



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Liderazgo transformacional y desempeño docente en una
institución educativa, Lima, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Navarrete Gasco, Sara Fanny (orcid.org/0000-0001-7894-5301)

ASESOR:

Dr. Farfan Pimentel, Johnny Felix (orcid.org/0000-0001-6109-4416)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Este proyecto de investigación se lo dedico a mi familia, el motor de mi vida. A mis padres Angel y Mariela, quienes siempre confiaron en mí y me brindaron su apoyo incondicional, por ello son mi ejemplo a seguir esta es una de las oportunidades en la que no se pueden dejar de pasar por alto, expresarles todo el amor y cuan agradecida me siento porque Dios aún me permite tenerlos a mi lado; gracias padres queridos por todo lo que me dan.

Agradecimiento

Quiero dar gracias a Dios por su amor manifestado de diversas maneras, por la salud que me brinda, por la maravillosa familia que me rodea, por los amigos queridos.

Agradezco a mi cuñada Susan, por cuidar de mis hijos con mucho cariño y dedicación en mis días de exposición y estudio.

Mi más sincero agradecimiento al Dr. Jaime Iparraguirre, a quien considero como una persona entusiasta, optimista y que me brinda su invaluable apoyo y confianza durante mi etapa de desarrollo profesional.

Un agradecimiento muy especial al Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel, por la acertada orientación y soporte que me permitió un buen aprovechamiento y culminación de mi tesis.

Quiero agradecer también a los maestros a cargo, por haber nutrido con sus conocimientos, por todas las vivencias y anécdotas que las llevaremos siempre como el mejor recuerdo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	01
II.MARCO TEÓRICO	04
III.METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y Operacionalización	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, Unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV.RESULTADOS	21
V.DISCUSIÓN	37
VI.CONCLUSIONES	43
VII.RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	51

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Validez del instrumento por juicio de expertos	19
Tabla 2.	Confiabilidad variables liderazgo transformacional y desempeño docente	19
Tabla 3.	Distribución de datos según la variable liderazgo transformacional.	21
Tabla 4.	Liderazgo transformacional según dimensión relación idealizada.	22
Tabla 5.	Liderazgo transformacional según dimensión consideración individualizada y estimulación intelectual.	23
Tabla 6.	Liderazgo transformacional según dimensión motivación por inspiración y por contingencia.	24
Tabla 7.	Distribución de datos según la variable desempeño docente.	25
Tabla 8.	Desempeño docente según dimensión motivación.	26
Tabla 9.	Desempeño docente según dimensión estrategias didácticas, medios y materiales.	27
Tabla 10.	Desempeño docente según dimensión evaluación del aprendizaje.	28
Tabla 11.	Liderazgo transformacional según desempeño docente.	29
Tabla 12.	Liderazgo transformacional según motivación.	30
Tabla 13.	Liderazgo transformacional según estrategias didácticas, medios y materiales.	31
Tabla 14.	Liderazgo transformacional según evaluación del aprendizaje.	32
Tabla 15.	Prueba de correlación según Spearman entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente.	33
Tabla 16.	Prueba de correlación según Spearman entre el liderazgo transformacional y la motivación de docente.	34
Tabla 17.	Prueba de correlación según Spearman entre el liderazgo transformacional y las estrategias didácticas, medios y materiales del docente.	35
Tabla 18.	Prueba de correlación según Spearman entre el liderazgo transformacional y la evaluación del aprendizaje del docente.	36

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Distribución de datos según la variable liderazgo transformacional.	21
Figura 2. Liderazgo transformacional según dimensión relación idealizada.	22
Figura 3. Liderazgo transformacional según dimensión consideración individualizada y estimulación intelectual.	23
Figura 4. Liderazgo transformacional según dimensión motivación por inspiración y por contingencia.	24
Figura 5. Distribución de datos según la variable desempeño docente.	25
Figura 6. Desempeño docente según dimensión motivación.	26
Figura 7. Desempeño docente según dimensión estrategias didácticas, medios y materiales.	27
Figura 8. Desempeño docente según dimensión evaluación del aprendizaje.	28
Figura 9. Liderazgo transformacional según desempeño docente.	29
Figura 10. Liderazgo transformacional según motivación.	30
Figura 11. Liderazgo transformacional según estrategias didácticas, medios y materiales.	31
Figura 12. Liderazgo transformacional según evaluación del aprendizaje.	32

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, de una Institución Educativa, Lima 2022. Estudio de tipo básica, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La población y muestra correspondió a 110 estudiantes de una Institución Educativa, Lima 2022. Como instrumentos se utilizaron cuestionarios para cada una de las variables. Los resultados demuestran que el 15,5% de los encuestados perciben un liderazgo transformacional en un nivel deficiente, el 49,1% en un nivel regular y el 35,5% en un nivel óptimo; asimismo el 14,5% de los encuestados perciben un desempeño docente en un nivel malo, el 54,5% en un nivel regular y el 30,9% en un nivel bueno. Es por ello que se concluyó que la variable liderazgo transformacional está relacionada de manera directa y positiva con la variable desempeño docente según la correlación de Spearman de 0.602 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, desempeño docente, educación.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between transformational leadership and teacher performance, Lima Educational Institution 2022. Basic type study, quantitative approach and non-experimental design. The population and sample corresponded to 110 students of a Educational Institution, Lima, 2022. Questionnaires were used as instruments for each of the variables. The results show that 15.5% of respondents perceive transformational leadership at a deficient level, 49.1% at a regular level and 35.5% at an optimal level; likewise, 14.5% of respondents perceive teaching performance at a bad level, 54.5% at a regular level and 30.9% at a good level. That is why it was concluded that the transformational leadership variable is directly and positively related to the teaching performance variable according to the Spearman correlation of 0.602 representing this result as moderate with a statistical significance of $p = 0.000$ being less than 0.01.

Keywords: Transformational leadership, teacher performance, education.

I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo de las funciones dentro de los sistemas educativos no solo se basa en la educación misma sino en los recursos que hay que manejar para que todo los procesos y trabajadores sigan un rumbo hacia los objetivos como en el caso del desempeño de los docentes pieza fundamental en este sistema; pero que la directiva es la encargada de brindarle las condiciones ideales y estrategias adecuadas para que puedan brindar todo su potencial a los estudiantes (Mosquera, 2018).

Asimismo, en un artículo se mencionó que la consideración del liderazgo se desarrolla con gran relevancia en los diversos estudios esto acompañado con la evolución del sistema educativo a nivel mundial, principalmente en los agentes educativos, docentes, directores entre otros. (Macancela y Paredes, 2021). De igual manera se considera que el liderazgo en la educación tiene más posibilidad de generar más posibilidad de lograr la calidad deseada en el ámbito académico, es por ello que la responsabilidad de los líderes ha incrementado en estas instituciones, logrando cumplir con las expectativas de la comunidad, es por ello que el liderazgo es una pieza fundamental si es que se quiere incrementar la calidad en el manejo de la educación (Hernández, 2020).

A nivel internacional el estudio que fundamenta la asociación entre el trabajo del líder y el performance de los docentes es la de Hickman (2017) el cual en su estudio de manifestó que los directivos que tienen las facultades de líderes, generan una mejor relación con sus docentes en base al respeto y el compromiso con lo cual motivan al docente a efectuar un desempeño más adecuado. Otro ejemplo cercano al Ecuador es el estudio desarrollado por Argote (2018) en Perú en la que demuestra asociación significativa entre el desenvolvimiento del líder instruccional y el correspondiente desempeño de maestros, donde la relevancia de estos resultados radica en caracterizar la importancia de la gestión escolar a partir de dos elementos fundamentales: el liderazgo instruccional y el replanteamiento de las implicaciones de la calidad educativa.

En otros estudios desarrollados en el Ecuador, como el de García (2016) donde manifiesta que el liderazgo es una innovación que deben poseer todos los directores de las instituciones educativas y si no se obtienen esto significaría una disminución de la calidad del servicio educativo. De igual manera López y López

(2019) en su estudio evidencian que la gestión con un director que aplica el liderazgo también se asocia con un mejor desempeño docente y por ende un mayor rendimiento escolar, es por ello que hallo que tanto elementos como la gestión escolar, la calidad en la educación y el liderazgo se asocian significativamente (Barba, 2021).

También a nivel nacional en 2020, la emergencia sanitaria provocada por el COVID-19 se ha convertido en un tema de para la política nacional, convirtiéndose en un desafío que requiere diferentes acciones para atender las necesidades emergentes (Cadillo 2021). Una de ellas se refiere al sector educativo, ya que la continuidad de los servicios debe afrontarse desde un enfoque no presencial ya que, a pesar de la experiencia previa, la gravedad de la pandemia está obligando a estrategias y profundizando las preocupaciones en torno a la educación. en desarrollo. Ante esta emergencia, el MINEDU estableció un programa virtual y televisivo con el fin de intervenir y dar seguridad en el desarrollo de la educación del país en espacial para acortar las distancias de las escuelas públicas, pero igualmente cada gestor de las instituciones educativas correspondientes sigue trabajando para adecuar sus recursos a la nueva educación tanto para sus docentes como para sus estudiantes (Tafur y Soria, 2020).

Lo que también se observó en el lugar de estudio en una Institución Educativa, Lima, donde el desempeño docente se ha visto afectado por las ultimas circunstancia de salud, siendo importante el apoyo de la directiva para un mejor manejo de los procesos en favor de una calidad educativa, siendo importante conocer como el liderazgo transformacional repercute en el desempeño de los docentes, a través de las siguientes interrogantes:

Como problema general tenemos ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, en una Institución Educativa, Lima 2022? Y como específicos; (1) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la motivación del docente, en una Institución Educativa, Lima 2022?; (2) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y las estrategias didácticas, medios y materiales del docente, en una Institución Educativa, Lima 2022?; y (3) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la evaluación del aprendizaje del docente, en una Institución Educativa, Lima 2022?;

Por otro lado, en cuanto a la justificación teórica el estudio aportará al conocimiento de los interesados a través de un análisis de información recabada de diferentes fuentes para el conocimiento de lo que implica el liderazgo transformacional y el performance del docente, por otro lado hay una justificación practica debido a que sus resultados permitirán conocer de un manera más exacta como se está desarrollando la problemática de estudio y en base a ello poder brindar las recomendaciones del caso, asimismo el estudio se justifica de manera metodológica porque brindará cuestionarios para la medición delas variables validados y medidos en su confiabilidad para ser de aporte de otras investigaciones que se desarrolle en el mismo contexto.

Por otro lado, se tiene como objetivo general; Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, en una Institución Educativa, Lima 2022. Y como objetivos específicos; (1) Identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la motivación del docente, en una Institución Educativa, Lima 2022; (2) Identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y las estrategias didácticas, medios y materiales del docente, en una Institución Educativa, Lima 2022; y (3) Identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la evaluación del aprendizaje del docente, en una Institución Educativa, Lima 2022.

Finalmente, como hipótesis general; Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, en una Institución Educativa, Lima 2022. Y como hipótesis específicas: (1) Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación del docente, en una Institución Educativa, Lima 2022; (2) Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y las estrategias didácticas, medios y materiales del docente, en una Institución Educativa, Lima 2022; y (3) Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la evaluación del aprendizaje del docente, en una Institución Educativa, Lima 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Como primera parte del capítulo dos se mencionan los siguientes antecedentes nacionales; Guzmán (2019) quien presentó su estudio sobre el liderazgo de los docentes de manera transformacional y el desempeño de los mismos; con el fin de poder brindar un análisis de la asociación que se da entre el liderazgo transformacional y el desarrollo del desempeño que presenta el docente; el tipo de método utilizado es correlación transversal descriptivo; en donde se pudo comprobar que efectivamente las variables presentan con una significancia del 0.000 una relación directa.

Asimismo, se tiene a Solís (2019) con su estudio sobre el nivel del liderazgo en un estilo transformacional y el nivel del desempeño docente, con el propósito de definir dicha relación, con un método descriptivo y cuantitativo, concluyéndose que el liderazgo se relaciona de manera directa con el desempeño del docente con un índice correlacional de 0.523 moderado y positivo.

Otro estudio es el realizado por De la Cruz (2018) sobre el desarrollo del líder transformacional y como ello se asocia con el nivel de trabajo o desempeño del docente, donde el propósito fue describir la asociación entre los elementos investigados. Se utilizaron métodos básicos, descripción de niveles de correlación y diseños transversales no experimentales. La muestra estuvo compuesta por 50 docentes del Cepre-UNCP que recibieron el cuestionario. Se pudo hallar que el líder transformacional tiene una influencia en el desempeño del docente, por lo que se evidenció que el liderazgo transformacional tiene un efecto significativo en el rendimiento educativo.

También se tiene al estudio de Aguilar (2018) que estudió como el liderazgo se asocia con el nivel de desempeño docente, siendo su principal objetivo el definir el nivel de asociación de los elementos mencionados en una institución educativa, donde de acuerdo al análisis estadístico se pudo evidenciar que se presenta una relación directa por lo que el mejoramiento de los niveles del liderazgo transformacional significaría un incremento positivo del desempeño de los docentes además de identificar un resultado positivo en el nivel de rendimiento académico.

Otro estudio es el de Ulfe (2018) que trató el tema del líder transformacional y su asociación con el desempeño docente, siendo el objetivo

encontrar el nivel de correlación entre las mencionadas variables, evidenciándose que el nivel de correlación fue moderado con una significancia del 0.000, lo que indica que un mejor desempeño del docente proviene de un mejor nivel de liderazgo transformacional.

Por otro lado, en el lado internacional se tiene a Rojas (2020) en Chile con su estudio sobre el líder con un estilo transformacional esto de acuerdo a la perspectiva pedagógica, donde el objetivo fue construir la estructura teórica del liderazgo transformacional según el concepto humanístico pedagógico. En donde se halló que este enfoque del liderazgo transformacional brinda diferentes caminos al desarrollo integral y ético que se compromete socialmente con el cambio el progreso siendo un aspecto eficiente en el crecimiento de las instituciones educativas.

Otro estudio es el de Rovira (2020) en Ecuador sobre el liderazgo estilo transformacional y como ello se asocia al desempeño de un grupo de docentes, el cual tuvo el propósito de identificar el nivel del liderazgo en cuanto a su influencia en el desempeño docente, en el cual se encontró que el 87.8% refiere que el liderazgo estudiado influye significativamente en el performance del docente, es por ello que la mayoría refirió que se necesita mayor preparación para mejorar el liderazgo, evidenciando que efectivamente existe una asociación significativa entre los fenómenos de estudio.

