



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El liderazgo transformacional y su relación con el  
desempeño docente de la Escuela Superior de Música  
Pública “José María Valle Riestra”, Piura 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTORA EN  
EDUCACIÓN**

**AUTORA:**

MG. PANTA SALAZAR, ROSA ISABEL

**ASESORA:**

DRA. LEÓN MORE, ESPERANZA IDA

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA

**PIURA-PERÚ  
2018**

# PÁGINA DEL JURADO

 ESCUELA DE POSTGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 17:00PM del día 18 de enero de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA ESCUELA SUPERIOR DE MÚSICA PÚBLICA "JOSÉ MARÍA VALLE RIESTRA", PIURA 2018, presentada/o por el /la bachiller PANTA SALAZAR, ROSA ISABEL

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: APROBAR  
POR UNANIMIDAD

En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como APTA para recibir el grado de DOCTOR EN EDUCACIÓN

Piura, 18 de enero de 2019



DR. LUGO DENIS DAYRON  
PRESIDENTE

DR. ALARCÓN LLONTOP LUIS ROLANDO  
SECRETARIO

DRA. LEÓN MORE ESPERANZA  
VOCAL



## **DEDICATORIA**

A Dios, por llenarme de bendiciones en el transcurrir de mi existencia. Por las enseñanzas aprendidas y los logros alcanzados

A mi hermosa y gran familia: a mis amados padres Manuel y Bertha, quienes en todo momento apoyan cada uno de mis propósitos; a mis queridos hermanos y a mis hijos quienes son motivo de inspiración para lograr mi desarrollo como persona y como profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi profundo agradecimiento a la maestra Dra. Esperanza León por su valioso apoyo, entrega y confianza en su asesoría; a los maestros de la Universidad César Vallejo, a la comunidad educativa de mi centro de trabajo Escuela de Música, que impulsa mis deseos para mejorar en su calidad de servicio y a las personas que aportaron satisfactoriamente para culminar mi investigación doctoral.

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Rosa Isabel Panta Salazar, participante del Programa de Doctorado en Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con DNI N° 02635883, con la Tesis titulada “El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra” - Piura 2018”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La investigación fue realizada por mi persona
- 2) Se respetaron las normas internacionales al citar y referenciar las fuentes de información analizadas. Así, la tesis no contiene plagio ni de manera parcial ni total.
- 3) No existe autoplagio; es decir, la investigación no fue presentada o publicada con anterioridad para alcanzar algún grado profesional o académico.
- 4) La información y resultados descritos en la investigación son los obtenidos por medio de las técnicas de recojo de información; no han sido copiados, ni duplicados, ni modificados. Los datos presentados en la investigación se constituyen como ante la realidad investigada.

Si en la investigación se evidencia datos falsos (fraude), información no referenciada (plagio), publicaciones anteriores (autoplagio), uso ilegal de información (piratería) o presentación de ideas o conclusiones de otros (falsificación), la autora asume las respectivas sanciones o consecuencias derivadas de dicho acto, y me someto a la normatividad actual de la Universidad César Vallejo.

Piura, agosto 2018



MG. ROSA ISABEL PANTA SALAZAR

DNI N° 02635883

## **PRESENTACIÓN**

Señores Miembros del Jurado:

Presento la tesis doctoral titulada “El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente de la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra”, Piura 2018”, con el objetivo de determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra” de Piura.

En cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para alcanzar el Grado académico de Doctor en Educación.

La tesis doctoral se conforma por diversos capítulos (VII); acorde al protocolo aceptado por el departamento de investigaciones de la Escuela de Post grado de la Universidad César Vallejo.

Señores Miembros del Jurado se pone a disposición la presente investigación para su respectiva evaluación, esperando que alcance su aprobación para su respectiva defensa y sustento.

LA AUTORA

## ÍNDICE

	Página
PRELIMINARES.....	i
PÁGINA DEL JURADO.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE.....	vii
INDICE DE TABLAS.....	ix
INDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2 Trabajos previos.....	25
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	31
1.4 Formulación del problema.....	40
1.5 Justificación del estudio.....	41
1.6 Hipótesis.....	42
1.7 Objetivos.....	43
II. METODO.....	45
2.1 Diseño de investigación.....	45
2.2 Variables, operacionalización.....	46
2.3 Población y muestra.....	50
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Validez y Confiabilidad.....	51
2.5 Métodos de análisis de datos.....	53
2.6 Aspectos éticos.....	54
III RESULTADOS.....	55
IV DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	68
V CONCLUSIONES.....	74
VI RECOMENDACIONES.....	76
VIII. REFERENCIAS.....	78
ANEXOS.....	86

<i>Anexo 1: Instrumentos</i> .....	87
<i>Anexo 2: Validez de los instrumentos</i> .....	94
<i>Anexo 3: Matriz de consistencia</i> .....	110
<i>Anexo 4: Constancia emitida por la entidad</i> .....	113
<i>Anexo 5. Fichas técnicas</i> .....	115
<i>Anexo 6: Informe Técnico de Fiabilidad para el Cálculo del Alfa de Cronbach</i> .....	122
<i>Anexo 7. Artículo científico</i> .....	124
<i>Anexo 8. Hojas de vida de expertos evaluadores</i> .....	141
<i>Anexo 9. Pruebas de Normalidad</i> .....	146
<i>Anexo 10 Fotos</i> .....	149
<i>Anexo 11. Acta de aprobación de originalidad</i> .....	152
<i>Anexo 12 Autorización de publicación de tesis</i> .....	153



## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estudiantes matriculados en el año 2017- II semestre en la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra” Piura según ciclo académico .....	49
Tabla 2 Estudiantes matriculados en el año 2017 en la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra” Piura del cuarto al décimo ciclo ....	50
Tabla 3 Relación entre la variable Liderazgo Transformacional y Desempeño docente .....	55
Tabla 4 Correlación del Liderazgo transformacional y desempeño .....	55
Tabla 5 Nivel de Liderazgo Transformacional .....	57
Tabla 6 Nivel de Desempeño Docente .....	58
Tabla 7 Relación entre la dimensión Influencia idealizada y la variable Desempeño docente .....	59
Tabla 8 Correlación entre la dimensión Influencia idealizada y la variable desempeño docente .....	60
Tabla 9 Relación entre la dimensión Estímulo intelectual y la variable Desempeño docente .....	61
Tabla 10 Correlación entre la dimensión Estímulo intelectual y la variable desempeño docente .....	62
Tabla 11 Relación entre la dimensión Motivación e inspiración y la variable Desempeño docente .....	63
Tabla 12 Correlación entre la dimensión Motivación e inspiración y la variable desempeño docente .....	64
Tabla 13 Relación entre la dimensión consideración individual y la variable Desempeño docente .....	65
Tabla 14 Correlación entre la dimensión Consideración individual y la variable desempeño docente .....	66

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente .....	56
Figura 2 Nivel del liderazgo transformacional.....	57
Figura 3 Nivel del desempeño docente .....	59
Figura 4 Relación entre la dimensión Influencia idealizada y el desempeño docente. ....	61
Figura 5 Relación entre la dimensión Estímulo intelectual y el desempeño docente .....	63
Figura 6 Relación entre la dimensión Motivación e inspiración y el desempeño docente .....	65
Figura 7 Relación entre la dimensión Consideración individual y el desempeño docente .....	67

## RESUMEN

La investigación El liderazgo transformacional y el desempeño docente de la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra”, Piura 2018; pretende determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra”, Piura 2018. La investigación planteo la hipótesis, el liderazgo transformacional, se relaciona significativamente con el desempeño docente de la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra” - Piura 2018, desarrollándose una investigación correlacional, con diseño transversal y no experimental, presentando un enfoque cuantitativo. En la recolección de datos se empleó la técnica de encuesta, aplicando el instrumento cuestionario a una muestra de 151 estudiantes de la Escuela Superior de Música Pública. La variable Liderazgo Transformacional se dimensionó en Influencia idealizada, Estímulo intelectual, Motivación e inspiración; y Consideración Individual en 23 indicadores. La variable Desempeño Docente se dimensionó en Área Enseñanza Aprendizaje, Área de Desarrollo Docente e Investigación, y Participación en la gestión de la Escuela - Proyección social en 14 indicadores. Los instrumentos de recolección fueron validados y se calculó la confiabilidad aplicando el Alfa de Cronbach, para ambos cuestionarios (Cuestionario de Liderazgo transformacional = 0.914 y cuestionario de desempeño docente = 0.852). Se concluyó que la variable Liderazgo transformacional mantiene una relación positiva, alta y directa ( $r_s = 0.617^{**}$  y Sig. < 0.01) con la variable desempeño docente. El liderazgo transformacional se presenta básicamente en niveles medios y altos; cuando el desempeño docente es calificado como medio y alto respectivamente; permitiendo aceptar la hipótesis general planteada. Asimismo se aprecia correlaciones altamente significativas (Sig. Bilateral < 0.01) entre las dimensiones estímulo intelectual, consideración individual, influencia idealizada, e inspiración o motivación; con la variable desempeño docente.

**Palabras Clave:** Liderazgo transformacional, Desempeño docente, Educación, Instituciones Educativas.

## ABSTRACT

The research The transformational leadership and the teaching performance of the Superior School of Public Music "José María Valle Riestra", Piura 2018; aims to determine the relationship between transformational leadership and the teaching performance of the Higher School of Public Music "José María Valle Riestra", Piura 2018. The research proposed the hypothesis, the transformational leadership, is significantly related to the teaching performance of the Higher School of Public Music "José María Valle Riestra" - Piura 2018, developing a correlational research, with transversal and non-experimental design, presenting a quantitative approach. In the data collection, the survey technique was used, applying the questionnaire instrument to a sample of 151 students of the Superior School of Public Music. The Transformational Leadership variable was dimensioned in Idealized Influence, Intellectual Stimulation, Motivation and Inspiration; and Individual Consideration in 23 indicators. The variable Teaching Performance was dimensioned in Learning Teaching Area, Teaching Development Area and Research, and Participation in the management of the School - projection Social in 14 indicators. The collection instruments were validated and reliability was calculated applying the Cronbach's Alpha, for both questionnaires (Transformational Leadership Questionnaire = 0.914 and teacher performance questionnaire = 0.852). It was concluded that the variable Transformational Leadership maintains a positive and highly significant relationship ( $rS = 0.617^{**}$  and Sig.  $<0.01$ ) with the variable teacher performance. Transformational leadership is basically presented at medium and high levels; when the teaching performance is qualified as medium and high respectively; allowing accepting the general hypothesis raised. Likewise, highly significant correlations (Bilateral Sig  $<0.01$ ) are seen between the dimensions of intellectual stimulation, individual consideration, idealized influence, and inspiration or motivation; with the variable teacher performance.

**Palabras Clave:** Transformational Leadership, Teaching Performance, Education, Educational Institutions.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

La educación actual se mantiene en constante desarrollo y renovación que incluye un cambio total, una transformación que va a lo largo del tiempo, desde lo científico y tecnológico como de lo social y cultural, características propia de la globalización y la modernidad que está constantemente a la vanguardia sobre todo en las instituciones educativas. Se necesita poseer integrantes que tengan capacidades para enfrentarse a los diversos y nuevos desafíos que conforman la más grande transformación de la historia, (Casado, 2001; Drucker, 2003 citado en Gamarra, 2015). La institución y los miembros que la integran necesitan transformarse, y adaptarse a los continuos cambios inevitables; para afrontar así los desafíos del siglo XXI, que persista en el tiempo. Y a su vez garantice que el alumnado aprenda de manera eficaz; por lo cual es necesario que los docentes posean características de líder transformador, no solamente evidencie capacidades y conocimientos; sino que logre identificarse y comprometerse con determinación, confianza y coraje en pro de la institución, que haga frente a retos futuros, guíe y movilice nuevas generaciones de líderes.

El liderazgo es de vital importancia en la creación de las condiciones para triunfar en todos los niveles y sistemas educativos. Los líderes educativos son fundamentales para establecer relaciones entre los diferentes niveles y formación, así como en las familias, el mundo laboral y la comunidad local, con el objetivo común de aumentar el éxito del alumnado. Según las conclusiones del Consejo Europeo sobre el liderazgo efectivo en educación (2013), los buenos líderes educativos cuentan con una visión estratégica la cual les permite actuar como modelos a seguir tanto para el alumnado como para los docentes y crear un ambiente adecuado y efectivo que contribuya al aprendizaje.

Europa ha impulsado diferentes programas para apoyar el desarrollo de los líderes educativos en este siglo, teniendo así la Red de Políticas Europeas sobre el Liderazgo Educativo (EPNoSL), que es el proyecto más grande de la Comisión Europea para mejorar las políticas y prácticas de los líderes educativos en Europa. En 2011-2014, la organización reunió a muchas comunidades europeas, incluidos los expertos más importantes en este campo, el Ministerio de Educación y la organización profesional de los sectores regional, nacional y europeo, para proporcionar y crear recursos sobre el liderazgo educativo.

El Programa Sueco de Formación de Liderazgo Educativo es un programa de educación profesional para líderes educativos, directores de educación preescolar y posiciones de liderazgo. Esta capacitación ha sido obligatoria desde 2010 para los nombrados en estos cargos. Durante el período de tres años del programa, se espera que los futuros líderes adquieran un profundo conocimiento de la legislación, la escuela y la práctica, un profundo conocimiento de cómo ejercer la autoridad, cómo direccionar y establecer metas, el valor y las responsabilidades del liderazgo.

Los líderes académicos europeos no trabajan con datos como deberían, y por lo tanto no pueden proporcionar evidencia convincente en el contexto de la práctica académica. Para este propósito, el objetivo del proyecto: Desarrollo de la Capacidad de Liderazgo para la Mejora Educativa basada en Datos, es desarrollar una cultura de evaluación y promover la educación y modernizar la educación en el Centro Académico Europeo y utilizar datos más sistemáticos. (School Education Gateway, 2016)

El Informe de liderazgo de la Organización para la Cooperación del Desarrollo Económico (OCDE) (2009), afirma que el liderazgo educativo es una prioridad de la política educativa en todo el mundo. Una mayor autonomía y una mayor concentración en los resultados educativos y escolares han hecho que sea esencial reconsiderar la función de los

líderes escolares. De 2006 a 2008, la OCDE realizó un estudio sobre liderazgo escolar en diversos países europeos, Australia, Nueva Zelanda; fruto de la investigación es el proyecto “Mejorar el liderazgo escolar” identificando cuatro áreas de acción que, consideradas en su conjunto, pueden ayudar a mejorar la práctica del liderazgo escolar.

El segundo elemento destacado por la OCDE se refiere a un cambio que se está produciendo en todo el mundo consistente en una transferencia de un liderazgo del director/a, es decir, de un liderazgo más personalista hacia un liderazgo más participativo centrado en el equipo de dirección. El tercer elemento destaca un elemento central en la formación de liderazgo actual, cómo son las habilidades de liderazgo y el liderazgo pedagógico. Estas habilidades hacen referencia no sólo a las habilidades cognitivas o instrumentales, sino fundamentalmente se requieren habilidades interpersonales y socioemocionales.

La OCDE, señala que es evidente que en España habría que definir mejor las funciones directivas esenciales de liderazgo que en muchas ocasiones se han centrado en las funciones administrativas que siendo importantes no son las clave para la mejora y logro de resultados de los centros. Muy posiblemente, el procedimiento de elección de los directores o directoras de centros públicos influya en este enfoque más administrativo, ya que pareciera que la dirección se encargara fundamentalmente de la relación con la Administración en lugar de poner el foco en las actividades internas del centro. Es cierto, que teniendo una visión retrospectiva de las tres últimas décadas se ha mejorado mucho pero aún se requiere una formación en el tema de liderazgo. (Villa Sánchez, 2015)

A nivel latinoamericano en la actualidad, se evidencian variedad de trabajos investigativos, relacionados a los variables liderazgo transformacional y desempeño donde se concluye que en toda institución educativa, los docentes deben ser líderes. En México, Meza y Flores (2014), describen el trabajo docente en el Colegio Mier y Pesado, donde

presentaron un estudio de caso en relación al liderazgo transformacional que concluyó que el docente debe considerarse como un agente transformador que tenga influencia en el alumnado para lograr un esfuerzo voluntario en los trabajos encargados, por medio del desarrollo del liderazgo transformacional en sus elementos interrelacionados en la práctica diaria del docente, como lo son el carisma y actuación docente, consideración individual, tolerancia psicológica, inspiración o motivación, estimulación intelectual y grado participativo.

La realidad latinoamericana es parecida, el desafío es tener profesores que sean verdaderos líderes transformacionales capaces de motivar, mover e innovar a las comunidades educativas a alcanzar los objetivos establecidos; ser educado por el líder transformacional establece relaciones idóneas con otros integrantes de su entorno, tener mejores habilidades de liderazgo con sus respectivos subordinados, no se sobrepone a los demás; un líder verdadero se reconoce como tal basado en la coherencia entre lo que hace y lo que predica.

Se percibe que a nivel nacional existe una crisis de liderazgo transformacional relacionado directamente con la gestión de los directores, el desempeño del educador y clima institucional donde se determina que la gestión será positiva y eficiente, cuando se ve reflejado en la totalidad de la comunidad educativa y a un óptimo liderazgo transformacional se logra un desempeño docente sobresaliente; en la dimensión pedagógica y social; según la percepción del alumnado y en casos singulares concluir que el nivel no aceptable de desempeño del profesor se deriva de la cualidad de liderazgo transformacional de los directores, en la dirección educativa institucional.

El mundo siempre ha contado con líderes y los seguirá habiendo, por ende el liderazgo del docente es fundamental para destacar la eficacia de los aprendizajes en los estudiantes, ésta tarea docente es un desafío profesional complejo que permita influir en motivar y guiar el actuar de las personas para alcanzar su desarrollo. (González y González, 2008)



Con el transcurrir del tiempo se determinó que el tipo de liderazgo idóneo para el ámbito de la educación debe poseer la capacidad de realizar gestiones oportunas para el cambio requerido por las instituciones, brindando la oportunidad de una participación activa dentro de un contexto social justo, se requiere un líder que evalúe la calidad, realice procesos eficientes, asuma el reto de transformación para hacer frente a los requerimientos sociales, a los constantes cambios de la vida, se tiene que desarrollar en los docentes un estilo de liderazgo enfocado en los valores, en el progreso de las personas, todo lo anterior se refiere a un liderazgo denominado Liderazgo transformacional, el cual se entiende como el que forma a los líderes que cuentan con más inspiración para con los equipos transmitiendo entusiasmo permanentemente.

Además tienen necesidad del apoyo de equipo para generar significativos cambios y realizar innovaciones respecto a la labor académica en el aula, de acuerdo a Bass y Avolio (2006) forma parte de un proceso con enfoque en los estímulos para la conciencia de los colaboradores, con la finalidad de modificar su mentalidad convirtiéndolos en trabajadores productivos, comprometidos con la filosofía de la organización, enfocarlos en intereses comunes más que en los personales; este modelo es el más adecuado en estos tiempos para la formación de nuevos líderes y donde se deben enfocar los docentes.

El informe TALIS 2013 llevado a cabo por la OCDE concluye que España es, tras Italia, el país donde los profesores reciben menos evaluaciones de su trabajo. Además, en toda la OCDE la forma más habitual de evaluar al profesorado es a partir de las calificaciones de sus alumnos, un dato que no profundiza en las características o necesidades del aula ni examina realmente la labor del profesor.

El Ministerio de Educación y Cultura finlandés no establece una evaluación formal del profesorado, sino que las líneas de trabajo en este tema se esbozan desde los gobiernos locales y el sindicato de profesores,

y su control y aplicación recae totalmente en los directores de los centros. Ellos se encargan de comprobar si se cumplen los objetivos del currículo nacional y el plan de centro, y establecen las medidas que consideren necesarias para mejorar la calidad educativa de su escuela. Como la estructura de los centros es flexible, el director puede hablar cara a cara con los docentes que tiene a su cargo, de forma regular y frecuente, para detectar problemas o necesidades. Este mismo sistema informal y cercano, dependiente de los responsables de los centros escolares, se aplica también en Suecia.

En Shanghái, como en el resto de la República Popular China, existe un complejo sistema destinado a medir la calidad de sus profesores. Los criterios generales se establecen a nivel nacional, se detallan a nivel local y es cada escuela la encargada de llevar a cabo las evaluaciones. En éstas se mide también "la integridad profesional o los valores" del maestro, no sólo sus habilidades y capacidades. El proceso incluye la autoevaluación, cuestionarios a los colegas, a los alumnos y a los padres, y tiene en cuenta también los premios que el docente haya podido recibir y los resultados académicos de sus alumnos.

Singapur cuenta con un Sistema de Gestión del Rendimiento Mejorado (EPMS) de los docentes con tres ejes: itinerario profesional, incentivos económicos y sistema de evaluación. Para aprovechar al máximo las capacidades y las aspiraciones de los docentes, se han creado un proceso estructurado de evaluación anual que establece objetivos, evalúa el rendimiento según las competencias establecidas y ayuda a los docentes a identificar sus áreas de crecimiento y desarrollo.

La región flamenca de Bélgica se considera una referencia en la evaluación de los docentes por la amplitud de variables que contempla. Para llevarla a cabo se miden tanto los resultados en el aula como la implicación de los profesores en su centro escolar y con las familias, su evolución profesional o su capacidad innovadora.

Las evaluaciones se realizan cada tres o cuatro años y sirven tanto para hacer un seguimiento del estado de la profesión en el país como para compensar e incentivar al profesorado según su rendimiento, con mejoras en su posición o en sus atribuciones. Además, la evaluación del profesorado también es una práctica común a nivel interno, en las propias escuelas: el 98 % de estas afirma realizar evaluaciones formales y el 99% de los profesores han sido evaluados formalmente en sus centros escolares mediante la observación directa de sus clases.

En América Latina el país que lleva más años evaluando a sus maestros es Chile. La medida "se aprobó en 2006 tras una larga negociación con los sindicatos y ahora, con la promulgación de la Ley de la Carrera Docente este año, no sólo se evaluará a los maestros del sistema público, sino también a los demás", explica a BBC Mundo Cristián Cox Donoso, experto en estrategia docente de la Oficina Regional de Educación de la Unesco para América Latina y el Caribe.

El proceso incluye la revisión del portafolio del maestro, que incluye documentación sobre una unidad didáctica y la grabación de una clase de 40 minutos, una autoevaluación, las conclusiones de una entrevista con un evaluador e informes de referencia del director o subdirector. El informe es remitido a la Comisión Comunal de Evaluación, quien finalmente determina si los docentes pueden pedir un incentivo monetario, seguir ejerciendo hasta ser reevaluados o realizar un Plan de Superación Profesional para mejorar en las áreas que así lo requieran.

Además de Chile y del polémico planteamiento de México, en la región Colombia también ha puesto en marcha un proyecto piloto de evaluación docente y Perú llevó a cabo el primero proceso 2015, informa Cox, que "La política de profesionalización docente supone inevitablemente implementar la evaluación de maestros".

El desempeño docente y el liderazgo son dos grandes actividades que guardan una relación muy íntima en el quehacer educativo, no se

puede calificar un buen desempeño por parte del docente; sino se menciona sus características de líder. De igual manera, no se puede aludir de liderazgo; sin que se plasme a nivel educativo un adecuado desempeño docente; por ende en un sentido global ambos términos son indisolubles; y se han venido practicando y desarrollando en la educación a través de la historia. Robinson (2009) señala que, “el liderazgo educativo influye en otros para realizar acciones que representen mejoras en los resultados de aprendizaje del alumnado” (Robinson, Hohepa, y Lloyd, 2009, p.70) la considera como una característica innata que todos los educadores deben practicar y poseer al realizar sus actividades educativas.

La presente investigación está contextualizada en la Escuela Superior de Música Pública "José María Valle Riestra" de Piura, institución única en la región de Piura que cuenta con la especialidad de música, posee 66 años de creación; ofrece dos carreras: Música y Educación Musical, reconocida por el Ministerio de Educación (MINEDU) por la Ley N ° 29696 y la Superintendencia Nacional de la Universidad de Educación Superior (SUNEDU) para emitir diplomas de bachiller y Licenciatura bajo la ley Universitaria No. 30220 condiciones adquiridas independientemente a través de leyes específicas también sujetas a las regulaciones emitidas por dicho Ministerio; capacita a músicos profesionales en diversas especialidades instrumentales y maestros en educación musical, títulos de premios con prestigio académico; posee personal docente nombrado y especializado, además de una infraestructura de alto nivel para la educación musical, adecuada y acondicionada para el dictado de la música, se proyecta en la comunidad a través de actividades, conciertos, recitales y talleres de extensión integradas en la sociedad; Uribe (2005, p.109) dice que "En el siglo XXI; la escuela se conceptualiza como una institución abiertamente organizada para la comunidad" que permite a la institución integrarse en la sociedad, transformando elementos de la calidad de la educación cultural musical haciéndolo más integral a la sociedad.

Entre las debilidades que existen y se pueden evidenciar están: que la gerencia y el personal administrativo no cumplen con la gestión adecuada, algunos maestros poseen poca identificación mística y no cumplen cabalmente con sus deberes y obligaciones, es evidente el poco trabajo en equipo, la estructura organizacional presenta deficiencias, la comunicación es pobre en relación a la disseminación de documentos de gestión, por lo tanto no se evalúan a tiempo, lo que genera dificultades de aplicación, baja producción artística e investigación científica, publicaciones e innovaciones educativas, escasa actividad musical de trabajo comunitario, no se utilizan en la enseñanza, aprendizaje y proceso de evaluación, tecnologías que faciliten los procesos.

Incluso algunos maestros con falta de liderazgo se evidencia en el trabajo de planificación, la falta de participación en las tareas encomendadas, para ayudar a resolver problemas internos, la falta de identidad cuando participan en actividades planificadas como cursos de capacitación, talleres, festivales internos y conciertos; incumplimiento de los documentos de gestión, como sílabos, sesiones de aprendizaje, informes y otros documentos solicitados; reuniones de docentes no productivas sin llegar a conclusiones definitivas en las que no hay respeto mutuo para el personal ejecutivo y se oponen a cualquier situación o decisión adoptada.

En un estudio realizado a través de observaciones de aula en cuatro ciudades del país: Arequipa, Huamanga, Iquitos y Piura. Se visitó 10 escuelas y se observó las prácticas de los maestros de 17 aulas en 5 áreas curriculares distintas durante 68 horas, en cuanto a la mejora en las condiciones escolares, el clima de aula es claramente más positivo actualmente, lo que se viene apreciando desde la implementación de las reformas de los años noventa (De Belaunde, González y Eguren 2013). El clima de aula es claramente más positivo en Arequipa y Piura en comparación con Huamanga, donde aún se siente con fuerza la jerarquía impuesta por el docente, o en Iquitos, donde se percibe cierta indolencia

de los profesores con respecto a lo que ocurre en las aulas en materia de interacción entre estudiantes.

En lo concerniente a la organización de las sesiones de clase, destaca el hecho de que en Piura, Huamanga e Iquitos los maestros organizan las clases alrededor de contenidos temáticos que son trabajados a partir de información literal. Solo en Arequipa encontramos que los docentes estructuran las sesiones a partir del desarrollo de habilidades, lo que se plantea a manera de objetivos. Otro aspecto de particular importancia es el referido al uso del tiempo durante las sesiones. En Piura, Huamanga e Iquitos el uso del tiempo no es el más adecuado. En el caso de Piura, los maestros suelen llegar tarde en la parte Andina. En Arequipa, Huamanga, Iquitos y Piura se encontraron prácticas docentes mecánicas, repetitivas y poco estimulantes, que no propician la construcción de aprendizajes a la escuela y destinan mucho tiempo a actividades iniciales de gestión del aula, así como al desarrollo de actividades repetitivas y poco exigentes para los estudiantes.

