



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**El liderazgo transformacional del director en el desempeño
docente virtual distrito de Quero – Concepción, Junín 2021**

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

AUTOR:

Caso Casas, Oscar Max (orcid.org/0000-0001-9783-2708)

ASESORA:

Dra. Garro Aburto, Luzmila Lourdes (orcid.org/0000-0002-9453-9810)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la calidad de servicio

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Yahvé por ser la luz en mi camino,
Karin Rojas, mi adorada esposa por su
apoyo integral por ser mi soporte y
fortaleza para Anthony y Nayeli mis hijos
que son la inspiración en mi camino.

Agradecimiento

En primer lugar, a la Universidad Cesar Vallejo; seguidamente a mi asesora por sus sabias orientaciones y palabras de motivación a continuar. Quien contribuyó en esta tesis y por eso mi eterna gratitud.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Operacionalización de las variables	16
3.3 Población muestra y muestreo	17
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
4.1 resultados descriptivos	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES.	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	1

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de la población docente de las instituciones educativas según sexo	17
Tabla 2 Resultados del desempeño docente virtual y el liderazgo transformacional	22
Tabla 3 Correlación del desempeño docente agrupada a las variables del liderazgo transformacional comunicativa, integradora, estimuladora, innovadora	23

Índice de figuras

figura 1 Niveles de las dimensiones del liderazgo transformacional	20
figura 2 Niveles de las dimensiones del desempeño docente virtual	21

Resumen

La finalidad de la investigación tiene como objetivo medir el liderazgo transformacional del director en el desempeño docente virtual la metodología es de tipo aplicada, el enfoque es cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional, las variables de esta tesis son: El liderazgo transformacional del director en el desempeño docente virtual, la cantidad de encuestados en la investigación está conformada de setenta y cuatro docentes de cinco instituciones del distrito de Quero que actuaron de muestra. Para la recopilación de información se hizo un estudio de 18 preguntas, para la contratación de la hipótesis se usó del software SPSS 26 a través de la correlación de Spearman teniendo un efecto de ,515 moderado esto representa que es significativa bilateral de variables.; De esta forma se acepta la hipótesis principal, y la relación que existe entre las variables El liderazgo transformacional del director en el desempeño docente virtual distrito de Quero – Concepción, Junín 2021.

Palabras clave: liderazgo transformacional, desempeño docente virtual, facilitador

Abstract

The purpose of the research is to measure the transformational leadership of the director in virtual teaching performance, the methodology is of an applied type, the approach is quantitative, with a descriptive correlational design, the variables of this thesis are: The transformational leadership of the director in virtual teaching performance, the number of respondents in the research is made up of seventy-four teachers from five institutions in the district of Quero who acted as a sample. For the collection of information, a study of 18 questions was made, for the contracting of the hypothesis, the SPSS 26 software was used through Spearman's correlation, having a moderate effect of .515, this represents that it is bilaterally significant for variables; In this way, the main hypothesis is accepted, and the relationship that exists between the variables The transformational leadership of the director in the virtual teaching performance of the district of Quero - Concepción, Junín 2021.

Keywords: transformational leadership, virtual teaching performance, facilitator

I. INTRODUCCIÓN

En Perú, las instituciones educativas han sido dirigidas por directores desde sus inicios. Sin embargo, el enfoque académico del MINEDU ha cambiado en el marco de un buen liderazgo, propiciando un ambiente equilibrado sustentado en el compromiso, la obligación y el respeto a las exigencias educativas. Según él (Ministerio de educación, 2014) "Reconocemos el difícil papel de los administradores, lo que significa que a veces los administradores no cumplen con sus obligaciones y dañan el medio ambiente de la instalación. Teniendo en cuenta la situación ambiental, necesitamos el apoyo de un facilitador que puedan involucrar activamente a los educadores, para que todos puedan fortalecer la visión y misión de la institución, promover un ambiente de trabajo adecuado, comprometerse con Hay una necesidad urgente de crear conciencia para que podamos trabajar con responsabilidad en el logro de nuestras metas" (pág. 12).

Vaillant, D & Rodríguez, E (2018) El entorno global está determinado por el cambio constante, el emprendimiento y la competitividad. Asimismo, las instituciones tendrán que adaptarse a estos cambios. En resumen, los jefes deben estar muy atentos para garantizar la estabilidad organizacional. Las instituciones que se anticipan a las nuevas demandas y necesidades están legitimadas para adaptarse de manera eficaz y oportuna para poder afrontar y afrontar los retos del crecimiento. (pág. 19).

(Ministerio de Educación, 2021) A lo largo de los años, la metamorfosis digital se ha utilizado para modernizar el evento, reconocer fortalezas, oportunidades, amenazas y debilidades, agregar nuevas estrategias e impulsar el cambio para mejorar el desempeño de las escuelas y los docentes en las escuelas. Enriquecer al equipo directivo requiere una formación práctica estimulante para implementar e integrar todas las escuelas de liderazgo para lograr los objetivos más altos basados en la eficacia docente. Es importante señalar que el desempeño docente en clases remotas o digitales de estudiantes, docentes de gestión dentro del

trabajo remoto digital, debe desarrollarse en pragmatismo, inmediatez e improvisación además de improvisación. (pág. 14)

En la Unión Europea, muchos factores han abolido algunas de las enseñanzas tradicionales basadas en la transmisión de valores que sufren las sociedades industriales contemporáneas y posmodernas (Aquiye, L.Y, 2017). En América Latina, la crisis económica ha aislado y rezagado al sector educativo. (Bass B & Riggio R, 2016). Colombia, Chile, México y Ecuador no cuentan con marcos de política educativa nacional para el trabajo de los educadores (Montoya et al. 2017). El sector educativo de Guillermo Gómez en el estado de Santa Elena está sufriendo los efectos de la política nacional, lo que afecta el desempeño de sus docentes. Como tales, los líderes son importantes representantes del desempeño docente y necesitan planes de formación. (Rovira Jurado, 2020)

El tema principal del estudio fue aplicar evaluaciones de factores psicosociales a los docentes del ICPNA, además, se observaron expresiones más desfavorables en las dimensiones de apreciación y presencia dual por los productos recibidos. Los resultados sugirieron riesgos psicosociales entre los profesores de laboratorio y tácticas para actualizar su trabajo.(Quispe Mejía, 2020)

(Carriego, 2006) mantiene el liderazgo educativo en la gestión del aula y la enseñanza. Estos líderes refuerzan esta idea en el sentido de que dictan la visión de apoyar las actividades educativas para resultados efectivos en el aula. El liderazgo educativo, citado por Greenfield 1987 (Álvarez et al. 2010) hace lo mismo para permitir que otros actores vivan con su trabajo y realicen sus funciones eficientes esperadas, representa la capacidad del gerente para alentar esfuerzos para Otra razón por la que las agencias gubernamentales están preocupadas por mejorar el desempeño de los maestros y la importancia de los servicios educativos es: Porque mejora la

calidad del aprendizaje. Asimismo, es muy necesario e importante fortalecer la capacidad de las instituciones responsables de la gestión institucional y académica para facilitar una gestión eficaz.

Por su parte, Huacho 2019 realizó un estudio para confirmar la relación entre liderazgo y desempeño docente. Se concluyó que existe una fuerte relación positiva entre la dirección y la docencia en el IET. Pedro Paulet Mostajo afirma que cuanto mayor es el carisma y la capacidad de motivar un ambiente propicio para el cambio, mayor es el esfuerzo por promover el aprendizaje para los ambientes organizacionales. (Vargas Maguiña, TT, 2020)

Así mismo se estudiará el problema de la presente investigación ¿En qué medida el liderazgo transformacional del director se relaciona en el desempeño laboral docente virtual distrito de Quero – Concepción, Junín 2021?; El estudio nos revelará si la gestión de transformación desarrollada por la agencia es más o menos útil en el desempeño de su función, por otro lado, tiene una base práctica, ya que el Ministerio de Educación puede utilizar las aplicaciones en este estudio. medir los cambios Modelo de gestión y variables de desempeño docente virtual.

El objetivo es determinar la relación entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño docente virtual, así como los objetivos específicos es determinar la relación entre la dimensión comunicativa y el desempeño docente virtual. b). determinar la relación entre la dimensión integradora y el desempeño docente virtual. c) determinar la relación entre la dimensión estimuladora y el desempeño docente virtual. d) determinar la relación entre la dimensión innovadora y el desempeño docente virtual.

Como Hipótesis General se expone: Existe relación entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño docente virtual de Quero –

Concepción, Junín 2021 y las hipótesis específicas a contrastar son; a). existe relación entre la dimensión comunicativa y el desempeño docente virtual b). existe relación entre la dimensión integradora y el desempeño docente virtual. c). existe una relación entre la dimensión estimuladora y el desempeño docente virtual. d). existe relación entre la dimensión innovadora y el desempeño docente virtual. Este estudio servirá de base para otros estudios que tengan como objetivo medir o mejorar los estudios para que puedan mejorar su gestión de acuerdo con las dimensiones resultantes.

II. MARCO TEÓRICO

Su cuota mundial actual está determinada por su dispersión, espíritu empresarial y habilidades. En este sentido, las instituciones necesitan cambiar. En resumen, los líderes organizacionales deben estar motivados para apoyar la sostenibilidad organizacional. Una institución que puede adaptarse, crecer, enfrentar desafíos y prosperar porque puede adaptarse de manera eficiente y oportuna anticipándose a nuevos desafíos y demandas. Un estudio realizado por la UNESCO en colaboración con OREAL (Posada et al. 2020), muestra que los países latinoamericanos no cuentan con una normativa clara para el cargo de director de instituciones educativas.

En las instalaciones del Politécnico del Callao con 79 años de experiencia. Con los cambios repentinos en la psicología y la toma de decisiones, el director decidió no involucrar a la mayoría de los educadores en el establecimiento de las metas de la institución, desalentando a los maestros a cooperar en la planificación e implementación de las actividades educativas y cerrando la brecha. apoyo condicionado y limitado a los docentes. En este contexto, algunos docentes se resisten a las actividades planificadas por la institución, otros se enfocan únicamente en el logro de metas individuales como grupo, y una falta de identidad hacia la institución. También se puede ver la carencia. (Félix Vásquez, M. F, 2020)

Esto genera un clima desfavorable que impide la consecución de los objetivos.