Otro trabajo es el de Orellana (2019) en El Salvador, sobre el liderazgo que practica el director en una institución educativa privada y su asociación con el desempeño de los docentes, donde el fin del estudio fue el poder determinar si el liderazgo en sus dimensiones se relaciona con el desempeño mencionado. Donde se halló que los docentes que trabajaron en escuelas con más de siete años de directores mostraron un performance significativo resaltado en el nivel de enseñanza y emoción, así como motivación. Al mismo tiempo, mostraron una menor identificación del estilo transformacional del liderazgo en su institución como elemento motivador.

Otro estudio fue el de Altamirano (2019) en Ecuador sobre el liderazgo transformacional y el desempeño de un grupo de docentes en una institución de educación estatal, donde el propósito de identificar dicha relación, en donde los niveles de la variable en su mayoría con un 45% a 63 % obtuvieron niveles

regulares, es por ello que se concluyó que ambo fenómenos investigados presentaron un nivel de asociación moderado y significativo.

Finalmente se tiene al estudio de Victores (2019) en Ecuador, sobre el liderazgo transformacional e una institución educativa del Ecuador, con el propósito de identificar la relación entre las variables, en donde se obtuvo que el 79.2% perciben el liderazgo en un nivel bueno, donde se llegó a concluir que el nivel de relación entre ambos elementos investigados fue significativo.

Por otro lado, entre las teorías relacionadas con el liderazgo, los autores Tannenbaum y Schmidt (1973) se refirieron a la teoría del liderazgo continuo, que ha revolucionado la forma de entender a los líderes. Anteriormente, la mayoría de ellos se basaban en roles asumidos a priori, los cuales estaban relacionados ante todo con la personalidad del gerente. De esta manera, se da un líder más o menos autoritario, que está siempre y en todas partes. Estos investigadores argumentan que los estilos varían con ciertas fuerzas, desde los propios subordinados como centros de toma de decisiones hasta factores relacionados con la organización, como los estilos de trabajo o las creencias. Proponen siete estilos de gestión, con extremos autoritarios y democráticos, cada uno de los cuales permite una mayor libertad de los empleados a cambio de un menor poder de los directivos (Cerem Comunicación, 2018).

Esta forma de entender la gestión permite adaptarse al entorno, potenciando así el propio liderazgo. No es posible actuar de la misma manera en emergencias que requieren una rápida toma de decisiones o en situaciones donde se requiere consenso entre actores por su complejidad. Por lo tanto, los líderes deben adaptarse a ellos y actuar en consecuencia. Además, se pueden tomar medidas correctivas si es necesario.

Por lo tanto, el liderazgo continuo proporciona una flexibilidad de la que carece la teoría clásica. Es por ello que permite los trabajadores también tengan más libertad de acción autónoma. Por otro lado, una de las novedades, como ya se explicó, es incrementar la interdependencia entre la organización y algunos factores externos. Estos estilos de gestión combinan la presión interna y externa (Cerem Comunicación, 2018).

En cuanto a la conceptualización de la variable Liderazgo Transformacional; el cual es un estilo que permitió los cambios a partir de las necesidades de sus trabajadores o seguidores, además considera que el cambio

individual es posible, lo que incrementaría su desempeño y efectividad en el logro de los objetivos. (Briones, 2015); el liderazgo transformacional, por otro lado, fue introducido por Bass en la década de 1980 e inicialmente no estaba claro relacionados con el entorno escolar. Lo definió en base a las siguientes dimensiones: (a) Carisma: Se compone de referencia e influencia. Un líder carismático inspira e inspira confianza e identificación con la organización; (b) La visión o capacidad para desarrollar la misión, en la que los componentes de la organización se involucran en el logro de las metas que se deben identificar; (c) Consideración individual: preste atención a las diferencias individuales y satisfaga las necesidades diversas; (d) Estimulación intelectual; la cual considera que es factible brindar de manera proporcional a cada miembro de la organización un motivo para que se cambie el modo de pensar, de cuestionar sus procesos y técnicas. Asimismo, la motivación es un impulso que provoca un mayor énfasis en el cumplimiento de las necesidades, y genera un apoyo tanto intelectual como emocionalmente (Santamaria y Miranda, 2010).

También se mencionó que el estilo transformacional se desarrolla con el fundamento del trabajo colaborativo con el fin de reconocer los cambios necesarios, desarrollar visiones para liderar cambios a través de la inspiración y llevar a cabo cambios con miembros entusiastas del equipo. Esto es parte del modelo general de liderazgo. El liderazgo transformador es el acto de los líderes que tiene el propósito de motivar a sus trabajadores para el desarrollo de habilidades en el cumplimiento de los objetivos, es por ello que este líder guía y motiva con resultados inesperados o sorprendentes. Brinda a los empleados la autonomía de un trabajo en particular para que puedan tomar decisiones cuando estén listos. Esto traerá cambios positivos para los seguidores y para toda la organización. (Centro de Postgrado y Negocios de Europa [Ceupe], 2021).

El liderazgo es una estructura compleja y multifactorial que ha sido estudiada durante varios años, si bien existe consenso en que las organizaciones deben alinearse con sus objetivos estratégicos, el liderazgo transformacional crea reacciones emocionales de los seguidores, motiva y actitudes de los líderes ante el apoyo y la resistencia. Es un proceso de cambio de acción (Duitama, 2019).

Asimismo, este liderazgo tiene objetivo de ampliar y elevar los intereses de los seguidores y crear conciencia de las metas institucionales esto más allá

de un sentido individualista. Es por ello que la eficacia de un líder se mide por las opiniones de sus subordinados. Si se siente bien, leal y motivado, se está ante un líder eficaz. Una característica importante es el carisma, conocido como los efectos de la idealización, la estimulación intelectual y la consideración personal. (Duitama, 2019).

Asimismo, como primera dimensión se tiene a la Relación idealizada; se menciona aquí que el comportamiento de los líderes transformacionales es un ejemplo para sus seguidores, es por ello que son admirado por la confianza que generan, es así que los seguidores quieren identificarse con ellos e imitarlos. Siendo que los líderes tienen estas cualidades atendiendo porque consideran la necesidad de los demás. Es por ello que son coherentes y sus acciones se reflejan en el beneficio del grupo de los demás (Bass & Avolio, 1994). Este aspecto del liderazgo puede verse como impacto tanto en el comportamiento como en el observador, relacionados con la relación líder-seguidor (Briones, 2015).

Lo mismo ocurre cuando los líderes dan un buen ejemplo es decir manejan a las personas a través del ejemplo, es por lo cual tienen una consideración de las necesidades de sus trabajadores, pero sin desviarse de los objetivos considerando aspecto como la moralidad y el buen trato, es por lo mismo que el seguidor tratar de imitar al líder (Ceupe, 2021).

Por otro lado, se tiene como segunda dimensión a la Consideración individualizada y estimulación intelectual; Se refiere a la estimulación intelectual en la que los líderes transformacionales inspiran la creatividad y la innovación en los seguidores cuestionando suposiciones, reformulando preguntas, ofreciendo nuevas alternativas de solución y no solo cuestionando a los miembros del equipo por sus errores personales. Solicite a los seguidores soluciones creativas a los problemas (Bass & Avolio, 1994). Asimismo, esto ocurre en el momento en el que el líder motiva a sus trabajadores a tener autonomía, para generar una mayor creatividad e innovación lo cual el líder brinda estrategias para lograrlo en donde hasta los errores se consideran como un aporte del crecimiento (Ceupe, 2021).

La innovación siempre tiene un poco de resistencia por algunos grupos, es por ello que ante una nueva metodología es necesario el tiempo para su aceptación y comprobación de su eficiencia en el campo que se desarrolle, esto

se logra con mayor énfasis a través del trabajo del líder que logra desarrollarse aun en épocas caóticas. (Briones, 2015) Asimismo, la consideración individualizada se refiere al enfoque particular del líder transformacional en las necesidades de su personal. Donde se considera lo siguiente; el generar nuevas oportunidades de aprendizaje favorecer el crecimiento de la organización; el liderazgo debe reconocer la individualidad de todos sus seguidores incluido sus necesidades y deseos; se debe fomentar la comunicación y orientación de forma bidireccional; se debe tener una mayor interacción con los trabajadores o seguidores, se debe escuchar eficazmente y se debe delegar tareas con el fin de brindar empoderamiento en los trabajadores; finalmente se evalúa los procesos y desempeño de los trabajadores en la delegación de las tareas, para observar si es necesario un cambio y en qué nivel está el progreso (Bass y Avolio, 1994).

Y como tercera dimensión se tiene a la Motivación por inspiración y por contingencia; es como los líderes transformadores actúan, inspiran y motivan a otros, y aportan significado y una nueva perspectiva a su trabajo. Pueden despertar el espíritu de equipo. Transmiten entusiasmo y optimismo. Los líderes crean visiones convincentes del futuro para sus seguidores (Briones, 2015). También se menciona que la presencia de ciertos rasgos o comportamientos no garantiza la presencia de un líder. Por lo tanto, este enfoque rompe el plan y establece que se necesita liderazgo en todas las situaciones. Este enfoque de liderazgo es efectivo caso por caso en una variedad de situaciones, ya que los líderes se encuentran en un entorno que evoluciona con sus seguidores (García, 2015).

Con respecto a la teoría del desempeño docente, se mencionó la teoría X-Y de McGregor, la cual refiere que la motivación intrínseca es una preferencia humana natural para buscar y superar desafíos, intereses personales y capacidad de ejercicio. Cuando estamos intrínsecamente motivados, no requieren de una fuerza externa porque la actividad en sí es gratificante. Podría decirse que la teoría conocida como "X e Y" fue desarrollada por Douglas McGregor en su libro de 1960 El aspecto humano de los negocios, basada en las habilidades que poseen los líderes empresariales y cómo a veces influyen en los seguidores y sus compañeros. interacción entre. En esta teoría, el liderazgo se divide en dos estilos, el estilo participativo o "Y" y el estilo autoritario o "X".

Para los autores, se diferenciarán por una serie de rasgos que influyen en el desempeño de los seguidores, así como en sus motivaciones y su relación con los directivos. Martin (2017) señaló que las teorías "X" e "Y" son relevantes para los campos del manejo del recurso humano y la organización empresarial, y tienen una conexión fundamental con el comportamiento humano en estos campos. En la actualidad, diversas teorías de liderazgo se aplican a diversas instituciones educativas, como perfiles de emergencia y calidad. Me parece importante que la aplicación de la teoría administrativa al campo de la educación alcance las metas propuestas y que los miembros participantes sean protagonistas de los grandes cambios en el campo. McGregor cree que el pensamiento de los gerentes puede tomar dos formas. La teoría X proporciona a los gerentes muchas causas bien conocidas del desempeño organizacional deficiente (Flores y Muñoz, 2018).

La teoría X es importante porque permite a los gerentes lograr metas a través de estándares para que no exista favoritismo ni preferencia y se realice la documentación o trabajo requerido sin que nadie ni ningún empleador pida o reproche, lamentablemente necesitan que los docentes sean tratados de esta manera por un mejor ambiente de trabajo. La teoría empresarial de mediados de siglo ató a la gran mayoría de los empleados a trabajos limitados que no usaban sus habilidades, los hizo reacios a asumir responsabilidades, favoreció la pasividad y eliminó el significado del trabajo. Disminución de habilidades, competencias y expectativas de los docentes que deben cambiar conceptos sobre motivación y liderazgo educativo (Flores y Muñoz, 2018).

López (2015), afirmó que, según esta teoría, las organizaciones deben controlar, monitorear y motivar adecuadamente a los trabajadores para el cumplimiento de sus tareas. Hay reglas claras para esto. Todos deberían saber cómo mejorar la calidad de la educación a través de la práctica. Si los maestros desobedecen las órdenes dadas, deben ser sancionados, restableciéndose el orden y la disciplina. Evitar preocupaciones o memorandos fue la principal motivación de los miembros de la agencia. Este tipo de tutorías tiene ciertas ventajas en algunas situaciones, ya que puede dar una solución eficaz rápidamente, y si las tutorías se entregan correctamente al profesor, se aceptan de buena fe (Flores y Muñoz, 2018).

Como segunda variable se desarrolla al Desempeño docente; García y Hermoza (2017) que son una serie de acciones y comportamientos derivados de la existencia de los hechos educativos, de su complejidad y de las responsabilidades que la sociedad le impone según su carácter educativo, las necesidades de su población y la propia organización de la sociedad. También sirve como una acción planificada que los maestros deben usar herramientas de enseñanza y disciplina apropiadas, comprender a su población objetivo y comprender las condiciones ambientales. (Ayarza y González, 2007) De igual forma, el desempeño educativo es un término determinado por varios aspectos. Por supuesto, se refiere a un acto en particular que corresponde a la propia práctica de la profesión. (Martínez y Lavín, 2017) Esto también se aplica a todas las acciones que una persona realiza en consecuencia, se designa como responsabilidad y se mide por su desempeño. El desempeño educativo profesional también se denomina desempeño docente donde sus habilidades educativas pueden guiar, guiar y evaluar el proceso de aprendizaje de los estudiantes que necesitan dominar tareas y funciones educativas específicas (Martínez et al., 2016).

Por otro lado, como primera dimensión se tiene a la Motivación; el cual es un aspecto muy relevante en todas las actividades de la vida, como la educación y el mundo laboral, ya que es un elemento central que orienta el comportamiento y, por lo tanto, impulsa las acciones y objetivos de las personas. A nivel pedagógico, la motivación debe verse como una estrategia positiva para aprender y continuar el aprendizaje autodirigido. Etimológicamente, proviene del latín motivo que está relacionada con la motivación de una persona para actuar (García y Hermoza, 2017).

Asimismo, se considera un proceso que enfatiza la motivación, el manejo y la duración del entusiasmo de una persona por el logro de metas. Tiene componentes básicos como el impulso, la persistencia y el esfuerzo. De estos, el primero se entiende como la voluntad o iniciación que exhibe una persona para lograr una meta, y una vez lograda la meta, se realizará su motivación. La persistencia, por otro lado, se define como la duración de empujar o trabajar hacia una meta (Rojas, 2019).

También son impulsos en algunas personas, provocados por estímulos externos o internos. La forma en que los individuos se motivan no es igual para

todas las personas, dependiendo de sus necesidades y deseos además del entorno en el cual se desarrollan. Es así que el proceso de la motivación se indica cuando se identifica la necesidad del individuo, así como sus problemas que le generan un comportamiento erróneo y poco productivo (Cubas, 2016).