En lo que concierne a las prácticas instruccionales concretas de los docentes, en todas las ciudades se observa un patrón de interacción similar que gira alrededor del planteamiento de preguntas cerradas por parte del docente, que espera una respuesta predeterminada del estudiante.

En lo que respecta al rendimiento de ciertos docentes de la ESMP, se observa intolerancia, maltrato psicológico, autoritarismo, ausencia de motivación, retraso en el aprendizaje y el inicio de clases, la falta de asertividad para resolver conflictos personales, poca claridad en las sesiones de clase, poco uso de material didáctico, improvisación de clases, entre otras debilidades.

A diferencia de la educación regular básica, la educación superior; específicamente en la educación artística no cuenta con información directa sobre el rendimiento o el aprendizaje del alumnado y el

rendimiento de sus maestros; se comprende que es debido a la cantidad de especialidades y características individuales de cada institución especializada superior. Además, la educación superior no posee reglas específicas sobre el contenido del currículo programado, el Ministerio de Educación no tiene una dirección especializada que trate los problemas específicos que por su naturaleza debe llevar; como en el estudio de la música que se caracteriza por un tratamiento individual por especialidad, Rodríguez, J y Montoro, L. (2013) según la actual situación de la educación superior en el Perú.

El mínimo compromiso de la plana docente, para lograr una identificación con la visión de la Escuela de Música, no contribuye al desarrollo de la institución, por lo que se encuentra la mayoría en un estado de conformidad y no toma el papel preponderante y reconocimiento en la totalidad de la población de la región. Para alcanzar una representatividad, se necesita que los directivos, los docentes y estudiantes se comprometan y, a través del liderazgo transformacional logren promover y formar equipos de trabajo, donde exista un intercambio de propuestas, se alcance alineación con la misión y visión institucional y que posean efectos sobre la comunidad educativa.

Se debe lograr que en las instituciones educativas, los docentes actúen como líderes para conseguir con éxito todas las metas propuestas, sin embargo se evidencian diferentes tipos y no se visualiza un tipo de liderazgo idóneo; por tanto es imperante que el liderazgo transformacional se considere como modelo para ser asumido por los docentes de la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra” – Piura convirtiéndose en un patrón a imitar por otras instituciones; evidenciándose la oferta de las carreras de educación musical y música en la que vienen a formarse nuevos músicos profesionales, para lo cual es necesario conceptuarlo, definirlo, implementarlo y evaluarlo, que el docente lo ponga en práctica en formación inicial, impulsarlos en los valores estéticos, los valores espirituales, que deben desarrollarse un tipo de actitudes y capacidades al interior de la Escuela de Música.

Así es consciente de cómo los maestros de la Escuela de Música "José María Valle Riestra" en Piura, la calidad del trabajo profesional, el comportamiento, el compromiso con la educación, los éxitos y fracasos de autopromoción, tanto profesional como de dimensión personal completa, su aprendizaje habilidades, habilidades profesionales, su capacidad docente, emocionalismo, responsabilidad por el trabajo, dominio de la asignatura en la totalidad de sus contenido y la naturaleza de su relación entre los directivos, colegas y alumnado, nivel participativo en la gestión escolar articulada a la sociedad, progreso profesional y la identidad del maestro. Un buen maestro no solamente educa, sino que tiene como objetivo lograr que sus alumnos, educarlos más allá del conocimiento, desarrollar sus habilidades, hábitos, valores, amor y respeto para desarrollar sus habilidades y calificaciones para obtener acceso a una educación de calidad.

Es necesario reforzar la condición de liderazgo en la escuela, esta investigación pretende conocer la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de la "José María Valle Riestra" brindando conocimiento sobre su situación actual y alcanzar un sitio de liderazgo en el mercado musical piurano.

Con respecto al liderazgo transformacional y el presente estudio; las investigaciones sobre los temas escogidos son muy limitadas en cuanto a la educación pos gradual y mucho más en instituciones de música, encontrándose solamente estudios a nivel de educación regular. Es evidente el vacío teórico para una investigación de nivel doctoral, por lo tanto es un gran aporte a la labor docente en la Escuela de Música "José María Valle Riestra", con la finalidad de practicar el liderazgo transformacional y formación de nuevos líderes en el ámbito musical y docente.



## 1.2 Trabajos previos

Las investigaciones revisadas que relacionan las dos variables de estudio, nos permiten conocer la importancia del líder transformacional que mejore su desempeño académico; dentro de los trabajos revisados en el ámbito internacional, se considera a Alvarado (2013), en su tesis “Modelo de Liderazgo Transformacional, Clima y Cultura Factores de Seguridad Escolar”, Grado de Doctor en educación, Universidad de Turabo, Gurabo, Puerto Rico. Realizó una investigación descriptiva y correlacional con una muestra de 18 escuelas, 17 directores y 46 docentes. Validando y especificando un Modelo de Liderazgo Transformacional, clima, cultura y escuela segura. Concluye que el liderazgo transformacional practicado entre el personal directivo y docente de diferentes centros educativos tienen efecto directo con el clima y la cultura que van a determinar una escuela con estándares de desempeño alto.

La presente investigación considera importante el liderazgo transformacional practicado entre el personal directivo y docente de diferentes centros educativos y que a su vez tienen efecto directo con la cultura y el clima que van a determinar una escuela segura.

De igual forma Banegas (2013), presentó su tesis “El liderazgo en instituciones educativas superiores. El caso de UNITEC y su impacto en la práctica educativa, durante 2005-2010” para optar el grado de Doctor en la Facultad de Ciencias Sociales. Universidad Europea de Madrid. Se aplicó el método descriptivo y correlacional, se aplicó un cuestionario de evaluación de destrezas de liderazgo. Se seleccionó una muestra estratificada de cuarenta líderes, de un total de setenta y dos de la institución. Se concluye que el liderazgo transformacional de las instituciones superiores y universidades UNITEC afecta su prestigio y prestigio en la calidad de la educación profesional del proceso de enseñanza a través de un desempeño adecuado de los docentes. Del mismo modo, los líderes tienen un concepto claro de liderazgo

transformador, empoderamiento de sus empleados y el objetivo de capacitar a profesionales capacitados que aportan prestigio a la universidad y los benefician en sus comunidades.

Esta investigación se considera relevante ya que rescata la relación entre el liderazgo transformacional con la calidad educativa de la institución, indicando que existe un impacto directo en la práctica educativa.

Asimismo Aguilera (2011), presento la tesis “Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro”, presentada como un estudio doctoral, en la Universidad de Alcalá de Henares (España). La investigación presentó un enfoque de tipo mixto, se aplicó el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo y el cuestionario modificado WES, a una muestra de empleados de diferentes centros de trabajo, en escuelas que presentan niveles de estudio básicos y Pre básicos. La conclusión es que las instituciones de FCF se identifican con tipos de liderazgo de transformación valorados positivamente, con niveles satisfactoriamente altos respecto del líder hacia los profesores recíprocamente. Además existe una valoración muy positiva, y en diversos casos se menciona los esfuerzos extras que la institución realiza para todos sus empleados.

La anterior investigación se consideró importante ya que se evidencia que el liderazgo efectivo, influye en los profesores, generando un compromiso y responsabilidad extra para el logro de los objetivos institucionales.

De manera similar Flores (2015), presentó su tesis “El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultados de los aprendizaje un estudio de liderazgo educativo en las sexta y séptima región de Chile, presentada como Tesis Doctoral en la Universidad de Granada. Para la medición psicométrica se utilizó el Multifactor Leadership Questionnaire, las relaciones fueron probadas en una muestra de 562 docentes de treinta

centros escolares. Los datos recolectados fueron contrastados y analizados utilizando estadísticas bivariadas descriptivas e inferenciales multivariadas para estudiar la asociación de variables predictoras y dependientes.

Se concluyó que el efecto del liderazgo transformacional, se evidencia en el comportamiento de los grupos de liderazgo en las escuelas y los modelos de calidad para la gestión escolar del sistema educativo en Chile, en el sindicato estudiantil, por otro lado Jiménez (2014) presento la investigación Relación entre el liderazgo transformacional de directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño docentes en una Universidad Privada, presentada en la Universidad Católica de Colombia. La investigación fue de tipo descriptivo correlativo, sin diseño experimental, la población objetivo de la investigación fue de 73 docentes en la institución mencionada anteriormente, que consta de siete escuelas universitarias. La motivación para lo laboral se midió con el Formulario de Motivación Laboral (CMT), para el liderazgo de transformación, se empleó el instrumento CELID. En las conclusiones se determinó que la dimensión influencia idealizada se encuentra en un nivel medio-alto con una media de 4,37. También la dimensión estimulación intelectual se encuentra en un nivel alto con una media de 4,58; la motivación e inspiración se ubica en un nivel medio-alto con una media de 4,45; finalmente la dimensión consideración individualizada ubicada en nivel alto y media de 4,73.

El antecedente anterior es relevante ya que se evidencia que las valoraciones de sus dimensiones son iguales a las consideradas en la investigación, y permitió tomar como referencia el instrumento CELID para el recojo de información.

Como antecedentes nacionales se destaca a Huilca (2015), en su tesis “Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico”, presentado como Tesis para el grado de maestro

en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima. Se trató de una investigación no experimental, con una población de estudio de 49 adolescentes que se encuentran en los tres últimos años de la carrera (Quinto, Séptimo y Noveno ciclo del primer semestre académico).

La principal conclusión fue que el liderazgo de transformación guarda relación significativa con el desempeño del maestro en todas sus dimensiones, si se cuenta con una adecuada percepción del liderazgo transformacional es posible que se perciba muy adecuadamente el desempeño del docente. En la relación del liderazgo transformacional y el desempeño docente; y a su vez en la dimensión pedagógica y dimensión social se correlacionan de manera significativa y positivamente ( $rP= 0,761$  y  $p\_valor= 0.00$ ) y ( $rP= 0,684$  y  $p.valor =0.00$ ).

La investigación se considera importante ya que sus resultados permiten corroborar que el liderazgo transformacional guarda una relación significativa y positiva con el desempeño del docente, al igual que las dimensiones consignadas.

Por otro lado Piña (2010) en su investigación “El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la Universidad Particular de Iquitos, año 2010”, presentada como Tesis doctoral, en la Universidad Mayor de San Marcos de Lima. El estudio presentó un diseño de tipo no experimental, de tipo correlacional-descriptivo. Se contó con una población de 96 profesores y 817 estudiantes, se empleó el muestreo estratificado con una muestra de 281 estudiantes. Se concluye que el desempeño docente fue evaluado como bueno en un 47,3% mientras que el 43.8% evaluaron al desempeño docente como regular y solo el 8.9% mencionaron que era deficiente. Asimismo, al establecer la relación entre el rendimiento académico del alumnado y desempeño docente de la UPI, de los 281 estudiantes, se tiene que el 52.0% presentan buen rendimiento académico, de ellos el 27.0% perciben docentes con buen desempeño, 21.4% con regular desempeño y 3.6% con deficiente desempeño.

Esta investigación es relevante ya que permite evidenciar que el desempeño del docente es trascendental para el rendimiento académico, asimismo de permitir tomar como referencia el instrumento que evalúa el desempeño docente.

Asimismo Caballero y Chirinos (2011) presentaron la tesis Liderazgo transformacional en la gestión institucional del CEBA Nicanor Rivera Cáceres 7050 de Barranco, en el Post grado de maestría en Educación presentada en la Universidad César Vallejo, Lima-Perú. La investigación fue de tipo descriptivo y correlacional, la población estuvo conformada por un universo de 150 personas, entre profesores, administrativos y estudiantes. En el muestreo se consideraron 50 individuos, a quienes se les aplicó la técnica de la entrevista y guía de observación. Se concluye que el liderazgo transformacional incide de manera directa en el desempeño docente, por lo que es necesario aplicar un programa que permita mejorar los estilos de liderazgo, resaltando el transformacional, para garantizar una gestión institucional adecuada.

La pertinencia del antecedente radica en la evidencia de una relación directa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente; determinando la necesidad de una propuesta que permita que la gestión institucional, alcance niveles adecuados.

Dentro de los antecedentes locales o regionales se cita a Vivas (2016) con su estudio El liderazgo transformacional y el desempeño del docente universitario, de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Zona Norte. Para obtener el Grado Académico de Doctor en Administración de la Educación Piura. Universidad César Vallejo Piura – Perú; la presente investigación de estudio no experimental, ya que el investigador no realizó manipulación intencionalmente las variables, trabajó con una muestra de 102 estudiantes que cursan los ciclos académicos del VI, VII, VIII y IX ciclo, correspondientes de una población

de 1978 estudiantes, de Piura, Sullana Talara correspondientes a la Universidad Católica Los Ángeles Chimbote llegando a las principales conclusiones, la variable liderazgo transformacional de los docentes en sus dimensiones: influencia atribuida idealizada, inspiración y motivación, consideración individual y estímulo intelectual, son percibidas buenas por el 47.9% del alumnado. El nivel del desempeño del maestro universitario de la Universidad es bueno según el 47.5% de estudiantes.

Esta investigación es de gran importancia porque estudia las dos variables que se relaciona con la presente investigación el liderazgo transformacional permite desarrollar el desempeño docente a nivel superior universitario.

De igual forma Monteza (2017) en su tesis Liderazgo transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de Educación Inicial del distrito de Chiclayo – 2016, presentada en la Universidad de Piura. La investigación presenta un nivel de profundidad descriptivo, con un diseño no experimental transversal, la población se conformó por 237 maestros, tomando una muestra de 150. Se utilizó un cuestionario multifactor leadership Questionnaire. Dentro de las conclusiones se determinó que la mayoría de docentes percibe que la dimensión motivación inspiracional del liderazgo transformacional tiene nivel alto (77,3%). Además predomina una percepción favorable de los docentes respecto a la consideración individualizada del liderazgo transformacional, la mayoría de docentes percibe que la dimensión consideración individualizada del liderazgo transformacional tiene nivel alto (62,7%).

La investigación se consideró importante ya que se evalúa las mismas dimensiones consideradas en el estudio, desde la perspectiva del docente. Y se empleó la base del cuestionario de multifactor leadership Questionnaire.

## **1.3 Teorías relacionadas al tema**

### **1.3.1 Liderazgo Transformacional**

James MacGregor Burns (1978) implantó por primera vez los conceptos de liderazgo transformacional en su investigación descriptiva realizada sobre los dirigentes políticos, distinguiendo dos tipos de liderazgo opuestos en un continuo: el transformacional y el transaccional. Considerando que liderazgo se entiende como la capacidad de influenciar en los demás de seguir a una causa que uno le propone. El liderazgo transformacional, según Burns es un proceso donde el líder y seguidores avanzan en un nivel más alto de la moral y la investigación, generando cambios en la vida de las personas y organizaciones.

Este tipo de liderazgo se enfoca más en lo personal, se relaciona con la moral, valores, inspiración de entusiasmo, motivación los cambios de expectativas y aspiraciones de los empleados, en búsqueda de un mayor compromiso, el líder transformacional gozan de total confianza, respeto y admiración de los mismos. Recién años más tarde, Bernard M. Bass, investigador de la Universidad de New York, convirtió la idea en la actual teoría.

#### **1.3.1.2 Teorías del Liderazgo transformacional**

##### **a) Modelo de Burns (1978).**

Para Burns, la caracterización de un líder, reúne como puntos de encuadre el carisma, una condición para mantener la motivación en las tareas propias en el ámbito de desempeño. Así mismo, no se deja de atender a las individualidades de los seguidores, situación que los empodera y les hacer eficientes y efectivos a cada cual en su rol y rango en el colectivo institucional; apoyando a llevar a cabo la misión y visión desde el planeamiento estratégico de claustro escolar.

### **b) Enfoque de Bass y Avolio (1994).**

El enfoque de Bass (1985) puede ser categorizado como comportamientos y características, también está basado en el carisma como atributo aunque este es necesario, pero no suficiente para que el liderazgo transformacional exista. Amplían las características del líder mediante la exposición del poder y la confianza, con idea de un propósito moral, por medio de comportamientos centrados en valores, creencias y propósitos con sentido. También es necesario el estímulo para contar con enfoques desde diversas perspectivas ante soluciones posibles, por lo cual es vital la articulación de la visión institucional, con optimismo y confianza.

### **c) Estrategias de Bennis y Nanus (1985).**

Bennis y Nanus (1985) apuntan que la delegación de poder es el foco central que apuntala el liderazgo transformacional. Esto es que los líderes transformacionales delegan poder en sus seguidores para la realización de su visión. Esto ocurre cuando los líderes diseñan y construyen lo que Bennis y Nanus llaman “arquitectura social” y que otros llaman “cultura”

Los líderes deben identificar cuatro estrategias, contar con habilidad para lograr un enfoque en la visión institucional, para lo cual es necesaria una comunicación clara y asertiva generando un sentido para los demás. También es necesario evidenciar acciones con consistencia, a través del conocimiento y madurez como fortalezas en el líder que logre alinear las necesidades de la organización con enfoque del éxito.

A partir de estas teorías, enfoques y estrategias, se puede determinar que dentro de las cualidades del líder el carisma



evidente es vital, como punto de partida para involucrar a través de la motivación y con una comunicación asertiva a los integrantes de la organización hacia la visión y misión institucional. También se puede apreciar que se necesita de líderes que prediquen con comportamientos y actitudes morales, que brinden solución a las necesidades organizacionales.

### **1.3.1.3 Definición de liderazgo transformacional**

Velásquez (2006) conceptualiza el liderazgo transformacional como un estilo definido, un proceso de cambio positivo entre los prosélitos, centrándose en la transformación de otros para colaborar mutuamente de forma organizada armoniosamente, centrándose en un enfoque integrado de la organización; lo que aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de las contrapartes.

El Liderazgo transformacional busca llevar a las personas a su cargo dirigiéndolas para lograr un proyecto común. Mostrando atención, preocupándose por sus necesidades, su desarrollo personal, profesional y en su clima laboral (Willman y Velasco, 2011)

Según Marín (2002), el liderazgo promueve la capacidad de una empresa para su adaptación, solución de problemáticas y optimización del desempeño.

Se concluye por parte de la autora que el liderazgo transformacional puede entenderse como un estilo que se enfoca en el cambio de las personas, con un sentido común; de tal manera que la transformación permita la solución de problemáticas organizacionales, optimizando el desempeño de sus integrantes con una motivación elevada, debido a un desarrollo personal y profesional dentro de un clima laboral adecuado.

#### **1.3.1.4 Características del líder transformacional**

Para Bass y Avolio (2006), indica que un líder debe tener carisma demostrable con su comportamiento, personalidad, autoconfianza, compromiso y lealtad, creatividad que se manifiesta en la capacidad de asumir riesgos, trabajo de equipo interactivo generando el bienestar común, articular una visión atractiva, motivadora; demostrar su ética y su moral; realizar una orientación a las personas atendiendo como mentor a las necesidades y requerimientos de cada seguidor demostrar coherencia y adaptabilidad, sus ideas deben tener lógica respecto a su comportamiento.

#### **1.3.1.5 Dimensiones del liderazgo transformacional**

Según Bass y Avolio (2006) se consideran 04 dimensiones dentro del liderazgo transformacional:

**a. Influencia idealizada.** Bass y Avolio (2006), sostienen que el líder transformacional ejerce una influencia idealizada lo cual involucra dar sentido de propósito a sus seguidores, es decir se convierten en modelos a seguir. Por su parte, Álvarez (2010) señala que esta dimensión está referida al prestigio o imagen ganada, debida a su correcta y acertada manera de actuar. Este prestigio le otorga al líder respeto y autoridad, dos aspectos fundamentales que le permiten transmitir confianza y seguridad a sus seguidores. También Castro-Silva (2015) indica que la influencia idealizada se da en dos aspectos; el primero hace referencia a la influencia idealizada (atribuida), la misma que considera que es el factor que implica a los líderes a ser admirados, respetados y dignos de confianza; los seguidores tratan de imitar al líder; en igual sentido, la influencia idealizada (conducta) se centra en una conducta específica del líder.

**b. Estímulo intelectual.** Bass y Avolio (2006), expresan que el líder transformacional empodera a otros para que piensen acerca de los problemas y desarrollen sus propias habilidades intelectuales y puedan aumentar su rendimiento, incitando la reflexión, creación de ideas o nuevas ideas y/o soluciones ante las situaciones de conflicto organizacional. González (2008) precisa que el líder que promueve intelectualmente a sus prosélitos, es quien proporciona nuevos enfoques y nuevas soluciones a los problemas. Así también promueve intelectualmente a sus seguidores a reflexionar su trabajo realizando cuestionamientos sobre las formas habituales de hacer las cosas y mejorando su práctica desde el análisis de sus errores. La característica principal de la dimensión estímulo intelectual radica en proponer un nuevo enfoque para resolver viejos problemas.

**c. Motivación e inspiración.** Para Bass y Avolio (2006), éste líder ha desarrollado la motivación como habilidad interpersonal con el fin de alcanzar un desempeño superior, siendo capaz de motivar a los demás. Molero y Recio y Cuadrado (2010) plantean que la motivación inspiracional hace mención a los líderes que son capaces de motivar a los miembros del equipo, brindando una razón al trabajo y formulando una visión atractiva futurista para los docentes y la institución educativa. Monteza (2017) señala que la motivación que el líder pueda inspirar en sus seguidores repercute en el nivel del compromiso docente, en la mejora de las prácticas de pedagogía y en los logros de altos niveles de desempeño; para lo cual el líder debe evidenciar la atractividad de la tarea encargada y ser claro en las metas a lograr.

**d. Consideración individual.** Bass y Avolio (2006), afirman que en esta dimensión se incluyen el cuidado, empatía,

competencia para proveer retos y oportunidades para los otros. El líder típico es un escucha activo y comunicador fuerte responder a las necesidades de cada uno de los colaboradores por separado. Álvarez (2010) señala que esta dimensión describe la relación y comunicación existente entre el líder y los discípulos se realiza de manera personalizada, teniendo constantemente en consideración los intereses personales de cada uno, los que el docente intentará encajar con la visión y objetivos de la organización educacional.

#### **1.3.1.6 Teoría del conocimiento del liderazgo**

En el contexto económico actual, caracterizado por un entorno competitivo turbulento, rápidamente cambiante, de una intensa competencia global y una elevada incertidumbre (Zahra y George, 2002, citado en Barboza Ramírez, Mihi Ramírez, & Noguera Hidalgo, 2013) contar con ventajas competitivas que permitan mejorar y mantener en el tiempo la posición competitiva es crítico para toda organización. De esta manera, el conocimiento se ha convertido en uno de los activos intangibles más importantes para la empresa ante este nuevo panorama (Lee y Sukoco, 2007, citado en Barboza Ramírez et al., 2013)

Gestionar este conocimiento permite influir en las competencias clave y lograr una ventaja competitiva a largo plazo; igualmente el liderazgo es una capacidad fundamental que permite a las organizaciones adaptarse a los cambios del entorno, mediante el desarrollo de respuestas apropiadas para problemas y situaciones muy diversas (Hendlud, et al., 2003, citado en Barboza Ramírez et al., 2013). Así para hacer frente de forma eficiente a tales problemas los líderes debe diseñar y gestionar el conocimiento obtenido de su educación formal, de otros líderes y de su experiencia personal (Hendlud, et al., 2003, citado en Barboza Ramírez et al., 2013). La gestión del conocimiento y el

liderazgo comparten como constructos de la administración la condición de ser dos de los conceptos más trabajados por parte de la academia, los investigadores y los consultores de empresas (Barbosa, 2012).

### **1.3.2 Desempeño docente**

#### **1.3.2.1 Definición de desempeño docente**

El desempeño docente se ha conceptualizado como: el Perfeccionamiento de profesores, formación permanente, desarrollo del profesorado. Es necesario y permite al docente su desarrollo y perfeccionamiento en todos los aspectos, está asociado a la intervención externa y el desarrollo profesional está caracterizado por una intervención interna o de la propia persona (De Vicente 2002)

Para Cardó (2010) se puede definir como “un conjunto de características, competencias y conductas de los docentes, que permiten a los estudiantes alcanzar los resultados deseados, que pueden incluir el logro de objetivos de aprendizajes específicos, además de objetivos más amplios como la capacidad de resolver problemáticas, pensar críticamente, trabajar colaborativamente y transformarse en ciudadanos efectivos.”

#### **1.3.2.2 Aspectos básicos en el desempeño docente**

De Vicente (2002) identifica tres aspectos básicos en la capacitación formativa de los docentes: conocimiento, reflexión y colaboración. Dichos aspectos tiene que ver con su dominio profesional de contenidos pedagógicos, el ser reflexivo y a participar en el desarrollo institucional con su colaboración y participación desinteresada.

### **1.3.2.3 Funciones del docente**

De acuerdo a Chacha (2009) las funciones del docente, se engloban en la planificación curricular, en base al contexto social donde se halla el centro educativo y de acuerdo a los lineamientos del Proyecto Educativo Institucional. También es concerniente la aplicación del currículum al aula, para alcanzar los objetivos instructivos y formativos que el currículo busca. Es necesario evidenciar los logros alcanzados durante el proceso de inter aprendizaje. A través de esta actividad, se busca adquirir una verdadera educación holística. También permite atender a cada alumno de manera personalizada y acompañarlo tanto en sus tareas diarias como en sus decisiones y necesidades personales. Finalmente es fundamental que el docente en la actualidad se mantenga actualizado en su campo profesional, con miras a responder con ética a los desafíos del momento histórico en el que se encuentra.

### **1.3.2.4 Mejoramiento del desempeño docente**

Según Flores (2003) es una meta que debe alcanzarse con una evaluación continua y un área de capacitación que se entiende como una oportunidad en el proceso de desarrollo del personal. Se ejecuta basado en las evaluaciones de los maestros para alcanzar los objetivos correctos y claros.

### **1.3.2.5 Dominios del desempeño docente**

El Ministerio de Educación (MINEDU) establece los cuatro dominios del Marco: Entendiéndose por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. Se han identificado cuatro dominios o campos concurrentes:

**a. Preparación para el aprendizaje del alumnado:** Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de programas, sesiones de aprendizaje, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación de aprendizaje. (MINEDU, 2017)

**b. Enseñanza para el aprendizaje del alumnado:** Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Motivación permanente, desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje.

**c. Participación en la gestión articulada de la escuela respecto a la comunidad:** Comprende la participación desde un punto de vista democrático para configurar el aprendizaje comunitario. Refiere una efectiva comunicación con los diversos actores de la comunidad educativa, evaluación del Proyecto Educativo institucional, valoración y respeto a la comunidad y sus características y la responsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

**d. Desarrollo profesional e investigador:** Tiene dominio en reflexión sobre su práctica pedagógica, de sus colegas, trabajo en equipo, colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. (MINEDU, 2017)

#### **1.3.2.6 Dimensiones del desempeño docente**

Conceptualizado el desempeño docente como el proceso formativo dentro del sistema educativo en el cumplimiento de sus competencias relacionadas con las labores académicas traducidas en el contexto educativo: enseñanza – aprendizaje (Docencia), investigación y extensión – proyección universitaria. (Gutiérrez,

2006; De Vicente 1992; y Marcelo, 1999). Se determinan las siguientes dimensiones:

**a. Enseñanza aprendizaje.-** La enseñanza es la transmisión de conocimientos, experiencias a los estudiantes y el aprendizaje es la adquisición del conocimiento, comprende la planificación del trabajo a través de sílabos, unidades didácticas, dominio de contenidos pedagógicos, manejo de la motivación.