El problema descrito muestra la urgencia de saber si el director desarrolla las características de un líder transformador y su nexo con el entorno laboral de los docentes.

Hoy en día hay mucha información sobre la eficacia de las instituciones; Por ello, se requiere la existencia de un líder, que por su postura desarrolle trate y comprenda el trabajo de cada uno de sus integrantes, al compromiso que llega a despertar en cada una de las organizaciones, generando así un

entorno conveniente que incide en su progreso y avance. Esto se puede ver en las diversas encuestas obtenidas en el tema durante los últimos cinco años, tanto internacionalmente como nacional.

Esto es lo que afirma (Ortega et al. 2017) dijo esto en una encuesta de la OMS que concluyó que había una fuerte correlación entre las variables. También se ha observado que los aspectos relacionados con el ambiente laboral individualizan el cuidado y promueven el cuidado emocional. De igual forma, su estudio, (AntojaPantoja et al.2020) analizó las relaciones entre liderazgo en el ambiente laboral de una universidad pública en México. Sintió que las variables estaban vinculadas. Una cultura de confianza dominada por el apoyo, una generación innovadora, metas claras y colaboración entre ellos y sus líderes. De igual forma, Garcés dijo que podría influir en sus seguidores siendo carismático y atendiéndolos de manera personalizada, gestionando un trabajo eficiente y promoviendo un entorno más favorable.

Según (Beverborg et al. 2017) encontraron que, en su estudio, el cambio, la interacción entre los miembros del equipo para lograr objetivos comunes y la creencia en la competencia se asociaron positivamente con la participación del docente en el aprendizaje ponderado. Además, la autorregulación y la interdependencia en el lugar de trabajo se influyen mutuamente en esos cambios. De manera similar, se ha descubierto que los líderes de cambio introspectivos y empoderados contribuyen a este proceso. Practicar este tipo de liderazgo asegura un gran trabajo con altos niveles de logro. También (Montoya C., P. et al. 2017) en su estudio de los ambientes universitarios públicos, reconoció y propuso ambientes de trabajo altamente eficientes donde coincidían sus características sociales y personales, encontró que demostraba éxito organizacional en relación a las metas planteadas.

De manera similar (Gómez et al. 2017) los resultados de un estudio cuantitativo en una universidad mexicana concluyeron que se requieren líderes transformadores para lograr la diversidad de comportamiento en las organizaciones adaptativas. Además, se recomendó la capacitación porque

no se pueden introducir comportamientos de liderazgo que refuercen la presencia de motivación interpersonal.

Asimismo, (Castro Pérez & Morales Ramírez, M. E., 2015) en su estudio sobre las percepciones de los trabajadores, identifica líderes motivados por el comportamiento. Es capaz de reconocer y satisfacer las deficiencias de sus seguidores al hacerlo con sus acciones. Por un lado, es capaz de motivar a los miembros de su equipo para que lo sigan, aceptando lo que él propone y eventualmente siendo aceptado como ella. Moral, carisma se traducen por el entorno de los colaboradores, preparados para los desafíos que se presenten.

En estudios censales anteriores, nosotros (Díaz Pincheira & Carrasco Garcés, M. E, 2018) Los resultados estadísticos también muestran que existe una conexión significativa y eficiente entre la gestión y el clima organizacional. De igual forma, en su investigación (Quispe Taracaya, H. , 2021) el liderazgo transformador es positivo para los ambientes laborales en algunos escenarios escolares, mientras que los impactos idealizados están más relacionados con el clima que otros. Una dimensión para determinar si los seguidores respetan, admiran y confían en un líder.

De igual manera, nosotros (Cruz Galván, Z., 2018) concluimos que existe una relación muy fuerte entre los líderes transformacionales y su ambiente de trabajo, encontrando un coeficiente alto que indica que los líderes influyen en sus equipos y sugerimos promover la meta de ambientación adecuada del clima. lograr esto. Otro estudio (Hernández & Hernández, O., & Linette, K., 2019) encontró que los motivos de inspiración eran estimulados intelectualmente, las influencias idealizadas y las consideraciones individualizadas daban interpretaciones modestas, llegué a la conclusión de que tenía que decidir.

(Contreras, T. S., 2016) Ante esta nueva ruta de camino, el liderazgo en el desarrollo escolar es un tema que afecta a todos los agentes educativos, y es necesario que los docentes los involucren activamente y los impulsen

como actores. El estudio concluye que los docentes poseen potencial de liderazgo, liderazgo educativo con el fin último de servir a los estudiantes en su desarrollo académico y humano. Es fundamental e importante que todos los directivos sean conscientes y conscientes del impacto que tiene el liderazgo en el sistema educativo. Es necesario proporcionar liderazgo docente y anclarlo en la práctica educativa para permitir el desarrollo de los diversos actores del sistema educativo.

Por lo tanto, los docentes y directores de escuela deben admitir su potencialidad de influencia, para ocasionar cambios y entusiasmar el requerimiento que llevan consigo mismo

Según (Sánchez Martínez & Valarezo Pacheco, X., 2018) El liderazgo es la capacidad de influir en un equipo para lograr sus sueños.. Puede ser formal. Los puestos directivos van acompañados de personas formales competentes y positivas por su posición en la organización. No todos los caudillos son directores, no todos los directores son Ni son líderes: las instituciones dan privilegios formales a sus líderes, por lo que no hay apoyo para que sean efectivos. El liderazgo no está sancionado. En otras palabras, el liderazgo es influyente e independiente de la estructura organizacional. Un líder surge dentro de un grupo o formalmente para dirigirlo.

"El trabajo del líder es establecer uno y hacer que la mayoría de la gente trabaje hacia la culminación. El caudillo es un factor esencial entre los manager empresariales, para promover una organización, pero también en otras áreas. como en la instrucción, ya que su educador debe lograr que reconozcan su forma de pensar " (Pérez Blas, 2018)

"El trabajo de un líder es establecerlo y hacer que la mayoría de las personas trabajen para lograr sus objetivos. El liderazgo es el ingrediente fundamental que permite a los líderes empresariales hacer avanzar a sus organizaciones, pero no es diferente en otras áreas". como en educación,

los docentes tienen que hacerlos simpatizar con su forma de pensar” (Vallejo et al.2016)

Características del liderazgo (Matos Ayala, 2019) Nombra algunas singularidades como:

La visión; caudillar implica percepción y colaboración con el grupo. Cuando logra inculcar en otros, comparte un objetivo común y un esfuerzo directo, una dedicación al equipo.

El Acicate; El paladín tiene que incitar como nadie en todo momento, es una de las funciones importantes como consejero personal. El motivo es el medio tiene que hacer que el caudillo sea energético para empoderar competentemente a sus colegas, en la consecución de objetivos y metas.

El ayudar; El cabeza debe estar a la prestación del equipo y viceversa. El jefe del grupo debe sentirse apoyado por el facilitador, tener los instrumentos necesarios para realizar la función adecuadamente.

Ponerse en el lugar del otro; es una de las cualidades de la inteligencia emocional, es un espacio de la sociedad con tendencia a ser jefes para ponerse en el lugar de otras personas, comprender sus inquietudes y así resolver problemas.

Imaginación; el caudillo es capaz de crear un entorno para animar a los integrantes de su grupo a mejorar su ingenio y sus aptitudes, para contribuir en el desarrollo de su personalidad a un proyecto con objetivos y a la perspectiva de la organización.

La imposición; un jefe aporta una meta muy alta para lograr los objetivos y ser guía de su equipo. Y un caudillo riguroso obtendrá productos.

Prosperar; el paladín averigua la mejora continuamente. El jefe tiene el espacio para el desplazamiento y poder transformar a los integrantes de su

grupo en ser competentes, grupos que han aumentado sus habilidades y han mejorado desarrollar sus destrezas a través del prestigio de un caudillo.

Dimensiones del liderazgo transformacional: De esta forma, la competencia de liderazgo transformacional facilitará dimensiones de investigación para realizar tareas de investigación, dimensiones que se detallan a continuación:

Dimensión Comunicativo: “La dimensión no solo refiere al talento de llevar información precisa y respetuosa de manera afirmativa, también tiene el aforo de escuchar al cabecilla. Así se conceptúa la definición como la idoneidad de escuchar dinámicamente y manifestarse de una manera empática, libre y respetuosa que acepta distribuir sensación, ilusión, declaración, integra, clara, preciso, para actuar y convencer en general, transmite claro los alcances, esto hacen mediante la retroalimentación adecuada” (Castro Silva, 2016)

"los caudillos disertan comunicativamente de manera efectiva y coherentemente, comparten una percepción panorámica que permite a los suscriptores ver propósitos institucionales considerables, ya sea poniendo en coherencia entre el trabajo realizado por sus suscriptores y el de la organización, logran que su trabajo es más eficiente.". (DURAN-SEGUEL et al. 2019).

Dimensión Orientadora Es la capacidad del líder que es voceado a comprometer situaciones de la personalidad como la empatía, que ayuda a mejorar una conducta expedita a la seguridad personal, con una capacidad de escuchar y comprender los mensajes de diferentes personas y manejar el inducir verbalmente para trasladar, valorar las ideas mediante la facilidad oral así transferir los asuntos.

Dimensión Integrador: los paladines buscan en el grupo sea responsable de trabajar en de manera integrada para lograrlos de manera efectiva. Un cabecilla juega un papel muy importante, debe fortalecer para que cada uno

comprenda los componentes que constituye los grupos de trabajo para detectar y corregir aquellos que tienen debilidades.

significa que el caudillo debe saber las debilidades, el talento de cada individuo del grupo, para coger decisiones, con métodos, destrezas, habilidades interpersonales y poder llenarlo exitosamente.

Dimensión estimuladora: El paladín busca promover a sus integrantes. estimularlos, motivarlos para provocar un proceso de disposición y mejorar los propósitos comerciales de la organización y así satisfacer ciertas necesidades individuales.

