uso de medios de indagación y procesamiento de la información con tics	x				x				x			
17	Utiliza estrategias de aprendizaje que generen la autorregulación de estrategias de aprendizaje	x				x				x			
18	Promueve actividades de aplicación y transferencia de lo aprendido a través de la aplicación de proyectos innovadores	x				x				x			
19	Promueve actividades de trabajo asíncrono para fortalecer los aprendizajes con los estudiantes	x				x				x			
DIMENSIÓN 4: INVESTIGACION													
20	Reflexiona sobre su práctica en forma individual y colaborativa, generando mejoras	x				x				x			
21	Difunde los resultados de las acciones de la revisión y mejora de la práctica pedagógica	x				x				x			
22	Participa en proyectos de investigación que mejoran el quehacer educativo en su institución o en su contexto social	x				x				x			
23	Posee una visión investigadora proponiendo mejoras basándose en fuentes científicas que respalden la investigación.	x				x				x			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia - **Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Yrina Linoshka Velazco Riqueros **DNI: 46486254**

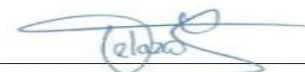
Especialidad del validador: Maestría en Problemas de Aprendizajes

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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 validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N.º	DIMENSIONES / ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Sugerencias
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	
DIMENSIÓN 1: PERSONAL														
1	Demuestra disposición de servicio y empatía en las relaciones con los estudiantes y colegas	x				x				x				
2	Anima a los estudiantes a tener altas expectativas de logro, manteniéndolas a lo largo del curso	x				x				x				
3	Utiliza herramientas digitales para la creación de nuevos conocimientos	x				x				x				
4	Se preocupa en generar un clima de trabajo positivo y de confianza que genere la participación de los estudiantes	x				x				x				
5	Promueve ambiente motivador para expresar puntos de vista discrepantes o no por distintos medios entre ellos los digitales, como son los foros y encuentros en red	x				x				x				
6	Toma en cuenta el bien común del grupo de trabajo al momento de desempeñar sus labores a favor de la IE	x				x				x				
DIMENSIÓN 2: PLANIFICACIÓN														
7	Toma en cuenta las características de los estudiantes y de su contexto para establecer los objetivos de su asignatura	x				x				x				
8	Hace un alineamiento de sus objetivos con los objetivos generales de su área	x				x				x				
9	Hace la selección de sus capacidades tomando en cuenta los estándares de logro que existe	x				x				x				
10	Selecciona las capacidades de acuerdo a las competencias de logro de su asignatura	x				x				x				
11	Selecciona los contenidos de su disciplina tomando en cuenta los avances de la ciencia	x				x				x				
12	Selecciona los contenidos tomando en cuenta su pertinencia y relevancia para el aprendizaje	x				x				x				
DIMENSIÓN 3: DIDÁCTICA														
13	Selecciona las actividades de enseñanza tomando en cuenta los diversos canales de comunicación, entre ellos los digitales	x				x				x				
14	Propone actividades que generen procesos interactivos y uso de medios diversos entre los estudiantes	x				x				x				
15	Utiliza actividades de trabajo colaborativo que generen oportunidades de uso de todos los medios de apoyo entre ellos los digitales	x				x				x				

16	Propone y realiza actividades de investigación que conlleven el uso de medios de indagación y procesamiento de la información con tics	x				x				x			
17	Utiliza estrategias de aprendizaje que generen la autorregulación de estrategias de aprendizaje	x				x				x			
18	Promueve actividades de aplicación y transferencia de lo aprendido a través de la aplicación de proyectos innovadores	x				x				x			
19	Promueve actividades de trabajo asíncrono para fortalecer los aprendizajes con los estudiantes	x				x				x			
DIMENSIÓN 4: INVESTIGACION													
20	Reflexiona sobre su práctica en forma individual y colaborativa, generando mejoras	x				x				x			
21	Difunde los resultados de las acciones de la revisión y mejora de la práctica pedagógica	x				x				x			
22	Participa en proyectos de investigación que mejoran el quehacer educativo en su institución o en su contexto social	x				x				x			
23	Posee una visión investigadora proponiendo mejoras basándose en fuentes científicas que respalden la investigación.	x				x				x			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia - **Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Ruth Elena Delgado Osoreo **DNI:** 27732468

Especialidad del validador: Maestría en Educación.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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 validador

Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Análisis de Fiabilidad

Variable: Liderazgo Transformacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
,966	26

Análisis de Fiabilidad

Variable: Desempeño Docente

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
,911	23