**b. Área de desarrollo docente – investigación.** Comprende el desarrollo de las habilidades para investigar, la práctica y el desarrollo profesional, la constante capacitación y actualización docente.

**c. Participación en la gestión Escolar –Proyección Social.** El docente reflexiona y aporta soluciones sobre los problemas sociales, promueve sus clases y realiza proyección a la comunidad.

## **1.4 Formulación del problema**

### **1.4.1 Pregunta General:**

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra” – Piura 2017?

### **1.4.2 Preguntas específicas:**

- a. ¿Cuál es el nivel del liderazgo transformacional del docente presente en la ESMP “José María Valle Riestra”, Piura 2017?
- b. ¿Cuál es el nivel de desempeño docente presente en la ESMP “José María Valle Riestra”, Piura 2017?
- c. ¿Cuál es la relación que existe entre la influencia idealizada y el desempeño docente de la ESMP “José María Valle Riestra”, Piura 2017?
- d. ¿Cuál es la relación que existe entre el estímulo intelectual y el desempeño docente de la ESMP “José María Valle Riestra”, Piura 2017?



- e. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación e inspiración y el desempeño docente de la ESMP “José María Valle Riestra”, Piura 2017?
- f. ¿Cuál es la relación que existe entre la consideración individual y el desempeño docente de la ESMP “José María Valle Riestra”, Piura 2017?

### **1.5 Justificación del estudio**

La investigación doctoral desde el punto de vista de la aplicación práctica se justifica por que aspira tener conocimiento y determinar el nivel de liderazgo transformacional que cuentan los docentes de la ESMP “José María Valle Riestra” - Piura y a su vez conocer su desempeño docente en aula tanto en las clases grupales como en las de instrumento principal individuales de alguna forma permitirá que los docentes se comprometan con la visión de la escuela para lograr los objetivos propuestos.

En cuanto al aporte teórico el presente estudio es de mucha importancia pues nos permite conocer el liderazgo transformacional, la información que se recoja del liderazgo transformacional poco estudiado y practicado en las instituciones educativas permitirá la posibilidad de posteriores investigaciones a nivel local está poco estudiado, van a proporcionar datos de gran importancia a las diversas instancias pueden ser un estímulo para que surjan nuevas investigaciones sobre el tema.

Metodológicamente, la construcción de instrumentos para sendas variables, servirán a otros investigadores a medir las variables en estudio; asimismo la investigación se enmarca en la aspecto de un estudio empírico, cuyos resultados instrumentos puede servir como información primaria para dirección de la ESMP, que permita una adecuada toma de decisiones y a su vez apoyar la actualización y preparación de los que hoy ejercen la docencia o asumen la función de coordinadores, directivos y estudiantes que serán los futuros docentes, dominios, criterios y descriptores, teniendo como base los instrumentos del MINEDU

Desde el punto de vista social, el móvil fue metodológico; por lo cual es relevante la investigación porque los resultados que se obtengan servirán como punto de referencia para mejorar en el trabajo diario de los docentes en su desempeño docente en sus diferentes roles, que promueva la identificación con la institución, con respecto a su desempeño y liderazgo transformacional en sus dimensiones influencia idealizada, estímulo intelectual, consideración individual y motivación e inspiración. Se busca que al perseguir el cambio transformacional las personas se transformen ellas mismas, se comprometan con la visión institucional, que cuando se requieran su apoyo en cualquier sentido sea para realizar reuniones de trabajo, para actividades académicas y extracurriculares, no se ponga condiciones y se trabaje en equipo, con el mejor ánimo y voluntad que a la vez de ser formadores académicos y artísticos también formemos líderes en nuestros estudiantes lo que permita que cuando egresen de esta casa de estudios sean reconocidos por sus habilidades musicales y por desarrollar este tipo de liderazgo.

Por lo tanto, la investigación presentó un móvil institucional, ya que los resultados brindan aportes que la ESMP José María Valle Riestra, necesita potenciar su liderazgo transformacional y con ello, se espera un desempeño docente adecuado.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis General:**

H<sub>i</sub>: El liderazgo transformacional, se relaciona significativamente con el desempeño docente de la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra” - Piura 2017

H<sub>o</sub>: El liderazgo transformacional, no se relaciona significativamente con el desempeño docente de la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra” - Piura 2017

### **1.6.2 Hipótesis específicas:**

a. H1: La influencia idealizada se relaciona significativamente con el desempeño docente de la ESMP “José María Valle Riestra”, Piura 2017.

H1: La influencia idealizada no se relaciona significativamente con el desempeño docente de la ESMP “José María Valle Riestra”, Piura 2017.

b. H2: El estímulo intelectual se relaciona significativamente con el desempeño docente de la ESMP “José María Valle Riestra”, Piura 2017.

H2: El estímulo intelectual no se relaciona significativamente con el desempeño docente de la ESMP “José María Valle Riestra”, Piura 2017.

c. H3: La motivación e inspiración se relaciona significativamente con el desempeño docente de la ESMP “José María Valle Riestra”, Piura 2017.

H3: La motivación e inspiración no se relaciona significativamente con el desempeño docente de la ESMP “José María Valle Riestra”, Piura 2017.

d. H4: La consideración individual se relaciona significativamente con el desempeño docente de la ESMP “José María Valle Riestra”, Piura 2017.

H4: La consideración individual no se relaciona significativamente con el desempeño docente de la ESMP “José María Valle Riestra”, Piura 2017.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra” – Piura 2017.

### **1.7.2 Objetivos Específicos**

- a. Identificar el nivel del liderazgo transformacional del docente de la ESMP “José María Valle Riestra”, Piura 2017.
- b. Identificar el nivel de desempeño docente de la ESMP “José María Valle Riestra”, Piura 2017.
- c. Establecer la relación que existe entre la influencia idealizada y el desempeño docente de la ESMP “José María Valle Riestra”, Piura 2017.
- d. Establecer la relación que existe entre el estímulo intelectual y el desempeño docente de la ESMP “José María Valle Riestra”, Piura 2017.
- e. Identificar la relación que existe entre la motivación e inspiración y el desempeño docente de la ESMP “José María Valle Riestra”, Piura 2017.
- f. Determinar la relación que existe entre la consideración individual y el desempeño docente de la ESMP “José María Valle Riestra”, Piura 2017.

## II. METODO

### 2.1 Diseño de investigación

La investigación doctoral evidencia un método deductivo, este tipo de investigación se basa en el estudio de la realidad y la búsqueda de verificación o falsación de unas premisas básicas a comprobar. Se basa en la generación de hipótesis a partir de hechos observados mediante la inducción, unas hipótesis que generan teorías que a su vez deberán ser comprobadas

El estudio se ha desarrollado bajo el paradigma positivista, es por ende, de corte cuantitativo, porque emplea los procesos sistemáticos, plantea un problema, recoge y analiza datos cuantificables, y estadísticos, propone nuevas observaciones y se obtendrán resultados del grupo de investigación. Hernández, Fernández y Baptista (2014 p, 5), respecto al enfoque cuantitativo manifiesta que "debe ser lo más objetiva posible"

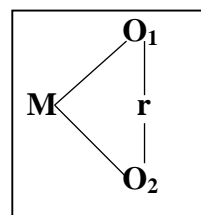
El diseño de investigación del presente estudio corresponde al tipo descriptivo y correlacional no experimental en el cual se analizarán cada variable y se relacionarán para sustentar la hipótesis y saber cómo se comporta cada una de ellas. Según Hernández et al (2006) los estudios correlacionales miden el grado de asociación entre esas dos o más variables (cuantifican relaciones). Es decir, miden cada variable presuntamente relacionada y, después, miden y analizan la correlación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba. En éste caso se relacionará el liderazgo transformacional y el desempeño docente de la ESMP "José María Valle Riestra" Piura – 2017 nos permitan responder a las preguntas propuestas, además no cuenta con grupo de experimento, Hernández, Fernández y Baptista (2014 p, 105).

**M:** Muestra con quienes vamos a realizar el estudio. (Estudiantes de la ESMP “José María Valle Riestra”).

**O<sub>1</sub>:** Liderazgo Transformacional

**O<sub>2</sub>:** Desempeño docente

**r:** Relación entre las dos Variables



## 2.2 Variables, operacionalización

### **Variable Independiente: Liderazgo Transformacional**

#### **Definición conceptual:**

Capacidad de influir sobre los seguidores a alcanzar sus objetivos, obtener resultados favorables en beneficio de un grupo, que se caracteriza por trabajar juntos emulando al líder, entregándoles significado y entendimiento, expandiendo las habilidades de los subordinados, proporcionando apoyo, guía y entrenamiento a través de: Influencia Idealizada, Estímulo Intelectual, Motivación e Inspiración y Consideración Individual. (Bass y Avolio, 1994).

### **Variable Dependiente: Desempeño docente**

#### **Definición conceptual:**

El proceso formativo dentro del sistema educacional en el cumplimiento de sus capacidades concernientes a las labores académicas traducidas en el contexto educativo: enseñanza – aprendizaje (Docencia), investigación y extensión – proyección universitaria. (Gutiérrez, 2006; De Vicente 1992; y Marcelo, 1999).

## 2.2.1 Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo transformacional	Capacidad de influir sobre los seguidores a alcanzar sus objetivos, obtener resultados favorables en beneficio de un grupo, que se caracteriza por trabajar juntos emulando al líder, entregándoles significado y entendimiento, expandiendo las habilidades de los subordinados, proporcionando apoyo, guía y entrenamiento a través de: <b>Influencia Idealizada, Estímulo Intelectual, Motivación e Inspiración y Consideración Individual.</b> (Bass y Avolio (1994).	Es el Proceso común del líder que ejerce el docente dentro de su labor docente. Es una transformación que origina significativos cambios en el Centro de Estudios y en las personas que la conforman dentro de su vida académica, lo que se medirá por medio del instrumento cuestionario aplicado a los estudiantes de la ESMP, en base a las dimensiones: Estímulo intelectual, Influencia idealizada, Consideración individual y Motivación e inspiración del liderazgo transformacional	<b>Influencia idealizada</b>  <b>Estímulo intelectual</b>  <b>Motivación e inspiración</b>  <b>Consideración individual</b>	<p>Genera confianza. Genera admiración. Portador de una visión y misión orientadora de las decisiones. Bienestar de grupo. Actitud de respeto. Es asertivo. Centrado en valores.</p> <p>Busca se realicen todas las actividades. Receptivo a las ideas y sugerencias de los estudiantes. Ofrece medios para solucionar problemas. Acepta críticas. Considera importante el cambio y la innovación.</p> <p>Genera dedicación y compromiso. Promueve entusiasmo. Metas vistas como sueños. Motivador. Es competente. Es optimista.</p> <p>Se preocupa por los estudiantes y es sensible a las peculiaridades personales. Es empático. Aceptación de las diferencias individuales. Conoce a sus seguidores. Accesible a la comunidad.</p>	<b>Ordinal</b>

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Desempeño Docente</b>	Es el proceso de formación dentro del sistema educativo en el cumplimiento de sus competencias relacionadas con las labores académicas traducidas en el contexto educativo: enseñanza – aprendizaje (Docencia), investigación y extensión – proyección universitaria.	Es la capacidad de evaluar la enseñanza aprendizaje, investigación y proyección hacia la comunidad que realizan los docentes de la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra” Piura, la cual será evaluada por medio del instrumento cuestionario aplicado a los estudiantes de las ESMP en base a las dimensiones área de enseñanza aprendizaje, área de desarrollo docente e investigación, y participación en la gestión de la escuela Proyección social.	<p><b>Área Enseñanza – Aprendizaje</b></p> <p><b>Área de Desarrollo Docente e Investigación</b></p> <p><b>Participación en la gestión de la escuela Proyección social</b></p>	<p>Planificación del trabajo pedagógico (Sílabos, unidades didácticas, sesiones de aprendizaje).</p> <p>Dominio de contenidos pedagógicos.</p> <p>Dominio del proceso enseñanza aprendizaje.</p> <p>Utilización de recursos didácticos pertinentes a la asignatura. Interés en enseñar.</p> <p>Realiza investigación.</p> <p>Desarrollo de habilidades investigadas.</p> <p>Reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica trabajo en grupo, participación en actividades de desarrollo profesional.</p> <p>Capacitación.</p> <p>Actualización</p> <p>Reflexiona sobre su práctica profesional y experiencia individual problemas sociales.</p> <p>Responsabilidad social.</p> <p>Realiza proyección social.</p> <p>Promueve sus clases</p>	Ordinal



## 2.3 Población y muestra

### 2.3.1 Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) la población de la investigación “es el conjunto de todos los casos que concuerden con una serie de especificaciones, o en sí, la serie de unidades o fuentes de datos que conforman un todo” (p. 304). La población estuvo constituida por la totalidad de alumnado de la ESMP “José María Valle Riestra” de Piura en sus dos carreras profesionales: Profesor en Educación musical y Música de los ciclos pares del año 2017

**Tabla 1** *Estudiantes matriculados en el año 2017- II semestre en la ESMP “José María Valle Riestra” Piura según ciclo académico*

CICLO	ESTUDIANTES
II	72
IV	52
VI	31
VIII	34
X	34
<b>TOTAL</b>	<b>223</b>

**Fuente:** Nóminas de matrícula. Elaborado por el Autor.

### 2.3.2 Muestra

Es la selección de individuos tomados de la población de acuerdo a un procedimiento específico para realizar el estudio específico del cual se conocerán los resultados de la investigación. Una muestra es una parte de un total que conforma la población o universo (Hernández, Fernández y Baptista 2014).

Para el siguiente estudio doctoral se utilizó como muestreo no probabilístico por conveniencia. Cuando hablamos de muestreo no probabilístico no tenemos acceso a una lista completa de los individuos que forman la población, por lo tanto, la probabilidad no es conocida de

que cada individuo sea seleccionado para la muestra donde los sujetos son seleccionados dada la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador.

En modelos no probabilísticos, la selección de elementos no depende de las probabilidades, sino de las características del estudio (Hernández Fernández y Baptista 2010) p. 279

La principal consecuencia de esta falta de información es que no podremos generalizar resultados con precisión estadística. Como la totalidad de la población es pequeña, por conveniencia la muestra de estudio queda de la siguiente manera:

### **Criterio de Inclusión y exclusión**

- Estudiantes de los ciclos IV, VI, VIII Y X de las carreras de Educación musical y música del segundo semestre académico 2017 quienes.
- Se excluye alumnado del II ciclo de ambas carreras haciendo un total de 72 individuos que corresponde a la mayoría de la población de ESMP “José María Valle Riestra” Piura – 2017 teniendo en cuenta que como ingresantes, tienen escasa interacción y conocimiento sobre liderazgo transformacional y desempeño docente de la institución y al emitir un juicio o valor podrían alterar los resultados finales por desconocimiento

**Tabla 2 *Estudiantes matriculados en el año 2017 en la ESMP “José María Valle Riestra” Piura del cuarto al décimo ciclo***

<b>CICLO</b>	<b>ESTUDIANTES</b>
IV	52
VI	31
VIII	34
X	34
<b>TOTAL</b>	<b>151</b>

**Fuente:** Nominas de matrícula. Elaborado por el Autor.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Validez y Confiabilidad**

Para conseguir que en esta investigación se tenga un estudio real, confiable y que estén en función de los objetivos e hipótesis proyectados, es obligatorio aplicar diferentes técnicas e instrumentos de datos con el propósito de recoger y medir los diferentes resultados y que nos faciliten para la elaboración de su desarrollo y llegar a obtener conclusiones concernientes al presente trabajo de investigación.

### **2.4.1 Técnicas**

**Encuesta:** La recolección de datos utilizó la encuesta, como técnica. Las técnicas de recolección de datos comprenden procedimientos y actividades que le permiten al investigador obtener la información necesaria para dar respuesta a su pregunta de investigación (Hurtado, 2000).

### **2.4.2 Instrumentos:**

**Cuestionario:** El instrumento a emplearse es el cuestionario permitiendo recoger información y medir resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento al alumnado. (Hernández, Fernández y Baptista 2010).

Para ésta investigación se elaboraron sendos cuestionarios, el primero para evaluar el liderazgo transformacional y el segundo para el desempeño docente de la ESMP “José María Valle Riestra” de Piura aplicado a los 151 estudiantes de las carreras de Música y Educación Musical del IV al X ciclo de la Escuela, según hayan sido admitidos en la muestra no probabilística por conveniencia. Como primer paso se tuvo el consentimiento formal de los directivos de la institución para la participación del estudio. Posteriormente, se procedió a aplicar el instrumento que será llenado en su totalidad.

El cuestionario correspondiente a Liderazgo transformacional consta de 34 ítems, las 10 primeras preguntas se refieren a la dimensión Influencia Idealizada; las preguntas del 11 a la 19 se refieren a la dimensión Estímulo Intelectual; las preguntas 20 a la 28 se refiere a la dimensión Motivación e Inspiración y las preguntas 29 a la 34 finales se refieren a la dimensión Consideración Individual cuyo valores son: nunca, algunas veces y siempre.

El cuestionario permite diagnosticar el nivel de desempeño docente de la ESMP “José María Valle Riestra” 2017 consta de 27 ítems de las cuales las primeras 15 preguntas corresponde a la dimensión: Área Enseñanza – Aprendizaje; las preguntas 16 a la 22 corresponden a la dimensión Área de Desarrollo Docente e Investigación, de las preguntas 23 a la 27 se refiere a la Participación en la gestión Educativa - proyección social cuyo valores son: nunca, algunas veces y siempre.

### **2.4.3 Validación y confiabilidad del instrumento**

- a) **Validez de contenido:** Para tener la validez de contenido, se recurrió al juicio de validación de expertos, para determinar la consistencia interna de los objetivos, dimensiones, indicadores, ítems y las opciones de respuesta, para lo cual se tomó en cuenta la coherencia, pertinencia y redacción de los mismos.

La validez de criterio, se basó respecto a las dimensiones de las variables estudiadas, en cuanto a la cantidad de indicadores observando su suficiencia para dar respuesta a los objetivos; la variable Liderazgo transformacional contó con cuatro dimensiones y estas con 23 indicadores; y la variable Desempeño docente, tuvo 3 dimensiones y 14 indicadores.

La validez de constructo, se soporta en cuanto a los conceptos generales de las variables en estudio, a partir de diversos enfoques teóricos; además de conceptos supraordinarios (Administración para el liderazgo; Desempeño laboral y pedagógico), así como conceptos subordinados (Apreciaciones del liderazgo transformacional, características del liderazgo transformacional, tipos y estrategias; apreciaciones del desempeño docente, aspectos básicos del desempeño, mejoramiento y dominios del desempeño docente).

- b) **Confiabilidad del instrumento:** Luego se procedió a aplicar el instrumento ya validado a una muestra piloto de 20 estudiantes considerando a los estudiantes del II Ciclo de la ESMP “José María Valle Riestra” – Piura estudiantes que no conforman la muestra de investigativa.

Inmediatamente de los resultados de la muestra piloto se realiza la confiabilidad del instrumento, estadísticamente se obtuvo el coeficiente de Alfa de Cronbach obteniéndose los siguientes resultados: para el instrumento Cuestionario de Liderazgo transformacional, se obtuvo un coeficiente de 0,914 para la evaluación de 34 ítems, asimismo para el cuestionario Desempeño docente 0,852 para la evaluación de 27 ítems. Para que el instrumento sea confiable debe superar el 0.80; si no alcanzará ese valor se pueden realizar los ajustes respectivos, luego de aplicar la encuesta piloto, de ser necesario. Debido a que los valores son mayores a 0,8 indica una buena confiabilidad.

## 2.5 Métodos de análisis de datos

Para el análisis del estudio doctoral los datos se procesaron con el software estadístico SPSS, mediante los siguientes pasos:

El análisis de datos se dan en dos niveles, en forma descriptiva y en forma inferencial: Para la estadística descriptiva se elaboró la tabla de distribución de frecuencias, con sus respectivas figuras, interpretando en ambos casos el mayor y menor dato; y para la estadística inferencial se analizó el coeficiente de correlación y la significatividad

El coeficiente de correlación de Spearman aplicado en SPSS nos permite relacionar el liderazgo transformacional y el desempeño docente, de acuerdo a los resultados de acuerdo al valor de Rho.

La prueba de hipótesis con la correlación de Spearman para hacer el contraste hipótesis cuando las variables son ordinales, éste consta de dos variables cuantitativas, y nos va a permitir averiguar en qué nivel de correlación a través de la baremación que permitirá obtener los niveles de relación, malo, regular, bueno y excelente y además en grado de relación que se encuentran las dos variables.

## **2.6 Aspectos éticos**

Para la realización de la presente investigación se solicitó el consentimiento de las autoridades de la Institución para el estudio del desempeño de los docentes de la ESMP “José María Valle Riestra” – Piura, tomándose en cuenta los principios de la ética en todos los aspectos establecidos.

La información proporcionada para los resultados de la investigación guardan criterios de confidencialidad y anonimato de fuentes; asimismo se guardó el criterio de inalterabilidad, para la presentación de resultados.

Se reconoció la autoría intelectual, de las fuentes de información consultadas, citándolas en las referencias en su totalidad.

### III RESULTADOS

**Objetivo General:** Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra” – Piura 2017.

En la siguiente tabla se evidencia la relación entre la variable liderazgo transformacional y la variable desempeño docente; se determinó los niveles de las variables; considerando los niveles bajo, medio y alto; determinando la correlación Spearman.

**Tabla 3 Relación entre la variable Liderazgo Transformacional y Desempeño docente**

Liderazgo transformacional	Desempeño docente							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	n	%	n	%	N	%
Bajo	2	1.30%	2	1.30%	0	0.00%	4(2.6)	100.00%
Medio	2	1.30%	71	47.00%	11	7.30%	84(55.6)	100.00%
Alto	0	0.00%	18	11.90%	45	29.80%	63(41.7)	100.00%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>2.60%</b>	<b>91</b>	<b>60.30%</b>	<b>56</b>	<b>37.10%</b>	<b>151(100.0)</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes de la ESMP José María Valle Riestra.

Elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 03 se evidencia que la variable Liderazgo transformacional se encuentra en un nivel medio correspondiente en un 55.6%; de los cuales el 47.0%, califica en un nivel medio la variable desempeño docente, asimismo se evidencia que un 41.7% considera al liderazgo transformacional en un nivel alto, donde el 29.8% distingue a la variable desempeño docente en un nivel alto, por lo que supone que debe existir correlación las variables.

**Tabla 4 Correlación del Liderazgo transformacional y desempeño**

	Desempeño docente
Coeficiente de correlación	,617**
Liderazgo Transformacional Sig. (bilateral)	,000
N	151

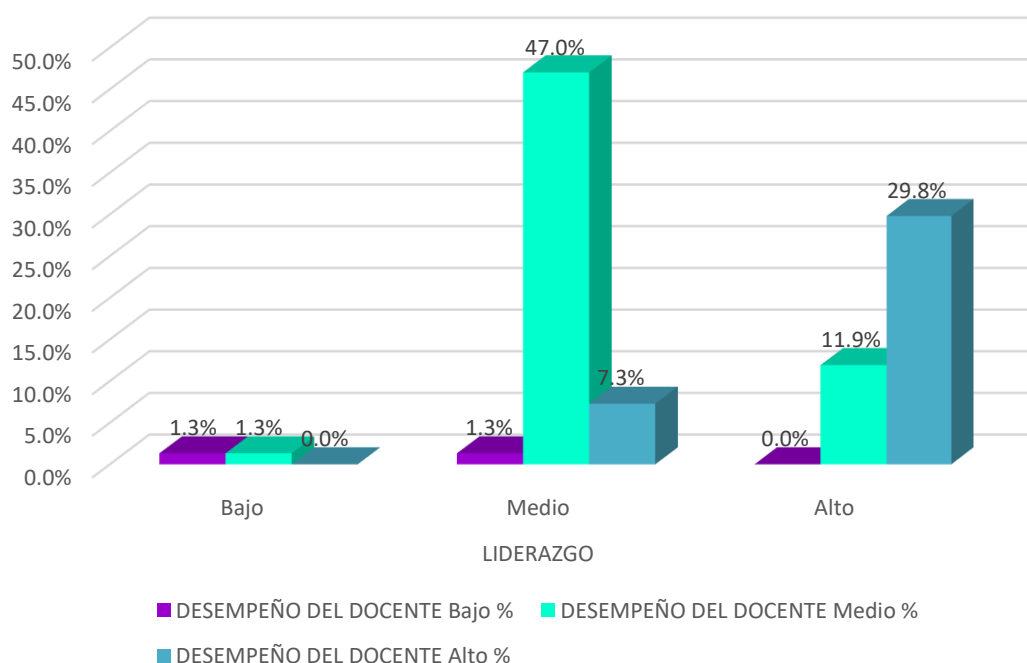
\*\*p< 0.01 (altamente significativa)

**Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes de la ESMP “José María Valle Riestra”.

Elaboración propia

### Apreciaciones:

- En la Tabla 4 se aprecia el cálculo de la correlación entre la variable X (Liderazgo transformacional) y la variable Y (Desempeño docente) sobre los 151 estudiantes de la ESMP “José María Valle Riestra”.
- El Sig. (bilateral) obtenido que resultó 0.000 se compara con el parámetro de SPSS (1% = 0,01)
- Al obtener en esa comparación menos a 0.01 se **rechaza** la hipótesis general nula (Ho); y se **acepta** la hipótesis general positiva (H1), por lo tanto, si existe correlación entre el Liderazgo transformacional con el Desempeño docente.
- Al ser 0.617\*\* el coeficiente de correlación obtenido, dicha correlación es alta, directa y positiva.



**Figura 1** Relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente

### **Objetivo Específico 1: Identificar el nivel del liderazgo transformacional del docente de la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra” – Piura 2017.**

En la siguiente tabla, se determina el nivel del liderazgo transformacional presente en la ESMP “José María Valle Riestra”.

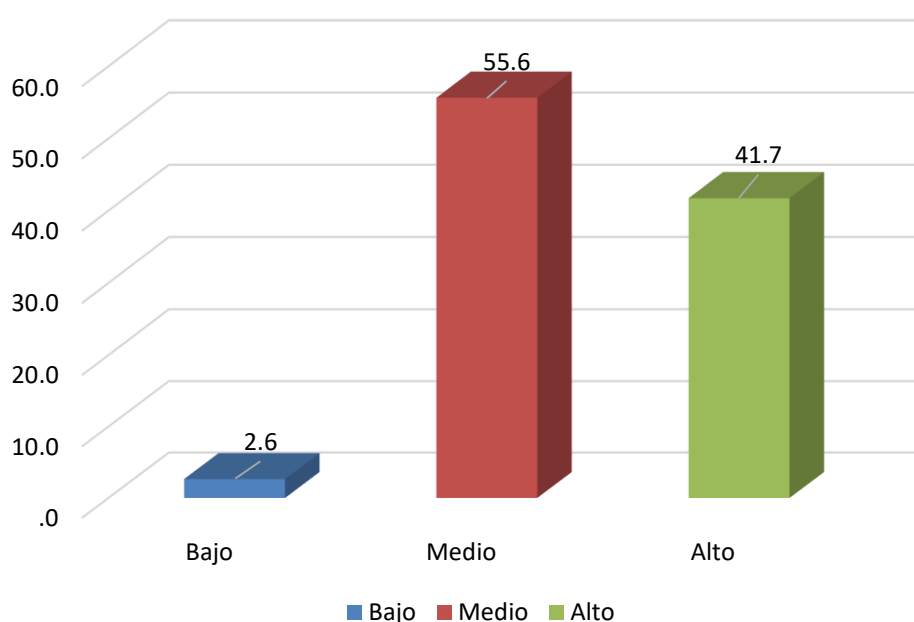


**Tabla 5 Nivel de Liderazgo Transformacional**

<b>NIVEL DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>		
	F	%
Bajo	4	2.6
Medio	84	55.6
Alto	63	41.7
Total	151	100.0

**Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes de la ESMP “José María Valle Riestra”. Elaboración propia

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada los estudiantes de la ESMP “José María Valle Riestra”, se determinó que el liderazgo transformacional se califica en un nivel medio en un 55,6%; asimismo un 41,7% califica el liderazgo transformacional como alto; finalmente sólo un 2,6% señala que se encuentra en un nivel bajo.