“La motivación define una influencia sobre las personas lleva que lleva a cabo un comportamiento destinado a alcanzar su meta En este sentido, el líder se compromete a apoyar al personal para que desempeñe sus funciones de manera eficiente “ (Nanfuñay Chafloc, 2017)

Dimensión Innovadora. Según (Antolines et al. 2020) determina como la inteligencia de mostrar una conducta activa empezando e impulsando la transformación necesaria con energía y libertad personal. la dimensión obtendrá ventajas en situaciones, utilizando tecnologías informáticas, para que haya transformaciones profundas en la institución, ya que anima al grupo a perfeccionar y modernizar para permanecer en comunicación.

Asimismo, esta habilidad nos permite crear, diseñar, como explica el señor (Rodríguez, M. Á. , 2014) cuando declara esa información género que el líder tenga el pensamiento inventar e innovar”.

Definición de desempeño docente La definición de desempeño pedagógico se comprende como un proceso, tanto formativo como sumativo, de construcción de conocimiento a partir del cumplimiento pedagógicos real, para evolucionar, desde la consideración de lo deseable, lo precioso y el ser de la enseñanza.

Dado de esta concepción, este instrumento se debió a que es un instrumento estratégico en una política de desarrollo docente, como se indica en lo mencionado por un lado se utilizará para un proceso de reflexión su práctica de profesor por otro lado, el respeto por las habilidades (Ministerio de Educación, 2021)

En el ámbito educativo, el docente es el mediador, que expresa los desarrollos y los transforma en conocimiento. Este documento revela la participación de la gestión pedagógica su relación con el desempeño pedagógico. La gestión de la educación es un factor crucial para los profesores.

Ciertas prácticas, en conexión con la política de Liderazgo, han demostrado contribuir al empoderamiento. (Gutiérrez, 2020)
(Barraza Macías et al. 2009) referencia a los factores más valiosos de la persona, que está ligado permanentemente a la valoración del desenvolvimiento profesional.

El desenlace, se puede opinar, como la postura que tiene el empleado de su trabajo. disposiciones sujetas y moldeadas por la presunción, hábitos y apreciaciones que el funcionario ha desarrollado su cultura organizacional, de todas maneras, incurrir de manera directa en su postura, conductas y comportamientos laborales, haciendo que su trabajo sea productivo o infructuoso (Arévalo Ríos, 2020)

Dimensiones del desempeño docente: el vínculo entre el centro y el grupo directivo está referida a la identidad, acuerdo y respeto mutuo que presenta el empleado con su organización y con todo que lo compone; asimismo la dependencia con el director hace referencia a la interrelación social que hay entre los maestros y el caudillo.

los lazos más importantes que se establecen en el contexto de trabajo son de los docentes con el personal jerárquico. Relación que genera el

ambiente con desempeño eficaz en el centro laboral y la satisfacción de todo el empleado.

La conexión con los caudillos es fundamental para escuchar las apreciaciones, hábitos, comportamientos de los trabajadores, si los directivos mantienen una buena relación con sus subordinados, el deber de cada uno se aumenta en beneficio del establecimiento. Las destrezas y competencias generales que maneja el directivo será el punto de colaboración entre el personal y la institución, es una parte importante para determinar el rendimiento para asignar las tareas y denominar los recursos, medios y materiales para su desarrollo.

El entorno de trabajo y el desarrollo con los demás es denominado Clima Laboral, se conoce como la estimación que tiene la persona sobre su entorno de labor. La interrelación es la apreciación de satisfacción que posee el trabajador de su interacción con sus jefes y colegas de trabajo.

El ambiente profesional según (Zegarra, 2021) el ambiente de trabajo explica una pluralidad de condiciones en las que se unen numerosos aspectos organizacionales sociales y personales de un empleado para desempeñar faenas o obligaciones laborales.

Las Condiciones, físicas-materiales establecen la satisfacción del empleado, se concede por la calidad que ellas alardean; por lo cual permite que el trabajador se sienta agradable de pertenecer a dicha institución; porque le permitirá trabajar con pasión, compromiso y firmeza en el resultado de los objetivos institucionales. Porque sabrá que la institución posee un respaldo permanente para que sus acciones laborales sean más fructíferos y eficaces en el resultado de la competitividad educativa.

la admiración que una persona tiene respecto al estado de los recursos palpables-físicos que tiene la institución del perfil que estos facilitan para la obtención de las labores pedagógicas.

Motivación y reconocimiento: la articulación que utiliza la institución para retribuir los esfuerzos personales y grupales de sus trabajadores. Lo atractivo es que esa gratitud fortalece las actitudes positivas del trabajador, motivándolos a desarrollarse personal y profesionalmente. Por esta razón, la motivación y reconocimiento es el acto de estimación y estímulo hacia el empleado, realizados por sus jefes o colegas de trabajo.

III. METODOLOGÍA

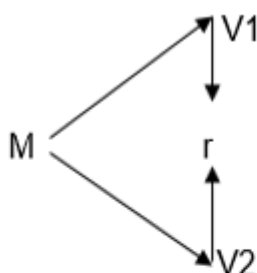
3.1 Tipo y diseño de investigación

El análisis de estudio será tipo básica, ya que se tendrá cuenta a Noruega (2014) la averiguación se concentra en las conjeturas que se desea conocer. De igual manera, la tesis es de enfoque cuantitativa, toda vez que, se requiere a la recolección de referencias, así mismo para la constatación de la probabilidad de la hipótesis es planteada con la cuenta numérica y estadística de los datos seleccionados (Alban et al. 2020)

Así para emparentar, el diseño fue no experimental, al no haberse manipulado las variables de estudio. La escala de nivel de la investigación fue correlacional, integralmente se buscó la relación de la variable 1 y la variable 2. como también, la investigación fue de corte transversal, tal como afirmó Bernal (2010), la recopilación de la información en la población o muestra se realiza por única vez en un momento determinado.

El diseño presenta el siguiente gráfico:

Dónde:



M: Muestra de estudio

V1: El liderazgo transformacional del director

V2: el desempeño docente virtual

r : Relación de variables

3.2 Operacionalización de las variables

Descripción conceptual del liderazgo transformacional

Este concepto se describió en la inspiración para cambiar con un acuerdo, con la visión compartida con los objetivos establecidos en la organización, desafiándolos a encontrar componer innovaciones a los problemas y a desarrollar el liderazgo. capacidad de sus seguidores a través de un apoyo real. (Pichicata, D. S., & Cicua, 2015)

Definición Operacional del caudillaje transformacional

El paladín es seleccionado y desarrollado por los líderes y miembros de la junta para programar su entusiasmo por el cambio y la transformación a través de una percepción de cambios colaborados y establecidos dentro de una institución. la variable se mide entre las dimensiones: comunicativa, integradora, estimuladora, innovadora (Ver anexos).

Definición conceptual del desempeño docente

La actuación pedagógica es concebida como un proceso, tanto formativo como sumativo, de construcción del conocimiento a actuaciones pedagógicas reales, en el fin de las mismas a través de la apreciación moral de lo bueno, lo valioso y del desempeño docente debe ser de enseñar. Dada esta concepción, este instrumento ha sido por ser un instrumento efectivo en una política global de desarrollo docente, como se subrayará en lo anterior, de, por un lado, ser utilizado para un procesamiento de su práctica docente y por otro lado, el respeto de las competencias que los docentes que deben ejercitar (Ministerio de Educación, 2021)

Definición Operacional del desempeño docente

El ejercicio del maestro activa la capacidad de creación elaboración con las normas educativas formales. Los estilos, estrategias de enseñanza aprendizaje, es adaptado por los docentes dentro de la labor del aprendizaje

de los alumnos, dentro de la influencia de sus funciones que intervienen en ellas. la variable se pudo evaluar a través de las dimensiones: vinculo con el centro y el equipo jerárquico, interactúa con los demás, en las condiciones, físicas y materiales, Motivación y reconocimiento. (Ver anexos).

3.3 Población muestra y muestreo

la demografía o población es el grupo de actores, cuáles pueden ser individuos, estructuras, organizaciones, países distintos; de este modo, estos actores comparten visible características necesarias para el fisgoneado o investigado (Cárdenas, J., 2018) En tal sentido, los actores que comprendieron la población de la investigación son 6 colegios del distrito de San José de Quero los usuarios fueron convocados virtualmente por el

Tabla 1

Distribución de la población docente de las instituciones educativas según sexo

Sexo	Fi	f %
Masculino	33	44,6
Femenino	41	55,4

Google formulario cada uno en su respectiva plataforma

de su institución Educativa 17 de mayo del 2021.

Nota: información tomada de las instituciones educativas 2021

De la tabla 1, se observa que el 44,6% es la población resultó ser del sexo masculino, mientras que el 55,4% fue del sexo femenino.

(Cárdenas, J., 2018) señala que la cantidad tiene número reducido de individuos tomados de la población. Así, dado que la deducción de la muestra se resaltó que la población resultó ser finita, el nivel de confianza de la fórmula se tiene en cuenta por la población multiplicada por las probabilidades a favor y en contra, todas las cuales son tomadas en cuenta por la población. Dividido por la población más la confianza dada por las probabilidades a favor y en contra del error de estimación (ver anexo 3). Por lo tanto, la muestra final estuvo conformada por 74 personas convocadas

desde la plataforma virtual de la institución educativa. La encuesta también representa una muestra probabilística aleatoria, ya que cada actor tuvo la misma oportunidad de participar en la encuesta.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

la elaboración de la tesis se empleó un temario o cuestionario, cuyo instrumento fue el cuestionario virtual por el Google formulario, de lo cual permitió la recolección de información, utilizando la formulación de preguntas y categorías de respuestas del liderazgo transformacional del director adaptada de 8 ítems y 4 dimensiones; y la otra valoraba y media el desempeño docente virtual conformada por 10 ítems con 4 dimensiones (Cárdenas, 2018). (Ver anexos).

3.5 Procedimientos

Primeramente: programan actividades que conforman el cimiento orgánico de la investigación, así la verbigracia de la documentación que será provechoso para los temas relacionados con la existencialidad, problemática, los antecedentes y el marco teórico.

Segunda fase: se desarrolla la metodología, así como el diseño de investigación adecuado al propósito de la investigación, adjuntando la población, y lo mencionado.

Ultima fase: se encausa los datos recopilados durante el transcurso de la anterior etapa, y de por medio utilizan las herramientas matemáticas adecuadas, brindando los resultados. Finalmente, se presenta conclusiones y se establece una serie de sugerencias ante la situación explicada.