Como segunda dimensión a las Estrategias didácticas, medios y materiales; donde se menciona que los libros de texto se utilizan a menudo como vínculos o conexiones entre profesores y alumnos y la misma realidad. Idealmente, toda la educación y el aprendizaje están vinculados a la vida real, pero no siempre es posible, por lo que utilizamos una variedad de medios, recursos o materiales que actúan como un puente hacia la vida real. Por tanto, los libros de texto reemplazan la realidad y avalan su objetivación y tratan de expresarla de la mejor manera posible (García y Hermoza, 2017).

Finalmente, como tercera dimensión se tiene a la Evaluación del aprendizaje; es un proceso sistemático de investigación y comprensión de la realidad de la educación con el fin de emitir un juicio de valor, tomar decisiones y mejorar. Es decir, la evaluación debe ser un proceso de planificación racional siendo parte del desarrollo instruccional, no debe entenderse como una instrucción educativa en diseño y desarrollo instruccional aislado, improvisado o independiente para la exploración y comprensión de la realidad. (García y Hermoza, 2017).

El desempeño de los empleados consta de dos componentes: uno es el comportamiento en el rol (formal), es decir, el desempeño de las funciones implícitas en la definición del puesto, y el otro es la actividad voluntaria (informal), es decir, el comportamiento que va más allá de la definición del puesto. Los componentes voluntarios tienen muchos nombres, incluido el comportamiento prosocial, el comportamiento fuera de rol, pero la definición más utilizada hoy en día es el comportamiento de ciudadanía organizacional (OCB). Nuevamente, este desempeño se refiere a todas las actividades de los maestros fuera de sus descripciones formales de trabajo para las escuelas, el personal y los estudiantes que están diseñadas para hacer avanzar a la organización y lograr sus objetivos (Abu y Arar, 2020).

Estudios previos han establecido un vínculo directo (Abu Nasra y Heilbrunn, 2015) y un enlace indirecto (Arar y Abu Nasra, 2017) entre el estilo de liderazgo de los directores y el desempeño docente. Los efectos indirectos se

centraron en varios mediadores potenciales, incluida la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la confianza en los supervisores y la equidad procesal, y encontraron efectos positivos entre estas variables. Sin embargo, el estudio no incorporó un factor clave, las percepciones de los docentes sobre sus profesiones.

Por otro lado, en el contexto del cruce de las variables se menciona que el desempeño laboral óptimo de los empleados solo puede ocurrir si los líderes de una empresa pueden administrar sus recursos humanos en recursos humanos confiables. Los líderes son individuos con contribuciones importantes para crear situaciones propicias y de apoyo en el entorno laboral. Cada líder es único con diferentes talentos, una empresa necesita tener un mapeo de talentos para posiciones estructurales seleccionadas. El mapeo de talento se utiliza para identificar candidatos líderes que tengan competencias y encajen en la cultura y ambiente laboral de la empresa, de manera que se espere que mejoren el desempeño laboral de los colaboradores (Eliyana, et al., 2019).

El estilo de liderazgo se está investigando ampliamente en relación con el desempeño laboral, conocido como liderazgo transformacional y transaccional (Advani y Abbas, 2015). El liderazgo transformacional es un sistema de cambio y transformación de personas. Algunos estudios previos mostraron que existe un efecto significativo entre el liderazgo transformacional en el desempeño laboral de los empleados (Al-Amin, 2017), en la otra investigación Almutairi (2016) encontraron que existe un efecto de mediación del compromiso organizacional en el desarrollo del líder de estilo transformacional y el performance del trabajador, asimismo Bass, Sundi (2015), refirieron que este líder genera una mayor motivación en los trabajadores para realizar un mejor desempeño.

Asimismo, la literatura sobre la implementación de innovaciones ha tratado de identificar los factores que facilitan e impiden que los empleados objetivo implementen y utilicen con éxito las innovaciones. Se han considerado una variedad de factores a través de los niveles organizacionales, de grupo de trabajo e individuales. Por ejemplo, los predictores del éxito de la implementación a nivel organizacional incluyen la estructura, la estrategia, los recursos financieros y la cultura organizacional. Las características del grupo de trabajo que predicen la adopción de la innovación incluyen la estructura del equipo, el clima del equipo y características de los miembros del equipo. Las características

de los miembros del personal a nivel individual que predicen la implementación incluyen la personalidad, la motivación, la capacidad cognitiva y las características del trabajo (Farahnak et al., 2020).

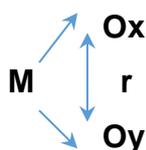
El papel del liderazgo ha sido un énfasis particular en las teorías de implementación. Por ejemplo, el Marco de Institucionalización de Comportamientos de Liderazgo para la Práctica Basada en la Evidencia (Stetler et al., 2014) describe la naturaleza dinámica de varios comportamientos observables que los líderes en múltiples niveles pueden promulgar para mejorar la implementación exitosa de la práctica basada en la evidencia. (EBP), definida como aquellas prácticas innovadoras que integran la mejor evidencia de investigación con la experiencia clínica y los valores del paciente. Como otro ejemplo, Aarons et al. (2014) han enfatizado la importancia de los líderes de primer nivel en el proceso de implementación. Propusieron que los líderes que promulgan comportamientos específicos de liderazgo de implementación y liderazgo transformacional mejoran el clima propicio para la implementación y el sostenimiento (Aarons, et al., 2014). El papel crítico del liderazgo para la efectividad de la implementación también ha sido respaldado por investigaciones empíricas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio es básica el cual tiene el fin de lograr y aportar conocimientos que formen la base para trabajos académicos más sofisticados. (Hernández y Mendoza, 2018). En el caso del enfoque es el cuantitativo caracterizado por el desarrollo de su investigación través del uso de datos estadísticos para descubrir como es el comportamiento del fenómeno en estudio y poder realizar predicciones (Dzul, 2015).

Asimismo, el diseño el trabajo es el no experimental de corte transversal, caracterizado por no modificar las variables intencionalmente, sino de observar su comportamiento en su medio natural en un lugar y tiempo establecidos (Hernández y Mendoza, 2018). Representado en el siguiente diagrama:



Interpretando el diagrama tenemos:

M = Muestra de estudio

Ox = Liderazgo transformacional

Oy = Desempeño docente

r = Relación entre variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo Transformacional

Definición conceptual: Es un estilo que permite los cambios a partir de las necesidades de sus trabajadores o seguidores, además considera que el cambio individual es posible, lo que incrementaría su desempeño y efectividad en el logro de los objetivos. (Briones, 2015)

Definición operacional: Se utilizó un cuestionario adaptado del autor (Briones, 2015) que constan de 15 ítems, considerando 3 dimensiones: Relación idealizada, Consideración individualizada y estimulación intelectual, y Motivación por inspiración y por contingencia, además, fue medido con una escala de Likert.

Indicadores:

Relación idealizada: Son respetuosos, Buenos modales, profesionales, inspira confianza, Solucionan problemas, Ética profesional y moral.

Consideración individualizada y estimulación intelectual (Atiende necesidades: Escucha y presta atención, Interactúan de manera, personalizada, Fomentan la creatividad e innovación y facilita el aprendizaje, Respetuoso de las ideas de los demás, No tienen miedo a errores.

Motivación por inspiración y por contingencia: Motivador e inspiran confianza, promotores del trabajo en equipo (círculos de estudio), demuestra entusiasmo y optimismo, visión de futuro, toma de decisiones.

Escala de medición: Ordinal

Totalmente de acuerdo (5)

De acuerdo (4)

Mediana mente de acuerdo (3)

En desacuerdo (2)

Totalmente en desacuerdo (1)

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual: García y Hermoza (2017) son una serie de acciones y comportamientos derivados de la existencia de los hechos educativos, de su complejidad y de las responsabilidades que la sociedad le impone según su carácter educativo, las necesidades de su población y la propia organización de la sociedad.

Definición operacional: Se utilizó un cuestionario Adaptado de (García y Hermoza, 2017) de 18 ítems, considerando 3 dimensiones: Motivación, estrategias didácticas, medios y materiales y Evaluación del aprendizaje además fue medido con una escala de Likert.

Indicadores

Motivación: Interés; voluntad y disciplina

Estrategias didácticas, medios y materiales: Métodos y técnicas, Organizadores, Medios.

Evaluación del aprendizaje: Planificación, elaboración, evaluación.

Escala de medición

Malo (18-41)

Regular (42-65)

Bueno (66-90)

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: conjunto de individuos que presentan características similares ideales para el estudio de fenómenos sociales (Hernández y Mendoza, 2018) En el trabajo se constituyó de 154 estudiantes.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

Estudiantes que desearon participar en el estudio

Estudiantes de una Institución Educativa, Lima 2022

Estudiantes de secundaria

Criterios de exclusión

Estudiantes que no desearon participar en el estudio

Estudiantes de una Institución Educativa, Lima 2022

Estudiantes de primaria

Muestra: Es una colección o porción representativa extraída de una población los cuales presentan una similitud en sus características (Hernández y Mendoza, 2018). Para determinar el tamaño de la muestra se aplicó la siguiente fórmula, obteniendo una muestra de 110 estudiantes como muestra:

$$n = \frac{N \cdot Z^2(p \cdot q)}{(N - 1)E^2 + Z^2(p \cdot q)}$$

Dónde:

- N : Población (154)
Z : Nivel de confianza (95%: 1.96)
P : Probabilidad de éxito (0.5)
Q : Probabilidad de fracaso (0.5)
E : Error estándar (0.05)

Reemplazando:

$$n = \frac{154 \times 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}{(154 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}$$

n= 110 estudiantes

Muestreo: Probabilístico, aleatorio simple, ya que se obtuvo la cantidad de la muestra mediante la ecuación de poblaciones finitas con lo cual se obtuvo la cantidad y aleatoria simple porque los integrantes de dicha cantidad fueron elegidos al azar. (Dzul, 2015).

Unidad de análisis: Estudiantes de una Institución Educativa, Lima , 2022.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se trabajó con la encuesta la cual es una estructura ordenada que permite una rápida recolección de datos (Hernández et al., 2014).

Para el liderazgo transformacional se utilizó un cuestionario elaborado por los autores (Briones, 2015), compuesto por 15 ítems distribuidos en 3 dimensiones: Relación idealizada (4 ítems), Consideración individualizada y estimulación intelectual (6 ítems), y Motivación por inspiración y por contingencia (5 ítems).

Para el desempeño docente, se utilizó un cuestionario, adaptado de (García y Hermoza, 2017), compuesto por 18 ítems considerando 3 dimensiones: Motivación con 6 ítems. Estrategias didácticas, medios y materiales con 6 ítems y Evaluación del aprendizaje con 6 ítems.

En esta encuesta, la validez de los instrumentos se realizó a través de tres juicios de expertos, en base a tres conceptos: relevancia, relevancia y claridad, indicando si hay o no “Hay Suficiencia”

Tabla 1.

Validez del instrumento por juicio de expertos

Expertos (Nombres y apellidos)	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Condición
Dr. Yolanda Josefina, Huayta Franco	SI	SI	SI	Aplicable
Dr. Marco Antonio Candia Menor	SI	SI	SI	Aplicable
Dr. Darién Barramedo Rodríguez Galán	SI	SI	SI	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

En el caso de la confiabilidad se aplicó el alfa de Cronbach con un piloto de 20 individuos en donde se obtuvo que el cuestionario de liderazgo transformacional es confiable al 0.864 y el desempeño docente al 0.884 ambos índices demuestran una alta confiabilidad de los instrumentos.

Tabla 2.

Confiabilidad variables liderazgo transformacional y desempeño docente

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Liderazgo transformacional	,864	15
Desempeño docente	,884	18

Fuente: Elaboración propia

3.5 Procedimientos

Se realizó una solicitud al director de una Institución Educativa, Lima para la licencia de la herramienta de recolección de datos, en el año 2022. Posteriormente, se entrevistará a los estudiantes para explicar los objetivos de aprendizaje, y nuevamente, la aplicación de los instrumentos se hizo de forma presencial por grupo pequeños de la muestra en días hábiles. Asimismo, la investigación se realizará utilizando y cumpliendo la bioseguridad establecida por la pandemia, y la persona que realice la investigación traerá herramientas como mascarillas, mandiles, etc., además de esterilizar el bolígrafo, que será utilizado por los estudiantes para evitar cualquier contaminación.

La información obtenida será luego procesada mediante la codificación de las respuestas para estructurar la base de datos, las cuales fueron analizadas descriptiva y de manera inferencial mediante los procedimientos mencionados en los siguientes puntos.

3.6 Método de análisis de datos

Luego de la codificación de las respuestas y la elaboración de la base de datos, esta se tabuló en el programa SPSS 25.0 para obtener tablas de frecuencia y barras que ayuden a describir y analizar el cuadro de resultados. Para comprobar las hipótesis, se utilizó la estadística de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

El trabajo respeta la credibilidad de resultados, la medición de variables, los valores impuestos por la institución y la ética de todo tipo de diversidad como la política, el derecho, la identidad y la privacidad. Además de respetar el Reglamento de Investigación de la Universidad César Vallejo y la 7ª Edición del formato APA, respetaremos a los creadores de toda la información proporcionada en el estudio.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 3.

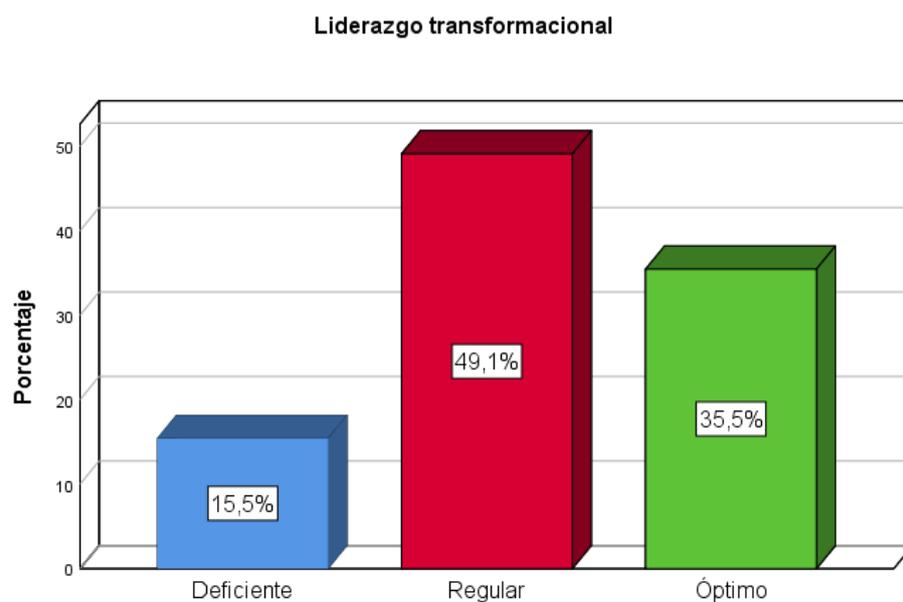
Distribución de datos según la variable liderazgo transformacional.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	17	15,5
Regular	54	49,1
Óptimo	39	35,5
Total	110	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 1.