**Figura 2** Nivel del liderazgo transformacional

**Objetivo Específico 2: Identificar el nivel de desempeño docente de la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra” – Piura 2017.**

En la siguiente tabla, se determina el nivel del desempeño docente presente en la ESMP José María Valle Riestra.

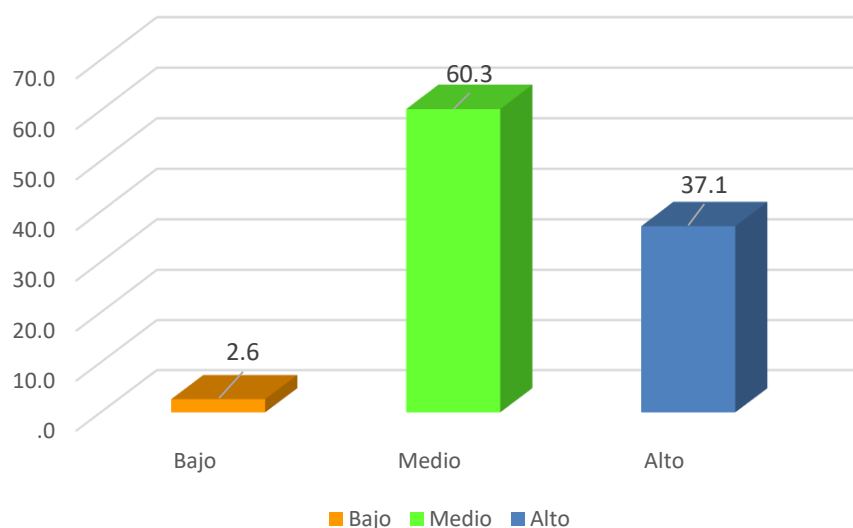
**Tabla 6 Nivel de Desempeño Docente**

<b>NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE</b>		
	<b>F</b>	<b>%</b>
Bajo	4	2.6
Medio	91	60.3
Alto	56	37.1
Total	151	100.0

**Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes de la ESMP “José María Valle Riestra”. Elaboración propia

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada los estudiantes de la ESMP “José María Valle Riestra”, se determinó que el desempeño docente se califica en un nivel medio en un 60.3%; asimismo un 37.1% califica el desempeño docente como alto; finalmente sólo un 2,6% señala que se encuentra en un nivel bajo.

Dentro de los resultados se determina que los docentes, a veces utilizan un lenguaje claro en los sílabos de estudio, estableciendo estrategias adecuadas para alcanzar el aprendizaje deseado, asimismo a veces dominan los contenidos y se actualizan para explicar de manera clara la asignatura a través de recursos metodológicos. A veces también relacionan los contenidos de la asignatura con los otros cursos, y resuelven dudas o interrogantes de los alumnos, asimismo suelen proponer ejemplos o ejercicios prácticos en relación a la carrera musical, explicando a veces la utilidad de los contenidos teóricos y prácticos, de tal manera que orientan sus clases a lograr objetivos en sus estudiantes, a veces enseñan a analizar la información de fuentes diversas, a través de múltiples técnicas, métodos y materiales en las sesiones de clase, a veces se utiliza herramientas tecnológicas para brindar mayor información, elaborando instrumentos que permitan un mayor avance y logro en sus cursos. Los docentes a veces disfrutan del trabajo en clase, asimismo demuestran compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes, motivando a los alumnos a investigar, también cuentan con dominio para realizar investigaciones promoviendo de manera individual y grupal proyectos de investigación o innovación pedagógica.



**Figura 3** Nivel del desempeño docente

**Objetivo Específico 3: Establecer la relación que existe entre la influencia idealizada y el desempeño docente de la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra” – Piura 2017.**

En la siguiente tabla se evidencia la relación entre la dimensión influencia idealizada y la variable desempeño docente; se determinó los niveles de las variables; considerando los niveles bajo, medio y alto; así se pudo determinar la correlación Spearman, entre la dimensión y la variable en estudio.

**Tabla 7 Relación entre la dimensión Influencia idealizada y la variable Desempeño docente**

	Desempeño docente							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
Influencia Idealizada	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	1	0.7%	3	2.0%	1	0.7%	5(3.3)	100.0%
Medio	3	2.0%	83	55.0%	27	17.9%	113(74.8)	100.0%
Alto	0	0.0%	5	3.3%	28	18.5%	33(21.9)	100.0%
Total	4	2.6%	91	60.3%	56	37.1%	151(100.0)	100.0%

**Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes de la ESMP José María Valle Riestra.  
Elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 07 se aprecia que la dimensión Influencia idealizada se encuentra en un nivel medio correspondiente a un 74.8%; de los cuales el 55.0%, califica en un nivel medio la variable desempeño docente; asimismo se evidencia que

un 21.9% considera la dimensión Influencia idealizada en un nivel alto, donde el 18.5% distingue a la variable desempeño docente en un nivel alto, por lo que supone que debe existir correlación entre la primera dimensión y la variable.

Los resultados descriptivos, de la influencia idealizada evidencian a veces los docentes transmiten seguridad en sus decisiones, asimismo en cuanto dominio y confianza generada, también en algunas oportunidades despiertan admiración por el trabajo en clase, también a veces actúan según la filosofía de la organización, además demuestran su ética en el proceso pedagógico, y promueven el bienestar del grupo estudiantil. Por otro lado se aprecia que siempre y a veces respetan las actitudes y opiniones de sus estudiantes y transmiten valores con el ejemplo.

**Tabla 8 Correlación entre la dimensión Influencia idealizada y la variable desempeño docente**

Rho de Spearman		Desempeño docente
Influencia idealizada	Coefficiente de correlación	,506**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	151

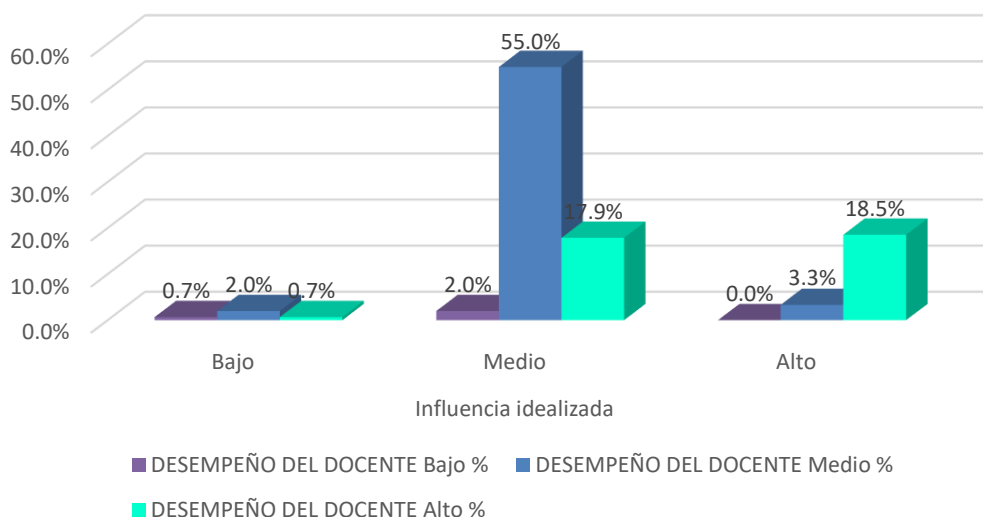
\*\*p < 0.01 (altamente significativa)

**Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes de la ESMP “José María Valle Riestra”.

Elaboración propia

**Apreciaciones:**

- En la Tabla 8 se aprecia el cálculo de la correlación entre la dimensión variable X (Influencia idealizada) y la variable Y (Desempeño docente) sobre los 151 estudiantes de la ESMP “José María Valle Riestra”.
- El Sig. (bilateral) obtenido que resultó 0.000 se compara con el parámetro de SPSS (1% = 0,01)
- Al obtener en esa comparación menos a 0.01 se **rechaza** la hipótesis nula específica 1 (H<sub>01</sub>); y se **acepta** la hipótesis específica positiva (H<sub>i1</sub>), por lo tanto, si existe correlación entre la Influencia idealizada con el Desempeño docente.
- Al ser 0.506\*\* el coeficiente de correlación obtenido, dicha correlación es alta, directa y positiva.



**Figura 4** Relación entre la dimensión Influencia idealizada y el desempeño docente.

**Objetivo Específico 4: Establecer la relación que existe entre el Estímulo intelectual y el desempeño docente de la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra” – Piura 2017.**

En la siguiente tabla se evidencia la relación entre la dimensión estímulo intelectual y la variable desempeño docente; se determinó los niveles de las variables; considerando los niveles bajo, medio y alto; así se pudo determinar la correlación Spearman, entre la dimensión y la variable en estudio.

**Tabla 9 Relación entre la dimensión Estímulo intelectual y la variable Desempeño docente**

	Desempeño docente							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
Estímulo intelectual	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	2	1.3%	6	4.0%	0	0.0%	8(5.3)	100.0%
Medio	2	1.3%	63	41.7%	15	9.9%	80(53.0)	100.0%
Alto	0	0.0%	22	14.6%	41	27.2%	63(41.7)	100.0%
Total	4	2.6%	91	60.3%	56	37.1%	151(100.0)	100.0%

**Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes de la ESMP “José María Valle Riestra”.  
Elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 09 se aprecia que la dimensión Estímulo intelectual se encuentra en un nivel medio correspondiente a un 53.0%; de los cuales el 41.7%,

califica en un nivel medio la variable desempeño docente; asimismo se evidencia que un 41.7% considera la dimensión Estímulo intelectual en un nivel alto, donde el 27.2% distingue a la variable desempeño docente en un nivel alto, por lo que supone que debe existir correlación entre la segunda dimensión y la variable.

En los resultados descriptivos de la dimensión estímulo intelectual, se determina que a veces animan a los estudiantes a desarrollar sus actividades y procesos pedagógicos, asimismo a veces escuchan las ideas y argumentos de los estudiantes y los toman en consideración, también a veces proponen estrategias para la resolución de problemas, a veces enseñan a asumir retos académicos a sus alumnos para que no teman desaprobado las asignaturas, a veces evalúan su trabajo con el aporte de los estudiantes, y observan sus puntos de vista para la mejora, a veces estimulan a diseñar ideas innovadoras, a veces ensayan diferentes alternativas para solucionar problemas y a veces tratan de desarrollar la creatividad de los estudiantes.

**Tabla 10 Correlación entre la dimensión Estímulo intelectual y la variable desempeño docente**

Rho de Spearman		Desempeño docente
Estímulo intelectual	Coefficiente de correlación	,516**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	151

\*\*p < 0.01 (altamente significativa)

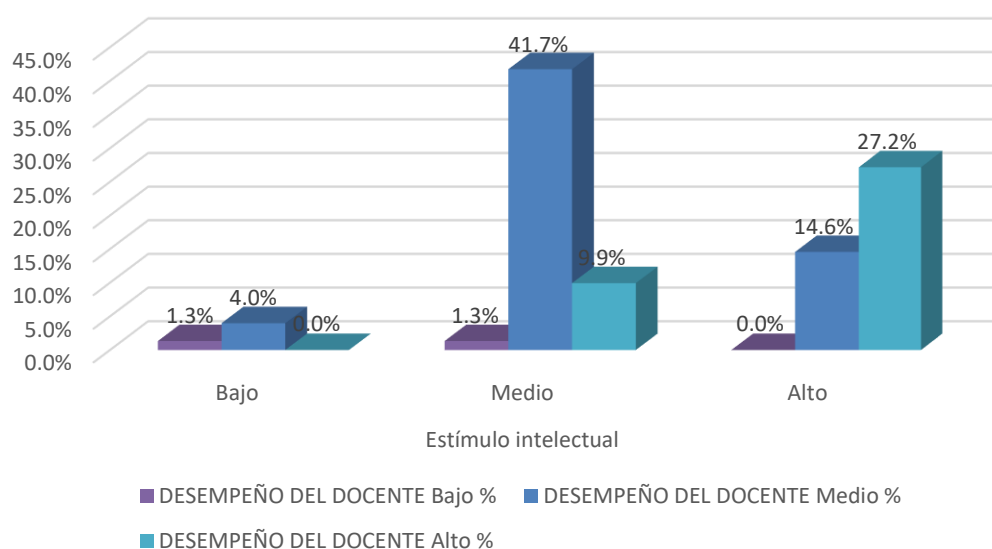
**Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes de la ESMP “José María Valle Riestra”.

Elaboración propia

#### **Apreciaciones:**

- En la Tabla 10 se aprecia el cálculo de la correlación entre la dimensión variable X (Estímulo intelectual) y la variable Y (Desempeño docente) sobre los 151 estudiantes de la ESMP “José María Valle Riestra”.
- El Sig. (bilateral) obtenido que resultó 0.000 se compara con el parámetro de SPSS (1% = 0,01)
- Al obtener en esa comparación menos a 0.01 se **rechaza** la hipótesis nula específica 2 (H<sub>02</sub>); y se **acepta** la hipótesis específica positiva (H<sub>i2</sub>), por lo tanto, si existe correlación entre el Estímulo intelectual con el Desempeño docente.

- Al ser 0.516\*\* el coeficiente de correlación obtenido, dicha correlación es alta, directa y positiva.



**Figura 5** Relación entre la dimensión Estímulo intelectual y el desempeño docente

**Objetivo Específico 5: Identificar la relación que existe entre la motivación e inspiración y el desempeño docente de la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra” – Piura 2017.**

En la siguiente tabla se evidencia la relación entre la dimensión Motivación e inspiración y la variable desempeño docente; se determinó los niveles de las variables; considerando los niveles bajo, medio y alto; así se pudo determinar la correlación Spearman, entre la dimensión y la variable en estudio.

**Tabla 11 Relación entre la dimensión Motivación e inspiración y la variable Desempeño docente**

	Desempeño docente							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
Motivación e inspiración	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	0	0.0%	1	0.7%	0	0.0%	1(0.7)	100.0%
Medio	4	2.6%	66	43.7%	11	7.3%	81(53.6)	100.0%
Alto	0	0.0%	24	15.9%	45	29.8%	69(45.7)	100.0%
Total	4	2.6%	91	60.3%	56	37.1%	151(100.0)	100.0%

**Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes de la ESMP “José María Valle Riestra”.  
Elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 11 se aprecia que la dimensión Motivación e inspiración

se encuentra en un nivel medio correspondiente a un 53.6%; de los cuales el 43.7%, califica en un nivel medio la variable desempeño docente; asimismo se evidencia que un 45.7% considera la dimensión Motivación e inspiración en un nivel alto, donde el 29.82% distingue a la variable desempeño docente en un nivel alto, por lo que supone que debe existir correlación entre la segunda dimensión y la variable.

En los resultados descriptivos de la dimensión motivación e inspiración se determina que la mayoría a veces sienten orgullo de trabajar como docente en la ESMP, a veces contribuyen al desarrollo de la identidad de los estudiantes, alentando esfuerzos con entusiasmo y optimismo, a veces incrementan el esfuerzo motivando en el trabajo académico de los estudiantes, asimismo les muestran metas o propósitos como futuros profesionales, a veces generan confianza para el logro del éxito, ya que a veces demuestran dominio como docente de música, planteando a veces retos y tareas complejas.

**Tabla 12 Correlación entre la dimensión Motivación e inspiración y la variable desempeño docente**

Rho de Spearman		Desempeño docente
Motivación e inspiración	Coefficiente de correlación	,540**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	151

\*\*p< 0.01 (altamente significativa)

**Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes de la ESMP “José María Valle Riestra”.

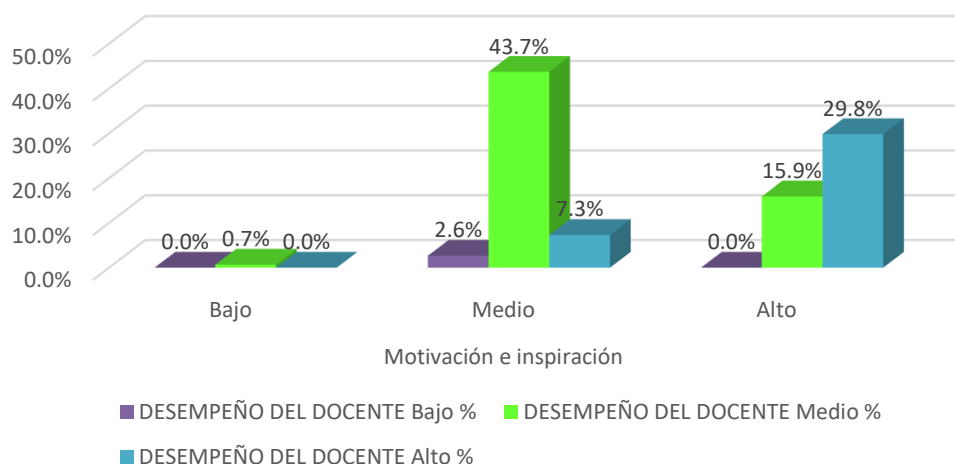
Elaboración propia

**Apreciaciones:**

- En la Tabla 12 se aprecia el cálculo de la correlación entre la dimensión variable X (Motivación e inspiración) y la variable Y (Desempeño docente) sobre los 151 estudiantes de la ESMP “José María Valle Riestra”.
- El Sig. (bilateral) obtenido que resultó 0.000 se compara con el parámetro de SPSS (1% = 0,01)
- Al obtener en esa comparación menos a 0.01 se **rechaza** la hipótesis nula específica 3 (H<sub>03</sub>); y se **acepta** la hipótesis específica positiva (H<sub>i3</sub>), por lo tanto, si existe correlación entre la Motivación e inspiración con el Desempeño docente.



- Al ser 0.540\*\* el coeficiente de correlación obtenido, dicha correlación es alta, directa y positiva.



**Figura 6** Relación entre la dimensión Motivación e inspiración y el desempeño docente

**Objetivo Específico 6: Determinar la relación que existe entre la consideración individual y el desempeño docente de la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra” – Piura 2017.**

En la siguiente tabla se evidencia la relación entre la dimensión consideración individual y la variable desempeño docente; se determinó los niveles de las variables; considerando los niveles bajo, medio y alto; así se pudo determinar la correlación Spearman, entre la dimensión y la variable en estudio.

**Tabla 13 Relación entre la dimensión consideración individual y la variable Desempeño docente**

	Desempeño docente							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
Consideración individual	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	3	2.0%	14	9.3%	1	0.7%	18(11.9)	11.9%
Medio	1	0.7%	71	47.0%	39	25.8%	111(73.5)	73.5%
Alto	0	0.0%	6	4.0%	16	10.6%	22(14.6)	14.6%
Total	4	2.6%	91	60.3%	56	37.1%	151(100.0)	100.0%

**Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes de la ESMP José María Valle Riestra.  
Elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 13 se aprecia que la dimensión Consideración individual se encuentra en un nivel medio correspondiente a un 73.5%; de los cuales el 47.0%, califica en un nivel medio la variable desempeño docente; asimismo se evidencia que un 14.6% considera la dimensión Consideración individual en un nivel alto, donde el 10.6% distingue a la variable desempeño docente en un nivel alto, por lo que supone que debe existir correlación entre la segunda dimensión y la variable.

En los resultados descriptivos en cuanto a la consideración individual, se determinó que a veces tratan a los estudiantes de manera individual o personalizada, asimismo realizan seguimiento a sus estudiantes para resolver problemas, también asumen posiciones empáticas con los estudiantes para conocer las situaciones problemáticas, y conocen aspectos positivos y negativos en sus estudiantes. A veces reconocen las habilidades de sus alumnos dentro y fuera del aula, siendo reconocidos y admirados dentro y fuera del aula y de la escuela de música.

**Tabla 14 Correlación entre la dimensión Consideración individual y la variable desempeño docente**

Rho de Spearman		Desempeño docente
Consideración individual	Coefficiente de correlación	,395**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	151

\*\*p < 0.01 (altamente significativa)

**Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes de la ESMP “José María Valle Riestra”.

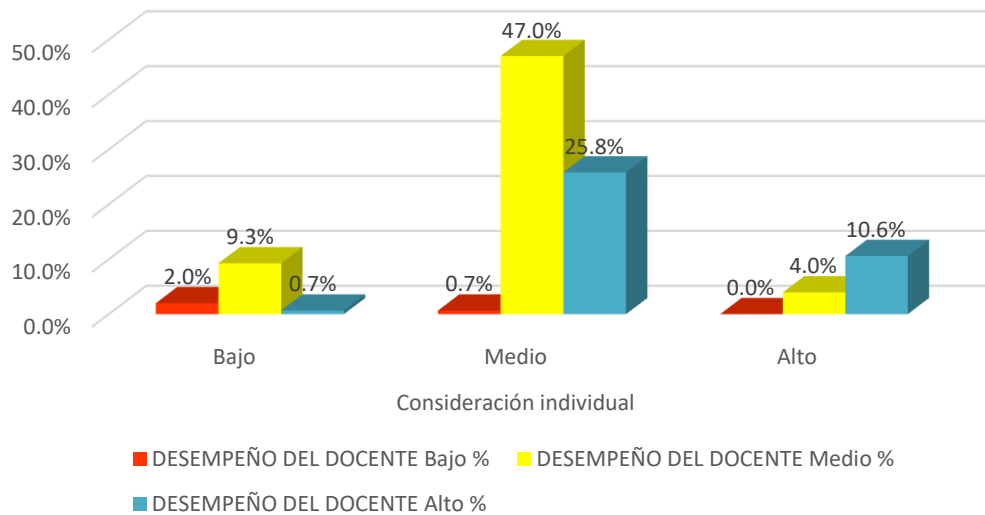
Elaboración propia

**Apreciaciones:**

- En la Tabla 8 se aprecia el cálculo de la correlación entre la dimensión variable X (Consideración individual) y la variable Y (Desempeño docente) sobre los 151 estudiantes de la ESMP “José María Valle Riestra”.
- El Sig. (bilateral) obtenido que resultó 0.000 se compara con el parámetro de SPSS (1% = 0,01)
- Al obtener en esa comparación menos a 0.01 se **rechaza** la hipótesis nula específica 4 (H<sub>04</sub>); y se **acepta** la hipótesis específica positiva (H<sub>i4</sub>), por lo tanto,

si existe correlación entre la Consideración individual con el Desempeño docente.

- Al ser 0.395\*\* el coeficiente de correlación obtenido, dicha correlación es media, directa y positiva.



**Figura 7** Relación entre la dimensión Consideración individual y el desempeño docente

## IV DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para Marín (2002) el liderazgo promueve la capacidad de una empresa para su adaptación, solución de problemáticas y optimización del desempeño. Asimismo, el Líder transformacional pretende dirigir a los individuos a su cargo en pro de un proyecto común; mostrando atención, preocupándose por sus necesidades, su desarrollo personal, profesional y en su clima institucional (Willman y Velasco, 2011)

Respecto al objetivo general, determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de la ESMP “José María Valle Riestra” – Piura 2017, se considera el aporte de Velásquez (2006), quien conceptualiza el liderazgo transformacional como un estilo definido, un proceso de cambio positivo entre los prosélitos, centrándose en la transformación de otros para colaborar mutuamente de forma organizada armoniosamente, centrándose en un enfoque integrado de la organización; lo que aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de las contrapartes. En relación al desempeño docente, Vásquez (2009) lo define como el cabal cumplimiento de sus actividades y funciones: quedando determinado por factores relacionados intrínsecamente al entorno, alumnado y al propio docente.

Los resultados del estudio doctoral aportan evidencias de que la variable Liderazgo transformacional mantiene una relación positiva, alta y directa ( $r_s = 0.617^{**}$  y Sig. = 0.000) con la variable desempeño docente. El liderazgo transformacional se presenta básicamente en niveles medios y altos; cuando el desempeño docente es calificado como medio y alto respectivamente.

Los resultados se comparan con los obtenidos por Alvarado (2013) quien concluye que el liderazgo transformacional practicado entre el personal directivo y docente de diferentes centros educativos tienen efecto directo con el clima y la cultura que van a determinar una escuela con estándares de desempeño alto. Asimismo, Banegas (2013) confirma que el liderazgo transformacional mantenido en las instituciones superiores y universidades Unitec influye en el prestigio de las mismas así como en el prestigio en la formación profesional de calidad del proceso

aprendizaje enseñanza mediante un desempeño adecuado de la plana docente. También Flores (2015) evidenció el impacto del liderazgo transformacional, sobre los comportamientos de los equipos directivos en centros escolares y los modelos de calidad de la gestión escolar del sistema educativo en Chile, en el estudiantado. Finalmente Huillca (2015) concluye que el liderazgo transformacional guarda relación significativa con el desempeño del maestro en todas sus dimensiones, si se cuenta con una adecuada percepción del liderazgo transformacional es posible que se perciba muy adecuadamente el desempeño del docente

De esta manera se puede generalizar que el liderazgo transformacional, guarda influencia en el desempeño docente, de diversas formas, ya que se cuenta con trabajadores motivados en un ambiente agradable, enfocados en una visión global compartida y aceptada, evidenciando actitudes y comportamientos por parte del líder que los estimula al cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales

Respecto al primer objetivo específico, identificar el nivel del liderazgo transformacional docente de la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra” – Piura; se parte del aporte de Arredondo y Maldonado (2010) quienes señalan que el liderazgo transformacional es un tipo de liderazgo que se centra en el colaborador en lugar de alrededor el líder, un tipo de modelo de liderazgo que respete al colaborador. Ese es el elemento central en la calidad del ambiente de trabajo. Un liderazgo que inspira y no solo opera; un liderazgo centrado en formas más integrales interactuando con colaboradores, profesionales que inspiran a otros que apelan a el estándar moral más alto en lugar de operando en un nivel práctico.

En los resultados de la investigación se pudo determinar que el liderazgo transformacional se califica en un nivel medio en un 55,6%; asimismo un 41,7% califica el liderazgo transformacional como alto; finalmente sólo un 2,6% señala que se encuentra en un nivel bajo, según la percepción de los estudiantes de la ESMP “José María Valle Riestra” – Piura 2017.