3.6 Método de análisis de datos

Con la indagación se acomodó un cuestionario para lograr la confiabilidad del instrumento, una vez conseguido los resultados se continuo con la ejecución de una base de datos del SPSS v26 y del programa Excel. Asimismo, se empleó la estadística de la prueba Rho Spearman, lo cual permitió analizar el grado de relación de los datos. Como recurso estadístico se empleó la correlación con Rho

Spearman por los datos representa la finalidad de la correlación que es significativa en el nivel 0,01 (bilateral) (Ver anexo)

3.7 Aspectos éticos

La investigación se desarrolló tomando en cuenta los principios éticos inherentes a la investigación y al personaje humano; la composición del trabajo de investigación se realizó utilizando el estilo APA; del mismo modo, los datos obtenidos para el procesamiento estadístico son originales; para la aplicación del instrumento de investigación se gestionó la autorización del jerárquico encargado de la institución educativa.

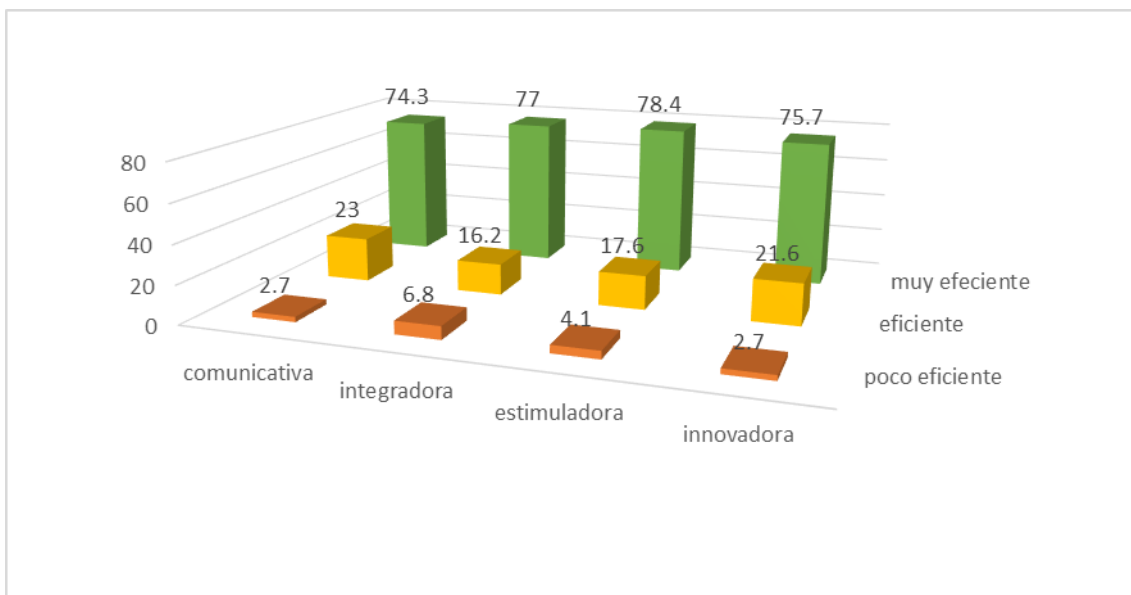
IV. RESULTADOS

4.1 resultados descriptivos

Resultados descriptivos de la primera variable

figura 1

Niveles de las dimensiones del liderazgo transformacional



la imagen da la apreciación que la dimensión comunicativa del liderazgo transformacional del director del distrito de Quero – Concepción, Junín 2021 presentan un nivel muy eficiente 74,3% con la capacidad de establecer relaciones armoniosas en emplear gestos al manifestar sus ideas, con un horizonte eficiente de 23,0% y un nivel poco eficiente de solo 2,7%. En consecuencia, el nivel predominante en la dimensión comunicativa es de muy eficiente.

Asimismo, en la figura se aprecia que la dimensión integradora del liderazgo transformacional presentan un nivel muy eficiente 77,0% con la inteligencia de integrar a los individuos para alcanzar sus metas y trabajar en equipo, un nivel eficiente de 16,2% y un nivel poco eficiente de solo 6,8%.

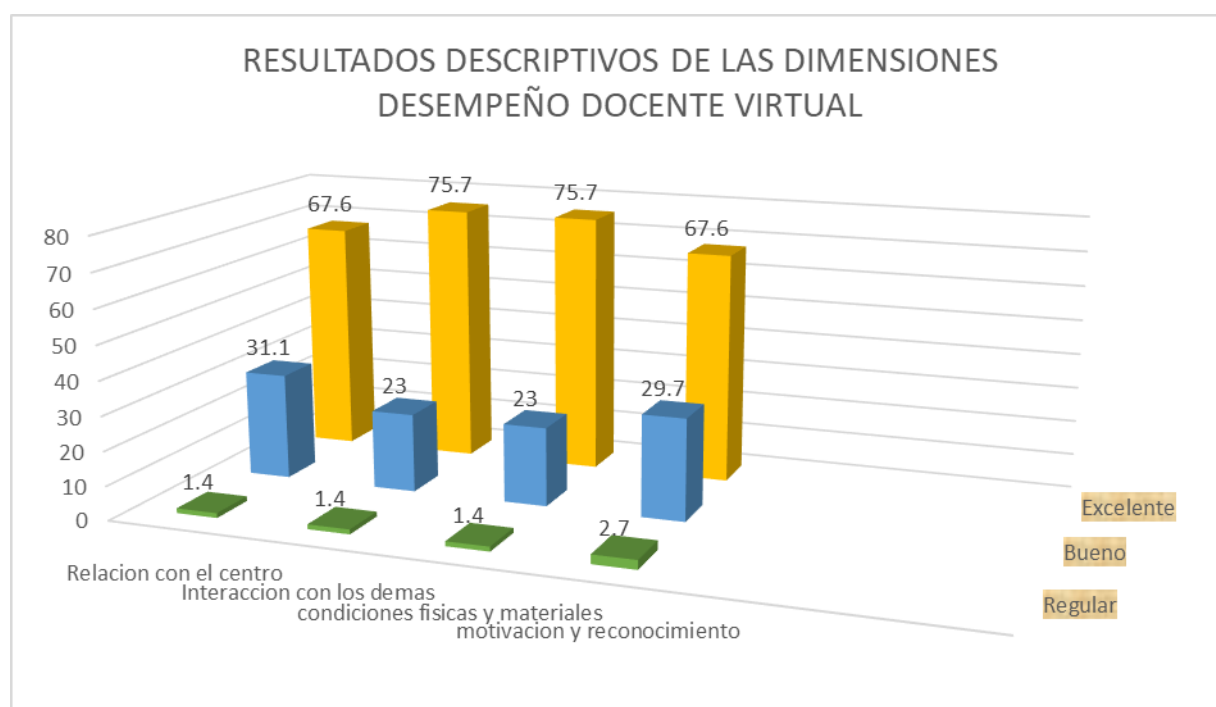
En consecuencia, el nivel predominante en la dimensión integradora es de muy eficiente. En la siguiente dimensión en la figura se aprecia que la dimensión estimuladora del liderazgo transformacional del director presenta un nivel muy eficiente 78,4% con la capacidad de apoyarse en los docentes con una conducta orientado al cumplimiento final, un nivel eficiente de 17,6%

y un nivel poco eficiente de solo 4,1%. En consecuencia, el nivel predominante en la dimensión estimuladora es de muy eficiente.

Por último, en la figura se aprecia que la dimensión innovadora del liderazgo transformacional del director presenta un nivel muy eficiente 75,7% con la capacidad de demostrar imaginación para ocasionar planteamientos y soluciones reformadoras a los problemas que se presentan, un nivel eficiente de 21,6% y un nivel poco eficiente de solo 2,7%. En consecuencia, el nivel predominante en la dimensión innovadora es de muy eficiente.

figura 2

Niveles de las dimensiones del desempeño docente virtual
Resultados descriptivos de la segunda variable



la imagen da su apreciación que la dimensión desempeño docente virtual del distrito de Quero – Concepción, Junín 2021 presentan un nivel excelente 67,6% con la capacidad de demostrar apoyo institucional respeto y consideración al equipo directivo, un nivel bueno de 31,1% y un nivel regular de solo 1,4%. En consecuencia, el nivel predominante en la relación con la dimensión del centro y el equipo directivo es excelente. Así mismo En la

figura se aprecia que la dimensión Interacción con los demás del desempeño docente virtual presentan un nivel excelente 75,7% con la capacidad de demostrar comunicación y relaciones interpersonales al equipo directivo, un nivel bueno de 23,0% y un nivel regular de solo 1,4%. En consecuencia, el nivel predominante en la dimensión Interacción con los demás es excelente. Además, en la figura se aprecia que la dimensión condiciones, físicas y materiales del desempeño docente virtual presentan un nivel excelente 75,7% con la capacidad de demostrar performance física confort y bienestar del ambiente laboral, un nivel bueno de 23,0% y un nivel regular de solo 1,4%. En consecuencia, el nivel predominante en la dimensión condiciones, físicas y materiales es excelente.

por último, en la figura se aprecia que la dimensión motivación y reconocimiento del desempeño docente presentan un nivel excelente 67,6% con la capacidad de demostrar motivación en el trabajo condiciones y reconocimiento laboral de parte del equipo directivo, un nivel bueno de 29,7% y un nivel regular de solo 2,7%. En consecuencia, el nivel predominante en la dimensión motivación y reconocimiento del desempeño es excelente.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H0: No existe relación entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño docente

H1: Existe relación entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño docente virtual

Tabla 2

resultados del desempeño docente virtual y el liderazgo transformacional

		Desempeño docente	Liderazgo transformacional
	Coefficiente de correlación	1.000	,515**
Rho de Spearman	Desempeño docente	Sig. (bilateral)	0.000
	N	74	74

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

En la imagen 2, se observa que la variable desempeño docente virtual muestra una relación significativa con el liderazgo transformacional a través de la correlación de Spearman teniendo un resultado de (0,515**) esto representa el resultado significativo en el nivel 0,01 de grado moderado.; de igual forma se consiguió lograr un p= valor ,000 menor que el valor significativo ($p < 0.05$) de igual modo se acepta la hipótesis principal, de la relación que existe entre las variables El liderazgo transformacional del director en el desempeño docente virtual distrito de Quero – Concepción, Junín 2021

Comprobación de las hipótesis específicas

H0. No existe relación entre las dimensiones de la variable liderazgo transformacional y el desempeño docente virtual.