Distribución de datos según la variable liderazgo transformacional.



Podemos observar que el 15.5% de los encuestados considera que el liderazgo transformacional es deficiente, el 49.1% es regular y el 35.5% que es óptimo.

Tabla 4.

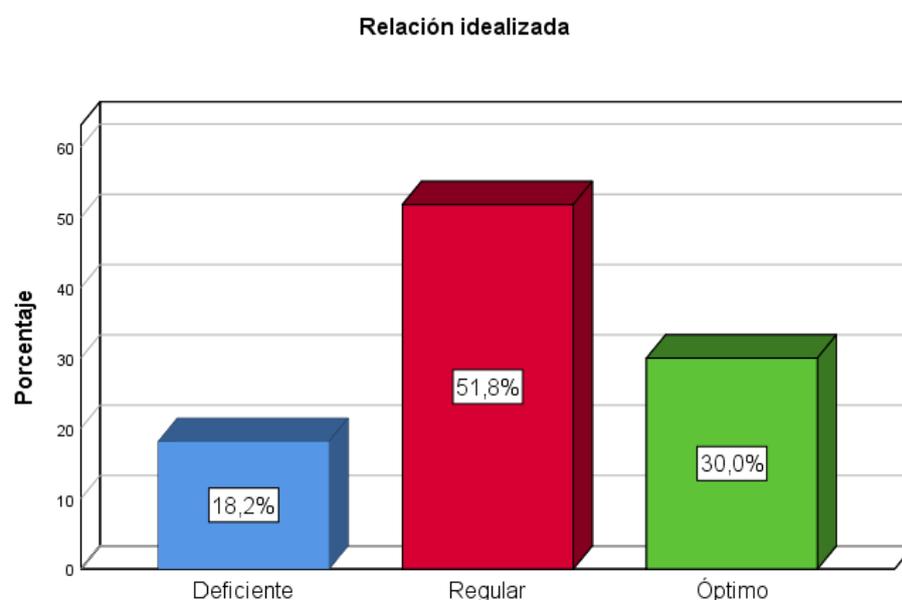
Liderazgo transformacional según dimensión relación idealizada.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	20	18,2
Regular	57	51,8
Óptimo	33	30,0
Total	110	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 2.

Liderazgo transformacional según dimensión relación idealizada.



Podemos observar que el 18.2% de los encuestados considera que el liderazgo transformacional en su dimensión relación idealizada es deficiente, el 51.8% es regular y el 30.0% que es óptimo.

Tabla 5.

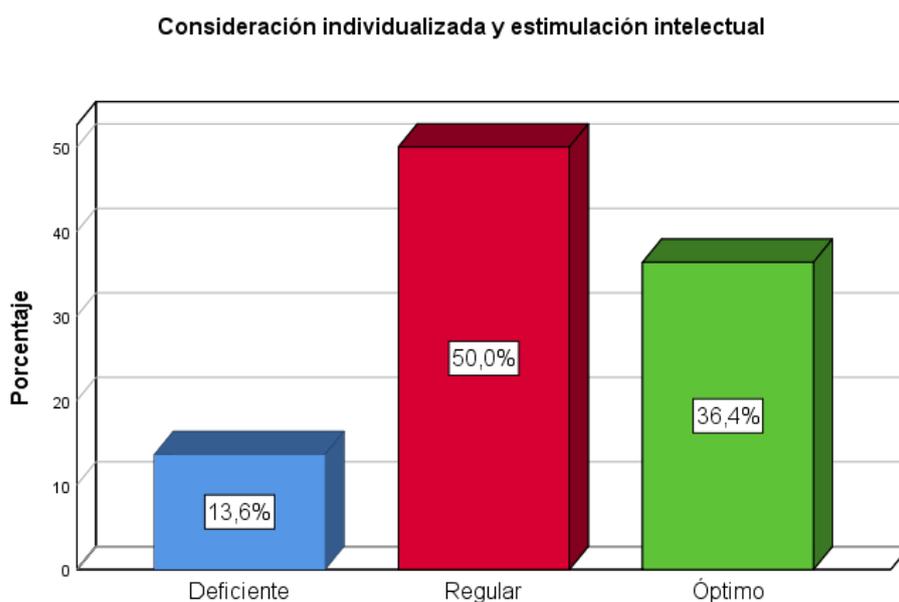
Liderazgo transformacional según dimensión consideración individualizada y estimulación intelectual.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	15	13,6
Regular	55	50,0
Óptimo	40	36,4
Total	110	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 3.

Liderazgo transformacional según dimensión consideración individualizada y estimulación intelectual.



Podemos observar que el 13.6% de los encuestados considera que el liderazgo transformacional en su dimensión consideración individualizada y estimulación intelectual es deficiente, el 50.0% es regular y el 36.4% que es óptimo.

Tabla 6.

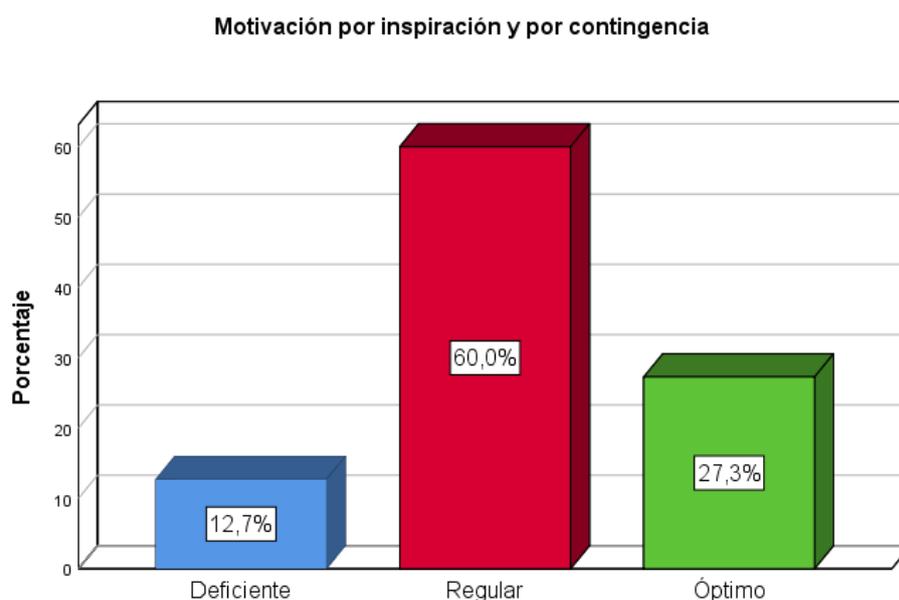
Liderazgo transformacional según dimensión motivación por inspiración y por contingencia.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	14	12,7
Regular	66	60,0
Óptimo	30	27,3
Total	110	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 4.

Liderazgo transformacional según dimensión motivación por inspiración y por contingencia.



Podemos observar que el 12.7% de los encuestados considera que el liderazgo transformacional en su dimensión motivación por inspiración y por contingencia y estimulación intelectual es deficiente, el 60.0% es regular y el 27.3% que es óptimo.

Tabla 7.

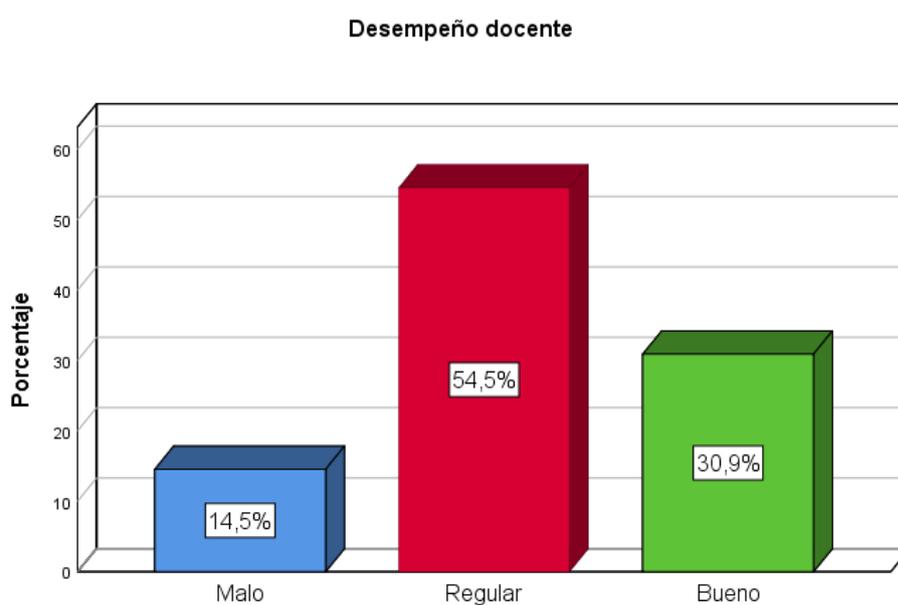
Distribución de datos según la variable desempeño docente.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	16	14,5
Regular	60	54,5
Bueno	34	30,9
Total	110	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 5.

Distribución de datos según la variable desempeño docente.



Podemos observar que el 14.5% de los encuestados considera que el desempeño docente es malo, el 54.5% es regular y el 30.9% que es bueno.

Tabla 8.

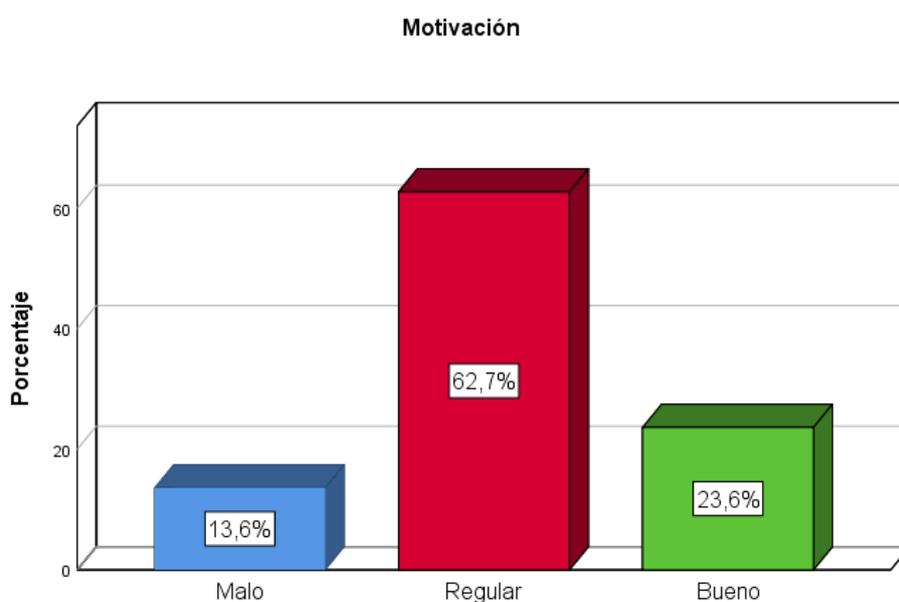
Desempeño docente según dimensión motivación.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	15	13,6
Regular	69	62,7
Bueno	26	23,6
Total	110	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 6.

Desempeño docente según dimensión motivación.



Podemos observar que el 13.6% de los encuestados considera que el desempeño docente en su dimensión motivación es malo, el 62.7% es regular y el 23.6% que es bueno.

Tabla 9.

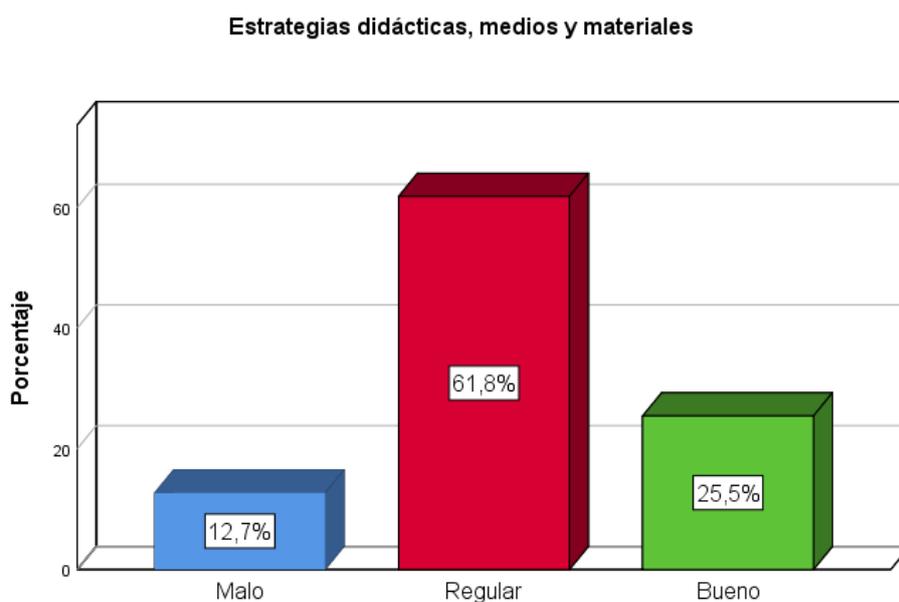
Desempeño docente según dimensión estrategias didácticas, medios y materiales.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	14	12,7
Regular	68	61,8
Bueno	28	25,5
Total	110	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 7.

Desempeño docente según dimensión estrategias didácticas, medios y materiales.



Podemos observar que el 12.7% de los encuestados considera que el desempeño docente en su dimensión estrategias didácticas, medios y materiales es malo, el 61.8% que es regular y el 25.5% que es bueno.

Tabla 10.