Dichos resultados se pueden comparar con los obtenidos por Vivas (2016) quien determinó que la variable liderazgo transformacional de los docentes en sus dimensiones; influencia idealizada atribuida, motivación e inspiración, estímulo

intelectual y consideración individual, son percibidas buenas por el 47.9% de los estudiantes y se caracteriza por un liderazgo transformacional bueno. También Aguilera (2011), en términos mayoritarios, las instituciones de FCF se identifican con tipos de liderazgo de transformación valorados positivamente, con niveles satisfactoriamente altos respecto del líder hacia los profesores recíprocamente. Además existe una valoración muy positiva, y en diversos casos se menciona los esfuerzos extras que la institución realiza para todos sus empleados

En relación al segundo objetivo específico, identificar el nivel de desempeño docente de la ESMP “José María Valle Riestra” – Piura 2017, se parte del aporte teórico brindado por De Vicente (2002) quien señala que el desempeño docente se considera el eje movilizador del proceso formativo dentro del sistema formal educacional. Teniendo como características el dominio de las tareas y funciones académicas y administrativas para permitir su desarrollo integral y garantizar el buen proceso de inter-aprendizaje y calidad educativa.

Los resultados del instrumento aplicado a los estudiantes de la ESMP “José María Valle Riestra”, determinaron que el desempeño docente se califica en un nivel medio en un 60.3%; asimismo un 37.1% califica el desempeño docente como alto; finalmente sólo un 2,6% señala que se encuentra en un nivel bajo.

Los resultados guardan concordancia con los obtenidos por Vivas (2016) quien determinó que el nivel del desempeño del docente universitario de la universidad es bueno según el 47.5% de estudiantes, en cuanto a sus dimensiones la investigación y la extensión y proyección social son considerados como buenos a diferencia de las actividades de aprendizaje que son calificadas como regular. Por su parte Piña (2010) determinó que el desempeño docente fue evaluado como bueno en un 47,3% mientras que el 43.8% calificaron al desempeño docente en nivel regular y solo el 8.9% lo calificaron en un nivel deficiente.

En cuanto al tercer objetivo específico, establecer la relación que existe entre la influencia idealizada y el desempeño docente de la ESMP “José María Valle Riestra” – Piura 2017, respecto a la dimensión influencia idealizada, Bass y Avolio

(2006), sostienen que el líder transformacional ejerce una influencia idealizada lo cual involucra dar sentido de propósito a sus seguidores, es decir se convierten en modelos a seguir. Los seguidores se sienten identificados con el líder y anhelan imitarlos; los seguidores perciben que los líderes cuentan con capacidades fuera de lo común, dotados de determinación y persistencia.

Los resultados de la investigación, determinaron que la dimensión Influencia idealizada mantiene una relación positiva, alta y directa ( $rS= 0.506^{**}$  y Sig.  $< 0.01$ ) con la variable desempeño docente. La dimensión Influencia idealizada se presenta básicamente en niveles medios y altos; cuando la variable desempeño docente es calificado como medio y alto respectivamente.

Dichos resultados se pueden comparar con Jiménez (2014) quien determinó que la dimensión influencia idealizada se encuentra en un nivel medio-alto con una media de 4,37. Por su parte, Monteza (2017) determinó la mayoría de docentes percibe que la dimensión influencia idealizada del liderazgo transformacional se encuentra en un nivel alto (71,3%).

Respecto al cuarto objetivo específico, establecer la relación que existe entre el estímulo intelectual y el desempeño docente de la ESMP “José María Valle Riestra” – Piura, se parte del aporte de Bass y Avolio (2006), quienes indican que el líder transformacional permite que otros piensen sobre problemas y desarrollen sus propias habilidades intelectuales y puedan aumentar su desempeño, incentivar la reflexión, la creación de ideas o generar nuevas y soluciones para situaciones de conflicto organizacional.

Los resultados determinan que la dimensión Estímulo intelectual mantiene una relación positiva, alta y directa ( $rS= 0.516^{**}$  y Sig.  $< 0.01$ ) con la variable desempeño docente. La dimensión Estímulo intelectual se presenta básicamente en niveles medios y altos; cuando la variable desempeño docente es calificado como medio y alto respectivamente.

Los resultados anteriores se comparan con los obtenidos por Jiménez (2014) quien determinó que la dimensión estímulo intelectual se encuentra en un nivel alto con una media de 4,58. Por su parte, Monteza (2017) determinó que la mayoría de docentes percibe que la dimensión estímulo intelectual del liderazgo transformacional tiene nivel alto (70,7%).

En relación al quinto objetivo específico, identificar la relación que existe entre la motivación e inspiración y el desempeño docente de la ESMP “José María Valle Riestra” – Piura 2017, se considera el aporte teórico de Bass y Avolio (2006), quienes plantean que el líder transformacional ha desarrollado la motivación como habilidad interpersonal con el fin de alcanzar un desempeño superior, siendo capaz de motivar a los demás. En el mismo sentido Monteza (2017) señala que la motivación que el líder pueda inspirar en sus docentes repercute en el nivel del compromiso docente, en la mejora de sus prácticas de pedagogía y en los logros de altos niveles de desempeño.

Los resultados de la investigación evidencia que la dimensión Motivación e inspiración mantiene una relación positiva, alta y directa ( $r_s = 0.540^{**}$  y Sig. < 0.01) con la variable desempeño docente. La dimensión Motivación e inspiración se presenta básicamente en niveles medios y altos; cuando la variable desempeño docente es calificado como medio y alto respectivamente.

Lo anterior se compara con los resultados de la investigación de Jiménez (2014) quien determinó que la dimensión motivación e inspiración se encuentra en un nivel medio-alto con una media de 4,45. Por su parte, Monteza (2017) determinó que la mayoría de docentes percibe que la dimensión motivación inspiracional del liderazgo transformacional tiene nivel alto (77,3%).

En cuanto al sexto objetivo específico, determinar la relación que existe entre la consideración individual y el desempeño docente de la ESMP “José María Valle Riestra” – Piura, el aporte teórico de Bass y Avolio (2006), señalan que la consideración individual comprende empatía, cualidad para generar oportunidades y retos en otros. Esta dimensión se caracteriza por su individualismo, trata al



seguidor como persona proporcionándole apoyo, entrenamiento, capacitación y brinda oportunidades de mejora

Los resultados obtenidos determinan que la dimensión Consideración individual mantiene una relación positiva, moderada y directa ( $rS= 0.395^{**}$  y Sig.  $< 0.01$ ) con la variable desempeño docente. La dimensión Consideración individual se presenta básicamente en niveles medios y altos; cuando la variable desempeño docente es calificado como medio y alto respectivamente.

Dichos resultados se comparan con los encontrados en la investigación de Jiménez (2014) quien determinó que la dimensión consideración individualizada se encuentra en un nivel alto con una media de 4,73. Por su parte, Monteza (2017) determinó que predomina una percepción favorable de los docentes respecto a la consideración individualizada del liderazgo transformacional, la mayoría de docentes percibe que la dimensión consideración individualizada del liderazgo transformacional tiene nivel alto (62,7%).

## V CONCLUSIONES

La variable Liderazgo transformacional mantiene una relación positiva, alta y directa ( $rS= 0.617^{**}$  y Sig.  $< 0.01$ ) con la variable desempeño docente. El liderazgo transformacional se presenta básicamente en niveles medios y altos; cuando el desempeño docente es calificado como medio y alto respectivamente. Se concluye que un mayor liderazgo organizacional, permite generación de soluciones a nivel institucional, mediante el proceso de cambio en los docentes, optimizando el desempeño; a través de un desarrollo personal y profesional.

La variable Liderazgo transformacional, según la percepción de los estudiantes de la ESMP “José María Valle Riestra”, se califica mayoritariamente en un nivel medio, seguido de una calificación alta en un porcentaje considerable, finalmente una minoría lo califica en un nivel bajo.

La variable Desempeño docente, según la percepción de los estudiantes de la ESMP “José María Valle Riestra”, se califica mayoritariamente en un nivel medio, seguido de una calificación alta en un porcentaje considerable, finalmente una minoría lo califica en un nivel bajo.

La dimensión Influencia idealizada mantiene una relación positiva, alta y directa ( $rS= 0.506^{**}$  y Sig.  $< 0.01$ ) con la variable desempeño docente. La dimensión Influencia idealizada se presenta básicamente en niveles medios y altos; cuando la variable desempeño docente es calificado como medio y alto respectivamente. Se concluye que si los docentes de la institución son considerados como modelos, basados en respeto, autoridad y comportamiento; los estudiantes percibirán mayor confianza y seguridad.

La dimensión Estímulo intelectual mantiene una relación positiva, alta y directa ( $rS= 0.516^{**}$  y Sig.  $< 0.01$ ) con la variable desempeño docente. La dimensión Estímulo intelectual se presenta básicamente en niveles medios y altos; cuando la variable desempeño docente es calificado como medio y alto respectivamente. Se concluye que el empoderamiento intelectual con base en conocimientos de nuevos enfoques

pedagógicos, permitirán la solución a problemas cotidianos en el desarrollo de sus funciones.

La dimensión Motivación e inspiración mantiene una relación positiva, alta y directa ( $r_s = 0.540^{**}$  y Sig. < 0.01) con la variable desempeño docente. La dimensión Motivación e inspiración se presenta básicamente en niveles medios y altos; cuando la variable desempeño docente es calificado como medio y alto respectivamente. Se concluye que si los docentes de la institución desarrollan habilidades interpersonales y alcanzan motivar a los estudiantes, repercutirá en el compromiso docente, las prácticas pedagógicas y desempeños altos.

La dimensión Consideración individual mantiene una relación positiva, alta y directa ( $r_s = 0.395^{**}$  y Sig. < 0.01) con la variable desempeño docente. La dimensión Consideración individual se presenta básicamente en niveles medios y altos; cuando la variable desempeño docente es calificado como medio y alto respectivamente. Se concluye que relaciones adecuadas y una comunicación oportuna de manera individual con los docentes, permite una mayor cohesión con la visión y objetivos organizacionales de la ESMP.

## VI RECOMENDACIONES

Se recomienda a la dirección de la ESMP “José María Valle Riestra”, conjuntamente con dirección académica y jefes de departamento de música y educación musical, desarrollar estrategias para mejorar las relaciones interpersonales y relacionales de los docentes (Bass y Avolio, 2006). Además, dotar de recursos a los docentes mediante capacitaciones en cuatro dominios o campos concurrentes: Preparación y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; Participación en la gestión articulada educativa; y desarrollo investigativo profesional. (MINEDU, 2015)

Se recomienda a los jefes de promoción de actividades y secretaria académica de la ESMP “José María Valle Riestra”, planificar talleres para potenciar características como la creatividad, el carisma, la interacción con los demás, ética, visión, enfoque en la persona, y coherencia en los docentes de la institución (Bass y Avolio, 2006).

Se recomienda a la dirección y secretaria académica de la ESMP “José María Valle Riestra”, dotar a los docentes de la institución mediante capacitaciones tres aspectos básicos: conocimiento, reflexión y colaboración. Estos aspectos tiene que ver con su dominio profesional de contenidos pedagógicos, el ser reflexivo y a participar en el desarrollo institucional con su colaboración y participación desinteresada (De Vicente, 2002)

Se recomienda a los jefes de departamentos y de promoción de actividades de la ESMP “José María Valle Riestra”, poner énfasis en la comunicación y construcción de un compromiso emocional con la visión. Asimismo, afianzar la autoconfianza y el dominio del poder en los docentes, mediante talleres enfocados en valores, cultura organizacional y sentido de propósito (Bass y Avolio, 1994)

Se recomienda a la dirección y secretaria académica de la ESMP “José María Valle Riestra”, estimular mediante capacitaciones el conocimiento, emprendimiento e innovación en los procesos de enseñanza y aprendizaje en la institución (Burns, 1978)

Se recomienda al jefe de promoción de actividades de la ESMP “José María Valle Riestra”, realizar charlas motivadoras, que permita el desarrollo del carisma de los docentes (Burns, 1978). Además afianzar la autoestima de los docentes para articular sus acciones en el logro de las metas u objetivos comunes (Bass y Avolio, 1994)

Se recomienda a los jefes de departamento de Música y Educación musical de la ESMP “José María Valle Riestra”, conocer las necesidades individuales de los docentes (Burns, 1978). Asimismo, estimular a los docentes a enfocar los problemas desde diferentes perspectivas en búsqueda de nuevas soluciones (Bass y Avolio, 1994)

## VIII. REFERENCIAS

- Aguilera, V. (2011). *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la fundación creando futuro*. Universidad de Alcalá. España. Obtenido de <https://ebuah.uah.es/dspace/handle/10017/11181>
- Alvarado, E. (2013). *Modelo de liderazgo transformacional, clima y cultura factores de seguridad escolar*. Universidad del Turabo. Puerto Rico. Obtenido de [http://ut.suagm.edu/sites/default/files/uploads/Centro-Estudios-Doctorales/Tesis\\_Doctorales/2013/EAlvarado.pdf](http://ut.suagm.edu/sites/default/files/uploads/Centro-Estudios-Doctorales/Tesis_Doctorales/2013/EAlvarado.pdf)
- Álvarez, M. (2010). *Liderazgo compartido- Buenas prácticas de dirección escolar*. Madrid: Wolters Kluwer España.
- Arredondo, F. & Maldonado, V. (2010). *Differences between the relationship of integrity and leadership styles according to the model of Bernard Bass*. *Estudios gerenciales*. 26. 114, 59 – 75.
- Barbosa, D. H. (2012). *La gestión del conocimiento desde la perspectiva de la dirección estratégica de recursos humanos*. En M. Grueso & C. Toca. (Comp.) *Áreas funcionales para la reflexión: marketing y recursos humanos*. (pp. 117-130). Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.
- Barboza Ramírez, D. H., Mihi Ramírez, A., & Noguera Hidalgo, Á. (2013). *Gestión del conocimiento y liderazgo: Perspectivas de relación*. *Revista Diversitas - Perspectivas en Psicología*, 10, 57-70.
- Bass, B. (1990). *Transactional to transformational leadership: Learning to share the vision*. *Sciencedirect*, 19-31.
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. y Avolio, B. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*, Sage Publications, Thousand Oaks-London-New Delhi.
- Bass, B., y Avolio, B. (2006). *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. . Palo Alto. California: Consulting Psychologist Press. .

- Banegas, A. (2013). *El liderazgo en instituciones educativas superiores. El caso de UNITEC y su impacto en la práctica educativa, durante 2005*. (Tesis doctoral) Universidad Europea Madrid
- Bennis, W. & Nanus, B. (1985). *Leaders. The strategies for tanking charge*, New York: Harper and Row
- Bisquerra, R. (1989) *Métodos y diseños de investigación educativa*
- Biquerra, R. (1989) *Introducción conceptual al análisis multivariable. Un enfoque informático con los paquetes SPSS-X, BMDP, LISREL Y SPAD*. PPU, Barcelona
- Burns, James M. (1978), *Leadership*. Harper y Row, New York.
- Caballero, P. y Chirinos, R. (2011). *Liderazgo transformacional en la gestión institucional del CEBA Nicanor Rivera Cáceres 7050 de Barranco*, (Tesis de Post grado maestría en Educación), Universidad César Vallejo, Lima-Perú
- Calle, C. (2008). *Relación entre el liderazgo transformacional y gestión institucional de los directores del nivel secundario. Región Callao*, Perú
- Cardó, A. (2010) Buen desempeño profesional docente: Lineamientos preliminares. Presidente del Consejo Nacional de Educación. Mejores aprendizajes con buen desempeño docente en nuevas escuelas. Del Primer Congreso Pedagógico Nacional organizado por el Consejo Nacional de Educación.
- Castro-Silva, J. (2015). Dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en la directora de la IEP Federico Villarreal de Talara (Tesis de Maestría, Universidad de Piura, Piura, Perú). Recuperada de: <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/123456789/780/browse?Castro+Silva%2C...>
- Cervantes, O. (1999). *El papel del docente líder*. Revista electrónica educare. Volumen X, Nro. 18. Julio, 91, 121. Costa Rica: Universidad Nacional de Costa Rica
- Cervera, L. (2012). *Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Los Olivos*. (Tesis Doctoral). Universidad Mayor de San Marcos. Lima-Perú

- Chacha, N. (2009). *Plan de mejoramiento del desarrollo del desempeño docente para la unidad educativa Santa María Mazzarello*. Tesis de maestría. Universidad politécnica Salesiana, Quito Ecuador
- Chamorro, D. (2015). *Factores determinantes del estilo de liderazgo del director-a*, Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid. Madrid
- Consejo de la Unión Europea. (25-26 de noviembre de 2013). *Conclusiones del Consejo sobre liderazgo educativo eficaz*. Obtenido de Diario oficial de la Unión Europea: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014XG0201\(01\)&from=LV](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014XG0201(01)&from=LV)
- Cuenca, R., Montero, C., Ames, P. y Rojas, V. (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente*. Consejo Nacional de Educación. Lima Perú
- De Belaunde, C., González, N., & Eguren, M. (2013). *¿Lección para el maestro? La experiencia del Plan Nacional de Capacitación Docente PLANCAD*. Lima: IEP.
- De Vicente, P. (1992). *La adquisición del conocimiento pedagógico del contenido por una profesora principiante*. En A. Estebaranz & V. Sánchez (Eds.), *Pensamiento de los profesores y desarrollo profesional*. Tomo I Conocimiento y teorías implícitas (pp. 183-198). Sevilla: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Sevilla.
- De Vicente Rodríguez, P. S. (2002). *Desarrollo profesional del docente en un modelo colaborativo de evaluación*. Bilbao. Obtenido de <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/29892/Desarrollo%20profesional%20del%20docente.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Evans, E. (2015). *Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de instituciones educativas*. (Tesis Doctoral). Universitat de València. Valencia.
- Fishman, D. (2005). *Liderazgo transformador*. Lima: Universidad de Ciencias.
- Flores, C. (2015). *Liderazgo transformacional. Equipos directivos en centros educativos de alto rendimiento escolar*. Journal for Educators, Teachers and Trainers, Vol. 6(1), pp. 220 – 235.



- Flores, J. (2003). *Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño docente en el aula, según la percepción y evaluación de los alumnos del quinto grado de secundaria en los colegios estatales de áreas técnicas de la USE N° 06 Ate- Vitarle, Lima, Perú*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Gamarra Espiritu, L. P. (2015). *Liderazgo carismático como motivación intrínseca y el desempeño directivo en el INPE Santa Mónica Chorrillos -Lima-2013*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- González, O. (2008). *Liderazgo transformacional en el docente universitario. Maracaibo, Venezuela*. Universidad del Zulia. Multiciencia, Vol. 8, No. 1, pp. (38-47). ISSN 1317-2255
- González, O. y González, O. (noviembre 2007-febrero 2008). *Percepciones de los estudiantes universitarios, frente al liderazgo docente en Revista Mexicana de Orientación educativa*, 5(13), 37-43.
- Gutiérrez, R. (2006). *Administración*. Editorial: Thomson Learning.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. Edit. McGraw Hill Interamericana México
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. 4ta edición. Edit. McGraw Hill Interamericana México
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 5ta edición. Edit. McGraw Hill Interamericana México
- Huillca, B. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú.
- Hurtado, Jacqueline. (2000). *El Proyecto de Investigación*. Segunda Edición. Caracas
- Jiménez, C. (2014) *Relación entre el liderazgo transformacional de directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño docentes en una Universidad Privada*, presentada en la Universidad Católica de Colombia. (Tesis de maestría). Universidad Católica de Colombia-Bogotá.

- Luna, M. (1996). *Jerarquía de las dimensiones de evaluación de la actividad docente en estudios de posgrado*. En: M. Rueda y J. Nieto. (Comps.), La evaluación de la docencia universitaria México: UNAM, 1996, pp. (99-123)
- Marcelo, C. (1999). *Formación del profesorado para el cambio educativo*. Barcelona: Ediciones Universitarias de Barcelona.
- Marín, R. (2002). *La formación del docente Líder Transformacional*. Revista de investigación y Posgrado. Vol. 14 N° 02. Madrid. Universidad Carlos III.
- Martínez, Y. (2007). *El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco*, (grado de Magister en educación), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima Perú
- Medina, P. (2010) *El liderazgo transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima*, tesis para grado de magister en educación, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima Perú
- Mendoza, M. y Ortiz, C. (2006). *El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas*. Revista Facultad de Ciencias Económicas Investigación y Reflexión, Volumen XIV-N°1, Junio de 2006 ISSN 0121-6805, pg. 118-134 Universidad Militar Nueva Granada
- Meza, M. y Flores, I. (2014). *El liderazgo transformacional en el trabajo docente: Colegio Mier y Pesado, un estudio de caso*. Revista Educación Vol 38 (1). 101-115, e-ISSN:22152644, enero-junio.2014, Martha Ruth Mendoza Torres, Universidad Militar Nueva Granada y Carolina Ortíz Riaga
- Mejía, H., (2013). *Análisis del sistema de evaluación del desempeño profesional docente en el Perú*
- MINEDU. (2015). *Ministerio de Educación*. Obtenido de Formación inicial docente: <http://www.minedu.gob.pe/superiorpedagogica/2015/>
- MINEDU. (2017). *Ministerio de Educación*. Obtenido de Formación inicial docente: <http://www.minedu.gob.pe/superiorpedagogica/2017/>
- Ministerio de Educación (2011). *Sistematización del Plan Piloto de Evaluación del Desempeño Docente*. USAID PERU SUMA
- Ministerio de Educación (2016). *Marco del buen desempeño docente*

- Monteza, M., (2017). *Liderazgo transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de Educación Inicial del distrito de Chiclayo*, Universidad de Piura
- Molero, F., Recio, P. y Cuadrado, I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. *Psicothema*, 22(3), 495-501
- Salazar, M. (2004). *El liderazgo transformacional ¿Modelo para organizaciones educativas que Aprenden?* Unirevista, 1(3)
- SINEACE (2013). *Educación Superior en el Perú: Retos para el aseguramiento de la Calidad*, Lima, Perú
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2014). *Resultados de PISA 2012 en Foco. Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos*. Obtenido de [https://www.oecd.org/pisa/keyfindings/PISA2012\\_Overview\\_ESP-FINAL.pdf](https://www.oecd.org/pisa/keyfindings/PISA2012_Overview_ESP-FINAL.pdf)
- Osés, R., Briceño, E. y Esquivel, L. (2007). Sapiens. Revista Universitaria de Investigación, Año 8 No. 1, Universidad Autónoma de Yucatán, México
- Piña, R., (2010) *El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la universidad particular de Iquitos, año 2010*, (Tesis doctoral) Universidad Mayor de San Marcos, Lima-Perú
- Reyes, L. (2006). *Estándares de desempeño docente*. Universidad Católica Silva Henríquez
- Robinson, V., Hohepa, M. y Lloyd, C. (2009). *School Leadership and Student Outcomes: Identifying what works and why. Best Evidence Synthesis Iteration*. New Zeland: Ministry of Education.
- Rodríguez, J. y Montoro, L (2013). *La educación superior en el Perú: Situación actual y perspectivas*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Documento de trabajo N° 370
- Rueda, M. y Torquemada, A. (2008). *Las concepciones sobre evaluación de profesores y estudiantes: sus repercusiones en la evaluación del desempeño docente*, Reencuentro Análisis de Problemas Universitarios/53, pp. (97-112)

- Rueda, B. y Rodríguez, S. (1996) *La evaluación de la docencia en el posgrado de psicología de la UNAM*. En: Mario Rueda Beltrán y Javier Nieto Gutiérrez. (Comps.). *La Evaluación de la docencia universitaria*. México: UNAM, pp. 7-61
- Sandoval, P. (2003). *Perfil del docente peruano*. Consejo Nacional de Educación. Lima- Perú
- Santos, B. (2002). *Un diseño de modelo de desempeño laboral del docente universitario*.
- School Education Gateway*. (9 de Diciembre de 2016). *Liderazgo educativo: cuando los buenos líderes construyen el futuro de Europa*. Obtenido de *School Education Gateway La plataforma digital de la enseñanza en Europa*: <https://www.schooleducationgateway.eu/es/pub/latest/practices/school-leadership--when-good-.htm>
- Stegmann, T. (2008). *Evaluación de desempeño docente. Antecedentes Históricos*. Bases Psicológicas del aprendizaje
- Uribe, M. (2005). *El liderazgo docente en la construcción de la cultura escolar de calidad: un desafío de orden superior*. Revista PREALC-UNESCO.
- Vásquez, W. M. (2009). *“Evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario en el área de matemática de la Instituciones educativas estatales del distrito de Carmen de la Legua Reynoso, en el año 2008”*. Tesis para optar el grado de magíster en ciencias de la educación. Universidad Nacional “Enrique Guzmán y Valle”. Lima - Perú.
- Velásquez, L. (2006). *Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo*. España: Editorial Ideas Propias
- Villa Sánchez, A. (marzo de 2015). *Importancia e impacto del liderazgo educativo*. Obtenido de [revistas.upcomillas.es: https://revistas.upcomillas.es/index.php/padresymaestros/article/viewFile/5335/5135](https://revistas.upcomillas.es/index.php/padresymaestros/article/viewFile/5335/5135)
- Vivas, E. (2016). *El liderazgo transformacional y el desempeño del docente universitario*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Zona Norte – Tesis para obtener el Grado Académico de Doctor en Administración de la Educación Piura. Universidad César Vallejo – Perú

Willman, S. y Velasco, M. (2011). *Relación en las percepciones del estilo de liderazgo del jefe inmediato con el desempeño laboral de los estudiantes en práctica de la Universidad ICESI. Estudios Gerenciales. 27, 118.67 - 84.*

# **ANEXOS**

## Anexo 1: Instrumentos

### LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA "ESCUELA SUPERIOR DE MÚSICA PÚBLICA JOSÉ MARÍA VALLE RIESTRA" PIURA - 2017 CUESTIONARIO

Estimado Estudiante:

Este cuestionario sobre el liderazgo transformacional de los docentes de la Escuela Superior de Música Pública "José María Valle Riestra" – Piura es anónimo y su aplicación será de utilidad para el desarrollo de mi investigación, por ello se pide su colaboración; por favor conteste todas las preguntas

Marque con un aspa "X" la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

S= SIEMPRE 3	AV= A VECES 2	N= NUNCA 1
-----------------	------------------	---------------

DIMEN	Nº	ITEMS	INDICES		
			S	AV	N
INFLUENCIA IDEALIZADA	01	Transmiten seguridad en las decisiones que toman.			
	02	Demuestran sentido de dominio y confianza			
	03	Despiertan admiración por el trabajo en clase			
	04	Actúan de acuerdo a una visión y misión.			
	05	Enfatizan la importancia de una misión común al plantear la tarea			
	06	Demuestran principios éticos al llevar a cabo el proceso pedagógico de sus sesiones de clase.			
	07	Promueven el bienestar del grupo ocupándose de los estudiantes que no alcanzan el propósito de la clase.			
	08	Muestran respeto por las actitudes y opiniones de sus estudiantes			
	09	Son asertivos en la comunicación con los estudiantes.			
	10	Transmiten valores con su ejemplo.			
ESTIMULO INTELECTUAL	11	Animan a los estudiantes a desarrollar todas sus actividades y procesos pedagógicos con responsabilidad			
	12	Escuchan las ideas y argumentos de sus estudiantes y las toma en consideración.			
	13	Enseñan a asumir los retos académicos sin temor a la desaprobación de la asignatura			
	14	Proponen diferentes estrategias para resolver problemas.			
	15	Evalúan constantemente su trabajo con el aporte de los estudiantes.			
	16	Observan los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar			
	17	Estimulan a desarrollar ideas innovadoras			

	18	Alientan a ensayar estrategias diferentes en la solución de problemas			
	19	Usan estrategias innovadoras para desarrollar la creatividad en sus estudiantes			
MOTIVACIÓN E INSPIRACIÓN	20	Sienten orgullo de trabajar como docente de la Escuela Superior de Música Pública "J.M.V.R."			
	21	Contribuyen a desarrollar en los estudiantes la identidad con la Escuela de Música Pública "J.M.V.R."			
	22	Alientan los esfuerzos del estudiante con entusiasmo y optimismo			
	23	Incrementan el esfuerzo y motivación de los estudiantes durante el trabajo académico			
	24	Visionan las metas y propósitos a lograr como futuros profesionales.			
	25	Motivan a tener confianza en nosotros mismos a pesar de nuestros errores			
	26	Aumentan con su ejemplo, deseos de lograr el éxito			
	27	Demuestran dominio en su trabajo como docente			
	28	Plantean con optimismo retos y tareas complejas			
CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL	29	Tratan a los estudiantes como persona individual más que como miembro de grupo			
	30	Hacen seguimiento de los errores de los estudiantes y ayudan a resolverlos.			
	31	Asumen la posición del estudiante ante situaciones problemáticas			
	32	Conocen los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los estudiantes del curso			
	33	Reconocen las habilidades y capacidades individuales dentro y fuera del aula de sus estudiantes			
	34	Son reconocidos y admirados dentro y fuera de la Escuela de Música.			



**EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA  
SUPERIOR DE MÚSICA PÚBLICA “JOSÉ MARÍA VALLE RIESTRA” PIURA -  
2017**

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Influencia idealizada</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Genera confianza.</li> <li>• Genera admiración.</li> <li>• Portador de una visión y misión orientadora de las decisiones.</li> <li>• Bienestar de grupo</li> <li>• Actitud de respeto</li> <li>• Es asertivo</li> <li>• Centrado en valores</li> </ul>
<b>Estímulo intelectual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Busca se realicen todas las actividades</li> <li>• Receptivo a las ideas y sugerencias de los estudiantes.</li> <li>• Ofrece medios para solucionar problemas.</li> <li>• Acepta críticas.</li> <li>• Considera importante el cambio y la innovación</li> </ul>
<b>Motivación e inspiración</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Genera dedicación y compromiso.</li> <li>• Promueve entusiasmo.</li> <li>• Metas vistas como sueños.</li> <li>• Motivador</li> <li>• Es competente</li> <li>• Es optimista</li> </ul>
<b>Consideración individual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se preocupa por los estudiantes y es sensible a las características personales.</li> <li>• Es empático</li> <li>• Aceptación de las diferencias individuales</li> <li>• Conoce a sus seguidores</li> <li>• Accesible a la comunidad</li> </ul>

**DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA SUPERIOR DE MÚSICA  
PÚBLICA "JOSÉ MARÍA VALLE RÍESTRA" PIURA – 2017**

**CUESTIONARIO**

Estimado Estudiante:

Este cuestionario sobre el desempeño docente de la Escuela Superior de Música Pública "José María Valle Riestra" – Piura es anónimo y su aplicación será de utilidad para el desarrollo de mi investigación, por ello se pide su colaboración; por favor conteste todas las preguntas.

Marque con un aspa "X" la respuesta que considere acertada desde su punto de vista, según las siguientes alternativas:

S= SIEMPRE 3	AV= A VECES 2	N= NUNCA 1
-----------------	------------------	---------------



DIMENSIONES	Nº	ITEMS	INDICES		
			S	AV	N
ENSEÑANZA APRENDIZAJE	01	Usan un lenguaje claro en el sílabo y se encuentra adecuadamente organizado y distribuido.			
	02	Establecen las estrategias adecuadas y necesarias para lograr el aprendizaje deseado.			
	03	Dominan los contenidos y temas actualizados que trata en sus sesiones de clases.			
	04	Explican de manera clara los contenidos de la asignatura utilizando ejemplos y otros recursos metodológicos			
	05	Relacionan los contenidos de la asignatura con los contenidos de otras asignaturas.			
	06	Resuelven las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura respondiendo satisfactoriamente las preguntas de los estudiantes.			
	07	Proponen ejemplos o ejercicios que vinculan la asignatura con la práctica profesional musical.			
	08	Explican la utilidad de los contenidos teóricos y prácticos para la actividad profesional musical.			
	09	Orientan su práctica para conseguir logros en todos sus estudiantes.			

	10	Enseñan a analizar la información de diversas fuentes (libros, revistas, internet, etc.)			
	11	Utilizan diversas estrategias, métodos, medios y materiales apropiados en las sesiones de aprendizaje.			
	12	Utilizan para el aprendizaje, las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información (correo electrónico, chats, programas musicales, etc.).			
	13	Elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes			
	14	Disfrutan de su trabajo en clase			
	15	Muestran compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes			
ÁREA DE DESARROLLO DOCENTE – INVESTIGACIÓN	16	Motivan a los estudiantes a generar investigaciones			
	17	Tienen dominio de los pasos a seguir para realizar la investigación			
	18	Desarrollan de manera individual y grupal, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la Escuela			
	19	Logran despertar, en el desarrollo del curso, el interés por la investigación			
	20	Expresan de forma oral y escrita los criterios científicos, a través de las tesis, las publicaciones y las presentaciones en actividades científicas de trabajo individual y de grupo			
	21	Realizan capacitaciones de extensión superior especializada, pedagógica y musical, conjuntamente con sus alumnos a comunidades de su entorno.			
	22	Participan de cursos de actualización profesional			

<b>PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA PROYECCIÓN SOCIAL</b>	23	Participan en la Gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y los planes de mejora de manera activa integrando equipos de trabajo			
	24	Promueven en sus estudiantes la realización de eventos de asistencia social directa en favor de la mejora de la calidad de vida de la comunidad y su cultura.			
	25	Realizan de manera individual y colectiva proyectos como conciertos, talleres, seminarios y otros acontecimientos pedagógicos y artísticos musicales para que los estudiantes pongan al servicio de la comunidad los conocimientos recibidos en sus cursos que favorezcan la interacción con la sociedad.			
	26	Realizan proyección social como trabajo voluntario, conjuntamente con sus estudiantes, sin comprometer el horario normal de clase.			
	27	Preparan a los estudiantes artísticamente para su buen desempeño en la proyección social			

**CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA SUPERIOR DE MÚSICA PÚBLICA “JOSÉ MARÍA VALLE RIESTRA” PIURA, 2017**

+

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Area Enseñanza – Aprendizaje</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación del trabajo pedagógico (Sílabos, unidades didácticas, sesiones de aprendizaje).</li> <li>• Dominio de contenidos pedagógicos.</li> <li>• Dominio del proceso enseñanza aprendizaje.</li> <li>• Utilización de recursos didácticos pertinentes a la asignatura.</li> <li>• Interés en enseñar.</li> </ul>
<b>Area de Desarrollo Docente e Investigación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realiza investigación</li> <li>• Desarrollo de habilidades investigadas</li> <li>• Reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica trabajo en grupo, participación en actividades de desarrollo profesional,</li> <li>• Responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje.</li> <li>• Capacitación</li> <li>• Actualización</li> </ul>
<b>Participación en la gestión de la Escuela - Proyección social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexiona sobre problemas sociales.</li> <li>• Responsabilidad social</li> <li>• Realiza proyección social</li> </ul>

□

## Anexo 2: Validez de los instrumentos



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO DE PIURA**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**SECCIÓN: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

### **MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

#### **1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:**

- |     |                           |  |
|-----|---------------------------|--|
| 1.1 | Nombre y Apellido         | : Manuel Rijalba Palacios.   |
| 1.2 | Profesión                 | : Licenciado en Educación: Lengua y literatura.                      |
| 1.3 | Institución donde trabaja | : Universidad Privada Antenor Orrego ( UPAO)                         |
| 1.4 | Cargo que desempeña       | : Docente  |
| 1.5 | Teléfono                  | : 947689108  |
| 1.6 | Correo Electrónico        | : <a href="mailto:mrptauro10@hotmail.com">mrptauro10@hotmail.com</a> |
| 1.7 | Tipos de Ítems            | : Enunciados( ítems cerrados de alternativa triple)                  |
| 1.8 | Número de ítem            | : 34.  |

**2. NOMBRE DEL INVESTIGADOR :** Mg. Rosa Isabel Panta Salazar.

#### **3. SOBRE LA INVESTIGACIÓN.**

**3.1. Título de la Investigación:** EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE LA ESCUELA SUPERIOR DE MÚSICA PÚBLICA "JOSÉ MARÍA VALLE RIESTRA" DE PIURA 2017

#### **3.2. Objetivo del Estudio:**

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño del docente de la Escuela Superior de Música Pública "José María Valle Riestra" Piura, 2017.

### **.3.3.- Variables que se pretenden medir:**

a. Variable: Liderazgo Transformacional

## **4. APRECIACIONES PREVIAS**

### **Pertinencia y relación de la variable con las dimensiones.**

Todas las dimensiones seleccionadas por la graduando presentan pertinencia y relación con la variable Liderazgo transformacional según la teoría de autores reconocidos, especialmente de Bass y Avolio (1994). Las dimensiones estímulo intelectual, motivación inspiración y consideración individual son pertinentes al 100 % sin embargo la dimensión Influencia idealizada genera perspicacia en el término idealizada; no obstante es oportuno y se considera en relación a la variable Liderazgo transformacional.

### **Pertinencia y relación de los indicadores con las dimensiones.**

Si existe relación y pertinencia en de los indicadores y las dimensiones en su mayoría a excepción del indicador que manifiesta **“que los docentes demuestran principios, procedimientos comunes en el desarrollo de sus clases”**, pues se debe enfatizar términos de acuerdo a los principios institucionales. Así mismo Las ideas que se ajusten más a la dimensión de estímulo intelectual

### **Pertinencia y relación entre los indicadores y los ítems.**

En este apartado es importante y fundamental que la redacción de las proposiciones sea asequible a la lectura y comprensión de los estudiantes, Así mismo se debe evitar vicios de anfibología y redundancia. Por otro lado utilizar un lenguaje medio y coloquial en la redacción de los ítems. Por lo demás debe existir coherencia y cohesión en los ítems.

En conclusión sí hay pertinencia y relación, solo se debe mejorar la redacción.

### **Pertinencia y relación entre los ítems y la opción de respuesta.**

En este rubro se considera una pertinencia total, es decir no hay margen de error, está correcto.

## **CONCLUSIÓN**

Se presenta coherencia, relación y pertinencia en gran porcentaje en relación con la variable, los indicadores, las dimensiones y los ítems, que aunque la graduando no haya elegido un instrumento basado en puntaje según ciertos autores se considera dentro de una valoración de BUENO.

En cuanto al cuestionario se considera adecuado, Solo se debe mejorar la redacción de algunas preguntas resaltadas con amarillo.

Piura, 11 de Febrero de 2017.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Rijalba', is written over a horizontal dashed line.

Dr. Manuel Rijalba Palacios.

Experto





# ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

## 1. INFORMACIÓN

- 1.1. Nombre y Apellido del Evaluador : Manuel Antonio Rijalba Palacios.
- 1.2. Grado académico : Doctor en Ciencias de la Educación
- 1.3. Técnica : Encuesta
- 1.4. Tipo de instrumento : Cuestionario
- 1.5. Lugar : Escuela Superior de Música Pública "José María Valle Riestra" de Piura
- 1.6. Autor : Mg. Rosa Isabel Panta Salazar
- 1.7. Medición : Liderazgo transformacional
- 1.8. Aplicación : Estudiantes de las carreras de Música y Educación Musical.

## 2.- VALORACIÓN:

EXCELENTE	<del>MUY BUENO</del>	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
-----------	----------------------	-------	---------	------------

Dr. Manuel Antonio Rijalba Palacios

**TÍTULO: EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE LA ESCUELA SUPERIOR DE MÚSICA PÚBLICA “JOSÉ MARÍA VALLE RIESTRA” – PIURA. 2017**

**VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	N°	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
					SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Influencia idealizada	Genera confianza	1	Transmiten seguridad en las decisiones que toman				X		X		X		X		
			2	Demuestran sentido de dominio y confianza				X		X		X		X		
		Genera admiración	3	Despiertan admiración por el trabajo en clase				X		X		X		X		
			Portador de una visión y misión orientadora de las decisiones	4	Actúan de acuerdo a una visión y misión				X		X		X		X	
		5		Enfatizan la importancia de una misión común al plantear la tarea.				X		X		X		X		
		Bienestar de grupo	6	Demuestran principios éticos al llevar a cabo el proceso pedagógico de sus sesiones de clases.				X		X		X		X		
			7	Promueven el bienestar del grupo ocupándose de los estudiantes que no alcanzan el propósito de la clase.				X		X		X		X		
		Actitud de respeto	8	Muestran respeto por las actitudes y opiniones de sus estudiantes.				X		X		X		X		

Estímulo intelectual	Es asertivo	09	Son asertivos en la comunicación con los estudiantes.				X		X		X		X	
	Centrado en valores	10	Transmiten valores con su ejemplo				X		X		X		X	
	Busca se realicen todas las actividades	11	Animan a los estudiantes a desarrollar todas sus actividades y procesos pedagógicos con responsabilidad				X		X		X		X	
	Receptivo a las ideas y sugerencias de los alumnos.	12	Escuchan las ideas y argumentos de sus estudiantes y las toma en consideración.				X		X		X		X	
	Ofrece medios para solucionar problemas.	13	Enseñan a asumir los retos académicos sin temor a la desaprobación del área.				X		X		X		X	
		14	Proponen diferentes estrategias para resolver problemas				X		X		X		X	
	Acepta críticas.	15	Evalúan constantemente su trabajo con el aporte de los estudiantes.				X		X		X		X	
		16	Observan los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar				X		X		X		X	
	Considera importante el cambio y la innovación	17	Estimulan a desarrollar ideas innovadoras				X		X		X		X	
		18	Alientan a ensayar estrategias diferentes en la solución de problemas				X		X		X		X	
		19	Usan estrategias innovadoras para desarrollar la creatividad en sus estudiantes				X		X		X		X	

Motivación e inspiración	Genera dedicación y compromiso.	20	Sienten orgullo de trabajar como docente de la Escuela Superior de Música Pública "J.M.V.R.,"				X		X		X		X	
		21	Contribuyen a desarrollar en los estudiantes la identidad con la Escuela de Música Pública "J.M.V.R."				X		X		X		X	
	Promueve entusiasmo.	22	Alientan los esfuerzos del estudiante con entusiasmo y optimismo.				X		X		X		X	
		23	Incrementan el esfuerzo y motivación de los estudiantes durante el trabajo académico				X		X		X		X	
	Metas vistas como sueños.	24	Visionan las metas y propósitos a lograr como futuros profesionales				X		X		X		X	
	Motivador	25	Motivan a tener confianza en nosotros mismos a pesar de nuestros errores.				X		X		X		X	
	Es competente	26	Aumentan con su ejemplo, deseos de lograr el éxito				X		X		X		X	
		27	Demuestran dominio en su trabajo como docente				X		X		X		X	
	Es optimista	28	Plantean con optimismo retos y tareas complejas				X		X		X		X	
	Consideración individual	Se preocupa por los estudiantes y es sensible a las peculiaridades personales.	29	Tratan a los estudiantes como persona individual más que como miembro de grupo				X		X		X		X
30			Hacen seguimiento de los errores de los estudiantes y ayudan a resolverlos.				X		X		X		X	

	Es empático	31	Asumen la posición del estudiante ante situaciones problemáticas				X		X		X		X		
	Aceptación de las diferencias individuales	32	Conocen los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los estudiantes del curso				X		X		X		X		
	Conoce a sus seguidores	33	Reconocen mis habilidades y capacidades individuales dentro y fuera del aula				X		X		X		X		
	Accesible a la comunidad	34	Son reconocidos y admirados dentro y fuera de la Escuela de Música.				X		X		X		X		

  
**DR. MANUEL ANTONIO RIVALBA PALACIOS**



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**1. INFORMACIÓN**

- 1.1. Nombre y Apellido del Evaluador : Manuel Antonio Rijalba Palacios.
- 1.2. Grado académico : Doctor en Ciencias de la Educación
- 1.3. Técnica : Encuesta
- 1.4. Tipo de instrumento : Cuestionario
- 1.5. Lugar : Escuela Superior de Música Pública "José María Valle Riestra" de Piura
- 1.6. Autor : Mg. Rosa Isabel Panta Salazar
- 1.7. Medición : Desempeño Docente
- 1.8. Aplicación : Estudiantes de las carreras de Música y Educación Musical.

**2.- VALORACIÓN:**

EXCELENTE	<del>MUY BUENO</del>	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
-----------	----------------------	-------	---------	------------

  
Dr. Manuel Antonio Rijalba Palacios

TÍTULO: EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE LA ESCUELA SUPERIOR DE MÚSICA PÚBLICA “JOSÉ MARÍA VALLE RIESTRA” – PIURA. 2017

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	N°	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
					SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO DOCENTE	Área Enseñanza aprendizaje	Planificación del trabajo pedagógico (Sílabos, unidades didácticas, sesiones de aprendizaje).	01	Usa un lenguaje claro en el sílabo y se encuentra adecuadamente organizado y distribuido.				X		X		X		X		
			02	Establece las estrategias adecuadas y necesarias para lograr el aprendizaje deseado				X		X		X		X		
		Dominio de contenidos pedagógicos.	03	Dominan los contenidos y temas actualizados que tratan en sus sesiones de clases.				X		X		X		X		
			04	Explican de manera clara los contenidos de la asignatura utilizando ejemplos y otros recursos metodológicos.				X		X		X		X		
			05	Relacionan los contenidos de la asignatura con los contenidos de otras asignaturas.				X		X		X		X		

		06	Resuelven las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura respondiendo satisfactoriamente las preguntas del estudiante				X		X		X		X		
		07	Proponen ejemplos o ejercicios que vinculan la asignatura con la práctica profesional musical.				X		X		X		X		
		08	Explican la utilidad de los contenidos teóricos y prácticos para la actividad profesional musical.				X		X		X		X		
	Dominio del proceso enseñanza aprendizaje	09	Orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes				X		X		X		X		
		10	Enseñan a analizar la información de diversas fuentes (libros, revistas, internet, etc.)				X		X		X		X		
	Utilización de recursos didácticos pertinentes a la asignatura.	11	Utilizan diversas estrategias, métodos, medios y materiales apropiados en las sesiones de aprendizaje.				X		X		X		X		
		12	Utilizan para el aprendizaje las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información (correo electrónico, chats, programas musicales, etc.).				X		X		X		X		
		13	Elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes				X		X		X		X		



Área de desarrollo docente e Investigación	Interés en enseñar.	14	Disfrutan de su trabajo en clase				X		X		X		X		
		15	Muestran compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes				X		X		X		X		
	Realiza investigación.	16	Motivan a los estudiantes a generar investigaciones				X		X		X		X		
		17	Tienen dominio de los pasos a seguir para realizar la investigación				X		X		X		X		
	Desarrollo de habilidades investigadas	18	Desarrollan de manera individual y grupal, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la Escuela				X		X		X		X		
		19	Logran despertar en el desarrollo del curso el interés por la investigación				X		X		X		X		
	Reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, trabajo en grupo, participación en actividades de desarrollo profesional	20	Expresan de forma oral y escrita los criterios científicos, a través de las tesis, las publicaciones y las presentaciones en actividades científicas de trabajo individual y de grupo				X		X		X		X		
	Capacitación.	21	Realizan capacitaciones de extensión superior especializada pedagógica y musical, conjuntamente con sus alumnos a comunidades de su entorno				X		X		X		X		
	Actualización	22	Participan de cursos de actualización profesional				X		X		X		X		

Participación en la gestión de la Escuela – Proyección social	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional	23	Participan en la Gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y los planes de mejora de manera activa integrando equipos de trabajo.				X		X		X		X	
	Responsabilidad social	24	Promueven, en sus estudiantes la realización de eventos de asistencia social directa en favor de la mejora de la calidad de vida de la comunidad y su cultura				X		X		X		X	
	Realiza proyección social	25.	Realizan de manera individual y colectiva proyectos como conciertos, talleres, seminarios y otros acontecimientos pedagógicos y artísticos musicales para que los estudiantes pongan al servicio de la comunidad los conocimientos recibidos en sus cursos que favorezcan la interacción con la sociedad				X		X		X		X	
		26	Realizan proyección social como trabajo voluntario, conjuntamente con sus estudiantes, sin comprometer el horario normal de clase.				X		X		X		X	
		27	Preparan a sus estudiantes artísticamente para su buen desempeño en la proyección social				X		X		X		X	

  
**DR. MANUEL ANTONIO RIVALBA PALACIOS**



# ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN

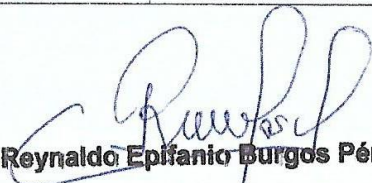
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

## 1. INFORMACIÓN

- 1.1. Nombre y Apellido del Evaluador : Reynaldo Epifanio Burgos Pérez.
- 1.2. Grado académico : Doctor en Ciencias de la Educación
- 1.3. Técnica : Encuesta
- 1.4. Tipo de instrumento : Cuestionario
- 1.5. Lugar : Escuela Superior de Música Pública "José María Valle Riestra" de Piura
- 1.6. Autor : Mg. Rosa Isabel Panta Salazar
- 1.7. Medición : Liderazgo transformacional
- 1.8. Aplicación : Estudiantes de las carreras de Música y Educación Musical.

## 2.- VALORACIÓN:

EXCELENTE	<del>MUY BUENO</del>	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
-----------	----------------------	-------	---------	------------

  
Dr. Reynaldo Epifanio Burgos Pérez  
REYNALDO EPIFANIO BURGOS PÉREZ  
Doctor en Ciencias de la Educación  
Magister en Docencia Universitaria  
Licenciado en Educación



# ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN


MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

## 1. INFORMACIÓN

- 1.1. Nombre y Apellido del Evaluador : Reynaldo Epifanio Burgos Pérez.
- 1.2. Grado académico : Doctor en Ciencias de la Educación
- 1.3. Técnica : Encuesta
- 1.4. Tipo de instrumento : Cuestionario
- 1.5. Lugar : Escuela Superior de Música Pública "José María Valle Riestra" de Piura
- 1.6. Autor : Mg. Rosa Isabel Panta Salazar
- 1.7. Medición : Desempeño Docente
- 1.8. Aplicación : Estudiantes de las carreras de Música y Educación Musical.

## 2.- VALORACIÓN:

EXCELENTE	<del>MUY BUENO</del>	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
-----------	----------------------	-------	---------	------------

  
**Dr. Reynaldo Epifanio Burgos Pérez**  
 REYNALDO EPIFANIO BURGOS PÉREZ  
 Doctor en Ciencias de la Educación  
 Magister en Docencia Universitaria  
 Licenciado en Educación



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSTGRADO**

**PROGRAMA DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**1. INFORMACIÓN**

- 1.1. Nombres y Apellido del Evaluador : Betty Elizabeth Panta Salazar
- 1.2. Grado académico : Doctor en Ciencias de la Educación
- 1.3. Técnica : Encuesta
- 1.4. Tipo de instrumento : Cuestionario
- 1.5. Lugar : Escuela Superior de Música Pública "José María Valle Riestra" Piura
- 1.6. Autor : Mg. Rosa Isabel Panta Salazar
- 1.7. Medición : Liderazgo transformacional.
- 1.8. Aplicación : Estudiantes de las carreras profesionales de Música y Educación Musical.

**2.- VALORACIÓN:**

EXCELENTE	<del>MUY BUENO</del>	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
-----------	----------------------	-------	---------	------------

  
**Dra. Betty Elizabeth Panta Salazar**

### Anexo 3: Matriz de consistencia

#### TÍTULO: EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE LA ESCUELA SUPERIOR DE MÚSICA PÚBLICA “JOSÉ MARÍA VALLE RIESTRA” - PIURA 2017



TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	ESTRATEGIAS
El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño del docente de la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra” – Piura. 2017	¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional y el desempeño del docente de la Escuela Superior de Música Pública José María Valle Riestra - Piura, 2017?	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño del docente de la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra” - Piura - 2017.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar el nivel del liderazgo transformacional del docente de la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra” Piura 2017.</li> <li>2. Identificar el nivel de desempeño del</li> </ol>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>H<sub>1</sub>: El liderazgo transformacional, se relaciona significativamente con el desempeño del docente de la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra” - Piura 2017.</p> <p>H<sub>0</sub>: El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con el desempeño del docente de la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra” - Piura 2017.</p>	<p><b>Variable 1: Liderazgo Transformacional</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Influence Idealizada</li> <li>• Estímulo Intelectual</li> <li>• Motivación e Inspiración</li> <li>• Consideración Individual</li> </ul> <p><b>Variable 2: Desempeño Docente</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Área Enseñanza - Aprendizaje</li> <li>• Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</li> </ul>	El diseño de investigación corresponde al tipo descriptivo y correlacional no experimental en el cual se analizarán cada variable y se relacionarán para sustentar la hipótesis y saber cómo se comporta cada una de ellas. Según Hernández (2006) Los estudios correlacionales miden el grado de asociación entre esas dos o más variables (cuantifican relaciones). Es decir, miden cada variable presuntamente relacionada y, después, miden y analizan la

		<p>docente de la Escuela Superior de Música Pública "José María Valle Riestra" - Piura 2017.</p> <p>3. Establecer la relación que existe entre la influencia idealizada y el desempeño del docente de la Escuela Superior de Música Pública "José María Valle Riestra" - Piura 2017.</p> <p>4. Establecer la relación que existe entre el estímulo intelectual y el desempeño del docente de la Escuela Superior de Música Pública "José María Valle Riestra" Piura 2017.</p> <p>5. Identificar la relación que existe entre la motivación e inspiración y el desempeño del docente de la Escuela Superior de</p>	<p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>1. H<sub>1</sub>: La influencia idealizada se relaciona significativamente con el desempeño del docente de la Escuela Superior de Música Pública "José María Valle Riestra" - Piura" 2017.</p> <p>H<sub>0</sub>: La influencia idealizada no se relaciona significativamente con el desempeño del docente de la Escuela Superior de Música Pública "José María Valle Riestra" Piura" 2017.</p> <p>2. H<sub>1</sub>: El estímulo intelectual se relaciona significativamente con el desempeño del docente de la Escuela Superior</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Área de Desarrollo Docente e investigación</li> </ul>	<p>correlación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba</p> <p>Se trabajará con dos cuestionarios de preguntas debidamente validados que contenga ítems para medir el liderazgo transformacional y otro el desempeño docente de la Escuela Superior de Música Pública "José María Valle Riestra" la que nos permitirá recoger información y medir resultados obtenidos y determinar las conclusiones de investigación</p>
--	--	---	--	--	--

			<p>del docente de la Escuela Superior de Música Pública "José María Valle Riestra" - Piura 2017.</p> <p><b>4.</b> H<sub>1</sub>: La consideración individual se relaciona significativamente con el desempeño del docente de la Escuela Superior de Música Pública "José María Valle Riestra" - Piura 2017.</p> <p><b>5.</b> H<sub>0</sub>: La consideración individual no se relaciona significativamente con el desempeño del docente de la Escuela Superior de Música Pública "José María Valle Riestra" Piura 2017.</p>		
--	--	--	---	--	--



## Anexo 4: Constancia emitida por la entidad



"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

ASUNTO: Autorización para la aplicación de Instrumentos para proyecto de tesis de doctorado.