Hi. Existe relación entre las dimensiones de la variable liderazgo transformacional y el desempeño docente virtual.

H1. Existe relación entre la dimensión comunicativa y el desempeño docente virtual.

H2. Existe relación entre la dimensión integradora y el desempeño docente virtual.

H3. Existe una relación entre la dimensión estimuladora y el desempeño docente virtual.

H4. Existe relación entre la dimensión innovadora y el desempeño docente virtual.

Tabla 3

correlación del desempeño docente agrupada a las variables del liderazgo transformacional comunicativa, integradora, estimuladora, innovadora

			Comunicativa	Integradora	Estimuladora	Innovadora
Rho de Spearman	Desempeño docente virtual	Coeficiente de correlación	,277*	,255*	,422**	,438**
		Sig. (bilateral)	,017	,028	,000	,000
		N	74	74	74	74

En la tabla 3 se aprecia que el desempeño docente muestra relación significativa con la dimensión comunicativa del liderazgo transformacional teniendo un resultado de la Rho de Spearman ($Rho = ,277^*$) comprobando que es significativa baja ya que el valor de ($p > 0,05$) por lo que se admite la hipótesis específica 1.

Se aprecia también que el desempeño docente muestra relación significativa con la dimensión integradora que es baja a la Rho de Spearman ($Rho = ,255^*$) y el valor de ($p > 0,05$) así que se acepta la hipótesis específica 2.

Así mismo el desempeño docente muestra relación significativa con la dimensión estimuladora que es adecuado y moderada de acuerdo a Rho de Spearman ($Rho = ,422^{**}$) y el valor de ($p > 0,05$) por lo que reconoce la hipótesis específica 3.

Por último, se aprecia que el desempeño docente muestra un vínculo significativo con la dimensión innovadora del liderazgo transformacional ya que su coeficiente de correlación es moderada Rho Spearman ($Rho = ,438^{**}$) comprobando a la conclusión que es significativa al nivel 0,01 (bilateral) de variables, de igual modo se aprecia el valor de ($p < 0,05$) por lo que recibimos la hipótesis específica 4.

V. DISCUSIÓN

Los datos obtenidos indican el vínculo entre las variables El liderazgo transformacional del director en el desempeño docente virtual distrito de Quero – Concepción, Junín 2021, de acuerdo a la apreciación de los docentes; se descubrió:

Así que la hipótesis principal: El liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral con un resultado moderado (Rho 0,515** y $p=$ valor ,000); esto se ha contemplado en la conclusión descriptiva referidos a la percepción que tienen los docentes sobre el liderazgo transformacional, que del 100% de la muestra correspondiente a 74 maestros entre damas y varones encuestados; se aprecia que la dimensión comunicativa del liderazgo transformacional del director del distrito de Quero – Concepción, Junín 2021 presentan un nivel muy eficiente 74,3% que concierne a 55 docentes con la capacidad de establecer relaciones armoniosas y maniobrar ademanes al expresar sus planteamientos, un nivel eficiente de 23,0% que pertenece a 17 docentes y un nivel poco eficiente de solo 2,7% que compete a 2 docentes. En consecuencia, el nivel predominante en la dimensión comunicativa es de muy eficiente. Asimismo, se aprecia que la dimensión integradora del liderazgo transformacional del director del distrito de Quero – Concepción, Junín 2021 presentan un nivel muy eficiente 77,0% que pertenece a 57 docentes con la aptitud de integrar al personal para alcanzar sus objetivos y trabajar en equipo, un nivel eficiente de 16,2% que concierne a 12 docentes. y un nivel poco eficiente de solo 6,8% que pertenece a 5 docentes. En consecuencia, el nivel predominante en la dimensión integradora es de muy eficiente. En la siguiente dimensión se aprecia que la dimensión estimuladora del liderazgo transformacional del director presenta un nivel muy eficiente 78,4% que concierne a 58 docentes. con la capacidad de mantener en los docentes una conducta orientada al cumplimiento de sus objetivos, un nivel eficiente de 17,6% que pertenece a 13 docentes. y un nivel poco eficiente de solo 4,1% que concierne a 3

docentes. En consecuencia, el nivel predominante en la dimensión estimuladora es de muy eficiente.

Por último, se aprecia que la dimensión innovadora del liderazgo transformacional del director presenta un nivel muy eficiente 75,7% que pertenece a 56 docentes. con la capacidad de exhibir imaginación que genere propuestas y soluciones innovadoras a los asuntos que se presentan, un nivel eficiente de 21,6% que concierne a 16 docentes. y un nivel poco eficiente de solo 2,7% que pertenece a 2 docentes. En consecuencia, el nivel predominante en la dimensión innovadora es de muy eficiente.

Además, en la variable del desempeño docente virtual presentan un nivel excelente 67,6% que corresponde a 50 docentes con la capacidad de demostrar apoyo institucional respeto y consideración al equipo directivo, un nivel bueno de 31,1% que corresponde a 23 docentes y un nivel regular de solo 1,4% que corresponde a 1 docente. En consecuencia, el nivel predominante en la investigación relación con el centro y el equipo directivo es excelente. Así mismo se aprecia que la dimensión Interacción con los demás del desempeño docente virtual presentan un nivel excelente 75,7% que corresponde a 56 docentes con la capacidad de demostrar comunicación y relaciones interpersonales al equipo directivo, un nivel bueno de 23,0% que corresponde a 17 docentes. y un nivel regular de solo 1,4% que corresponde a 1 docente. En consecuencia, el nivel predominante en la dimensión Interacción con los demás es excelente. Además, en la figura se aprecia que la dimensión condiciones, físicas y materiales del desempeño docente virtual presentan un nivel excelente 75,7% que corresponde a 56 docentes. con la capacidad de demostrar performance físico con confort y comodidad del ambiente laboral, un nivel bueno de 23,0% que corresponde a 17 docentes. y un nivel regular de solo 1,4% que corresponde a 1 docente. En consecuencia, el nivel predominante en la dimensión condiciones, físicas y materiales es excelente. Y por último se aprecia que la dimensión motivación y reconocimiento del desempeño docente virtual presentan un nivel

excelente 67,6% que corresponde a 50 docentes con la capacidad de demostrar motivación en el trabajo condiciones y reconocimiento laboral de parte del equipo directivo, un nivel bueno de 29,7% que corresponde a 22 docentes y un nivel regular de solo 2,7% que corresponde a 2 docentes. En consecuencia, el nivel predominante en la dimensión comunicativa, integradora, estimuladora, innovadora es muy eficiente. Ante esto, los docentes manifiestan mayoritariamente que se sienten en las metas institucionales, consideran que la comunicación, el respeto, el apoyo institucional son adecuados dentro de los grupos, equipos y jerarquías; también sienten que se reconocen su talento y aptitud que se atienden en sus carencias personales. Esto contribuye al desempeño docente virtual presente en instituciones del distrito de Quero.

Estos resultados concuerdan con las aplicaciones de Romero (2018). señalaron el vínculo directo y significativo entre las dos variables, debido al acompañamiento, de la comunicación, motivación y se mejora el trabajo en equipo para mantener el entorno de trabajo dentro de la instalación, estos resultados son la suposición general. Así mismo, difiere de la investigación de Cruz (2018). quien obtuvo un resultado muy fuerte; reafirmando que cuanto más transformacional es el liderazgo, mejor es el trabajo, por lo que propuso al líder a orientar, influir en su equipo, promoviendo un ambiente agradable para lograr las metas propuestas. De lo que se ha observado, se puede ver que el directivo muestra comportamientos éticos y decorosos apropiados como persona y como líder, tratando de enseñar a participar y trabajar hacia las metas institucionales, dado este trabajo en equipo se produce una dialogo claro y directa es necesaria para el ambiente laboral.

A partir de la primera hipótesis específica: Existe relación entre la dimensión comunicativa y el desempeño docente virtual en su resultado de correlación Rho de Spearman ($Rho = ,277^*$ y p-valor 0,017) comprobando que la correlación es significativa ; esto se ha observado que la apreciación que tienen los maestros sobre la dimensión comunicativa y el desempeño

docente virtual de Quero, observando que el 100% de la población correspondiente a 74 docentes sondeados; 74,3% corresponde a 55 docentes con la capacidad de establecer relaciones armoniosas y manipular ademanes al expresar su percepción, un nivel eficiente de 23,0% que corresponde a 17 docentes y un nivel poco eficiente de solo 2,7% que corresponde a 2 docentes. En consecuencia, el nivel predominante en la dimensión comunicativa es de muy eficiente.

Este fruto coincide con Bueno, (2019) quien en su exploración determinó que la contribución idealizada es uno de los factores importantes en cuanto a su relación con el entorno laboral; En este sentido, muestran que los líderes comprometidos demuestran valores morales, generando confianza y hacia la misión. De lo observado, podemos ver que el liderazgo transformacional del gerente ayuda a los docentes a mostrar comportamientos éticos en la persona líder, para robustecer una práctica comunicativa clara en cuanto a los objetivos, siendo siempre tolerantes con la diversidad de opiniones, Esto contribuye a la implicación de los docentes en lograr el establecimiento de relaciones armoniosas entre docentes y que promueva un buen desempeño educativo en el establecimiento.

Al hacer la referencia de la hipótesis específica 2: Existe relación entre la dimensión integradora y el desempeño docente virtual de Quero – Concepción, Junín 2021. Que su desenlace Rho de Spearman ($Rho = ,255^*$ y p-valor $,028$); comprobando que la correlación es significativa de las cuales se ha analizado la apreciación de los docentes donde del 100% de la población pertenece a 74 docentes encuestados; el 77,0% que corresponde a 57 docentes con la idoneidad de agrupar al personal para alcanzar sus metas y trabajar en equipo, un nivel eficiente de 16,2% que concierne a 12 docentes. y un nivel poco eficiente de solo 6,8% que corresponde a 5 docentes. En consecuencia, el nivel predominante en la dimensión integradora es de muy eficiente. porque la apreciación de los docentes muestra admiración y animo en la finalización de objetivos

planteadas en la institución, así como las táctica que utiliza para estimular a los maestros y generar confianza en ellos mismos, ser lógico para ayudar a los demás a serlo, a lograr objetivos establecidas con los alumnos.

El estudio de Bueno (2019), anuncio una correlación alta, debido a que el líder da herramientas que guía y incita a los docentes para que puedan lograr los resultados requeridos que ayudan al mejoramiento del ambiente de trabajo. Por lo que se sugiere que seguir apoyando a los trabajadores para seguir mejorando como institución. establecer reuniones periódicas para tratar sobre los logros que van alcanzando en el proceso. Se puede apreciar al liderazgo y transformacional que se relaciona con el desempeño laboral en las instituciones del distrito de Quero

En la tercera hipótesis específica: Existe una relación entre la dimensión estimuladora y el desempeño docente virtual con un resultado de correlación Rho de Spearman (Rho ,422** y p-valor 0,000); comprobando que la correlación es significativa se ha observado de la población correspondiente a 74 docentes encuestados; presentan un nivel muy eficiente 78,4% que corresponde a 58 docentes. con la capacidad de mantener al sujeto en una conducta orientado al cumplimiento de su afianzamiento, un nivel eficiente de 17,6% que corresponde a 13 docentes. y un nivel poco eficiente de solo 4,1% que corresponde a 3 docentes. En consecuencia, el nivel predominante en la dimensión estimuladora es de muy eficiente.

Este resultado difiere del encontrado por Cruz (2019) mostró una fuerte correlación porque los problemas se resolvieron de manera efectiva y eficiente gracias a los innovadores, demostrando una capacidad creativa e innovadora por parte del gerente; Ante esto, considera importante sugerir propuestas que despierten el interés de los trabajadores por asumir el reto con ilusión y responsabilidad, aumentando así el nivel de motivación y de

realización tanto individualmente como en grupo, mejorando el ambiente laboral. Podemos ver en lo que concierne a la estimulación del directivo en las instituciones de San José que la actitud creativa e innovadora se despierta moderadamente en los docentes, por lo tanto, de deben surgir nuevas formas de estimulación. ser buscados con un comportamiento orientado al cumplimiento de objetivos que los maestros se sientan parte y sientan que su esfuerzo su dedicación sea materializada en el resultado de su trabajo, para sentirse cómodo en la institución.

Finalizando esta cuarta hipótesis específica : Existe relación entre la dimensión innovadora y el desempeño docente virtual donde su resultado Rho de Spearman (Rho ,438** y p-valor 0,000); comprobando que la correlación es significativa percibiendo que tienen los docentes sobre la dimensión innovadora, que del 100% del total de la muestra corresponde a 74 docentes encuestados; 75,7% que corresponde a 56 docentes. con la capacidad de demostrar imaginación para producir planteamientos y soluciones innovadores a las preocupaciones que se presentan, un nivel eficiente de 21,6% que corresponde a 16 docentes. y un nivel poco eficiente de solo 2,7% que corresponde a 2 docentes. En consecuencia, el nivel predominante en la dimensión innovadora es de muy eficiente.

Así mismo, Bueno (2019). Presento una fuerte correlación, en el sentido de que él considera que en la medida en que toma en cuenta las necesidades y las características de sus trabajadores, el ambiente en la institución prospera. En cuanto a la dimensión innovadora y su relación con el trabajo en los establecimientos educativos del distrito de José de Quero, podemos decir que es muy eficiente; ya que los docentes perciben las aptitudes, actitudes que les permiten adaptarse al cambio, demostrando generar enfoques y soluciones innovadoras, contribuyendo al buen desempeño.

VI. CONCLUSIONES

Primera: al realizar la correlación entre El liderazgo transformacional del director en el desempeño docente virtual distrito de Quero – Concepción, Junín 2021, se determinó que existe un resultado moderado (Rho 0,515** y p= valor ,000) **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). por lo que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Segunda: al realizar la correlación entre la dimensión comunicativa y el desempeño docente virtual, se determinó que existe un resultado bajo Rho de Spearman (Rho = ,277* y p-valor 0,017) comprobando que la correlación es significativa. Por lo que aceptamos la hipótesis

Tercera: al realizar la correlación entre la dimensión integradora y el desempeño docente virtual, se determinó que existe un resultado bajo Rho de Spearman (Rho = ,255* y p-valor ,028) comprobando que la correlación es significativa. Por lo que aceptamos la hipótesis

Cuarta: al realizar la correlación entre la dimensión estimuladora y el desempeño docente virtual, se determinó que existe un resultado moderado Rho de Spearman (Rho ,422** y p-valor 0,000) comprobando que la correlación es significativa. Por lo que aceptamos la hipótesis

Quinta: al realizar la correlación entre la dimensión innovadora y el desempeño docente virtual, se determinó que existe un resultado moderado Rho de Spearman (Rho ,438** y p-valor 0,000) comprobando que la correlación es significativa. Por lo que aceptamos la hipótesis

VII. RECOMENDACIONES.

Una vez reconocidos plenamente los resultados del liderazgo transformacional de en el desempeño docente virtual del distrito Quero - Junín 2021, esto sugiere a la comunidad científica y a representantes de las instituciones educativas objeto de la investigación lo siguiente:

Primera: Fortalecer el liderazgo de los directores ya que los objetivos, valores, comportamientos que demuestran constituyen un factor importante en el desempeño de los docentes que son su dirección, de igual manera reciban cursos transformacionales de para una educación de calidad en todas las instituciones educativas.

Segunda: Promover evaluaciones y monitoreos permanente en el desempeño de los docentes sobre los roles que desarrollan diariamente en las instituciones educativas públicas, a fin de que la toma de decisiones sea más acertadas y viables en relación al desempeño de su trabajo, del mismo modo desarrollar en forma permanente cursos, talleres seminarios, sobre temas afines al trabajo en las instituciones educativas, para que de esta manera mejoren en su desempeño.

Tercera : Es necesario extender los resultados obtenidos de esta investigación, con el objetivo de promover un intercambio entre directores y docentes de instituciones educativas del distrito de Quero, que permitan, a parte, para que los directores motiven, estimulen la innovación y la creatividad en el desarrollo de su trabajo al personal del que son responsables por otro lado, para que los docentes cumplan roles de manera eficiente y organizada y contribuyan así a mejorar la calidad de la educación.

Cuarta: se sugiere que realicen encuestas en los establecimientos educativos que formaron parte de la investigación para solucionar sus problemas con la finalidad de contribuir a mejorar sus problemáticas en el tema de investigación; de este modo se sugiere que apliquen la investigación en centros educativas de otras sedes de nuestro país.

REFERENCIAS

- Alban, G. P. G., Arguello, A. E. V, & Molina, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7591592>
- Álvarez, J. A., Otero, L., & Lema, J. M. (2010). A methodology for optimising feed composition for anaerobic co-digestion of agro-industrial wastes. *Bioresource technology*,. <https://www.semanticscholar.org/paper/A-methodology-for-opti>
- antojaPantoja, A. K, Navarrete-Acosta, A. P, Zambrano-Guerrero, C. A, & Matabanchoy-Tulcan, S. M. (2020). Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública. *Universidad y Salud*, <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v22n2/2389-7066-reus-22-02-137.pdf>
- Antolines, P., Prieto Antolines, M, & Espinosa, J. (2020). Liderazgo y comportamiento innovador del trabajador en personal administrativo de una institución educativa.
<https://pure.urosario.edu.co/es/publications/liderazgo-y->
- Aquije, L.Y. (2017). liderazgo transformacional y el clima organizacional en la I.E de la red 10 de la Ugel 4 ancon.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/14996>
- Arévalo Ríos, I. J. (2020). Actitud laboral y productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos,.
<https://hdl.handle.net/20.500.12727/6556>
- Barraza Macías, A., Ortega Muñoz, , & Ortega Muñ. (2009). Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3039065>
- Bass B, & Riggio R. (2016). transformational leadership london Lawrence Erlbaum Associates Publishers. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Becerra, A. (2009). Primeras ideas sobre el Conocimiento y manejo de los conceptos de Cambio, Resistencia al Cambio, y Rompimiento de Esquemas que se oponen al Cambio. Venezuela.
<https://1library.co/article/conocimiento-y-manejo-de-la-tasa-de-inter%C3%A9s.nq7601oy>
- Beverborg, A., Slegers, PJ,, Endedijk, MD , & Veen,. (2017). Hacia niveles sostenibles de aprendizaje reflexivo: ¿Cómo el liderazgo transformacional, la interdependencia de tareas y la autoeficacia dan forma al aprendizaje docente en las escuelas?.
<https://tecreview.tec.mx/2021/07/21/liderazgo-1/liderazgo-transformacional>

- Caceres-Piñaloza, K. (2020). Educación virtual: Creando espacios afectivos, de convivencia y aprendizaje en tiempos de COVID-19. *CienciAmérica*, 38-44. <https://www.semanticscholar.org/paper/Educaci%C3%B3n-virtual%3A-Creando-espacios-afectivos%2C-de-y-C%C3%A1ceres->
- Calzadilla, I., & Ricarda, R. (2020). Tutoría de tesis de pregrado desde Whatsapp, asunción necesaria que deja COVID-19. *Revista Cubana de Información y Comunicación*. <http://scielo.sld.cu/pdf/ralc/v9n24/2411-9970-ralc-9-24-107.pdf>
- Cárdenas, J. (2018). Investigación cuantitativa. <https://docplayer.es/96665807-Investigacion-cuantitativa-julian-cardenas.html>
- Castro Pérez, M., & Morales Ramírez, M. E. (2015). Los ambientes de aula que promueven el aprendizaje, desde la perspectiva de los niños y niñas escolares. <https://es.scribd.com/document/401052305/Car-denas-Julian-2018-Investigacio-n-cuantitativa-pdf>
- Castro Silva, J. R. (2016). Dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en la directora de la institución educativa privada Federico Villarreal de la provincia de Talara. <https://hdl.handle.net/11042/2294>
- Contreras, T. S. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela. <https://es.scribd.com/document/401052305/Car-denas-Julia-n-2018-Investigacio-n-cuantitativa-pdf>
- Cruz Galván, Z. (2018). Liderazgo transformacional y clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27155/Cruz_GZ.pdf
- Díaz Pincheira, F. J., & Carrasco Garcés, M. E. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. <https://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v63n4/0186-1042-cya-63-04-00002.pdf>
- Díaz, B. (2014). Metodología de la investigación educativa. México: Díaz de Santos. <https://idoc.pub/documents/idocpub-klzoxqvyog4g>
- Díaz, B., & Hernandez, G. (2002). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. México: McGrawHill. http://investigacion.ilce.edu.mx/panel_control/doc/D%C3%ADaz-Barriga.pdf
- DURAN-SEGUEL, I. M., GALLEGOS, M. E., & CABEZAS, D. (2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral. Caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos. <https://www.researchgate.net/publication/338453861>

- Elgueta, M. (2020). ¿Hay alguien ahí? Interacciones pedagógicas. *Revista Pedagógica Universitaria*, 1-7. <https://doi.org/10.5354/0719-5885.2020.60556>
- Escudero, C., & Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Ecuador: UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/>
- Fandos, M. (2003). *Formación basada en las tecnologías de la información y comunicación: Análisis didáctico del proceso de enseñanza-aprendizaje*. Universitat Rovira i Virgili: España. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=7795>
- Félix Vásquez, M. F. (2020). *Liderazgo transformacional y clima laboral en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Callao*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49082>
- García, N., Rivero, M., & Rícs, J. (2020). Brecha digital en tiempo del COVID-19. *HEKADEMOS*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7602854>
- Gómez-Ortiz, O., Romera, E. M., & Ortega-Ruiz, R. (2017). La competencia para gestionar las emociones y la vida social, y su relación con el fenómeno del acoso y la convivencia escolar. <https://www.redalyc.org/journal/274/27450136006/html/>
- Guillen, F. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Revista de Psicología Educativa*, 1-10. http://dev.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000100010
- Gutiérrez, L. V. (2020). *Gestión educativa y su relación con el desempeño docente*. <https://hdl.handle.net/20.500.14095/889>
- Hernández, O., & Hernández, O., & Linette, K. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños. <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Hernández, R., & C., M. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill. <https://www.academia.edu/44382737/>
- Hernandez, S. (2016). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill. <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGV>
- Howe, C., & Manzoorul, A. (2013). Classroom dialogue: A systematic review across four decades of research. *Cambridge Journal of Education*, 325-356. <https://doi.org/10.1080/0305764X.2013.786024>

- Matos Ayala, G. M. (2019). LIDERAZGO ADMINISTRATIVO Y LA ACTITUD EN EL TRABAJO DEL GOBIERNO REGIONAL DE PASCO, 2019. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2250>
- Ministerio de educación. (2014). marco del buen desempeño del directivo. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/120599-304-2014-minedu>
- Ministerio de Educación. (2021). Marco del buen desempeño. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Montoya C., P., Beijo E., Bermúdez J., N, & Burgos. (2017). http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Nanfuñay Chafloc, C. L. (2017). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa emblemática, Puente Piedra, Lima, 2017. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11373>
- Ortega, G, Jiménez, G., & Morales, G. (2017). Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de instituciones de educación superior. <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v13n1/1900-3803-entra-13-01-00048.pdf>
- Otaiza, R. (2007). Perspectiva de la Educación Superior Venezolana en un Mundo Globalizado. Venezuela: Universidad de los Andes. <https://searchworks.stanford.edu/view/7519430>
- Ovalles, L. (2014). Conectivismo, ¿Un nuevo paradigma en la educación actual? ialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4966244>
- Pérez Blas, P. A. (2018). Liderazgo pedagógico y comunidades de aprendizaje en Instituciones Educativas, Red 11, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25691>
- Pichicata, D. S., & Cicua. (2015). Poder e influencia en el liderazgo transformacional. <https://1library.co/article/el-poder-e-influencia-en-el-liderazgo-transformacional.wyer6m0q>
- Posada, R. C., Martínez, R. B., & Posada, G. E. C. (2020). Miradas a las tendencias y desafíos de la educación mediada por TIC según reportes internacionales. <https://doaj.org/article/5fd962d666fb43109afd856d6903efbd>
- Quispe Mejía, V. E. (2020). Influencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral de los docentes de la Asociación Cultural Peruana Norteamericana Huancayo 2019. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/6105>
- Quispe Taracaya, H. (2021). Liderazgo transformacional y trabajo en equipo

del personal de la IPRESS techo obrero Sicuani, Cusco–2020.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/56996>

Rodríguez, M. Á. (2014). Propuesta didáctica basada en las técnicas de Gianni Rodari y los juegos de Edward de Bono para la producción de textos literarios creativos. <file:///C:/Users/Max/Downloads/Dialnet->

Rovira Jurado, I. R. (2020). Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/50586/1/ROVIRA%20JURADO%20IDELIZ.pdf>

Sánchez Martínez, J. L., & Valarezo Pacheco, X. (2018). Liderazgo directivo en la convivencia escolar. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/5656>

Siemens, G. (25 de febrero de 2007). Situating connectivism. Obtenido de http://ltc.umanitoba.ca/wiki/Situating_Connectivism

Troncoso, C., & Amaya, A. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos. *Rev. Fac. Med.*, Vol. 65. <https://www.redalyc.org/journal/5763/576364367022/html/>

Vaillant, D, & Rodríguez, E. (2018). Perspectivas de UNESCO y la OEI sobre la calidad de la educación. *Calidad de la Educación en Iberoamérica: Discursos, políticas y prácticas*, https://www.researchgate.net/publication/329707592_Perspectivas_de_UNESCO_y_la_OEI_sobre_la_calidad_de_la_educacion

Vallejo, E. G, Chancay, J. M. G., & Mosquera, J. (2016). Liderazgo y gerencia de proyectos educativos y sociales. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v2i4.252>

Vargas Maguiña, TT. (2020). Liderazgo transformacional del director y desempeño docente en el IET Pedro E. Paulet Mostajo, Huacho 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51136>

Zegarra, A. (2021). Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la Red 07, Ugel 02, Rímac, 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62712>

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES
Variable: Liderazgo transformacional

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
COMUNICATIVA	<p>Capacidad de establecer relaciones armoniosas con los docentes</p> <p>Capacidad de manejar gestos al expresar sus ideas.</p>	1,2,	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) siempre (5)
INTEGRADORA	<p>Capacidad de integrar al personal para alcanzar las metas con efectividad.</p> <p>Capacidad de trabajar en equipo.</p>	3,4	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) siempre (5)
ESTIMULADORA	<p>Capacidad de mantener en las personas un comportamiento orientado al cumplimiento de metas.</p> <p>Capacidad de estimular al personal para que logre la motivación.</p>	5,6	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) siempre (5)
INNOVADORA	<p>Cuenta con conocimientos, habilidades y actitudes que le permiten asimilar a adaptarse al cambio.</p> <p>Demuestra creatividad para generar planteamientos y soluciones innovadores a los problemas que se presentan.</p>	7,8	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE Liderazgo transformacional y VARIABLE 2 desempeño docente virtual

Nº	VARIABLES /DIMENSIONES / ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
	VARIABLE 1: Liderazgo transformacional	1	2	3	4	5
1	DIMENSIÓN COMUNICATIVA: <ul style="list-style-type: none"> ▪ los directivos establecen relaciones armoniosas con los docentes ▪ los directivos manejan gestos al expresar sus ideas 					
2	INTEGRADORA: <ul style="list-style-type: none"> ▪ los directivos integran al personal para alcanzar las metas con efectividad ▪ los directivos trabajan virtualmente en equipo 					
3	ESTIMULADORA: <ul style="list-style-type: none"> ▪ los directivos mantienen a los docentes un comportamiento orientado al cumplimiento de metas 					
4	INNOVADORA <ul style="list-style-type: none"> ▪ los directivos estimulan a los docentes y así logra la motivación ▪ los directivos ayudan a desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes para 					
	VARIABLE 2 DESEMPEÑO DOCENTE VIRTUAL	1	2	3	4	5
5	DIMENSIÓN: RELACIÓN CON EL CENTRO Y EL EQUIPO DIRECTIVO <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hay apoyo de la parte directiva en la interacción virtual con el docente ▪ Hay trato y respeto del director hacia los docentes en la interacción virtual 					
6	INTERACCIÓN CON LOS DEMÁS <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hay comunicación virtual interna dentro de la Institución Educativa y funciona correctamente ▪ Hay relación virtual con los compañeros de trabajo 					
7	CONDICIONES, FÍSICAS Y MATERIALES					

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El director facilita la realización de las labores y la distribución virtual de trabajo ▪ El ambiente virtual donde trabajo es confortable ▪ Hay condiciones virtuales de la Institución Educativa (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria. 					
8	<p>MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hay motivación para realizar su trabajo. ▪ Hay reconocimiento de tareas virtuales y labores que se realiza ▪ Hay condiciones laborales en el centro educativo (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.). 					




 Dr. Edgar Quiñones Díaz
 DIRECTOR

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE

Liderazgo transformacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: comunicativa							
1	Se preocupa por los mejores intereses de sus colegas.	X		X		X		
2	Tiene capacidad para responder a los demás, expresando que les hemos comprendido.	X		X		X		
3	Demuestra destreza para comprender, expresar y regular los fenómenos emocionales.	X		X		X		
4	Se esfuerza por comprender los sentimientos y actitudes de sus colegas.	X		X		X		
5	Se esfuerza por entender las circunstancias que afectan a otros.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: integradora							
6	Es coherente entre lo que dice y lo que hace	X		X		X		

7	Se comporta de acuerdo a los valores que rige la institución: solidaridad, respeto y justicia.	X		X		X		
8	Otorga autonomía a sus colegas en la toma de decisiones	X		X		X		
9	Prevé acciones asertivas en las actividades a realizar.	X		X		X		
10	Identifica actividades y las prioriza en función a su relevancia e importancia.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: innovadora	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Participa en programas de capacitación para mantenerse actualizado.	X		X		X		
12	Participa activamente en la planificación y organización de actividades institucional	X		X		X		
13	Busca y maneja bibliografía e investigaciones actualizadas permanentemente.	X		X		X		
14	Demuestra capacidad de solución de problemas en menor tiempo posible.	X		X		X		
15	Demuestra determinación por los cambios e innovaciones académicos e institucional.	X		X		X		

Trabajo colaborativo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: dimensión con el centro y el equipo directivo							
1	Es líder de nuestro equipo de trabajo	X		X		X		
2	Fomenta la participación y el trabajo en equipo.	X		X		X		
3	Se comporta de manera honesta y ética	X		X		X		
4	Transmite su conocimiento y experiencia con sinceridad	X		X		X		
5	Tiene claro hacia dónde se dirige la institución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: interacción con los demás	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se preocupa en apoyar y respaldar en toda ocasión a los colegas para un trabajo conjunto.	X		X		X		
7	Asigna adecuada y sin discriminación los trabajos a cumplir en conjunto.	X		X		X		
8	Mantiene informado a los colegas cerca de las dificultades y cambios en la institución	X		X		X		
9	Es comunicativo y siempre está dispuesto a apoyar	X		X		X		

	en superar los problemas							
	DIMENSIÓN 3: condiciones físicas y materiales	X		X		X		
10	Permite participar en las decisiones sobre las mejores formas de realizar los trabajos	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Trata con dignidad y respeto a los actores educativos y usuarios	X		X		X		
12	DIMENSIÓN 4: motivación y reconocimiento	X		X		X		
13	Presenta actitudes cordiales que favorece un ambiente favorable para el trabajo conjunto	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): suficiente.

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Peralta Villanes Arturo Alfredo** DNI: 20650321

Especialidad del validador: **Ciencias de la Educación**

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

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

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

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


Firma y sello del experto

Dr. Peralta Villanes Arturo Alfredo
COD. 26150

Correlaciones

		Liderazgo transformacional (Agrupada)	
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	74
	Desempeño docente virtual (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,437**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	74

Correlaciones

		Desempeño docente virtual (Agrupada)	
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,437**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	74
	Desempeño docente virtual (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	74

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

Tablas

Tabla de frecuencia

Comunicativa (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco eficiente	2	2,7	2,7	2,7
	Eficiente	17	23,0	23,0	25,7
	Muy eficiente	55	74,3	74,3	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Integradora (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	5	6,8	6,8	6,8
	2	12	16,2	16,2	23,0
	3	57	77,0	77,0	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Estimuladora (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	3	4.1	4.1	4.1
	2	13	17.6	17.6	21.6
	3	58	78.4	78.4	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Innovadora (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	2	2.7	2.7	2.7
	2	16	21,6	21,6	24,3
	3	56	75,7	75,7	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Relación con el centro (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	1	1,4	1,4	1,4
	Bueno	23	31,1	31,1	32,4
	Excelente	50	67,6	67,6	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Interacción con los demás

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	1	1,4	1,4	1,4
	Bueno	17	23,0	23,0	24,3
	Excelente	56	75,7	75,7	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Condiciones físicas y materiales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	1	1.4	1.4	1.4
	Bueno	17	23.0	23.0	24.3
	Excelente	56	75.7	75.7	100.0
	Total	74	100.0	100.0	



Motivación y reconocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	2	2.7	2.7	2.7
	Bueno	22	29.7	29.7	32.4
	Excelente	50	67.6	67.6	100.0
	Total	74	100.0	100.0	



**CUESTIONARIO EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR EN EL DESEMPEÑO
DOCENTE VIRTUAL**

Estimados docentes me encuentro realizando una investigación sobre el liderazgo transformacional y el desempeño docente virtual con el propósito de ayudarnos a entender el liderazgo del director y el desempeño docente, sus respuestas nos ayudaran a mejorar por lo tanto les rogamos que sean lo mas sincero posible ya que es una encuesta voluntaria.

Lea atentamente y escoja la respuesta que expresa su opinion o percepcion y marque con un aspa (X) gracias.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
1	2	3	4	5

Items	Valoración				
	1	2	3	4	5
Liderazgo transformacional					
1. los directivos establecen relaciones armoniosas con los docentes					
2. los directivos manejan gestos al expresar sus ideas					
3. los directivos integran al personal para alcanzar las metas con efectividad					
4. los directivos trabajan virtualmente en equipo					
5. los directivos mantienen a los docentes un comportamiento orientado al cumplimiento de metas					
6. los directivos estimulan a los docentes y así logra la motivación					
7. los directivos ayudan a desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes para asimilar y adaptarse al cambio					
8. los directivos plantean soluciones innovadoras a los problemas que se presentan					
DESEMPEÑO DOCENTE VIRTUAL					
9. Hay apoyo de la parte directiva en la interaccion virtual con el docente					
10. Hay trato y respeto del director hacia los docentes en la interacción virtual					
11. Hay comunicación virtual interna dentro de la Institución Educativa y funciona correctamente					
12. Hay relación virtual con los compañeros de trabajo					
13. El director facilita la realización de las labores y la distribución virtual de trabajo					
14. El ambiente virtual donde trabajo es confortable					
15. Hay condiciones virtuales de la Institución Educativa (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria					
16. Hay motivación para realizar su trabajo					
17. Hay reconocimiento de tareas virtuales y labores que se realiza					
18. Hay condiciones laborales en el centro educativo (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc)					



CUESTIONARIO EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR EN EL DESEMPEÑO DOCENTE VIRTUAL

Estimados docentes me encuentro realizando una investigación sobre el liderazgo transformacional y el desempeño docente virtual con el propósito de ayudarnos a entender el liderazgo del director y el desempeño docente, sus respuestas nos ayudaran a mejorar por lo tanto les rogamos que sean lo mas sincero posible ya que es una encuesta voluntaria.

Lea atentamente y escoja la respuesta que expresa su opinión o percepción y marque con un aspa (X) gracias.

*Obligatorio

Sexo

- Mujer
- Hombre

EDAD

- 20 A 30 AÑOS
- 30 A 40 AÑOS
- 50 A 60 AÑOS
- 60 A 65 AÑOS

7. los directivos ayudan a desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes para asimilar y adaptarse al cambio *



- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. siempre

8. los directivos plantean soluciones innovadoras a los problemas que se presentan *



- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. siempre

3. los directivos integran al personal para alcanzar las metas con efectividad *



- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. siempre

4. los directivos trabajan virtualmente en equipo *



- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. siempre

5. los directivos mantienen a los docentes un comportamiento orientado al cumplimiento de metas *



- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. siempre

1. los directivos establecen relaciones armoniosas con los docentes *



- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. siempre

6. los directivos estimulan a los docentes y así logra la motivación *



- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre

2. los directivos manejan gestos al expresar sus ideas *



- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. siempre

MATRIZ EN EXCEL DE LOS DATOS PROCESADOS

Liderazgo transformacional								Desempeño docente virtual								LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL				DESEMPEÑO DOCENTE VIRTUAL								
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	V1 D1	V1 D2	V1 D3	V1 D4	V2 D1	V2 D2	V2 D3	V2 D4		V1	V2
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	4	10	10	10	10	9	10	13	11		40	43
4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	7	9	10	9	9	10	15	14		35	48
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	2	3	10	9	10	10	8	10	14	8		39	40
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	3	2	4	9	10	10	10	9	10	12	9		39	40
4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	8	6	6	6	8	6	9	7		26	30
3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	5	6	6	6	7	6	10	6		23	29
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	8	9	8	8	8	7	12	9		33	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	10	10	10	10	10	10	15	9		40	44
5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	10	9	10	9	9	10	13	12		38	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	10	10	10	10	10	10	12	12		40	44
4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	9	10	9	8	9	10	13	14		36	46
4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	5	5	5	5	4	4	9	8	7	7	7	7	15	13		31	42
4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	3	5	8	9	10	7	7	7	15	13		34	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	10	10	10	10	10	10	13	12		40	45
3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	6	9	10	8	8	9	11	11		33	39
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	10	8	9	10	10	10	13	15		37	48
4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	3	7	8	10	10	9	10	13	11		35	43
4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	7	7	10	10	10	9	15	12		34	46
4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	3	7	10	9	10	9	10	14	11		36	44
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	9	10	9	10	10	10	12	12		38	44
3	3	3	3	3	4	5	2	3	4	2	3	3	4	3	3	2	4	6	6	7	7	7	5	10	9		26	31
5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	2	2	10	7	9	9	9	8	11	7		35	35
4	5	4	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	3	4	4	5	9	8	10	7	8	10	13	13		34	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	10	10	10	10	8	10	15	13		40	46
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	9	10	10	10	9	10	14	11		39	44
5	3	4	5	4	3	3	4	4	5	4	3	5	5	3	5	2	5	8	9	7	7	9	7	13	12		31	41
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	8	10	10	10	10	10	14	13		38	47
5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	10	8	9	8	10	10	15	13		35	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	10	10	10	10	10	8	15	12		40	45
5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	8	9	10	10	10	10	13	12		37	45
4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	8	10	9	10	9	10	13	13		37	45
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	9	10	10	10	10	9	14	12		39	45
4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	5	8	10	10	8	9	10	14	11		36	44
4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	9	9	9	8	9	9	13	14		35	45
4	4	3	3	4	2	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	2	5	8	6	6	8	8	9	11	11		28	39


Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto, docente de la Escuela de posgrado del taller de actualización de tesis de la Universidad César Vallejo Sede Ate Vitarte asesor (a) del Trabajo de Investigación / Tesis titulada: “El liderazgo transformacional del director en el desempeño docente virtual distrito de Quero – Concepción, Junín 2021”, del autor (a) Caso Casas Oscar Max, constató que la investigación tiene un índice de similitud de 17 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turniting, 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 el trabajo de investigación / tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

Ate, 16 de agosto de 2021

Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto	
DNI: 09469026	 Firma
ORCID: 0000-0002-9453-9810	

CASO-Max_REVISADO_2022_turniting_2.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%	17%	3%	7%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
4	documents.tips Fuente de Internet	2%
5	prezi.com Fuente de Internet	1%
6	Orellana Hernández, Kenny Linette. "El Liderazgo De La dirección y El desempeño Docente En Colegios Adventistas De El Salvador", Universidad de Montemorelos (Mexico), 2022 Publicación	<1%
7	www.tesis.luz.edu.ve Fuente de Internet	<1%

www.coursehero.com