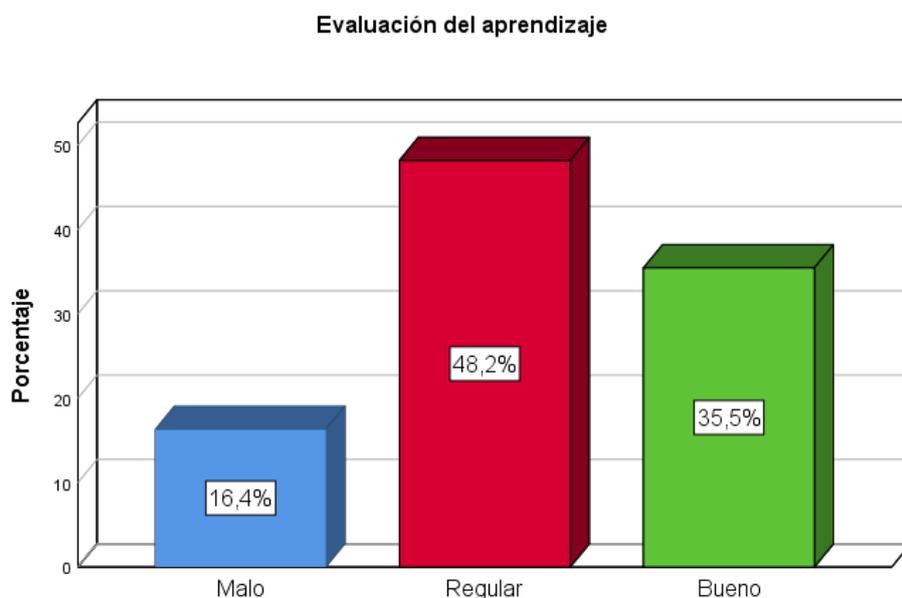
Desempeño docente según dimensión evaluación del aprendizaje.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	18	16,4
Regular	53	48,2
Bueno	39	35,5
Total	110	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 8.

Desempeño docente según dimensión evaluación del aprendizaje.



Podemos observar que el 16.4% de los encuestados considera que el desempeño docente en su dimensión evaluación del aprendizaje es malo, el 48.2% que es regular y el 35.5% que es bueno

Tabla 11.

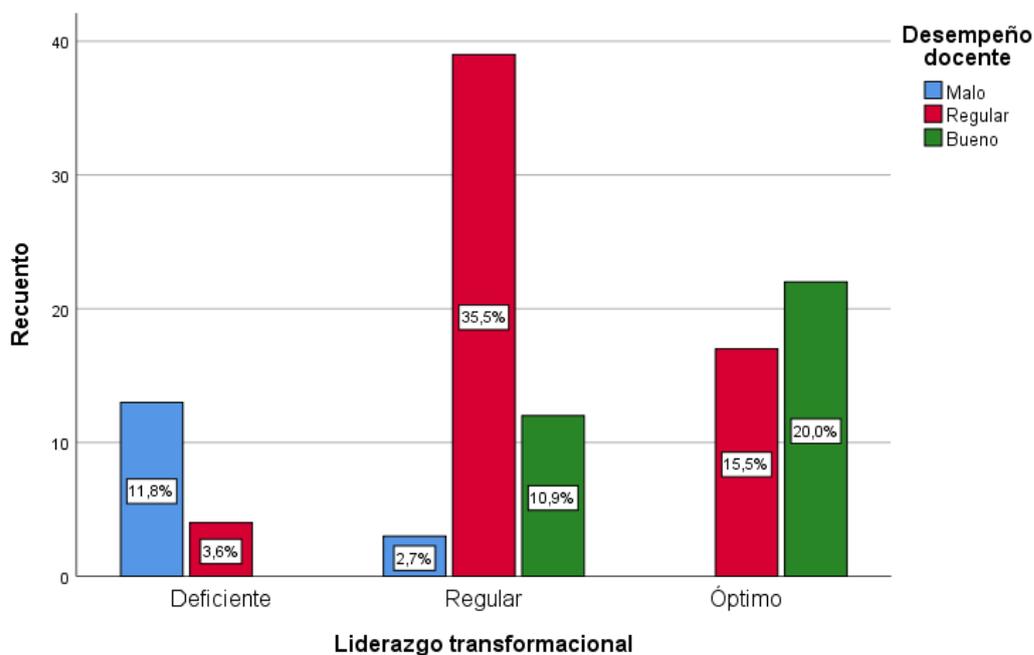
Liderazgo transformacional según desempeño docente.

Liderazgo transformacional	Desempeño docente							
	Malo	%	Regular	%	Bueno	%	Total	%
Deficiente	13	4	0	17	13	4	0	17
Regular	11,8%	3,6%	0,0%	15,5%	11,8%	3,6%	0,0%	15,5%
Óptimo	3	39	12	54	3	39	12	54
Total	2,7%	35,5%	10,9%	49,1%	2,7%	35,5%	10,9%	49,1%

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 9.

Liderazgo transformacional según desempeño docente.



Al vincular el liderazgo transformacional con el desempeño docente, se encontró que en el grupo con peor percepción de liderazgo, el 11,8% calificó el desempeño como malo y el 3,6% como promedio. Entre el grupo que calificó el liderazgo como normal, el 2,7 % lo calificó como de bajo rendimiento, el 35,5 % lo calificó como normal y el 10,9 % lo calificó bien. Entre el grupo que calificó el liderazgo en el mejor nivel, el 15,5% calificó el desempeño como normal y el 20,00% lo calificó como bueno.

Tabla 12.

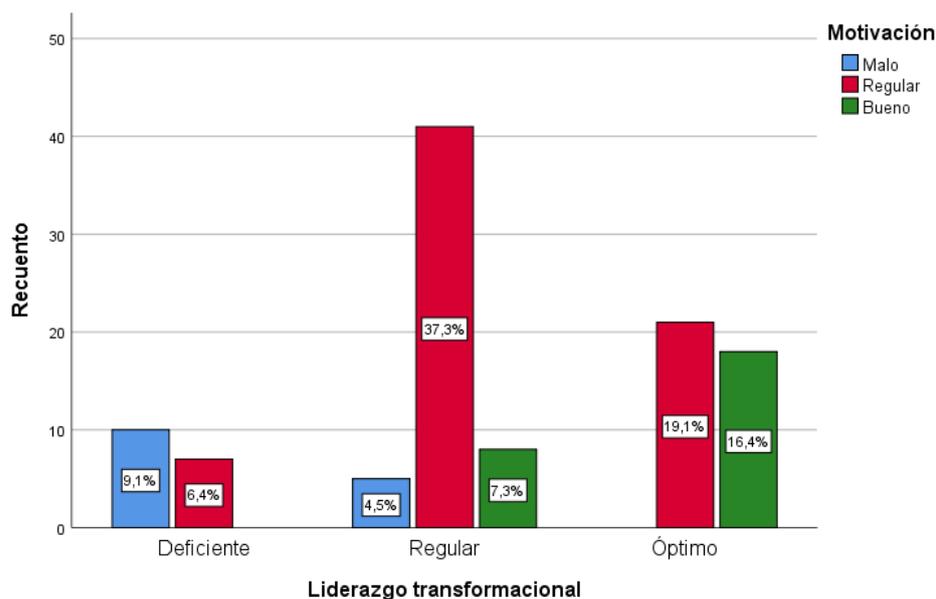
Liderazgo transformacional según motivación.

			Motivación			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Liderazgo transformacional	Deficiente	Recuento	10	7	0	17
		% del total	9,1%	6,4%	0,0%	15,5%
	Regular	Recuento	5	41	8	54
		% del total	4,5%	37,3%	7,3%	49,1%
	Óptimo	Recuento	0	21	18	39
		% del total	0,0%	19,1%	16,4%	35,5%
Total	Recuento	15	69	26	110	
	% del total	13,6%	62,7%	23,6%	100,0%	

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 10.

Liderazgo transformacional según motivación.



Cuando se vinculó el liderazgo transformacional con la motivación, se encontró que entre el grupo que calificó los niveles de liderazgo como malos, el 9,1% calificó los niveles de motivación como malos y el 6,4% como normales. En el grupo con liderazgo percibido normal, el 4,5% calificó los niveles de motivación como malos, el 37,3% como normales y el 7,3% como buenos. Entre el grupo que calificó el liderazgo en el mejor nivel, el 19,1% calificó la motivación como normal y el 16,4% como buena.

Tabla 13.

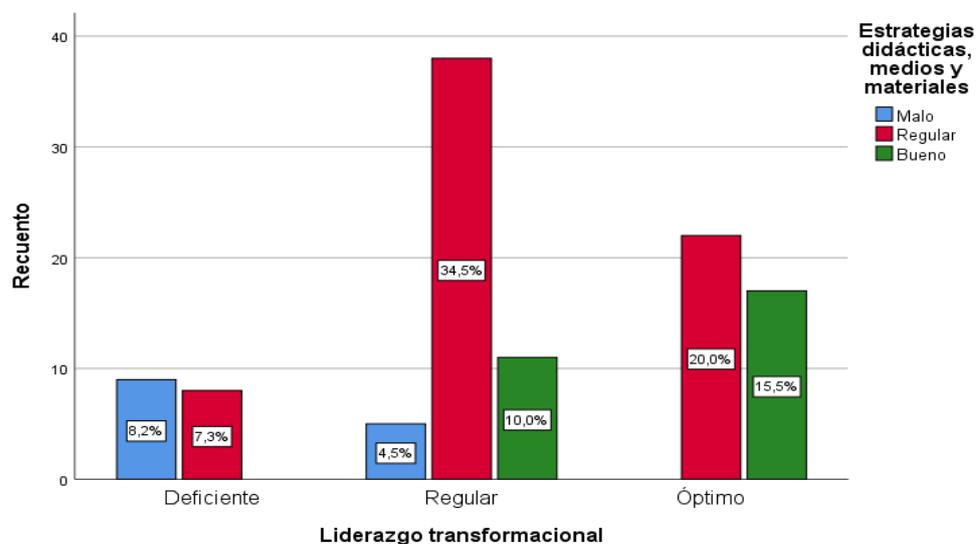
Liderazgo transformacional según estrategias didácticas, medios y materiales.

		Estrategias didácticas, medios y materiales				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Liderazgo transformacional	Deficiente	Recuento	9	8	0	17
		% del total	8,2%	7,3%	0,0%	15,5%
	Regular	Recuento	5	38	11	54
		% del total	4,5%	34,5%	10,0%	49,1%
	Óptimo	Recuento	0	22	17	39
		% del total	0,0%	20,0%	15,5%	35,5%
Total	Recuento	14	68	28	110	
	% del total	12,7%	61,8%	25,5%	100,0%	

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 11.

Liderazgo transformacional según estrategias didácticas, medios y materiales.



Al vincular el liderazgo transformacional con las estrategias, los medios y los materiales de instrucción, se encontró que el 8,2 % de los que calificaron el liderazgo fueron deficientes, en comparación con un promedio del 7,3 %. En el grupo con un nivel medio de percepción de liderazgo, el 4,5 % calificó las estrategias didácticas, los métodos y materiales didácticos como deficientes, el 34,5 % como regulares y el 10,0 % como buenos. En el grupo que calificó el liderazgo en el mejor nivel, el 20,0% calificó las estrategias, herramientas y materiales didácticos como normales y el 15,5% como bueno.

Tabla 14.

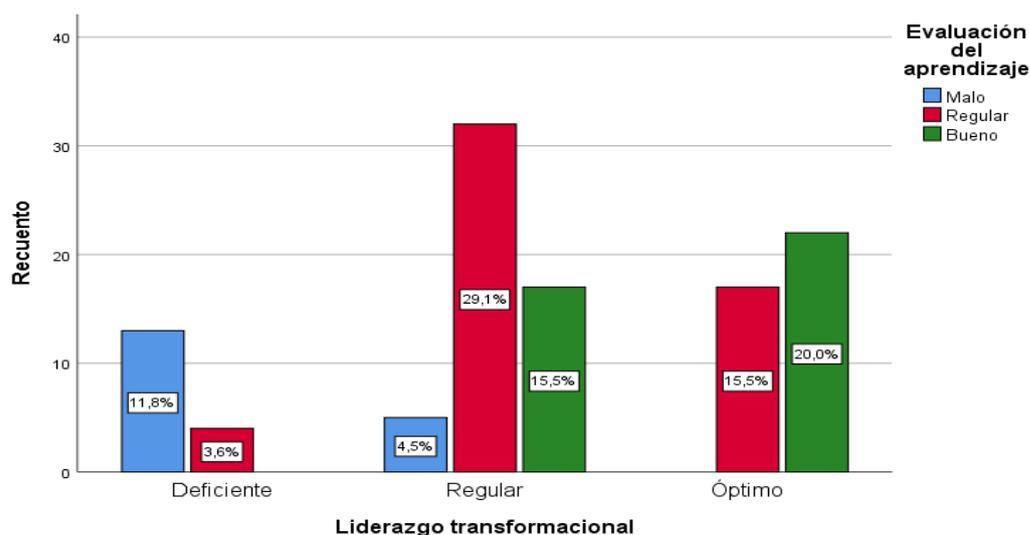
Liderazgo transformacional según evaluación del aprendizaje.

			Evaluación del aprendizaje			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Liderazgo transformacional	Deficiente	Recuento	13	4	0	17
		% del total	11,8%	3,6%	0,0%	15,5%
	Regular	Recuento	5	32	17	54
		% del total	4,5%	29,1%	15,5%	49,1%
	Óptimo	Recuento	0	17	22	39
		% del total	0,0%	15,5%	20,0%	35,5%
Total	Recuento	18	53	39	110	
	% del total	16,4%	48,2%	35,5%	100,0%	

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 12.

Liderazgo transformacional según evaluación del aprendizaje.



Cuando se vinculó el liderazgo transformacional con las evaluaciones de aprendizaje, se encontró que el 11,8 % del grupo con liderazgo deficiente calificó las evaluaciones de aprendizaje como malas y el 3,6 % como promedio. Entre los grupos que calificaron los niveles de liderazgo como normales, el 4,5 % calificó las evaluaciones de aprendizaje como malas, el 29,1 % las calificó como normales y el 15,5 % las calificó como buenas. En el grupo que calificó el liderazgo en el mejor nivel, el 15,5 % calificó las evaluaciones de aprendizaje como normales y el 20,0 % calificó las evaluaciones de aprendizaje como buenas.

Contrastación de las hipótesis

Hipótesis principal

Ho: No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en una Institución Educativa, Lima, 2022.

Ha: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en una Institución Educativa, Lima, 2022.

Tabla 15

Prueba de correlación según Spearman entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente.

			Liderazgo transformacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,602**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,602**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se observa una relación directa entre los fenómenos investigados según la correlación de Spearman con un coeficiente de 0.602 significativa al 0.000, aprobándose la hipótesis alterna y rechazando su nula.

Hipótesis específica 1.

Ho: No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación del docente, en una Institución Educativa, Lima, 2022.

Ha: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación del docente, en una Institución Educativa, Lima, 2022.

Tabla 16

Prueba de correlación según Spearman entre el liderazgo transformacional y la motivación de docente.

		Liderazgo transformacional		Motivación	
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,552**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	110	110	
	Motivación	Coeficiente de correlación	,552**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	110	110	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se observa una relación directa entre los fenómenos investigados según la correlación de Spearman con un coeficiente de 0.552 significativa al 0.000, aprobándose la hipótesis alterna y rechazando su nula.