SEÑORA  
LIC. DOLORES SOCORRO QUEREVALÚ VELÁSQUEZ  
DIRECTORA GENERAL (E) DE LA ESCUELA SUPERIOR DE MÚSICA  
PÚBLICA JOSÉ MARÍA VALLE RIESTRA" PIURA

Yo, ROSA ISABEL PANTA SALAZAR; estudiante del programa de doctorado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI. N° 02635883 ante Ud., me presento y expongo.

Que, estando realizando el Proyecto de investigación titulado "El Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño del docente de la Escuela Superior de Música Pública "José María Valle Riestra" Piura" para obtener el Grado de Doctora, con mención en EDUCACIÓN, solicito a Ud., el permiso respectivo para la aplicación de los instrumentos de:

- Cuestionario de Liderazgo Transformacional
- Cuestionario sobre Desempeño docente

Instrumentos para ser aplicado a los estudiantes del IV al IX ciclo de las carreras de Música y Educación musical de la Escuela Superior de Música "José María Valle Riestra" de Piura.

Es propicia la ocasión para expresarle mi saludo y estima y pedirle se sirva atender mi petición por ser de justicia.

Atentamente,

Piura, 06 de julio de 2017

- Adjunto :  
Constancia de la UCV

Lic. Leonor Leon More  
DIRECCIÓN GENERAL  
EN EDUCACIÓN

Mg. Carlos Alberto Panta Madrid  
DIRECTOR GENERAL (E)  
ESCUELA SUPERIOR DE MÚSICA PÚBLICA JMVVR

Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Piura, 06 de Julio de 2017

**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Sirva la presente para hacerle llegar el saludo institucional de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo y a la vez presentarle a la participante en el Doctorado en Educación:

**Mg. ROSA ISABEL PANTA SALAZAR**

Quien está desarrollando acciones de recolección de datos, en el campo de la educación, con Tesis titulado: "El Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño del docente de la Escuela Superior de Música Pública "José María Valle Riestra" Piura"

Seguros de contar con su apoyo, me despido de Ud., por el momento haciendo propicia la oportunidad para desearle éxito en su gestión.

Atentamente,

  
-----  
**Lic. Esperanza León More**  
DRA. EN EDUCACIÓN

  
  
**Mg. Carlos Alberto Panta Madrid**  
DIRECTOR GENERAL (E)  
ESCUELA SUPERIOR DE MÚSICA PÚBLICA JMYR

## Anexo 5. Fichas técnicas

### FICHA TÉCNICA N° 1

1. **NOMBRE** : Ficha de observación de Liderazgo Transformacional.
2. **AUTORA** : Mg. Rosa Isabel Panta Salazar
3. **FECHA** : 2017
4. **OBJETIVO** : Diagnosticar de manera individual el nivel del liderazgo transformacional de los docentes de la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra” Piura 2017 en sus dimensiones Influencia idealizada, estímulo intelectual, motivación e inspiración y consideración individual
5. **APLICACIÓN** : Estudiantes del III al IX ciclo de la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra” Piura
6. **ADMINISTRACIÓN** : Individual
7. **DURACIÓN** : 30 minutos aproximadamente
8. **TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
9. **N° DE ÍTEMS** : 34

**10. DISTRIBUCIÓN : Dimensiones , indicadores y cantidad de ítems**

**1. *Influencia idealizada: 10 ítems***

- Genera confianza : 2 ítems
- Genera admiración: 1 ítem
- Portador de una visión y misión orientadora de las decisiones: 2 ítems
- Bienestar de grupo: 2 ítems
- Actitud de respeto: 1 ítem
- Asertividad: 1 ítem
- Centrado en valores: 1 ítem

**2. *Estímulo intelectual: 9 ítems***

- Busca se realicen todas las actividades : 1 ítem
- Receptivo a las ideas y sugerencias de los estudiantes: 1 ítems
- Ofrece medios para solucionar problemas: 2 ítems
- Acepta críticas: 2 ítems
- Considera importante el cambio y la innovación: 3 ítems

**3. *Motivación e inspiración: 9 ítems***

- Genera dedicación y compromiso: 2 ítems
- Promueve entusiasmo : 2 ítems
- Metas vistas como sueños: 1 ítem
- Motivador: 1 ítem
- Es competente: 2 ítems
- Es optimista: 1 ítem

#### **4. Consideración Individual: 6 ítems**

- Se preocupa por los estudiantes y es sensible a las peculiaridades personales : 2 ítem
- Es empático: 1 ítem
- Aceptación de las diferencias individuales: 1 ítem
- Conoce a sus seguidores: 1 ítem
- Accesible a la comunidad: 1 ítem

**Total de ítems: 34**

## **11. EVALUACIÓN**

- **Puntuaciones**

<b><i>Escala cuantitativa</i></b>	<b><i>Escala cualitativa</i></b>
<b>1</b>	Nunca
<b>2</b>	A veces
<b>3</b>	Siempre

Escala cualitativa									
Niveles	Influencia idealizada		Estímulo intelectual		Motivación e inspiración		Consideración individual		
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	
Bajo	10	16	9	15	9	15	6	9	
Regular	17	23	16	22	16	22	10	14	
Alto	24	30	23	27	23	27	15	18	

## FICHA TÉCNICA N° 2

- 1.- NOMBRE** : Ficha de observación de desempeño docente
- 2.- AUTORA** : Mg. Rosa Isabel Panta Salazar
- 3.- FECHA** : 2017
- 4.- OBJETIVO** : Diagnosticar de manera individual el nivel de desempeño del docente de la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra” 2017 en las dimensiones: Área Enseñanza – Aprendizaje, Área de Desarrollo Docente e Investigación y Participación en la gestión de la Escuela - proyección social.
- 5.- APLICACIÓN** : Estudiantes del III al IX ciclo de la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra” Piura
- 6.- ADMINISTRACIÓN** : Individual
- 7.- DURACIÓN** : 30 minutos aproximadamente
- 8.- TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
- 9.- N° DE ÍTEMS** : 27
- 10. DISTRIBUCIÓN** : Dimensiones, indicadores y cantidad de Ítems

**1. Área Enseñanza aprendizaje: 15 ítems**

- Planificación del trabajo pedagógico (sílabos, unidades didácticas, sesiones de aprendizaje): 2 ítems
- Dominio de contenidos pedagógicos: 6 ítems
- Dominio del proceso enseñanza aprendizaje: 2 ítems
- Utilización de recursos didácticos pertinentes a la asignatura: 3 ítems
- Interés en enseñar: 2 ítems

**2. Área de desarrollo docente o investigación: 7 ítems**

- Realiza investigación: 2 ítems
- Desarrollo de habilidades investigadas: 2 ítems
- Reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, trabajo en grupo, participación en actividades de desarrollo profesional: 1 ítem
- Capacitación: 1 ítem
- Actualización: 1 ítem

**3. Participación en la gestión de la escuela – Proyección social**

- Reflexiona
- sobre su práctica y experiencia institucional 1 ítem
- Responsabilidad social: 1 ítem
- Realiza proyección social: 3 ítems

**Total de ítems: 27**



## 11.EVALUACIÓN

- Puntuaciones

<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
1	Nunca
2	A veces
3	Siempre

Niveles	Área Enseñanza aprendizaje		Área de desarrollo docente e investigación		Participación en la gestión de la Escuela – proyección social	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	15	24	7	11	5	8
Regular	25	34	12	16	9	12
Alto	35	45	17	21	13	15

## Anexo 6: Informe Técnico de Fiabilidad para el Cálculo del Alfa de Cronbach

### CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>0,852</b>	27

Estadísticas de total de elemento

PREGUNTA	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	66,55	49,629	0,022	0,856
2	66,9	47,042	0,374	0,848
3	66,6	48,147	0,256	0,851
4	66,7	49,063	0,091	0,855
5	67	43,895	0,554	0,841
6	66,6	47,726	0,326	0,849
7	66,5	48,263	0,209	0,852
8	66,6	46,674	0,503	0,845
9	66,9	43,779	0,625	0,838
10	67,2	47,221	0,366	0,848
11	66,85	45,503	0,601	0,841
12	66,9	47,253	0,233	0,853
13	66,9	45,989	0,435	0,846
14	66,65	45,713	0,628	0,841
15	66,7	47,063	0,39	0,847
16	67	48	0,194	0,853
17	66,7	45,379	0,653	0,84
18	66,7	47,274	0,358	0,848
19	66,9	45,042	0,556	0,842
20	66,8	46,063	0,426	0,846
21	66,75	44,829	0,591	0,841
22	66,75	46,092	0,365	0,848
23	66,8	44,905	0,574	0,841
24	66,7	48,011	0,193	0,853
25	66,7	48,011	0,157	0,856
26	67,05	43,839	0,513	0,843
27	66,7	46,642	0,309	0,85

#### INTERPRETACIÓN:

En el presente estudio para el Desempeño Docente el valor de Alfa de Cronbach es de 0,852, lo que indica una buena confiabilidad.

.Observando la última columna del segundo cuadro se puede apreciar que no es conveniente que ninguna pregunta sea eliminada debido a que el Alfa de Cronbach es superior a 0,8.

*ADP*  
17811971

## CUESTIONARIO LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,914	34

### Estadísticas de total de elemento

Pregunta	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	81,2	106,274	0,408	0,912
2	81,3	105,168	0,527	0,911
3	81,1	106,832	0,296	0,913
4	81,15	109,924	0,062	0,916
5	81,25	105,987	0,438	0,912
6	81,05	105,313	0,528	0,911
7	81,4	103,411	0,612	0,909
8	81	108,737	0,15	0,915
9	81,05	103,208	0,612	0,909
10	81,15	108,239	0,222	0,914
11	81,2	108,484	0,197	0,914
12	81,3	104,537	0,487	0,911
13	81,3	102,747	0,639	0,909
14	81,25	103,882	0,536	0,91
15	81,3	102,537	0,657	0,909
16	81,3	107,379	0,251	0,914
17	81,25	106,829	0,357	0,913
18	81,2	103,537	0,562	0,91
19	81,45	99,418	0,69	0,907
20	81	105,789	0,403	0,912
21	80,95	104,997	0,621	0,91
22	81,45	102,155	0,642	0,909
23	81,1	102,305	0,677	0,908
24	81,2	106,063	0,304	0,914
25	81,1	102,937	0,54	0,91
26	81,15	103,082	0,603	0,909
27	80,9	108,937	0,204	0,914
28	81,35	101,713	0,642	0,908
29	81,55	107,313	0,222	0,915
30	81,6	100,358	0,625	0,909
31	81,45	101,945	0,58	0,909
32	81,75	102,197	0,526	0,91
33	81,35	100,871	0,524	0,911
34	81	106,737	0,401	0,912

### INTERPRETACIÓN:

En el estudio para **Liderazgo Transformacional** el Alfa de Cronbach es de 0.914 lo cual indica una buena confiabilidad.

Observando la última columna del segundo cuadro se observa que no es conveniente que ninguna pregunta sea eliminada debido a que el Alfa de Cronbach es superior a 0.8.

*Andrés*  
17811971



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ARTÍCULO CIENTÍFICO**

**Liderazgo transformacional y desempeño docente en  
Escuela superior de música.**

**AUTORA:**

MG. PANTA SALAZAR, ROSA ISABEL

**ASESORA:**

DR. LEÓN MORE, ESPERANZA IDA

**SECCIÓN:**

EDUCACIÓN E IDIOMAS

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA

**PERÚ – 2018**

## **1. Título:**

Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Escuela superior de música

## **2. Autoría**

### **2.1 Nombre de la autora:**

MG. ROSA ISABEL PANTA SALAZAR

Email: ropan127@gmail.com

## **3. Resumen:**

La investigación se planteó como objetivo establecer la relación que tiene el liderazgo transformacional y el desempeño de los docentes, desde la percepción de los estudiantes. El estudio desarrollado en la Escuela Superior de Música de Piura, se sustentó en el enfoque de Bass y Avolio (2006) quienes defienden la postura de transformar la conciencia del sujeto para hacerlo productivo. La metodología de la investigación se basó en el paradigma cuantitativo, de base positivista en la búsqueda de objetividad y generalización de los resultados, definida como una investigación correlacional, se llevó a cabo con un diseño no experimental y transversal, en tal sentido el estudio de las variables Liderazgo transformacional y desempeño docente se hizo a través de la técnica de la Encuesta, usando para tal fin dos cuestionarios, aplicados a los estudiantes, diseñados sobre las dimensiones e indicadores de cada variable; en el caso de la variable liderazgo transformacional se utilizó las dimensiones e indicadores (34) que propone Bass y Avolio y para la variable desempeño docente se usaron las dimensiones e indicadores (27) que plantea Vicente et al (1993), los instrumentos fueron evaluados para garantizar su validez y confiabilidad (0,914 y 0,852 respectivamente en el Alfa de Cronbach)

Los resultados evidenciaron que desde la percepción de los estudiantes, una mayoría notable estima que el liderazgo transformacional es muy bueno, con una tendencia hacia al nivel alto de 40% y que el desempeño docente es también bueno con una tendencia al nivel alto de 37%, ambas variables tienen una relación significativa. Se concluye que el liderazgo transformacional mantiene una relación positiva y altamente significativa (Sig. < 0.01) con la variable desempeño docente. El liderazgo transformacional se presenta básicamente en niveles medios y altos; cuando el desempeño docente es calificado como medio y alto respectivamente.

#### **4. Palabras clave:**

Liderazgo transformacional, Desempeño docente.

#### **5. Abstract:**

The research was aimed at establishing the association that has the transformational leadership and the performance of teachers, from the perception of the students. The study developed in the Superior School of Music of Piura, was based on the approach of Bass and Avolio (2006) who defend the position of transforming the subject's consciousness to make it productive. The research methodology was based on the quantitative paradigm, based on positivism in the search for objectivity and generalization of results, defined as a correlational investigation, was carried out with a non-experimental and transversal design, in this sense the study of The variables transformational leadership and teaching performance was made through the technique of the survey, using for this purpose two questionnaires, applied to students, designed on the dimensions and indicators of each variable; In the case of the transformational leadership variable, the indicator dimensions (34) proposed by Bass and Avolio were used, and for the teacher performance variable, the dimensions and indicators (27) proposed by Vicente et al (1993) were used, the instruments were evaluated to guarantee its validity and reliability (0.914 and 0.852 respectively in the Cronbach's Alpha)

The results showed that from the perception of the students, a notable majority estimates that the transformational leadership is very good, with a tendency towards the high level of 40% and that the teaching performance is also good with a tendency to the high level of 37%, both variables have a significant relationship. It is concluded that transformational leadership maintains a positive and highly significant relationship (Sig. <0.01) with the variable teacher performance. Transformational leadership is basically presented at medium and high levels; when the teaching performance is qualified as medium and high respectively.

#### **6. Keywords:**

Transformational leadership, Teaching performance.

## **7. Introducción:**

A nivel internacional, según las conclusiones del Consejo Europeo sobre el liderazgo efectivo en educación (2013), los buenos líderes educativos cuentan con una visión estratégica la cual les permite actuar como modelos a seguir tanto para el alumnado como para los docentes y crear un ambiente efectivo y atractivo que contribuya al aprendizaje. La Red de Políticas Europeas sobre el Liderazgo Educativo (EPNoSL) ha sido la principal iniciativa de la Comisión Europea para mejorar las políticas y las prácticas de los líderes educativos en Europa.

La Organización para la Cooperación del Desarrollo Económico (2009) ha desarrollado diversos estudios a nivel Europeo, determinando la necesidad de mejorar el liderazgo educativo, asimismo se insta a un cambio en el liderazgo directivo de un liderazgo personalista hacia un liderazgo participativo enfocado en el equipo directivo; también destaca la formación de líderes con habilidades cognitivas e instrumentales, y sobre todo de habilidades interpersonales y socioemocionales.

A nivel Latinoamericano, también es evidente la preocupación sobre el liderazgo directivo, en México, Meza y Flores (2014), concluyeron que el docente debe considerarse como un agente transformador que tenga influencia en el alumnado para lograr un esfuerzo voluntario en los trabajos encargados, por medio del desarrollo del liderazgo transformacional en sus elementos interrelacionados en la práctica diaria del docente, como lo son el carisma y actuación docente, consideración individual, tolerancia psicológica, inspiración o motivación, estimulación intelectual y grado participativo.

En lo que concierne a nivel nacional existe una crisis de liderazgo relacionado directamente con la gestión de los directores, el desempeño del educador y clima institucional donde se determina que la gestión será positiva y eficiente; según la percepción del alumnado y en casos singulares concluir que el nivel no aceptable de desempeño del profesor se deriva de la calidad de liderazgo transformacional de los directores, en la dirección educativa institucional.

De Belaunde, et al., (2013) en un estudio realizado en varias regiones del país, entre ellas Piura, señalan que se encontraron prácticas docentes mecánicas, repetitivas y poco estimulantes, que no propician la construcción de aprendizajes, y destinan mucho tiempo a actividades iniciales de gestión del aula, así como al desarrollo de actividades repetitivas y poco exigentes para los estudiantes.

El desempeño docente y el liderazgo son dos grandes actividades que guardan una relación muy íntima en el quehacer educativo; no se puede calificar un buen desempeño por parte del docente, sino se menciona sus características de líder. De igual manera, no se puede aludir de liderazgo, sin que se plasme a nivel educativo un adecuado desempeño docente; por esta razón en un sentido global ambos términos son indisolubles, y así se han venido practicando y desarrollando en la educación a través de la historia.

En la unidad de análisis de esta investigación, La Escuela Superior de Música Pública (ESMP) José María Valle Riestra se evidencia que la gerencia y el personal administrativo no cumplen con la gestión adecuada, algunos maestros poseen poca identificación mística y no cumplen cabalmente con sus deberes y obligaciones, es notorio el poco trabajo en equipo, no se utilizan en la enseñanza, aprendizaje y proceso de evaluación, tecnologías que faciliten los procesos. Incluso algunos maestros con falta de liderazgo se evidencia en el trabajo de planificación, la falta de participación en las tareas encomendadas, para ayudar a resolver problemas internos, la falta de identidad cuando participan en actividades planificadas como cursos, talleres, festivales internos y conciertos; incumplimiento de los documentos de gestión, como sílabos, sesiones, informes y otros documentos solicitados; reuniones de docentes no productivos sin llegar a conclusiones definitivas en las que no hay respeto mutuo para el personal ejecutivo.

A diferencia de la educación regular básica, la educación superior; específicamente la educación artística no cuenta con información directa sobre el aprendizaje del alumnado y el rendimiento de sus maestros. Se comprende esto debido a la cantidad de especialidades y características individuales de cada institución especializada superior. Además, la educación superior no posee reglas específicas sobre el contenido del currículo programado, el Ministerio de Educación no posee una dirección especializada que trate problemas específicos que por su naturaleza debe llevar; como en el estudio de la música que se caracteriza por un tratamiento individual por especialidad, (Rodríguez y Montoro, 2013)

Es necesario reforzar la condición de liderazgo en la escuela. Esta investigación pretende conocer la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de la ESMP "José María Valle Riestra" brindando conocimiento sobre su situación actual y alcanzar un sitio de liderazgo en el mercado musical piurano con



un desempeño adecuado por parte de los docentes y un producto idóneo en relación a los estudiantes de las dos carreras de música brindadas.

Desde la perspectiva teórica el liderazgo del que reflexionamos en esta investigación, es planteado por Burns (1978) quien implantó por primera vez los conceptos de liderazgo transformacional en su investigación descriptiva realizada sobre los dirigentes políticos, distinguiendo dos tipos de liderazgo opuestos en un continuo: el transformacional y el transaccional. Para Burns es un proceso donde el líder y seguidores avanzan en un nivel más alto de la moral y la investigación, generando cambios en la vida de las personas y organizaciones. Este tipo de liderazgo se enfoca más en lo personal, se relaciona con la moral, valores, inspiración de entusiasmo, motivación los cambios de expectativas y aspiraciones de los empleados, en búsqueda de un mayor compromiso, el líder transformacional goza de total confianza, respeto y admiración de los mismos. Bass, investigador de la Universidad de New York, convirtió la idea en la actual teoría. Dentro de las teorías se desarrollan el modelo de Burns, el Enfoque de Bass y Avolio y la Estrategia de Bennis y Nanus; a partir de estas teorías, enfoques y estrategias, se puede determinar que dentro de las cualidades del líder el carisma evidente es vital como punto de partida para involucrar a través de la motivación y con una comunicación asertiva a los integrantes de la organización hacia la visión y misión institucional. También se puede apreciar que se necesita de líderes que prediquen con comportamientos y actitudes morales, que brinden solución a las necesidades organizacionales.

A partir de diferentes conceptos, la definición de liderazgo transformacional puede entenderse como un estilo que se enfoca en el cambio de las personas, con un sentido común de tal manera que la transformación permita la solución de problemáticas organizacionales, optimizando el desempeño de sus integrantes con una motivación elevada, debido a un desarrollo personal y profesional dentro de un clima laboral adecuado.

En relación a las dimensiones del liderazgo transformacional, según Bass y Avolio (2006) se consideran cuatro dimensiones dentro del liderazgo transformacional: (a) Influencia idealizada, donde el líder transformacional ejerce una influencia idealizada lo cual involucra dar sentido de propósito a sus seguidores, es decir se convierten en modelos a seguir. (b) Estímulo intelectual, donde el líder transformacional empodera a otros para que piensen acerca de los problemas y desarrollen sus propias habilidades intelectuales y puedan aumentar su rendimiento, incitando la reflexión, creación de

ideas o nuevas ideas y/o soluciones ante las situaciones de conflicto organizacional. (c) Motivación e inspiración, cuando el líder ha desarrollado la motivación como habilidad interpersonal con el fin de alcanzar un desempeño superior, siendo capaz de motivar a los demás. (d) Consideración individual, en esta dimensión se incluyen el cuidado, empatía, competencia para proveer retos y oportunidades para los otros. El líder típico es un escucha activo y comunicador fuerte, responde a las necesidades de cada uno de los colaboradores por separado.

En cuanto al desempeño docente, éste se cualifica cuando hay de por medio una adecuada formación inicial y sostenida por una consistente formación continua. El perfeccionamiento docente es necesario y permite al docente su desarrollo en todos los aspectos, está asociado a la intervención externa y el desarrollo profesional, asimismo está caracterizado por una intervención interna o de la propia persona (De Vicente 2002). El autor identifica tres aspectos básicos en la capacitación formativa de los docentes: conocimiento, reflexión y colaboración. Dichos aspectos tiene que ver con su dominio profesional de contenidos pedagógicos, el ser reflexivo y a participar en el desarrollo institucional con su colaboración y participación desinteresada.

El Ministerio de Educación (MINEDU) establece los cuatro dominios del Marco del desempeño del docente, entendiéndose por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes: (a) Preparación para el aprendizaje del alumnado: Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de programas, sesiones de aprendizaje, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación de aprendizaje. (b) Enseñanza para el aprendizaje del alumnado: Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Motivación permanente, desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación. (c) Participación en la gestión articulada de la escuela respecto a la comunidad: Comprende la participación desde un punto de vista democrático para configurar el aprendizaje comunitario. Refiere una efectiva comunicación con los diversos actores de la comunidad educativa, evaluación del Proyecto Educativo institucional, valoración y respeto a la comunidad y sus características y la responsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes. (d) Desarrollo profesional e

investigador: Tiene dominio en reflexión sobre su práctica pedagógica, de sus colegas, trabajo en equipo, colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. (MINEDU, 2017)

En relación a las dimensiones del desempeño docente; Gutiérrez, (2006); De Vicente (2002); y Marcelo, (1999), determinan las siguientes dimensiones: (a) Enseñanza aprendizaje: La enseñanza es la transmisión de conocimientos, experiencias a los estudiantes y el aprendizaje es la adquisición del conocimiento, comprende la planificación del trabajo a través de sílabos, unidades didácticas, dominio de contenidos pedagógicos, manejo de la motivación. (b) Área de desarrollo docente – investigación: Comprende el desarrollo de las habilidades para investigar, la práctica y el desarrollo profesional, la constante capacitación y actualización docente; y (c) Participación en la gestión Escolar –Proyección Social. El docente reflexiona y aporta soluciones sobre los problemas sociales, promueve sus clases y realiza proyección a la comunidad.

La presente investigación se aborda desde el objetivo: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de la ESMP “José María Valle Riestra”, Piura 2017. Y se operativiza con los objetivos: (a) Identificar el nivel del liderazgo transformacional del docente. (b) Identificar el nivel de desempeño docente. (c) Establecer la relación que existe entre la influencia idealizada y el desempeño docente. (d) Establecer la relación que existe entre el estímulo intelectual y el desempeño docente. (e) Identificar la relación que existe entre la motivación e inspiración y el desempeño docente. (f) Determinar la relación que existe entre la consideración individual y el desempeño docente.

Dentro de los antecedentes, encontrados se resalta el estudio de: Alvarado (2013), quien concluye que el liderazgo transformacional practicado entre el personal directivo y docente de diferentes centros educativos tienen efecto directo con el clima y la cultura que van a determinar una escuela con estándares de desempeño alto. De igual forma Banegas (2013), concluye que el liderazgo transformacional de las instituciones superiores y universidades UNITEC afecta su prestigio y prestigio en la calidad de la educación profesional del proceso de enseñanza a través de un desempeño adecuado de los docentes. Del mismo modo, los líderes tienen un concepto claro de liderazgo transformador, empoderamiento de sus empleados y el objetivo de capacitar a profesionales capacitados que aportan prestigio a la universidad y los benefician en sus comunidades. Esta investigación se considera

relevante ya que rescata la relación entre el liderazgo transformacional con la calidad educativa de la institución, indicando que existe un impacto directo en la práctica educativa.

Asimismo Aguilera (2011), concluye que las instituciones de FCF se identifican con tipos de liderazgo de transformación valorados positivamente, con niveles satisfactoriamente altos respecto del líder hacia los profesores recíprocamente. Además existe una valoración muy positiva, y en diversos casos se menciona los esfuerzos extras que la institución realiza para todos sus empleados. De manera similar Flores (2015), concluyó que el efecto del liderazgo transformacional, se evidencia en el comportamiento de los grupos de liderazgo en las escuelas y los modelos de calidad para la gestión escolar del sistema educativo en Chile.

A nivel nacional, el trabajo de Huilca (2015), concluyó, que el liderazgo de transformación guarda relación significativa con el desempeño del maestro en todas sus dimensiones, si se cuenta con una adecuada percepción del liderazgo transformacional es posible que se perciba muy adecuadamente el desempeño del docente. Asimismo el estudio de Piña (2010) concluye que el desempeño docente fue evaluado como bueno cerca de la mitad de los sujetos investigados y evidenciando buen desempeño.

En el ámbito local, Vivas (2016) llegó a concluir que la variable liderazgo transformacional de los docentes en sus dimensiones: influencia atribuida idealizada, inspiración y motivación, consideración individual y estímulo intelectual, son percibidas buenas por el 47.9% del alumnado y el nivel del desempeño del maestro universitario de la Universidad es bueno según el 47.5% de estudiantes.

La investigación doctoral desde el punto de vista de la aplicación práctica se justifica por que aspira tener conocimiento y determinar el nivel de liderazgo transformacional que cuentan los docentes de la ESMP “José María Valle Riestra”, Piura y a su vez conocer su desempeño docente en aula tanto en las clases grupales como en las de instrumento principal individuales de alguna forma permitirá que los docentes se comprometan con la visión de la escuela para lograr los objetivos propuestos. En cuanto al aporte teórico nos permitió conocer el liderazgo transformacional, la información que se recoja del liderazgo transformacional poco estudiado y practicado en las instituciones educativas permitirá la posibilidad de posteriores investigaciones a nivel local proporcionando datos de gran importancia a las diversas instancias es un estímulo para que surjan nuevas investigaciones sobre el tema. Metodológicamente,

la investigación aporta instrumentos de recolección de datos de buen nivel de confiabilidad, que son funcionales a estudios similares en otros niveles e indagaciones similares. Desde el punto de vista social, es relevante la investigación porque los resultados servirán como punto de referencia para mejorar en el trabajo diario en su desempeño docente en sus diferentes roles.