Hipótesis específica 2.

Ho: No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y las estrategias didácticas, medios y materiales del docente en una Institución Educativa, Lima, 2022.

Ha: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y las estrategias didácticas, medios y materiales del docente en una Institución Educativa, Lima, 2022.

Tabla 17

Prueba de correlación según Spearman entre el liderazgo transformacional y las estrategias didácticas, medios y materiales del docente.

			Liderazgo transformacional	Estrategias didácticas, medios y materiales
Rho de Spearman	Liderazgo transformacion al	Coeficiente de correlación	1,000	,487**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Estrategias didácticas, medios y materiales	Coeficiente de correlación	,487**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se observa una relación directa entre los fenómenos investigados según la correlación de Spearman con un coeficiente de 0.487 significativo al 0.000, aprobándose la hipótesis alterna y rechazando su nula.

Hipótesis específica 3.

Ho: No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la evaluación del aprendizaje del docente, en una Institución Educativa, Lima, 2022.

Ha: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la evaluación del aprendizaje del docente, en una Institución Educativa, Lima, 2022.

Tabla 18

Prueba de correlación según Spearman entre el liderazgo transformacional y la evaluación del aprendizaje del docente.

		Evaluación del aprendizaje	
		Liderazgo transformacional	
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,547**
		N	110
Evaluación del aprendizaje	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	,547**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	110

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se observa una relación directa entre los fenómenos investigados según la correlación de Spearman con un coeficiente de 0.547 significativa al 0.000, aprobándose la hipótesis alterna y rechazando su nula.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general del estudio Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, en una institución educativa, Lima, 2022 se logró hallar a través de la comprobación de su hipótesis general que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, según la correlación de Spearman de 0.602 significativa al 0.000.

Lo que concuerda con el estudio de Guzmán (2019), quien presentó su estudio sobre el liderazgo de los docentes de manera transformacional y el desempeño de los mismos; pudiendo comprobar que efectivamente las variables presentan una significancia del 0.000 con una relación directa. Similar al estudio de Solís (2019) sobre el nivel del liderazgo en un estilo transformacional y el nivel del desempeño docente, donde encontró una relación directa con un índice correlacional de 0.523 moderado y positivo.

Esto también es consistente con la investigación realizada por De la Cruz (2018), donde encontró que el líder transformacional tiene una influencia en el desempeño del docente, por lo que se evidencio que el liderazgo transformacional tiene un efecto significativo en el rendimiento educativo. Estos resultados son consistentes con los obtenidos de nuestra investigación que observó cómo el liderazgo transformacional se asocia con el desempeño docente.

También hay una concordancia con el estudio de Ulfe (2018), donde hallo que la significancia en la relación entre las variables estudiadas es moderada por lo que concluyó que a mayor desarrollo del liderazgo transformacional mayor será el desempeño de los docentes. Similar a los resultados obtenidos por Altamirano (2019) en Ecuador, donde los niveles del liderazgo transformacional y el desempeño en su mayoría con un 45% a 63 % obtuvieron niveles regulares, es por ello que concluyó que ambos fenómenos investigados presentaron un nivel de asociación moderado y significativo.

Esto también está en línea con el estudio de Vítores (2019) en Ecuador, cuyos resultados descriptivos mostraron que el 79.2% perciben el liderazgo en un nivel bueno, donde se llegó a concluir que el nivel de relación entre ambos elementos investigados fue significativo.

Otro estudio que concuerda es el de Aguilar (2018), quien donde de acuerdo al análisis estadístico se pudo evidencia que se presenta una relación directa por lo que el mejoramiento de los niveles del liderazgo transformacional significaría un incremento positivo del desempeño de los docentes además de identificar un resultado positivo en el nivel de rendimiento académico. Por lo tanto, es necesario promover el liderazgo transformacional de los docentes, en la formación técnico profesional, a través de elementos como la relación idealizada que admiran a sus docentes, para mejorar su desempeño en las instituciones antes mencionadas, y así mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.

Cabe decir que el liderazgo transformacional se conoce como una en la que los líderes trabajan con equipos para identificar los cambios necesarios, desarrollar visiones para liderar cambios a través de la inspiración y llevar a cabo cambios con miembros entusiastas del equipo. Esto es parte del modelo general de liderazgo. El liderazgo transformador es el acto de los líderes que influyen en los seguidores y los motivan a superar sus habilidades de percepción. El liderazgo transformador alienta a las personas a lograr resultados inesperados o sorprendentes. Brinda a los empleados la autonomía de un trabajo en particular para que puedan tomar decisiones cuando estén listos. Esto traerá cambios positivos para los seguidores y para toda la organización. (Centro de Postgrado y Negocios de Europa [Ceupe], 2021). El liderazgo transformacional es un factor deseable para mejorar el desempeño docente, cabe decir que dicho desempeño se presenta como acciones planificadas y medidas disciplinarias que tienen los docentes para hacer frente a las herramientas didácticas, Conozca a su población objetivo y comprenda las condiciones ambientales. (Ayalza y González, 2007)

Por otro lado en cuanto al objetivo específico 1; Identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la motivación del docente, en una institución educativa, Lima, 2022. se logró hallar a través de la comprobación de sus hipótesis específica 1 que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación del docente, según la correlación de Spearman de 0.552 significativa al 0.000.

Lo que concuerda con Orellana (2019) en El Salvador, quien encontró que los docentes que trabajaron en escuelas con más de siete años de directores mostraron un performance significativo resaltado en el nivel de enseñanza y emoción, así como motivación. Al mismo tiempo, mostraron una menor identificación del estilo transformacional del liderazgo en su institución como elemento motivador. También se menciona que el mejor desempeño laboral de los empleados solo puede ocurrir cuando los líderes de la empresa pueden administrar sus recursos con recursos humanos confiables. Un líder es una persona que hace una contribución significativa a la creación de un entorno propicio, motivador y de apoyo en el entorno de trabajo. Cada líder es único y posee diferentes talentos, para posiciones estructurales seleccionadas. (Elyana et al. 2019) Asimismo los maestros que trabajan en escuelas donde el director ha trabajado durante más de siete años muestran un desempeño significativamente mejor en términos de habilidad y emoción para enseñar, donde la motivación del líder es esencial.

Por otro lado en cuanto al objetivo específico 2; Identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y las estrategias didácticas, medios y materiales del docente, en una institución educativa, Lima, 2022. se logró hallar a través de la comprobación de sus hipótesis específica 2 que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y las estrategias didácticas, medios y materiales del docente, según la correlación de Spearman de 0.487 significativa al 0.000.

Lo que concuerda con Rovira (2020) en Ecuador, donde el 87.8% refiere que el liderazgo estudiado influye significativamente en el desempeño de los docentes, es por ello que la mayoría refirió que se necesita mayor preparación para mejorar el liderazgo, evidenciando que el liderazgo se relaciona directamente con el desempeño de los docentes. Se ha demostrado el poderoso impacto del liderazgo transformacional en el desempeño educativo, por lo que es la base de las estrategias para fortalecer a los docentes.

Asimismo Rojas (2020) en Chile refirió que desde el punto de vista de la pedagogía humanista, el enfoque teórico del liderazgo transformacional ofrece una alternativa a la educación superior en la búsqueda de nuevas formas de cultivar ciudadanos íntegros, íntegros con la realidad social, conscientes y comprometidos. enfatizando que el liderazgo transformacional impulsa activamente el progreso para lograr objetivos de cambio que resulten en el bienestar personal y organizacional.

Es por esto que López (2015), afirma que, según esta teoría, las organizaciones deben controlar, monitorear y motivar adecuadamente a los trabajadores para el cumplimiento de sus tareas. Hay reglas claras para esto. Todos deberían saber cómo mejorar la calidad de la educación a través de la práctica. Si los maestros desobedecen las órdenes dadas, deben ser sancionados, restableciéndose el orden y la disciplina. Evitar preocupaciones o memorandos fue la principal motivación de los miembros de la agencia.

Finalmente, en cuanto al objetivo específico 3; Identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la evaluación del aprendizaje del docente, en una institución educativa, Lima, 2022. se logró hallar a través de la comprobación de sus hipótesis específica 3 que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la evaluación del aprendizaje del docente, según la correlación de Spearman de 0.547 significativa al 0.000.

Lo que concuerda con el estudio chileno de Rojas (2020), quien encontró que el enfoque pedagógico del liderazgo transformacional brinda diferentes caminos al desarrollo integral y ético que se compromete socialmente con el cambio el progreso siendo un aspecto eficiente en el crecimiento de las instituciones educativas. Este tipo de tutorías tiene ciertas ventajas en algunas situaciones, ya que puede dar una solución eficaz rápidamente, y si las tutorías se entregan correctamente al profesor, se aceptan de buena fe (Flores y Muñoz, 2018). Lo que concuerda con García y Hermoza (2017), quienes se refieren al desempeño docente como una serie de acciones y comportamientos derivados de la existencia de los hechos educativos, de su complejidad y de las responsabilidades que la sociedad le impone según su carácter educativo, las necesidades de su población y la propia organización de la sociedad.

También sirve como una acción planificada que los maestros deben usar herramientas de enseñanza y disciplina apropiadas, comprender a su población objetivo y comprender las condiciones ambientales. (Ayarza y González, 2007). Asimismo estudios previos han establecido un vínculo directo (Abu Nasra y Heilbrunn, 2015) y un enlace indirecto (Arar y Abu Nasra, 2017) entre el estilo de liderazgo de los directores y el desempeño docente. Los efectos indirectos se centraron en varios mediadores potenciales, incluida la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la confianza en los supervisores y la equidad procesal, y encontraron efectos positivos entre estas variables. Sin embargo, el estudio no incorporó un factor clave, las percepciones de los docentes sobre sus profesiones.

Se observa que el papel de liderazgo en este caso transformacional es clave para la mejora en el desempeño de los docentes donde a través de estrategias, de la motivación adecuada y el manejo de recursos se podrá lograr los objetivos institucionales, y un crecimiento organizacional continuo. Asimismo las exigencias de la sociedad del conocimiento obligan a que los líderes tengan algunas cualidades que los distinguen

de los otros líderes de la sociedad industrial; así mismo el cambio en la educación es fácil de proponer y llevar a la práctica y extraordinariamente difícil de sostener, de allí la necesidad que los docentes, desarrollen cada día en el ejercicio de la docencia un auténtico liderazgo, que permitan una educación peruana enmarcada en valores y fines auténticos, de esta manera hablaremos en el Perú de instituciones educativas estatales y particulares que se van configurando como escuelas innovadas para esta sociedad del futuro. Esto es el ente motivador para el proyecto a realizar. El liderazgo transformacional eleva la moral y la motivación de sus seguidores, el liderazgo transformacional provoca en sus seguidores el auto interés inmediato; es por ello tan esencial para el desarrollo de las instituciones educativas.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que el liderazgo transformacional se relaciona de manera directa con el desempeño docente.

Segunda: Se identificó que el liderazgo transformacional se relaciona de manera directa con la motivación del docente.

Tercera: Se identificó que el liderazgo transformacional se relaciona de manera directa con las estrategias didácticas, medios y materiales del docente.

Cuarta: Se identificó que el liderazgo transformacional se relaciona de manera directa con la evaluación del aprendizaje del docente.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** A la directiva de la institución Educativa, Lima, seguir mejorando en las estrategias del liderazgo transformacional aplicado en los docentes y fomentar su uso por parte de los mismo en sus métodos de enseñanza donde se estimule la participación y crecimiento académico.
- Segunda:** A los docentes capacitarse constantemente en el tema del liderazgo transformacional para establecer nuestras estrategias dentro del plantel en cuanto la gestión educativa y con ello ser un modelo tanto para los mismos docentes como para los estudiantes.
- Tercera:** A la directiva de la institución realizar reconocimientos a los mejores elementos docentes con el fin de promocionar la competitividad dentro de la institución además de brindar una estimulación intelectual con capacitaciones y especializaciones para los docentes.
- Cuarta:** Se sugiere a la directiva conjuntamente con la plana docente realizar constantes reuniones para el desarrollo conjunto de mejores planificaciones en el desarrollo de la gestión educativa, además establecer mejores beneficios para los docentes tanto en el área personal como profesional, y estructurar programas. siendo elementos de motivación que traerán mejores desempeños a la institución.

REFERENCIAS

- Aarons, G.; Ehrhart, M.; Farahnak, L. & Sklar, M. (2014). The role of leadership in creating a strategic climate for evidence-based practice implementation and sustainment in systems and organizations. *Frontiers in public health services & systems research*, 3(4). <https://uknowledge.uky.edu/frontiersinphssr/vol3/iss4/3/> DOI: 10.13023/FPHSSR.0304.03
- Abu Nasra, M. y Heilbrunn, S. (2015) Transformational leadership and organizational citizenship behavior in the Arab educational system in Israel: the impact of trust and job satisfaction, *Educational Management Administration & Leadership*, 44(3) pp. 380-396. DOI: 10.1177/1741143214549975
- Advani, A. (2015). Impact of transformational and Transactional leadership styles on employees' performance of Banking sector in Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research: Administration and Management* 15(5) <https://papers.ssrn.com/abstract=2669416>
- Aguilar, O. (2018). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en Educación Superior Tecnológica de Huariaca – Pasco, 2017*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Pasco, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19533>
- Almutairi, D. (2016) The mediating effects of organizational commitment on the relationship between transformational leadership style and job performance. *International journal of business and management*, 11(1), 231. <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v11n1p231>
- Altamirano, F. (2019) *Liderazgo transformacional y desempeño docente de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Ecuador. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38246>
- Amin, A. (2017) Transformational leadership and employee performance mediating effect of employee engagement. *North South Business Review*. 7(2) https://www.researchgate.net/publication/328530143_TRANSFORMATIONAL_LEADERSHIP_AND_EMPLOYEE_PERFORMANCE_MEDIATING_EFFECT_OF_EMPLOYEE_ENGAGEMENT

- Arar, K. (2017) How novice principals face the challenges of principalship in the Arab education system in Israel. *Journal of Career Development*, 45(6) pp. 580-596. DOI: 10.1177/0894845317726392
- Argote, D. (2018) *Liderazgo de los Directivos y su influencia con el desempeño docente en las instituciones de educación pública del nivel de Educación Secundaria de la Provincia De Ilo, Moquegua 2016*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Arequipa). Arequipa, Perú. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5875>
- Ayarza, H. y González, L. (2007) *Evaluación del desempeño docente y calidad de la docencia universitaria*. Grupo Operativo de Universidades Chilenas, Centro Interuniversitario de Desarrollo, MINEDUC. <https://cinda.cl/wp-content/uploads/2007/12/evaluacion-del-desempeno-docentes-y-calidad-de-la-docencia-universitaria.pdf>
- Barba, L. (2021). Gestión escolar y liderazgo del directivo: aporte para la calidad educativa. *Rev. Educare*, 25(1). <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1462/1399>
- Bass, B. y Avolio, B. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Londres: Sage Publications.
- Briones, C. (2015) *Relación del liderazgo transformacional del docente con el desempeño de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria IV Ciclo en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Aristides Merino Merino" de Celendín*. (Tesis de maestría Universidad Nacional de Cajamarca). <https://1library.co/document/q7wj6jvz-relacion-transformacional-estudiantes-especialidad-educacion-educacion-pedagogico-aristides.html>
- Cadillo, A. (2021). *Planeamiento Estratégico y su influencia en la gestión pública post Covid - 19 ministerio de desarrollo e inclusión social, Perú 2020*. Centro de Altos Estudios Nacionales. <http://repositorio.caen.edu.pe/handle/20.500.13097/206>
- Centro Europeo de Postgrado y Empresa [Ceupe] (2021). *Liderazgo transformacional*. <https://www.ceupe.pe/blog/liderazgo-transformacional.html>
- Cerem Comunicación (2018). *¿Qué es el liderazgo continuo?* <https://www.cerem.pe/blog/que-es-el-liderazgo-continuo>

- Cubas, N. (2016). *La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E- ADEU Deportivo SAC- Chiclayo*. Universidad Señor de Sipan.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4366/Cubas%20Medina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- De la Cruz, P. (2018). Liderazgo transformacional y desempeño docente en el Cepre de la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Socialium* , 2(2).
<http://revistasocialium.com/index.php/es/article/view/20>
- Duitama, G. (2019) *El liderazgo transformacional como una opción de crecimiento para los empresarios*. Prospecta Colombia
<https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/book/article/view/3320>
- Dzul, M. (2015). *Aplicación básica de los métodos científicos*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf
- Eliyana, A.; Ma'arif, S. & Muzakki J. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. doi:
<https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Farahnak, L.; Ehrhart, M.; Torres, E. & Aarons, G. (2020). The influence of transformational leadership and leader attitudes on subordinate attitudes and implementation success. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(1), 98–111. doi: <https://doi.org/10.1177/1548051818824529>
- Flores, A. y Muñoz, A. (2018). Propuesta de liderazgo según teoría X-Y de McGregor para desarrollar la motivación en docentes. *Hacedor - AIAPÆC*, 2(2),18–32.
<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/HACEDOR/article/view/981>
- García, J. (2016). El liderazgo en la gestión escolar, República de Ecuador. *Revista Dominio de las Ciencias*, 2(1), 269-279.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/166/0>
- García, K. y Hermoza, H. (2017) *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes del cuarto grado de la Institución educativa Héroe de Illampu de Madre de Dios – 2016*.

- <https://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/229/004-1-7-002.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, M. (2015) Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. En: *Entramado*. 11(1) p. 60-79. <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v11n1/v11n1a05.pdf>
- Guzmán, J. E. (2019). *Liderazgo Transformacional Y Desempeño Docente En La Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza” Laredo*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Trujillo, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37831>
- Hernández, L. (2020). Liderazgo sostenible como estrategia de cambio en el sistema educativo venezolano. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 8(1), 26–32. <https://ojs.docentes20.com/index.php/revista-docentes20/article/view/85>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de Investigación* (6 ed.). México D.F. Mc Graw-Hill Interamericana.
- Hickman, K. (2017). *A qualitative study on educational leadership styles and teacher morale*. (Tesis Doctoral, Carson-Newman University). Tennessee, USA. http://educationdocbox.com/Homework_and_Study_Tips/65801134-A-qualitative-study-on-educational-leadership-styles-and-teacher-morale-a-dissertation-presented-to-the-faculty-of-the-education-department.html
- López, D (2015). *Motivación Como Factor Influyente en el Desempeño Laboral de los Docentes de la Unidad Educativa Carabobo*. (Tesis de maestría Universidad de Carabobo). Bárbula. Venezuela. <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/1322/1/Dlopez.pdf>
- López, I., y López, M. (2019). El rol de la gestión directiva en los resultados educativos. *Revista Espacios*, 40(36), 3-16. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n36/a19v40n36p03.pdf>
- Macancela, D. y Paredes, M. (2021). El liderazgo educativo frente a la crisis sanitaria y su repercusión en el sistema organizacional del Colegio

- Augusto Mendoza Moreira. *Digital Publisher CEIT*, 6(2). doi: <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2-2.588>
- Martín, J. (2017). *Conoces la teoría X – Y*. CEREM. <https://www.cerem.pe/blog/conoces-la-teoria-x-y-teoria-y>
- Martínez, G.; Guevara, A. y Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12 (6), 123-134. ISSN: 1665-0441. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>
- Martínez, S. y Lavín, J. (2017) *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*. Congreso nacional de investigación educativa COMIE. Ecuador. <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Mosquera, I. (2018). *Liderazgo y dirección de centros educativos: aprende a ser un buen líder para alumnos y docentes*. <https://www.unir.net/educacion/revista/noticias/liderazgo-y-direccion-de-centros-educativos-aprende-a-ser-buen-lider-de-alumnos-y-docentes/549203621141/>
- Orellana, K. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercibido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *RIEE | Revista Internacional De Estudios En Educación* 19(1), 47-63. <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Rojas, O. (2019). *Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*. (Tesis para optar el grado académico: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, Universidad Cesar Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29757/Rojas_ROC.pdf?sequence=1
- Rojas, O.; Vivas, A.; Mota, K. y Quiñonez, J. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación* (28), 237-262. <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Rovira, I. (2020) *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente*. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/50586>
- Santamaria, D. y Miranda, F. (2010). *XIII Congreso Internacional de Investigación en Ciencias Administrativas La administración frente a la*

- globalización: Gobernabilidad y desarrollo* 5, 6, 7 y 8 de mayo de 2009.
<http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/C12P32.pdf>
- Solís W. (2019) *Liderazgo transformacional y desempeño docente según la percepción de los estudiantes de primero de bachillerato de la unidad educativa Juan Montalvo Fiallos – El Carmen – Ecuador 2018*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Ecuador
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61239>
- Stetler, C. B., Ritchie, J. A., Rycroft-Malone, J., & Charns, M. P. (2014). Leadership for evidence-based practice: strategic and functional behaviors for institutionalizing EBP: Leadership for EBP. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 11(4), 219–226. doi: <https://doi.org/10.1111/wvn.12044>
- Sundi K (2015) Effect of transformational leadership and transactional leadership on employee performance of konawe education department at southeast Sulawesi province). *International Journal of Business and Management Invention*12(2) [https://www.ijbmi.org/papers/Vol\(2\)12/Version-1/F021201050058.pdf](https://www.ijbmi.org/papers/Vol(2)12/Version-1/F021201050058.pdf)
- Tafur, R. y Soria, E. (2020). *La gestión educativa en situación de confinamiento en Perú*. Grupo de Investigación de Gestión Educativa y Desarrollo Profesional Docente (GEDEP) -Pontificia.
<https://files.pucp.education/departamento/educacion/2021/03/02231403/Rosa-Tafur-y-Edith-Soria-La-gestion-de-los-centros-educativos-en-situacion-de-confinamiento-en-Peru.pdf>
- Tannenbaum, R., & Schmidt, W. (1973). How to Choose a Leadership Pattern. *Harvard Business Review*, 51, 162-180. <https://hbr.org/1973/05/how-to-choose-a-leadership-pattern>
- Ulfe, J. (2018) *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito San José. Pacasmayo – 2017*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Lima- Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15422>
- Victores, A. (2019) *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la unidad educativa Guayaquil - Ecuador, 2018*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Ecuador
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39251>

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de consistencia

TÍTULO: Liderazgo transformacional y desempeño docente, en una institución educativa, Lima, 2022

AUTOR: Bachiller Sara Fanny Navarrete Gasco

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			VARIABLE 1: Liderazgo Transformacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, en una institución educativa, Lima, 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: PE1: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la motivación del docente, en una institución educativa, Lima, 2022?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y las estrategias didácticas, medios y materiales del docente, en una institución educativa, Lima, 2022?</p> <p>PE3 ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la evaluación del aprendizaje del docente, en una institución educativa, Lima, 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, en una institución educativa, Lima, 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: OE1: Identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la motivación del docente, en una institución educativa, Lima, 2022.</p> <p>OE2: Identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y las estrategias didácticas, medios y materiales del docente, en una institución educativa, Lima, 2022.</p> <p>OE3: Identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la evaluación del aprendizaje del docente, en una institución educativa, Lima, 2022.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, en una institución educativa, Lima, 2022.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS HE1: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación del docente, en una institución educativa, Lima, 2022.</p> <p>HE2: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y las estrategias didácticas, medios y materiales del docente, en una institución educativa, Lima, 2022.</p> <p>HE3: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la evaluación del aprendizaje del docente, en una institución educativa, Lima, 2022.</p>	Relación idealizada	<ul style="list-style-type: none"> Son respetuosos. Buenos modales profesionales, e inspira confianza. Solucionan problemas. Ética profesional y moral. 	1-4	Totalmente de acuerdo (5)	Deficiente (15-34) Regular (35-54) Óptimo (55-75)
			Consideración individualizada y estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> Atiende necesidades. Escucha y presta atención. Interactúan de manera personalizada. Fomentan la creatividad e innovación y facilita el aprendizaje Respetuoso de las ideas de los demás. No tienen miedo a errores. 	5-10	En desacuerdo(2)	
			Motivación por inspiración y por contingencia	<ul style="list-style-type: none"> Motivador e inspiran confianza Promotores del trabajo en equipo (círculos de estudio). Demuestra entusiasmo y optimismo. Visión de futuro. Toma de decisiones. 	11-15	Totalmente en desacuerdo(1)	
			VARIABLE 2: Desempeño docente				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos			
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> Interés. Voluntad Disciplina 	1-6	Nunca (1) Rara vez (2) A veces (3)	Malo (18-41) Regular			

			Estrategias didácticas, medios y materiales	<ul style="list-style-type: none"> Métodos y técnicas Organizadores Medios 	7-12	Casi siempre (4) Siempre (5)	(42-65) Bueno (66-90)
			Evaluación del aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> Planificación Elaboración Evaluación 	13-18		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA A UTILIZAR			
Enfoque de Investigación: Cuantitativo	Población: 154 estudiantes de secundaria	TÉCNICA:	Encuesta	<ul style="list-style-type: none"> Para la validación de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: Juicio de expertos Para la confiabilidad de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: ALFA CRONBACH 			
Tipo de la Investigación: Básico	Muestra: 110 de estudiantes secundaria	INSTRUMENTO:	2 cuestionarios				
Diseño: No experimental		ESCALA DE MEDICIÓN:	Ordinal	Para contrastación de hipótesis se utilizará: Rho de Spearman y el uso del programa estadístico SPSS			
Corte de Investigación: Transversal	Muestra probabilística aleatoria simple	TIPO:	Escala de Likert				

ANEXO 02: Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS	Escala de medición	Niveles o rangos
Liderazgo Transformacional	El liderazgo transformacional es una teoría de liderazgo en la que el líder trabaja con los equipos para identificar el cambio necesario, creando una visión para guiar el cambio a través de la inspiración, y ejecutando el cambio junto con los miembros comprometidos del equipo; es una parte integral del modelo de liderazgo de rango completo (Briones, 2015)	En la primera variable, Liderazgo Transformacional se utilizó un cuestionario adaptado del autor (Briones, 2015) que constan de 15 ítems, considerando 3 dimensiones: Relación idealizada (4 ítems), Consideración individualizada y estimulación intelectual (6 ítems), y Motivación por inspiración y por contingencia (5 ítems), además, fue medido con una escala de Likert: Totalmente en desacuerdo (1); desacuerdo (2); mediana mente de acuerdo (3); De acuerdo (4); totalmente de acuerdo (5), niveles y rangos respectivamente validados	Relación idealizada	<ul style="list-style-type: none"> - Son respetuosos. - Buenos modales profesionales, e inspira confianza. - Solucionan problemas. - Ética profesional y moral. 	1-4	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo(4) Medianamente de acuerdo(3) En desacuerdo(2) Totalmente en desacuerdo(1)	Deficiente (15-34) Regular (35-54) Óptimo (55-75)
			Consideración individualizada y estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> - Atiende necesidades. - Escucha y presta atención. - Interactúan de manera personalizada. - Fomentan la creatividad e innovación y facilita el aprendizaje - Respetuoso de las ideas de los demás. - No tienen miedo a errores. 	5-10		
			Motivación por inspiración y por contingencia	<ul style="list-style-type: none"> - Motivador e inspiran confianza - Promotores del trabajo en equipo (círculos de estudio). - Demuestra entusiasmo y optimismo. - Visión de futuro. - Toma de decisiones. 	11-15		
Desempeño docente	García y Hermoza (2017) refieren que son el conjunto de acciones y conductas que derivan de la existencia misma del hecho educativo, de su complejidad y de las responsabilidades que la sociedad le asigne en virtud de su carácter formativo, de las necesidades demográficas y de la	Para determinar la segunda variable, desempeño docente se hizo uso de un cuestionario como herramienta de recopilación de información Adaptado de (García y Hermoza, 2017) constituido por 18 ítems, considerando 3 dimensiones: Motivación con 6 ítems. Estrategias didácticas, medios y materiales con 6 ítems además, fue medido con una escala de Likert: Nunca (1); Rara vez (2); A veces (3); casi siempre (4) y siempre (5), niveles	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Interés. - Voluntad - Disciplina 	1-6	Nunca (1) Rara vez (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo (18-41) Regular (42-65) Bueno (66-90)
			Estrategias didácticas, medios y materiales	<ul style="list-style-type: none"> - Métodos y técnicas - Organizadores - Medios 	7-12		
			Evaluación del aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Elaboración - Evaluación 	13-18		

	propia ordenación y rangos social ordenación y rangos validados respectivamente					
--	---	--	--	--	--	--

ANEXO 03: Validación de Instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, LIMA, 2022

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Relación idealizada							
1	Para usted, los profesores son vistos con respeto.	X		X		X		
2	Los profesores de la institución educativa prestan y son modelos de confianza.	X		X		X		
3	Se puede contar con los profesores de la institución educativa para solucionar problemas	X		X		X		
4	Para usted los profesores de la institución educativa demuestran altos estándares éticos y morales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Consideración individualizada y estimulación intelectual	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Para usted los profesores de la institución educativa ponen especial atención en las necesidades y diferencias de los estudiantes.	X		X		X		
6	Los profesores escuchan y prestan atención a los estudiantes	X		X		X		
7	Los profesores interactúan de manera personalizada con cada alumno	X		X		X		
8	Para usted los profesores de la institución educativa estimulan y fomentan la creatividad y la innovación.	X		X		X		
9	Los profesores dan la bienvenida a nuevas ideas, respetando las propuestas de los demás.	X		X		X		
10	Para usted los profesores no tienen miedo a errores.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Motivación por inspiración y por contingencia	Si	No	Si	No	Si	No	

11	Para usted los comportamientos de los profesores motivan e inspiran seguidores.	X		X		X		
12	Para usted los profesores de la institución educativa promueven el trabajo en equipo.	X		X		X		
13	Los profesores del de la institución educativa demuestran entusiasmo y optimismo.	X		X		X		
14	Cree usted que los profesores de la institución educativa presentan una visión positiva de futuro.	X		X		X		
15	Para usted los profesores facilitan la participación en la toma de decisiones	X		X		X		

HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09333287_

METODÓLOGA

Especialidad del validador:.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, LIMA, 2022.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Motivación							
1	¿Tu profesor motiva la clase para despertar el interés de los estudiantes?	X		X		X		
2	¿Tu profesor presenta algún material educativo en la motivación de la clase?	X		X		X		
3	¿Cumple adecuadamente (comienza y acaba) el horario de clases?	X		X		X		
4	¿Te hace preguntas antes o después de la clase?	X		X		X		
5	¿Se comunica contigo y tus compañeros con confianza?	X		X		X		
6	¿Te hace reflexionar con ejemplos Buenos que dan valores?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Estrategias didácticas, medios y materiales	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Tu profesor propone técnicas que promueven la interrelación con tus compañeros?	X		X		X		
8	¿Tu profesor aplica métodos que te motivan a investigar, y descubrir o redescubrir nuevos conocimientos?	X		X		X		
9	¿Tu profesor organiza adecuadamente el trabajo individual o grupal?	X		X		X		
10	¿Te acompaña siempre en tu trabajo individual o grupal promoviendo que todos aprendan?	X		X		X		
11	¿Cuándo hace su clase, tu profesor emplea medios y materiales educativos para que aprendas mejor?	X		X		X		
12	¿Selecciona los recursos educativos medios (computadora, cañón multimedia, papelotes, laminas que se utilizarán para realizar tus actividades)?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: Evaluación del aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Planifica las actividades de evaluación que llevará a cabo?	X		X		X		
14	¿Se evidencia indicadores para todos los criterios de evaluación del área?	X		X		X		
15	¿Elabora indicadores e instrumentos para la evaluación?	X		X		X		
16	¿Los indicadores de evaluación tienen relación con los aprendizajes esperados?	X		X		X		
17	¿Tu profesor te evalúa continuamente?	X		X		X		
18	¿Propicia la autoevaluación y/o la coevaluación?	X		X		X		

HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:
 HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina

DNI: 09333287
 Lima, 04 de Junio del 2022

METODÓLOGA

Especialidad del validador:.....

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

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN
UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, LIMA, 2022**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Relación idealizada	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Para usted, los profesores son vistos con respeto.	X		X		X		
2	Los profesores de la institución educativa prestan y son modelos de confianza.	X		X		X		
3	Se puede contar con los profesores de la institución educativa para solucionar problemas	X		X		X		
4	Para usted los profesores de la institución educativa demuestran altos estándares éticos y morales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Consideración individualizada y estimulación intelectual	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Para usted los profesores de la institución educativa ponen especial atención en las necesidades y diferencias de los estudiantes.	X		X		X		
6	Los profesores escuchan y prestan atención a los estudiantes	X		X		X		
7	Los profesores interactúan de manera personalizada con cada alumno	X		X		X		
8	Para usted los profesores de la institución educativa estimulan y fomentan la creatividad y la innovación.	X		X		X		
9	Los profesores dan la bienvenida a nuevas ideas, respetando las propuestas de los demás.	X		X		X		
10	Para usted los profesores no tienen miedo a errores.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Motivación por inspiración y por contingencia	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Para usted los comportamientos de los profesores motivan e inspiran seguidores.	X		X		X		
12	Para usted los profesores de la institución educativa promueven el trabajo en equipo.	X		X		X		
13	Los profesores del de la institución educativa demuestran entusiasmo y optimismo.	X		X		X		
14	Cree usted que los profesores de la institución educativa presentan una visión positiva de futuro.	X		X		X		

15	Para usted los profesores facilitan la participación en la toma de decisiones	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Darién Barramedo Rodríguez Galán DNI: 20044257

Especialidad del validador: Metodología de la investigación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

31 de mayo del 2022



.....
Firma del Experto Informante
DNI: 20044257

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, LIMA, 2022.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Motivación							
1	¿Tu profesor motiva la clase para despertar el interés de los estudiantes?	X		X		X		
2	¿Tu profesor presenta algún material educativo en la motivación de la clase?	X		X		X		
3	¿Cumple adecuadamente (comienza y acaba) el horario de clases?	X		X		X		
4	¿Te hace preguntas antes o después de la clase?	X		X		X		
5	¿Se comunica contigo y tus compañeros con confianza?	X		X		X		
6	¿Te hace reflexionar con ejemplos Buenos que dan valores?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Estrategias didácticas, medios y materiales	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Tu profesor propone técnicas que promueven la interrelación con tus compañeros?	X		X		X		
8	¿Tu profesor aplica métodos que te motivan a investigar, y descubrir o redescubrir nuevos conocimientos?	X		X		X		
9	¿Tu profesor organiza adecuadamente el trabajo individual o grupal?	X		X		X		
10	¿Te acompaña siempre en tu trabajo individual o grupal promoviendo que todos aprendan?	X		X		X		
11	¿Cuándo hace su clase, tu profesor emplea medios y materiales educativos para que aprendas mejor?	X		X		X		
12	¿Selecciona los recursos educativos medios (computadora, cañón multimedia, papelotes, laminas que se utilizarán para realizar tus actividades)?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Evaluación del aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Planifica las actividades de evaluación que llevará a cabo?	X		X		X		
14	¿Se evidencia indicadores para todos los criterios de evaluación del área?	X		X		X		
15	¿Elabora indicadores e instrumentos para la evaluación?	X		X		X		

16	¿Los indicadores de evaluación tienen relación con los aprendizajes esperados?	X		X		X	
17	¿Tu profesor te evalúa continuamente?	X		X		X	
18	¿Propicia la autoevaluación y/o la coevaluación?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Darién Barramedo Rodríguez Galán DNI: 20044257

Especialidad del validador: Metodología de la investigación

31 de mayo del 2022

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

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



.....
Firma del Experto Informante
DNI: 20044257

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN
UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, LIMA, 2022**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Relación idealizada							
1	Para usted, los profesores son vistos con respeto.	X		X		X		
2	Los profesores de la institución educativa prestan y son modelos de confianza.	X		X		X		
3	Se puede contar con los profesores de la institución educativa para solucionar problemas	X		X		X		
4	Para usted los profesores de la institución educativa demuestran altos estándares éticos y morales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Consideración individualizada y estimulación intelectual							
5	Para usted los profesores de la institución educativa ponen especial atención en las necesidades y diferencias de los estudiantes.	X		X		X		
6	Los profesores escuchan y prestan atención a los estudiantes	X		X		X		
7	Los profesores interactúan de manera personalizada con cada alumno	X		X		X		
8	Para usted los profesores de la institución educativa estimulan y fomentan la creatividad y la innovación.	X		X		X		
9	Los profesores dan la bienvenida a nuevas ideas, respetando las propuestas de los demás.	X		X		X		
10	Para usted los profesores no tienen miedo a errores.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Motivación por inspiración y por contingencia							
11	Para usted los comportamientos de los profesores motivan e inspiran seguidores.	X		X		X		
12	Para usted los profesores de la institución educativa promueven el trabajo en equipo.	X		X		X		
13	Los profesores de la institución educativa demuestran entusiasmo y optimismo.	X		X		X		
14	Cree usted que los profesores de la institución educativa presentan una visión positiva de futuro.	X		X		X		

15	Para usted los profesores facilitan la participación en la toma de decisiones	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Candia Menor Marco Antonio **DNI:** 10050551

Especialidad del validador: Temático - Metodológico

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

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

07 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, LIMA, 2022.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Motivación							
1	¿Tu profesor motiva la clase para despertar el interés de los estudiantes?	X		X		X		
2	¿Tu profesor presenta algún material educativo en la motivación de la clase?	X		X		X		
3	¿Cumple adecuadamente (comienza y acaba) el horario de clases?	X		X		X		
4	¿Te hace preguntas antes o después de la clase?	X		X		X		
5	¿Se comunica contigo y tus compañeros con confianza?	X		X		X		
6	¿Te hace reflexionar con ejemplos Buenos que dan valores?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Estrategias didácticas, medios y materiales	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Tu profesor propone técnicas que promueven la interrelación con tus compañeros?	X		X		X		
8	¿Tu profesor aplica métodos que te motivan a investigar, y descubrir o redescubrir nuevos conocimientos?	X		X		X		
9	¿Tu profesor organiza adecuadamente el trabajo individual o grupal?	X		X		X		
10	¿Te acompaña siempre en tu trabajo individual o grupal promoviendo que todos aprendan?	X		X		X		
11	¿Cuándo hace su clase, tu profesor emplea medios y materiales educativos para que aprendas mejor?	X		X		X		
12	¿Selecciona los recursos educativos medios (computadora, cañón multimedia, papelotes, laminas que se utilizarán para realizar tus actividades)?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Evaluación del aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Planifica las actividades de evaluación que llevará a cabo?	X		X		X		
14	¿Se evidencia indicadores para todos los criterios de evaluación del área?	X		X		X		

15	¿Elabora indicadores e instrumentos para la evaluación?	X		X		X	
16	¿Los indicadores de evaluación tienen relación con los aprendizajes esperados?	X		X		X	
17	¿Tu profesor te evalúa continuamente?	X		X		X	
18	¿Propicia la autoevaluación y/o la coevaluación?	X		X		X	

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Candia Menor Marco Antonio** DNI: **10050551**

Especialidad del validador: **Temático - Metodológico**

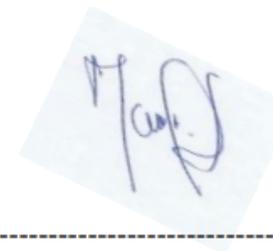
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

07 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.
Especialidad

ANEXO 04: Instrumentos



CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado estudiante, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre la comunicación interna en la institución educativa. Le agradeceremos leer atentamente y marcar con una **(X)** la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es **totalmente anónima** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta. Agradecemos de antemano su colaboración.

Escala de Likert:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Medianamente de acuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Liderazgo transformacional

Nº		1	2	3	4	5
Relación idealizada						
1	Para usted, los profesores son vistos con respeto.					
2	Los profesores de la institución educativa prestan y son modelos de confianza.					
3	Se puede contar con los profesores de la institución educativa para solucionar problemas					
4	Para usted los profesores de la institución educativa demuestran altos estándares éticos y morales					
Consideración individualizada y estimulación intelectual						
5	Para usted los profesores de la institución educativa ponen especial atención en las necesidades y diferencias de los estudiantes.					
6	Los profesores escuchan y prestan atención a los estudiantes					
7	Los profesores interactúan de manera personalizada con cada alumno					
8	Para usted los profesores de la institución educativa estimulan y fomentan la creatividad y la innovación.					
9	Los profesores dan la bienvenida a nuevas ideas, respetando las propuestas de los demás.					
10	Para usted los profesores no tienen miedo a errores.					
Motivación por inspiración y por contingencia						
11	Para usted los comportamientos de los profesores motivan e inspiran seguidores					
12	Para usted los profesores de la institución educativa promueven el trabajo en equipo.					
13	Los profesores de la institución educativa demuestran entusiasmo y optimismo.					
14	Cree usted que los profesores de la institución educativa presentan una visión positiva de futuro.					
15	Para usted los profesores facilitan la participación en la toma de decisiones					

Gracias por su valiosa colaboración

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado estudiante, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre la comunicación interna en la institución educativa. Le agradeceremos leer atentamente y marcar con una **(X)** la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es **totalmente anónima** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta. Agradecemos de antemano su colaboración.

Escala de Likert:

1. Nunca
2. Rara vez
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

Desempeño docente

Nº		1	2	3	4	5
Motivación						
1	¿Tu profesor motiva la clase para despertar el interés de los estudiantes?					
2	¿Tu profesor presenta algún material educativo en la motivación de la clase?					
3	¿Cumple adecuadamente (comienza y acaba) el horario de clases?					
4	¿Te hace preguntas antes o después de la clase?					
5	¿Se comunica contigo y tus compañeros con confianza?					
6	¿Te hace reflexionar con ejemplos Buenos que dan valores?					
Estrategias didácticas, medios y materiales						
7	¿Tu profesor propone técnicas que promueven la interrelación con tus compañeros?					
8	¿Tu profesor aplica métodos que te motivan a investigar, y descubrir o redescubrir nuevos conocimientos?					
9	¿Tu profesor organiza adecuadamente el trabajo individual o grupal?					
10	¿Te acompaña siempre en tu trabajo individual o grupal promoviendo que todos aprendan?					
11	¿Cuándo hace su clase, tu profesor emplea medios y materiales educativos para que aprendas mejor?					
12	¿Selecciona los recursos educativos medios (computadora, cañon multimedia, papelotes, laminas que se utilizarán para realizar tus actividades)?					
Evaluación del aprendizaje						
13	¿Planifica las actividades de evaluación que llevará a cabo?					
14	¿Se evidencia indicadores para todos los criterios de evaluación del área?					
15	¿Elabora indicadores e instrumentos para la evaluación?					
16	¿Los indicadores de evaluación tienen relación con los aprendizajes esperados?					
17	¿Tu profesor te evalúa continuamente?					
18	¿Propicia la autoevaluación y/o la coevaluación?					

Gracias por su valiosa colaboración



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FARFAN PIMENTEL JOHNNY FELIX, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis Completa titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, LIMA, 2022.", cuyo autor es NAVARRETE GASCO SARA FANNY, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 21 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FARFAN PIMENTEL JOHNNY FELIX DNI: 06269132 ORCID 0000-0001-6109-4416	Firmado digitalmente por: JFARFANP el 01-08-2022 08:00:27

Código documento Trilce: TRI - 0359128