## **8. Material y métodos**

Epistemológicamente esta investigación se sustenta en los principios del paradigma positivista, es por ende, de corte cuantitativo y aspira a la medición objetiva en la perspectiva de generalizar sus resultados (Hernández et al., 2014); el diseño de investigación del presente estudio corresponde al tipo descriptivo y correlacional no experimental en el cual se analizarán cada variable y se relacionarán para sustentar la hipótesis y saber cómo se comporta cada una de ellas.

La población de la investigación estuvo conformada por 223 estudiantes de las dos carreras profesionales: Profesor en Educación musical y Música de los ciclos pares del año 2017: se utilizó como muestreo no probabilístico por conveniencia, conformada por 151 estudiantes; Se empleó la técnica de la encuesta, mediante el instrumento cuestionario aplicado a los estudiantes de la muestra determinada. La confiabilidad establecida para los dos cuestionarios según el Alfa de Cronbach (0,91 y 0,85 para los cuestionarios de liderazgo transformacional y desempeño docente, respectivamente), asegura el rigor necesario para la confianza en los resultados.

El análisis de datos se presentan en dos niveles, en forma descriptiva y en forma inferencial: El coeficiente de correlación de Spearman aplicado en SPSS permitió relacionar el liderazgo transformacional y el desempeño docente, de acuerdo a los resultados de acuerdo al valor de Rho.

## **9. Resultados**

### **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE**

En la siguiente tabla se evidencia la relación entre la variable liderazgo transformacional y la variable desempeño docente; se determinó los niveles de las variables; considerando los niveles bajo, medio y alto.

**Tabla 15 Relación entre la variable Liderazgo Transformacional y Desempeño docente**

Liderazgo transformacional	Desempeño docente							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	2	1.3%	2	1.3%	0	0.0%	4(2.6)	100.0%
Medio	2	1.3%	71	47.0%	11	7.3%	84(55.6)	100.0%
Alto	0	0.0%	18	11.9%	45	29.8%	63(41.7)	100.0%
<b>Total</b>	4	2.6%	91	60.3%	56	37.1%	151(100.0)	100.0%

**Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes de la ESMP José María Valle Riestra. Elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 01 se evidencia que la variable Liderazgo transformacional se encuentra en un nivel medio correspondiente en un 55.6%; de los cuales el 47.0%, califica en un nivel medio la variable desempeño docente, asimismo se evidencia que un 41.7% considera al liderazgo transformacional en un nivel alto, donde el 29.8% distingue a la variable desempeño docente en un nivel alto, por lo que supone que debe existir correlación de las variables.

**Tabla 16 Correlación del Liderazgo transformacional y desempeño**

	Desempeño docente
R	,617**
Liderazgo Transformacional Sig. (bilateral)	,000
N	151

**(Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes de la ESMP “José María Valle Riestra”. Elaboración propia

\*\*p< 0.01 altamente significativa).

**Interpretación:** Los resultados evidencian que la variable Liderazgo transformacional mantiene una relación positiva y altamente significativa (Sig. < 0.01) con la variable desempeño docente. El liderazgo transformacional se presenta básicamente en niveles medios y altos cuando el desempeño docente es calificado como medio y alto respectivamente; por lo que se ACEPTA la Hipótesis general de la investigación: El liderazgo transformacional, se relaciona significativamente con el desempeño docente de la ESMP “José María Valle Riestra”, Piura 2017

#### NIVEL DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

**Objetivo Específico 1: Identificar el nivel del liderazgo transformacional del docente de la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra”, Piura 2017.**

Tabla 17 Nivel de Liderazgo Transformacional

<b>NIVEL DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>		
	F	%
Bajo	4	2.6
Medio	84	55.6
Alto	63	41.7
Total	151	100.0

**Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes de la ESMP “José María Valle Riestra”. Elaboración propia

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada los estudiantes de la ESMP “José María Valle Riestra”, se determinó que el liderazgo transformacional se califica en un nivel medio en un 55,6%; asimismo un 41,7% califica el liderazgo transformacional como alto; finalmente sólo un 2,6% señala que se encuentra en un nivel bajo.

En la siguiente tabla, se determina el nivel del desempeño docente presente en la ESMP José María Valle Riestra.

**Tabla 18 Nivel de Desempeño Docente**

<b>NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE</b>		
	F	%
Bajo	4	2.6
Medio	91	60.3
Alto	56	37.1
Total	151	100.0

**Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes de la ESMP “José María Valle Riestra”. Elaboración propia

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes de la ESMP “José María Valle Riestra”, se determinó que el desempeño docente se califica en un nivel medio en un 60.3%; asimismo un 37.1% califica el desempeño docente como alto; finalmente sólo un 2,6% señala que se encuentra en un nivel bajo.

Dentro de los resultados se determina que los docentes, a veces utilizan un lenguaje claro en los sílabos de estudio, estableciendo estrategias adecuadas para alcanzar el aprendizaje deseado, asimismo a veces dominan los contenidos y se actualizan para explicar de manera clara la asignatura a través de recursos metodológicos. A veces también relacionan los contenidos de la asignatura con los otros cursos, y resuelven dudas o interrogantes de los alumnos, asimismo suelen proponer ejemplos o ejercicios prácticos en relación a la carrera musical, explicando a veces la utilidad de los contenidos teóricos y prácticos, de tal manera que orientan sus clases a lograr objetivos en sus estudiantes, a veces enseñan a analizar la

información de fuentes diversas, a través de múltiples técnicas, métodos y materiales en las sesiones de clase, a veces se utiliza herramientas tecnológicas para brindar mayor información, elaborando instrumentos que permitan un mayor avance y logro en sus cursos. Los docentes a veces disfrutan del trabajo en clase, asimismo demuestran compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes, motivando a los alumnos a investigar, también cuentan con dominio para realizar investigaciones promoviendo de manera individual y grupal proyectos de investigación o innovación pedagógica.

## **10. Discusión**

### **Liderazgo transformacional y desempeño docente**

Respecto al objetivo general, determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de la ESMP “José María Valle Riestra” , Piura 2017, se considera el aporte de Velásquez (2006), quien conceptualiza el liderazgo transformacional como un estilo definido, un proceso de cambio positivo entre los prosélitos, centrándose en la transformación de otros para colaborar mutuamente de forma organizada armoniosamente, centrándose en un enfoque integrado de la organización; lo que aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de las contrapartes. En relación al desempeño docente, Vásquez (2009) lo define como el cabal cumplimiento de sus actividades y funciones: quedando determinado por factores relacionados intrínsecamente al entorno, alumnado y al propio docente.

Los resultados del estudio doctoral aportan evidencias de que la variable Liderazgo transformacional mantiene una relación positiva y altamente significativa ( $r_s = 0.617^{**}$  y Sig. = 0.000) con la variable desempeño docente. El liderazgo transformacional se presenta básicamente en niveles medios y altos; cuando el desempeño docente es calificado como medio y alto respectivamente.

Los resultados se comparan con los obtenidos por Alvarado (2013) quien concluye que el liderazgo transformacional practicado entre el personal directivo y docente de diferentes centros educativos tienen efecto directo con el clima y la cultura que van a determinar una escuela con estándares de desempeño alto. Asimismo, Banegas (2013) confirma que el liderazgo transformacional mantenido en las instituciones superiores y universidades Unitec influye en el prestigio de las mismas así como en el prestigio en la formación profesional de calidad del proceso aprendizaje enseñanza mediante un desempeño adecuado de la plana docente. También Flores (2015) evidenció el impacto del liderazgo transformacional, sobre los comportamientos de los equipos directivos en centros escolares y los modelos de calidad de la gestión escolar del sistema educativo en Chile, en el



estudiantado. Finalmente Huillca (2015) concluye que el liderazgo transformacional guarda relación significativa con el desempeño del maestro en todas sus dimensiones, si se cuenta con una adecuada percepción del liderazgo transformacional es posible que se perciba muy adecuadamente el desempeño del docente.

Respecto al primer objetivo específico, identificar el nivel del liderazgo transformacional del docente de la ESMP “José María Valle Riestra”, Piura; se parte del aporte de Arredondo y Maldonado (2010) quienes señalan que el liderazgo transformacional es un tipo de liderazgo que se centra en el colaborador en lugar de alrededor del líder, un tipo de modelo de liderazgo que respeta al colaborador. Ese es el elemento central en la calidad del ambiente de trabajo. Un liderazgo que inspira y no solo opera; un liderazgo centrado en formas más integrales interactuando con colaboradores, profesionales que inspiran a otros que apelan a el estándar moral más alto en lugar de operando en un nivel práctico.

En los resultados de la investigación se pudo determinar que el liderazgo transformacional se califica buen nivel (medio y alto), según la percepción de los estudiantes de la ESMP “José María Valle Riestra” – Piura 2017.

Dichos resultados se pueden comparar con los obtenidos por Vivas (2016) quien determinó que la variable liderazgo transformacional de los docentes en sus dimensiones; influencia idealizada atribuida, motivación e inspiración, estímulo intelectual y consideración individual, son percibidas buenas por el 47.9% de los estudiantes y se caracteriza por un liderazgo transformacional bueno. También Aguilera (2011), en términos mayoritarios, las instituciones de FCF se identifican con tipos de liderazgo de transformación valorados positivamente, con niveles satisfactoriamente altos respecto del líder hacia los profesores recíprocamente. Además existe una valoración muy positiva, y en diversos casos se menciona los esfuerzos extras que la institución realiza para todos sus empleados.

En relación al segundo objetivo específico, identificar el nivel de desempeño docente de la ESMP “José María Valle Riestra”, se parte del aporte teórico brindado por De Vicente (2002) quien señala que el desempeño docente se considera el eje movilizador del proceso formativo dentro del sistema formal educacional. Teniendo como características el dominio de las tareas y funciones académicas y administrativas para permitir su desarrollo integral y garantizar el buen proceso de inter-aprendizaje y calidad educativa.

Los resultados del instrumento aplicado a los estudiantes de la ESMP “José María Valle Riestra”, determinaron que el desempeño docente es calificado por la mayoría de los estudiantes como medio y alto. Los resultados guardan concordancia con los obtenidos por Vivas (2016) quien determinó que el nivel del desempeño del docente universitario de la

universidad es bueno según el 47.5% de estudiantes, en cuanto a sus dimensiones la investigación y la extensión y proyección social son considerados como buenos a diferencia de las actividades de aprendizaje que son calificadas como regular. Por su parte Piña (2010) determinó que el desempeño docente fue evaluado mayoritariamente como bueno y regular.

## 11. Conclusiones

La variable Liderazgo transformacional tiene una relación positiva y altamente significativa ( $r_s = 0.617^{**}$  y  $\text{Sig.} < 0.01$ ) con la variable desempeño docente. El liderazgo transformacional se presenta básicamente en niveles medios y altos; cuando el desempeño docente es calificado como medio y alto respectivamente.

La variable Liderazgo transformacional, según la percepción de los estudiantes de la ESMP “José María Valle Riestra”, se califica mayoritariamente en un nivel medio, seguido de una calificación alta en un porcentaje considerable; solo una minoría lo califica en un nivel bajo.

La variable Desempeño docente, según la percepción de los estudiantes de la ESMP “José María Valle Riestra”, se califica mayoritariamente en un nivel medio, seguido de una calificación alta en un porcentaje considerable, solo una minoría lo califica en un nivel bajo.

## 12. Referencias bibliográficas

- Aguilera, V. (2011). *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la fundación creando futuro*. Universidad de Alcalá. España. Obtenido de <https://ebuah.uah.es/dspace/handle/10017/11181>
- Alvarado, E. (2013). *Modelo de liderazgo transformacional, clima y cultura factores de seguridad escolar*. Universidad del Turabo. Puerto Rico. Obtenido de [http://ut.suagm.edu/sites/default/files/uploads/Centro-Estudios-Doctorales/Tesis\\_Doctorales/2013/EAlvarado.pdf](http://ut.suagm.edu/sites/default/files/uploads/Centro-Estudios-Doctorales/Tesis_Doctorales/2013/EAlvarado.pdf)
- Arredondo, F. & Maldonado, V. (2010). *Differences between the relationship of integrity and leadership styles according to the model of Bernard Bass*. Estudios gerenciales. 26. 114, 59 – 75.
- Bass, B., & Avolio, B. (2006). *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. . Palo Alto. California: Consulting Psychologist Press. .
- Banegas, A. (2013). *El liderazgo en instituciones educativas superiores. El caso de UNITEC y su impacto en la práctica educativa, durante 2005*. (Tesis doctoral)
- Bennis, W. & Nanus, B. (1985). *Leaders. The strategies for tanking charge*, New York: Harper and Row
- Burns, James M. (1978), *Leadership*. Harper y Row, New York.

- Caballero, P. y Chirinos, R. (2011). *Liderazgo transformacional en la gestión institucional del CEBA Nicanor Rivera Cáceres 7050 de Barranco*, (Tesis de Post grado maestría en Educación), Universidad César Vallejo, Lima-Perú
- De Belaunde, C., González, N., & Eguren, M. (2013). *¿Lección para el maestro? La experiencia del Plan Nacional de Capacitación Docente PLANCAD*. Lima: IEP.
- De Vicente Rodríguez, P. S. (2002). Desarrollo profesional del docente en un modelo colaborativo de evaluación. Bilbao. Obtenido de <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/29892/Desarrollo%20profesional%20del%20docente.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Flores, C. (2015). *Liderazgo transformacional. Equipos directivos en centros educativos de alto rendimiento escolar*. Journal for Educators, Teachers and Trainers, Vol. 6(1), pp. 220 – 235.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 5ta edición. Edit. McGraw Hill Interamericana México
- Huillca, B. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú.
- Marcelo, C. (1999). Formación del profesorado para el cambio educativo. Barcelona: Ediciones Universitarias de Barcelona.
- Meza, M. y Flores, I. (2014). *El liderazgo transformacional en el trabajo docente: Colegio Mier y Pesado, un estudio de caso*. Revista Educación Vol 38 (1). 101-115, e-ISSN: 22152644, enero-junio.2014, Martha Ruth Mendoza Torres, Universidad Militar Nueva Granada y Carolina Ortiz Riaga
- MINEDU. (2017). *Ministerio de Educación*. Obtenido de Formación inicial docente: <http://www.minedu.gob.pe/superiorpedagogica/2017/>
- Ministerio de Educación (2011). *USAID PERU SUMA Sistematización del Plan Piloto de Evaluación del Desempeño Docente*
- Ministerio de Educación (2016). *Marco del buen desempeño docente*
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2014). *Resultados de PISA 2012 en Foco. Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos*. Obtenido de [https://www.oecd.org/pisa/keyfindings/PISA2012\\_Overview\\_ESP-FINAL.pdf](https://www.oecd.org/pisa/keyfindings/PISA2012_Overview_ESP-FINAL.pdf)

- Piña, R., (2010) *El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la universidad particular de Iquitos, año 2010*, (Tesis doctoral) Universidad Mayor de San Marcos, Lima-Perú
- Rodríguez, J. y Montoro, L (2013). *La Educación superior en el Perú: Situación actual y perspectivas*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Documento de trabajo N° 370
- Vásquez, W. M. (2009). “*Evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario en el área de matemática de la Instituciones educativas estatales del distrito de Carmen de la Legua Reynoso, en el año 2008*”. Tesis para optar el grado de magíster en ciencias de la educación. Universidad Nacional “Enrique Guzmán y Valle”. Lima - Perú.
- Velásquez, L. (2006). *Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo*. España: Editorial Ideas Propias
- Vivas, E. (2016). *El liderazgo transformacional y el desempeño del docente universitario, de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Zona Norte* –Tesis para obtener el Grado Académico de Doctor en Administración de la Educación Piura. Universidad César Vallejo – Perú

## Anexo 8. Hojas de vida de expertos evaluadores

### HOJA DE VIDA

**MANUEL ANTONIO RIJALBA PALACIOS**



#### BREVE SINTESIS TRAYECTORIA PROFESIONAL

Manuel Antonio Rijalba Palacios Doctor en Ciencias de la Educación, Licenciado en Educación y Magíster en Docencia Universitaria. He participado en diversos eventos de la especialidad, que me han permitido un mejor perfil en el campo de la Educación y Humanidades. Asimismo he asistido en calidad de colaborador a eventos de especialización y mejoramiento de propuestas curriculares en las mesas de trabajo concerniente a la Evaluación de la Formación Inicial y Continua del nivel Superior a nivel Nacional.

Cuento con experiencia laboral en el sector privado y público relacionada con la enseñanza en el nivel superior universitario. Entre mis habilidades está la elaboración de artículos periodísticos, redacción de la correspondencia, análisis de textos literarios, proyectos de investigación e innovación, composición escrita y enseñanza de la lengua y literatura. Me considera capaz de desarrollar diversas tareas específicamente en las que conciernen a mi área Profesional. Según mi filosofía Docente es aportar y coadyuvar a que los estudiantes beneficiarios adquieran conocimientos y experiencias en base a la criticidad, reflexión significatividad y productividad a través de diseños curriculares básicos e innovadores y a través de la praxis educativa. Actualmente me encuentro cursando estudios de Doctorado en Ciencias de la Educación.

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Nombres y Apellidos : Manuel Antonio Rijalba Palacios.  
1.2. Domicilio : Urb. Bello Horizonte Mza. D3 L1 Edificio Los Jardines Dpto. 301-Piura.  
1.4 Teléfonos : #941934406  
1.5. Email : mrptauro10@hotmail.com

#### II. FORMACIÓN ACADÉMICA PROFESIONAL

- **Licenciado** en Educación. Especialidad: Lengua y literatura.
- **Doctor** en Ciencias de la Educación
- **Profesor** de Educación Artística: Especialidad Música.
- **Magíster** en Docencia Universitaria.
- **Diplomado** en Educación Musical.

#### III.- EXPERIENCIA PROFESIONAL

- Universidad Nacional de Piura.
- Instituto Pedagógico Privado "Amauta" de la Unión.
- Instituto Superior "Alejandro Sánchez Arteaga". Piura
- Instituto Superior Pedagógico No estatal "Vicente Sánchez Valer "Piura.

- Escuela Superior de Música Pública "José María Valle Riestra"-Piura
- Escuela superior de Arte "Ignacio Merino". Piura.
- Escuela Superior "Ernesto López Mindreau" de Chiclayo
- SENATI ZONAL PIURA TUMBES.
- UPAO.



Dr. Manuel Antonio Rijalba Palacios

**FORMATO DE CURRÍCULUM VITAE PARA EL EQUIPO  
INSTITUCIONAL**

**I. DATOS PERSONALES.-**

**REYNALDO EPIFANIO BURGOS** **PÉREZ**  
 Nombres Apellido Paterno Apellido Materno

**LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO:**  
**STA. CRUZ 06 01 1955**  
 Lugar día mes año

**PERUANA**

**NACIONALIDAD:**

**DNI N° 33562412**

**DOCUMENTO DE IDENTIDAD:**



**II. FORMACIÓN ACADEMICA**

Nivel	Centro de Estudios	Especialidad	Año Inicio	Año Fin	Fecha de Extensión del Título (Mes/Año)	Ciudad/ País
DOCTORADO	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle	Doctor en Ciencias de la Educación	2008	2009	24 de Julio de 2014	Perú
MAESTRÍA	Universidad Nacional de Piura	Maestría en Docencia Universitaria	2003	2004	15 de Junio de 2011	Perú
POSTGRADO	Pontificia Universidad Católica del Perú	Diploma como Segunda Especialidad en Formación Magisterial	1996	1997		Perú
LICENCIATURA	Universidad Nacional "José Faustino Sánchez Carrión" Huacho	Título de Licenciado en Educación. Especialidad: Lengua y Literatura	1983	1987	04 de Mayo de 1990	Perú

BACHILLER	Universidad Nacional "José Faustino Sánchez Carrión" - Huacho	Bachiller en Educación	1983	1987	15 de marzo de 1990	
TITULO TÉCNICO	INSTITUTO NAC. AGROPECUARIO	TECNICO	1953	1957		


### III. EXPERIENCIA DE TRABAJO

#### a) CENTRO DE TRABAJO ACTUAL

Nombre de la Institución	Entidad	Condición	Provincia	Región
Escuela Superior de Música Pública "José María Valle Riestra"	Pública	Nombrado  Director General	Piura	Piura
Centro de Educación Secundaria	Pública	nombrado	Bagua	Amazonas
Colegio Nacional "Manuel Antonio Mesones Muro"	Pública	Reasignado	Bagua	Amazonas
Universidad César Vallejo	privada	Contratado por horas	26 de octubre	Piura

Piura, 16 de marzo de 2017

Atentamente

  
**REYNALDO EPIFANIO BURGOS PÉREZ**  
 Doctor en Ciencias de la Educación  
 Magister en Docencia Universitaria  
 Licenciado en Educación



## HOJA DE VIDA

Nombres : Betty Elizabeth  
Apellidos : Panta Salazar  
Teléfono : (#) 979 094 843  
Correo : bettypanta19@hotmail.com  
Dirección : Urb. Hermanos Cárcamo A - 24

### Grados académicos:

- Doctora en Ciencias de la Educación
- Magister en Docencia Universitaria
- Licenciada en Historia y Geografía
- Profesora de Educación Artística – Música

### Experiencia profesional:

- Profesora nombrada del colegio Sagrado Corazón de Jesús
- Directora del CEI "Mozart mi niño genio"
- Profesora contratada de la Universidad Nacional de Piura – Plaza Orgánica
- Profesora del programa PRODEPE y PCPM de la Universidad Nacional de Piura

  
FIRMA DEL EXPERTO EVALUADOR

## Anexo 9. Pruebas de Normalidad

### PRUEBAS DE NORMALIDAD DE ROSA ISABEL PANTA SALAZAR

#### Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Influencia idealizada	151	100,0%	0	,0%	151	100,0%
Estímulo intelectual	151	100,0%	0	,0%	151	100,0%
Motivación e inspiración	151	100,0%	0	,0%	151	100,0%
Consideración individual	151	100,0%	0	,0%	151	100,0%
Liderazgo Transformacional	151	100,0%	0	,0%	151	100,0%
Enseñanza aprendizaje	151	100,0%	0	,0%	151	100,0%
Desarrollo docente e investigación	151	100,0%	0	,0%	151	100,0%
Participación en la gestión	151	100,0%	0	,0%	151	100,0%
Desempeño Docente	151	100,0%	0	,0%	151	100,0%

#### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Influencia idealizada	,089	151	,005	,981	151	,040
Estímulo intelectual	,140	151	,000	,966	151	,001
Motivación e inspiración	,086	151	,008	,973	151	,004
Consideración individual	,125	151	,000	,978	151	,016
Liderazgo Transformacional	,089	151	,005	,976	151	,009
Enseñanza aprendizaje	,115	151	,000	,966	151	,001
Desarrollo docente e investigación	,122	151	,000	,979	151	,022
Participación en la gestión, proyección social	,149	151	,000	,963	151	,000
Desempeño Docente	,085	151	,009	,979	151	,020

a. Corrección de la significación de Lilliefors  
SIG.

Si es mayor a 0,05 la distribución es normal, por lo tanto se emplea PEARSON

Si es menor a 0,05 la distribución no es normal, por lo tanto se utiliza SPEARMAN

*Rosa Isabel Panta Salazar*  
17811971

## Anexo 10. Fotos

### APLICACIÓN DE PRUEBA PILOTO ESTUDIANTES I CICLO DE LA ESCUELA SUPERIOR DE MÚSICA PÚBLICA “JOSÉ MARÍA VALLE RIESTRA” – PIURA 2017



**APLICACIÓN DE DOS CUESTIONARIOS A ESTUDIANTES DEL IV-VI-VIII Y X CICLO DE LA ESCUELA SUPERIOR DE MÚSICA PÚBLICA “JOSÉ MARÍA VALLE RIESTRA” – PIURA 2017**





## Anexo 11. Acta de aprobación de originalidad.



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ANEXO 3

### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Dra. Esperanza I. León More, Docente de Investigación de la EPG Piura; y revisor del trabajo académico titulado:

**El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente de la Escuela Superior de Música Pública "José María Valle Riestra", Piura 2018**

De la estudiante Mg. **PANTA SALAZAR, ROSA ISABEL**, he constatado por medio del uso de la herramienta Turnitin lo siguiente:


Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **23 %**, verificable en el reporte de originalidad del Programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, junio 2018

Dra. Esperanza I. León More  
Docente de investigación de la EPG - Piura  
DNI: 02416840



## Anexo 12. Autorización de publicación de tesis

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **Rosa Isabel Panta Salazar**, identificado con **DNI N° 02635883** egresado del Programa de **Doctorado en Educación** de la Universidad César Vallejo, autorizo ( **X** ), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente de la Escuela Superior de Música Pública "José María Valle Riestra", Piura 2018**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

  
ROSA ISABEL PANTA SALAZAR  
DNI: 02635883

FECHA: Martes 22 de enero del 2019



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Fecha de entrega: 15-jun-2018 05:36p.m. (UTC-0500)  
 Identificador de la entrega: 976052707  
 Nombre del archivo: PANTA\_TESIS\_14\_DE\_JUNIO.docx (12.33M)  
 Total de palabras: 17345  
 Total de caracteres: 105515



**El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente de la Escuela Superior de Música Pública "José María Valle Riestra", Piura 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN EDUCACION**

**AUTORA:**

M<sup>C</sup>. PANTA SALAZAR, ROSA ISABEL

**ASESORA:**

D<sup>R</sup>A. LEONMORE, ESPERANZA IDA

**SECCION:**

Educación e idiomas

I

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA

PERU - 2018

PANTA\_TESIS\_14\_DE\_JUNIO.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

**23%** **23%** **1%** **0%**  
 ÍNDICE DE SIMILITUD FUENTES DE INTERNET PUBLICACIONES TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	creatividadmusical2009.blogspot.pe Fuente de Internet	2%
4	pt.scribd.com Fuente de Internet	2%
5	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	slideshowes.com Fuente de Internet	1%
8	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	publicaciones.urbe.edu Fuente de Internet	<1%





## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### ESCUELA DE POSGRADO

#### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTOR EN EDUCACIÓN

El/La bachiller PANTA SALAZAR, ROSA ISABEL, para obtener el Grado Académico de DOCTOR EN EDUCACIÓN, ha sustentado la Tesis titulada:

EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA ESCUELA SUPERIOR DE MÚSICA PÚBLICA "JOSÉ MARÍA VALLE RIESTRA", PIURA 2018

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

APROBADA POR UNANIMIDAD

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

Mejorar en la lectura de todos los contenidos

Piura, 18 de enero de 2019

DR. LUGO DENIS DAYRON



DR. ALARCÓN LLONTOP LUIS ROLANDO



DRA. LEÓN MORE ESPERANZA





**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

**LA UNIDAD DE POSGRADO**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**PANTA SALAZAR ROSA ISABEL**

INFORME TITULADO:

**El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente de la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra”, Piura 2018**

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

**DOCTOR EN EDUCACIÓN**

SUSTENTADO EN FECHA: 18 DE ENERO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: **APROBADO POR UNANIMIDAD**



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ  
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG