



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El liderazgo transformacional del director y desempeño docente en las instituciones educativas primarias, distrito de Matucana UGEL 15, Huarochirí, 2017.

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

AUTORA:

Br. Inés Gonzales Gabriel

ASESOR:

Mg.. Noemí Teresa Julca Vera

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

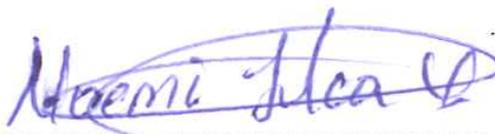
2018

Página del jurado



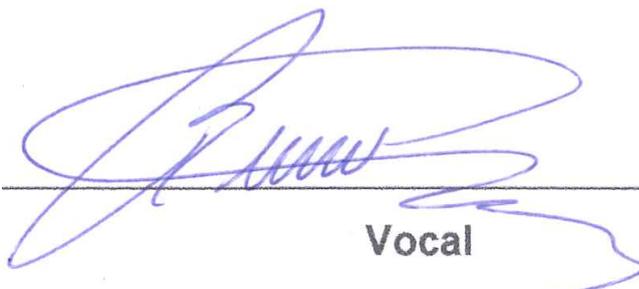
Presidente

Dr. Farfán Pimentel Johnny Félix



Secretario

Mg. Julca Vera Noemí Teresa



Vocal

Dr. Guerra Torres Dwinthg Ronnie

Dedicatoria

La presente investigación va dedicada a mi familia, por ser el principal soporte emocional y fuente de motivación para alcanzar mis metas y objetivos.

Agradecimiento

A mi familia por siempre estar a mi lado, por su apoyo incondicional a lo largo de mi formación profesional, han sido mi principal fuente de motivación.

A mi universidad por haberme permitido ser parte de este programa de maestría, el cual me ha formado con las actitudes, habilidades y conocimiento que se requiere en el actual campo laboral.

Declaración de autoría

Yo, Inés Gonzales Gabriel, estudiante de la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, Lima; declaro el trabajo académico titulado “El liderazgo transformacional del director y el desempeño docente en las instituciones educativas primarias, distrito de Matucana UGEL 15, Huarochirí, 2017”, presentada, en 95 folios para la obtención del grado académico de Magister en Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 25 de noviembre del 2017



Inés Gonzales Gabriel

DNI: 16170089

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del reglamento de la Universidad César Vallejo y la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, para optar el grado de Magister en Educación, se pone a vuestra consideración el presente estudio denominado: “El liderazgo transformacional del director y el desempeño docente en las instituciones educativas primarias, distrito de Matucana UGEL 15, Huarochirí, 2017”.

La presente investigación se inició con la inquietud de investigar como el liderazgo transformacional del director se relaciona con el desempeño de los docentes en las instituciones educativas primarias, distrito de Matucana UGEL 15, Huarochirí; con el objetivo general de establecer el grado de relación que existe entre las variables en mención; con el fin de proponer alternativas de solución y por ende contribuir al mejoramiento del estado actual de las variables.

La información se ha estructurado en ocho capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la Universidad. En el capítulo I, se ha considerado la introducción de la investigación; en el capítulo II, se registra el marco metodológico; en el capítulo III, se considera los resultados a partir del procesamiento de la información recogida; en el capítulo IV se considera la discusión de los resultados; en el capítulo V se considera las conclusiones; en el Capítulo VI las recomendaciones, en el capítulo VII se consideran las referencias bibliográficas y por último los anexos del estudio.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora.

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice general	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica	19
1.3 Justificación	37
1.4 Problema	38
1.5 Hipótesis	41
1.6 Objetivos	42
I. MARCO METODOLÓGICO	44
2.1 Variables	45
2.2 Operacionalización de variables	46
2.3 Metodología	47
2.4 Tipos de estudio	48
2.5 Diseño	48
2.6. Población, muestra, muestreo	49
2.7 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	50
2.8 Métodos de análisis de datos	54
2.9 Aspectos éticos	55

III. RESULTADOS	56
IV. DISCUSIÓN	73
V. CONCLUSIONES	78
VI. RECOMENDACIONES	80
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	83
VIII. ANEXOS	88

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1: Matriz de operacionalización del liderazgo transformacional del director.	45
Tabla 2: Matriz de operacionalización del desempeño docente	46
Tabla 3: Distribución de la muestra de estudio	48
Tabla 4: Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
Tabla 5: Resultados de la validez de contenido de los instrumentos	50
Tabla 6: Resultados de la confiabilidad de los instrumentos	51
Tabla 7: Ficha técnica del instrumento 1	51
Tabla 8: Ficha técnica del instrumento 2	52
Tabla 9: Niveles de liderazgo transformacional del director	56
Tabla 10: Niveles de liderazgo transformacional del director por dimensiones	57
Tabla 11: Niveles de desempeño docente	58
Tabla 12: Niveles de desempeño docente por dimensiones	59
Tabla 13: Distribución de frecuencias y porcentajes del personal según el liderazgo transformacional del director y el desempeño docente	60
Tabla 14: Distribución de frecuencias y porcentajes del personal según la dimensión estimulación intelectual y el desempeño docente	61
Tabla 15: Distribución de frecuencias y porcentajes del personal según la dimensión motivación inspiracional y el desempeño docente	62
Tabla 16: Distribución de frecuencias y porcentajes del personal según la dimensión consideración individual y el desempeño docente	63
Tabla 17: Distribución de frecuencias y porcentajes del personal según la dimensión influencia idealizada y el desempeño docente	64

Tabla 18:	prueba de Normalidad de Kolmogorov – Smirnov para las variables	65
Tabla 19:	Coeficiente de correlación de Spearman del liderazgo transformacional del director y desempeño docente	66
Tabla 20:	Coeficiente de correlación de Spearman de la dimensión estimulación intelectual y desempeño docente	67
Tabla 21:	Coeficiente de correlación de Spearman de la dimensión motivación inspiracional y desempeño docente	68
Tabla 22:	Coeficiente de correlación de Spearman de la dimensión consideración individual y desempeño docente	69
Tabla 23:	Coeficiente de correlación de Spearman de la dimensión influencia idealizada y desempeño docente	70

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1: Esquema del diseño de investigación correlacional	48
Figura 2: Distribución de los docentes según el nivel de liderazgo transformacional del director	56
Figura 3: Distribución porcentual de los docentes según las dimensiones del liderazgo transformacional del director	57
Figura 4: Distribución de los docentes según el nivel de desempeño	58
Figura 5: Distribución porcentual de los docentes según las dimensiones del desempeño docente	59
Figura 6: Distribución porcentual de los docentes según el nivel de liderazgo transformacional del director y el desempeño docente	60
Figura 7: Distribución porcentual de los docentes según el nivel estimulación intelectual y el desempeño docente	61
Figura 8: Distribución porcentual de los docentes según el nivel de motivación inspiracional y el desempeño docente	62
Figura 9: Distribución porcentual de los docentes según el nivel de consideración individual y el desempeño docente	63
Figura 10: Distribución porcentual de los docentes según el nivel de influencia idealizada y el desempeño docente	64

Resumen

En el presente estudio se planteó como objetivo establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

La investigación se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, usando un método hipotético deductivo, siendo una investigación de tipo básica, con un diseño no experimental – transversal, de alcance descriptivo correlacional; la muestra de estudio estuvo conformada por 33 Docentes de las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017. La información sobre las variables fue recolectada utilizando como técnica la encuesta, a través de dos cuestionarios: el primero denominado Cuestionario de Liderazgo Transformacional del Director y el segundo el Cuestionario sobre el desempeño docente, los cuales pasaron por un proceso de validez y confiabilidad.

El análisis de los datos, permitió concluir que entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño de los docentes existe una relación positiva y estadísticamente significativa ($r=0.639$ y $p =0,000$), en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

Palabras clave: liderazgo transformacional del director, desempeño docente.

Abstract

In the present study, the objective was to establish the relationship between the transformational leadership of the director and the teaching performance in the educational institutions of primary education, District Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

Which has been carried out through a focus quantitative, using a deductive hypothetical method, being a basic type of investigation, with a non - experimental - transversal design, of correlational descriptive scope; the study sample consisted of 33 teachers from the educational institutions of primary education, District Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017. The information on the variables was collected using the technique as a survey, through two questionnaires: the first called Questionnaire of Leadership Transformational of the Director and the second the Questionnaire on the teaching performance, which went through a process of validity and reliability.

The analysis of the data, which concluded that between the transformational leadership of the director and the performance of the teachers there is a positive and statistically significant relationship ($r = 0.639$ and $p = 0.000$), in the educational institutions of primary education, District of Matucana UGEL 15 - Huarochirí, 2017.

Key words: transformational leadership of the director, teaching performance.

I.

Introducción

1.1 Antecedentes

Antecedentes internacionales

Atencio (2016) realizó una investigación titulada “Liderazgo transformacional del directivo y desempeño laboral en docentes de educación inicial”; tesis para obtener el grado académico de Magister en Gerencia Educativa en la Universidad Rafael Urdaneta. Donde se tuvo como objetivo analizar el grado de relación entre las variables. Desarrollado mediante un enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva correlacional, de diseño no experimental – transeccional; donde se utilizó como muestra a 06 directivo y 47 docentes, seleccionados mediante un muestreo probabilístico, aleatorio simple. Para recolectar los datos referentes a las variables se utilizó como instrumentos dos cuestionarios, los cuales permitieron medir las variables de estudio. Las conclusiones del estudio refirieron que entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente existe una asociación directa ($r = 0,536$); por lo tanto se debe establecer lineamientos adecuados en pro de la gestión directiva para lograr un mayor éxito institucional.

Jiménez (2014) estudio el liderazgo transformacional del director, la motivación hacia en trabajo y el desempeño docente en una institución privada de Bogotá”; tesis para optar el título de Magister en Psicología, en la Universidad Católica de Colombia. Tuvo como objetivo identificar el grado de relación entre las variables mencionadas en docentes de una institución educativa privada. El enfoque de estudio fue cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo transversal – descriptivo correlacional; la muestra de estudio estuvo conformada por 73 docentes, la cual fue seleccionada mediante un muestreo no probabilístico. En lo que se refiere a la recolección de información se las variables se utilizó tres cuestionarios: Cuestionario de liderazgo CELID, el Cuestionario de motivación hacia el trabajo CMT y el un Cuestionario de evaluación de desempeño docente. Los resultados del estudio determinaron que no existe relación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) entre el liderazgo transformacional, la motivación hacia el trabajo y el desempeño docente; pero si se encontraron correlaciones entre las dimensiones de la motivación con el liderazgo transformacional ($p < 0,05$).

Raxuleu (2014) investigó sobre liderazgo del director y su relación con el desempeño pedagógico docente; tesis para optar por el grado académico de Magister en Pedagogía en la Universidad Rafael Landívar. El objetivo de investigación fue determinar la vinculación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico. Un estudio descriptivo correlacional, de corte transversal; para el cual se trabajó con una muestra de 70 docentes, 9 directores y 158 estudiantes de los institutos del distrito escolar 07 – 06 – 03, en Santa Catarina, Sololá, utilizando un muestreo probabilístico, aleatorio simple, estratificado. El proceso de recolección de información se realizó utilizando la técnica de la encuesta, mediante la aplicación de 3 cuestionarios. En el estudio se concluyó que existe una alta relación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico del docente, siendo el tipo de relación positiva ($r=0,724$ y $p=0,000$).

Meza y Flores (2014) estudiaron “El liderazgo transformacional y el trabajo docente”; en dicho estudio se planteó como objetivo determinar la relación entre el tipo de liderazgo de los docentes y su realización de su trabajo. Estudio de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de diseño no experimental, descriptivo correlacional; en una muestra de 90 docentes de los colegios Mier y Pesado perteneciente a la ciudad de México, seleccionados mediante un muestreo probabilístico, al azar. En lo referente a la recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario que permitió medir las dos variables. Los autores concluyeron que entre el liderazgo transformacional y el trabajo de los docentes no existen relaciones estadísticamente significativas ($p<0,05$); así mismo en el análisis según grado de estudios y antigüedad de los docentes tampoco se encontraron correlaciones entre las variables.

Montiel (2012) estudió el liderazgo transformacional del director y el desempeño laboral de los docentes; tesis para obtener el grado de Magister en Educación en la Universidad del Zulia, en Maracaibo – Venezuela. Cuyo objetivo fue determinar el grado de relación entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño laboral de los docentes. Para ello desarrollo una investigación cuantitativa, de tipo descriptiva correlacional, de diseño no experimental – transversal; en una muestra conformada por 7 directores y 92 docentes

pertenecientes los colegios “Simón Bolívar y Ovelio Araujo”. La información de las variables fue recolectada mediante la técnica de la encuesta, utilizando para ellos dos cuestionarios. Los autores concluyeron que entre el liderazgo del director y el desempeño de los docentes existe una correlación estadísticamente significativa y positiva ($r=0,470$ y $p<0,05$).

Antecedentes nacionales

Guerra y Quezada (2017) desarrollaron un estudio titulado “Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa del distrito Tambopata, Puerto Maldonado”, Tesis para optar el grado académico de magister en educación en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de dios. En referido estudio se tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo directivo y el nivel de desempeño docente. Para ello se utilizó un enfoque cuantitativo, investigación básica, de diseño no experimental - descriptivo correlacional; en una muestra de 25 docentes de la I.E Nuestra Señora de la Esperanza de Puerto Maldonado, seleccionado mediante un muestreo no probabilístico. Para recolectar los datos referentes a las variables se utilizó como instrumentos dos cuestionarios, los cuales permitieron medir las variables de estudio. En el estudio se concluyó: el liderazgo del directo es considerado como bueno y el desempeño del docente se encuentra en un nivel muy bueno; así mismo, se determinó que existe correlación estadísticamente significativa y positiva entre el liderazgo del director y el desempeño de los docentes ($r=0,546$ y $p=0,000$).

Ramírez (2016) en su investigación titulada, “Liderazgo transformacional y desempeño docente en personal de la Escuela Técnico de la Policía Nacional del Perú – EESTP – PNP”; Tesis para optar el título de magister en ciencias de la educación en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. El objetivo del estudio fue establecer la asociación entre el liderazgo transformacional y desempeño de docentes en referida institución; utilizando un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal, descriptivo correlacional; donde se trabajó con una muestra de 65 docentes de EESTP – PNP, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico. En cuanto a la recolección de información, se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, mediante la aplicación de dos cuestionarios uno para el liderazgo

transformacional y el otro para el desempeño docente. En el estudio se concluyó que entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente existe una relación directa y significativa ($p < 0,05$).

Huillca (2015) desarrolló una investigación titulada “Liderazgo transformacional y desempeño docente en el Instituto Pedagógico Nacional Monterrico”; para optar el grado académico de Magister en Educación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. En dicho estudio se tuvo como objetivo establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente desde la perspectiva de los estudiantes de referida institución. Dicho estudio tuvo un diseño no experimental – transversal, de tipo descriptivo correlacional; en una muestra constituida por 49 estudiantes del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. La recolección de información sobre las variables se realizó mediante la técnica de la encuesta, a través de dos cuestionarios elaborados para la investigación. El autor concluyó que entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente existe correlaciones positivas y significativas ($r=0,842$ y $p < 0,05$).

Párraga y Bartolo (2014) correlacionó las variables liderazgo transformacional del director y el desempeño del personal en instituciones educativas, en el Distrito de Ate; investigación desarrollada para optar el grado académico de Magister en educación en la Universidad Cesar Vallejo. El autor se planteó como objetivo general determinar el grado de asociación entre el liderazgo transformacional del director y el nivel de desempeño del personal. El estudio tuvo un diseño no experimental – transversal, de alcance descriptivo correlacional, apoyado en un método hipotético deductivo; la población y muestra de estudio estuvo conformada por 165 docentes pertenecientes a las instituciones educativas de la Red 18 UGEL 06, por la muestra de tipo censal. En lo que respecta a la recolección de datos, se utilizó como técnica a la encuesta y como instrumento dos cuestionarios para medir el liderazgo transformacional y el desempeño del personal. Se concluyó que entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño del personal existe una correlación directa y significativa ($r=0,959$ y $p=0,001$) siendo una correlación muy fuerte. En cuanto al análisis descriptivo se encontró niveles medio de liderazgo transformacional y sus

dimensiones; además predominó un nivel de desempeño categorizado como medio.

Reyes (2012) en su estudio “El liderazgo directivo y el desempeño docente en colegios de Ventanilla, Callao”; dicha investigación fue desarrollada para obtener el grado académico de maestro en educación, en la Universidad San Ignacio de Loyola. En referido estudio se planteó como objetivo general determinar la relación entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones mencionadas. Se utilizó una metodología cuantitativa, con un diseño no experimental – transversal, de tipo descriptivo correlacional, apoyado en un método hipotético deductivo; con una muestra representativa conformada por 40 docentes pertenecientes a las instituciones educativas de Ventanilla, Callao, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico. En lo que respecta a la recolección de datos, se utilizó como técnica a la encuesta y como instrumento dos cuestionarios para medir el liderazgo directivo y el desempeño del docente. Los resultados del estudio permitieron determinar que entre las variables no existen correlaciones estadísticamente significativas ($p > 0,05$). Así mismo, el estilo de liderazgo más utilizado por los docentes es el estilo autoritario coercitivo y el nivel de desempeño estuvo caracterizado por el nivel regular (42%).

1.2 Fundamentación científica

1.2.1 Fundamentación científica de la Variable 1: Liderazgo transformacional

En la actualidad, el liderazgo del director en las instituciones educativas, representa un tema de gran importancia, porque en él recae la responsabilidad de encaminar la institución hacia un mejor funcionamiento y a una calidad educativa que la sociedad demanda.

Definiciones de liderazgo transformacional

Bass y Avolio (2004) definieron al liderazgo transformacional como el proceso mediante el cual el líder establece una relación valiosa y positiva con los seguidores, mostrándose carismático, persuasivo, motivador, intelectualmente estimulante, inspirador, guía y orienta a sus seguidores. Estas características,

hace que los seguidores tengan confianza, se identifiquen y sea un ejemplo a seguir.

Lussier (2005) definió al liderazgo transformacional como "... es aquel que se centra en transformar las creencias, ideas, actitudes y sentimientos de los seguidores, orientándolos a verse a sí mismos, a ver las oportunidades y las exigencias del contexto de una manera diferente", (p.355). De la definición, el líder cumple un rol fundamental en promover y desarrollar una cultura una nueva visión para la organización, que de sentido y real significado a los propósitos y desarrollo organizacional.

Robbins y Judge (2009) sostuvo que "el líder transformacional es aquel que inspira a los seguidores para que antepongan los objetivos organizacionales ante que los interés individuales, generando en ellos efectos profundos y sobresalientes", (p.420). Los autores también mencionaron que los líderes transformadores son aquellos que motivan a sus seguidores a ser más creativos e innovadores.

Del mismo modo, Ivancevich (2006) define al liderazgo transformacional como "proceso mediante el cual una persona influye en otras con la finalidad de lograr objetivos importantes para la organización", (p.492). El autor sostiene que el rol de líder transformacional desde cualquier óptica es fundamental para el éxito de la organizacional.

Hellriegel y Slocum (2005) mencionó que el líder transformador es aquel que se anticipa a tendencias futuras e inspira en los seguidores para comprender y desarrollar una nueva visión de posibilidades y dar mucho más de lo que se espera de ellos, lo que genera cambios en las personas, en los grupos y en la organización.

El liderazgo es entendido como la capacidad que tienen las personas para influir en una persona o grupo de personas, con la finalidad de que estas desarrollen un desempeño con entusiasmo y esfuerzo, las mismas que serán un aporte importante para que se logre objetivos de una organización.

Dimensiones del liderazgo transformacional

Las dimensiones del liderazgo transformacional están determinadas en base a los planteamientos de Bass (1985), las cuales se describen a continuación:

Dimensión 1. Estimulación intelectual

Esta dimensión se refiere al poder que tiene el líder, para desarrollar la capacidad creativa e innovación dentro de los seguidores, estimulando a buscar y poner en práctica nuevas formas, estrategias y procesos para resolver problemas frecuentes, (Bass y Avolio, 2004)

Al respecto, Cuevas (2011) el líder transformacional “(...) es aquel busca estimular las habilidades y capacidades de sus seguidores, ofreciendo estrategias y recursos para afrontar problemas de una manera diferente”, (p.170).

Fishman (2005) mencionó que “el líder transformador en la práctica desafía las creencias de sus colaboradores y de sí mismo, los motiva a pensar de manera diferente, a plantearse nuevas ideas y formas de solucionar los problemas cotidianos”, (p.114).

De los autores, se aprecia que la estimulación intelectual es la capacidad que tiene el líder para influir en la creatividad, innovación y en las creencias de los seguidores, para lograr un resultado más satisfactorio en la práctica diaria.

Dimensión 2. Motivación inspiracional

Esta dimensión mide la forma de actuar del líder, es decir las actitudes, gestos, palabras y la persuasión que tiene con los seguidores, los cuales motivan, generan confianza, otorgan significado y relevancia a la misión que cada uno de ellos deben cumplir, enmarcando este actuar dentro de elevado ideales y valores, (Bass y Avolio, 2004)

Cuevas (2011) sostuvo que el líder transformador es aquel que “tiene la capacidad de detectar dificultades futuras y aprovechar oportunidades presentes; es el que alienta, inspira, motiva y ofrece una visión entusiasta a los seguidores.

Dando como resultado significado y motivación hacia las actividades que cada uno desempeña”, (p.171).

Fishman (2005) sostuvo sobre la motivación inspiracional, como “(...) aquella que uso el líder transformador para proporcionar sentido y significado a las actividades que realizan cada seguidor, mostrando compromiso y una visión de grupo”, (p.156). Estas acciones generan en el seguidor involucramiento y motivación, sintiéndose pieza importante de los objetivos globales.

Esta dimensión, se refiere a la capacidad que tiene el líder para motivar e inspirar a los trabajadores para realizar un trabajo eficiente, los mismos que sienten que su trabajo es muy importante y valioso para alcanzar los objetivos de la organización.

Dimensión 3. Consideración individual

Esta dimensión mide la consideración que tiene el líder sobre los trabajadores, refiriendo que las personas representan lo más importante que tiene la organización, por ello ponen especial atención y se esfuerza en el crecimiento y desarrollo personal de los seguidores. El líder toma en cuenta y muestra preocupación las necesidades, las expectativas, los objetivos de cada uno de los integrantes del grupo, por lo tanto los guía y orienta en dicho proceso, (Bass y Avolio, 2004).

Cuevas (2011) refirió sobre la consideración individual, que el líder transformador es aquel que “tiene un apoyo constante a las propuestas de las personas, se muestra empático, siempre está a disposición de ellos, muestra preocupación de las necesidades e intereses hacia todos los integrantes del equipo de trabajo”, (p.170).

Fishman (2005) la dimensión consideración individual es aquella donde “(...) el líder transformador toma en cuenta las necesidades y expectativas de cada uno de los seguidores; trabajando con ellos de manera continua para que ellos desarrollen su máximo potencial” (p.157).

De las definiciones, se sostiene que la consideración individual, se refiere a la atención que presta el líder a cada uno de sus colaboradores, es decir toma en

cuenta sus necesidades, sus expectativas, respeta sus propuestas y les brinda apoyo constante para que el alcancen sus objetivos más anhelados.

Dimensión 4. Influencia idealizada

Se refiere al significado de admiración, respeto y ejemplo a seguir, que tienen los seguidores hacia su líder, en base al carisma y la confianza que desarrollado este último. La influencia idealizada se puede desarrollar de dos maneras: por características y por comportamiento del líder, (Bass y Avolio, 2004).

Sánchez y Rodríguez (2009) sobre la influencia idealizada "(...) es la percepción que tiene los seguidores sobre las características y el comportamiento del líder", (p.33). Esta idea que tiene acerca del líder influye en su motivación y en su conducta, siendo en todo momento un modelo a seguir.

Cuevas (2011) el líder transformador es aquel tiene un comportamiento basado en la honestidad, confianza y el carisma, los mismos que generan en los seguidores admiración, empatía y deseos de seguirlo. Esta característica que desarrollan los líderes genera en los colaboradores desempeños sobresalientes.

La dimensión influencia idealizada, se refiere a los sentimientos de admiración y respeto que tienen los colaboradores hacia su líder, los cuales influye en el comportamiento y el desempeño de los mismos.

Teorías del liderazgo transformacional

Modelo de Liderazgo de Rango Completo (Bass y Avolio)

El origen del modelo de Bass se encuentra ubicado en los conceptos esenciales que planteó Burns (1978), en el cual se distinguen dos tipos de liderazgo, tales como el transaccional y el transformacional, (Bass,1990). Para Burns (citado en Mendoza y Ortiz, 2006), el liderazgo transaccional es considerado como la permutación entre el líder y los colaboradores o seguidores, recibiendo estos un valor como intercambio por su trabajo, confirmando de esta manera una relación costo-beneficio.

Asimismo Bass define el liderazgo transformacional como el desarrollo que se genera en el vínculo líder – seguidor, caracterizándose esta por ser agradable,

facilitando la identificación de los seguidores con su líder. Intelectualmente suele ser estimulante, permitiendo ampliar las capacidades y habilidades de los seguidores, asimismo esta debe de ser inspiradora lo cual se da a través de desafíos. También considera a cada seguidor como un ente individual con características propias, otorgándoles respaldo, orientación y entrenamiento (Bass y Avolio, 2004).

También se refiere del liderazgo transaccional que es aquel que está basado en el contrato con el seguidor, en el cual las necesidades y expectativas de este podrán ser alcanzadas en medida que el desempeño sea acorde al contrato planteado con el líder. Constituyéndose este tipo de liderazgo por la recompensa contingente y dirección por excepción (Bass y Avolio, 2004).

Razón por la cual el autor de dicho modelo, considera este estilo de liderazgo como inspirador, transformador y significativo; ya que presenta una relación directa con las necesidades de los seguidores, tales como el crecimiento personal y profesional, autovaloración y autorrealización. Es por ello que los líderes transformacionales motivan cambios significativos, estimulando mejorías en la visión que conduce a cada seguidor; motivando a la persecución de objetivos colectivos desplazando los individuales, a pesar de no tener resueltas las necesidades básicas. Esta modificación de visión da como resultado nuevos líderes dentro de la misma organización, de lo antes mencionado se evidencia que la mejoría individual genera un efecto transformador en el colectivo. (Bass, 1985 citado en Robbins y Judge, 2009).

Bass y Avolio (2004) reiteran que el liderazgo transformacional es un proceso donde se debe influir en los seguidores, siendo los líderes actores principales en el cambio de conciencia de sus colaboradores acorde a sus prioridades, motivándolos a considerar nuevas oportunidades, desafíos y necesidades en torno a la organización, por lo cual el liderazgo se divide de la siguiente manera: (Bass y Avolio, 2004)

Influencia idealizada: esta se encuentra basada en las conductas, ya que los líderes son considerados personas confiables, de gran respeto, admiración y estima; estando los seguidores identificados con ellos y deseando replicar sus

conductas. Asimismo los líderes se encuentran siempre en contacto con sus seguidores, priorizando sus necesidades antes que las suyas. La influencia idealizada se puede lograr de dos formas: a) atribución idealizada y b) comportamiento idealizado.

Motivación inspiracional: la conducta de los líderes estimula y motiva a los seguidores de su entorno, otorgándoles retos y motivos significativos para realizar el trabajo diario. Es en esta estrategia donde las capacidades del líder se ponen en juego alentando, despertando un espíritu individual y colectivo del equipo; ya que visualizan atractivos objetivos futuros.

Estimulación intelectual: lograda a través de la motivación de los líderes por lograr resultados creativos e innovadores, reformulando situaciones, considerando antecedentes que favorezcan en el nuevo actuar de los seguidores. Asimismo se motivan a la creación de nuevas ideas y de planteamiento de soluciones ante situaciones conflictivas. Lográndose todo este proceso ya que las opiniones e ideas de los seguidores son siempre valoradas, sin críticas ni burlas de por medio.

Consideración individualizada: teniendo esta estrategia como pilar principal la comunicación entre el líder y el seguidor para captar y valorar cada necesidad individual de los colaboradores, lo cual generará satisfacción de logros y crecimiento; actuando el líder como un coaching personal o mentor. Obteniendo un mejor nivel de desarrollo de potencial por parte de los seguidores, ya que se generan nuevas oportunidades de aprendizaje acompañado de un ambiente laboral satisfactorio.

Asimismo, Bass y Avolio (2004) corroboraron que el liderazgo transaccional se desarrolla cuando los seguidores toman la iniciativa de relacionarse o general un contacto con otras para realizar trueques de valor. El liderazgo transaccional promueve un alto desempeño y conceptualiza las expectativas. Asimismo los líderes demuestran conductas asociadas con las transacciones que faciliten la corrección y construcción.

Llamado también recompensa contingente el estilo constructivo, así como el estilo de corrección es definido como gerencia por la excepción.

Recompensa contingente: en este estilo se priorizan los objetivos siendo estos esclarecidos por el líder y recompensando a los seguidores cuando se logran, siendo este estilo capaz de generar seguidores y grupos humanos capaces de lograr objetivos con un rendimiento adecuado.

Gerencia por la excepción – activa: los líderes tienen la función de supervisar el desempeño de los seguidores con la finalidad de lograr los resultados programados, si existiese la necesidad de realizar correcciones se debe realizar sin ninguna complicación, ya que se encuentran basados en estándares gerenciales. Estos estándares de objetivos y desempeño son establecidos por los propios líderes, por lo cual implica la supervisión para reconocer errores en una primera instancia y realizar una toma adecuada de decisiones; (p.75).

Liderazgo pasivo – evitativo: siendo este otra forma de supervisar, sin embargo siendo más pasivo y reactivo. Los seguidores no responden ante situaciones o dificultades; asimismo los líderes evitan esclarecer acuerdos, expectativas, referir los objetivos y estándares que se desean alcanzar.

Este estilo podría ser considerada como un “no liderazgo” ya que desencadena un efecto negativo y resultados no deseados. En ambas conductas tanto pasiva como evitativa se obtiene un impacto negativo en los seguidores y mandos altos de la organización (Bass y Avolio, 2004).

Liderazgo transformacional del director en las instituciones educativas

El liderazgo en las instituciones educativas cumple un papel fundamental en la transformación de la educación, siendo el director el responsable de dirigir y encaminar a las instituciones alcanzar los objetivos globales de la educación.

El liderazgo transformacional del director, influye en el comportamiento del profesorado, los mismos que tienen a aceptar las propuestas, colaboran para ejecutar programas orientados al desarrollo curricular y dirigir sus esfuerzos hacia la consecución de las metas institucionales.

El líder transformador dentro de las instituciones educativas se caracteriza por desarrollar las siguientes actividades: Gonzaga (2015).

Brinda propuestas de mejora y logra la colaboración de todo el personal.

Diagnóstico de problemas en la institución.

Orientación y asesoramiento a los docentes.

Promueve la supervisión y la evaluación constante.

Busca el crecimiento profesional del personal.

Desarrolla mecanismos adecuados de comunicación e interacción, (p.42).

La nueva visión del liderazgo transformacional representa para las instituciones de educación básica un aspecto fundamental, debido a que la educación se propone un conjunto de objetivos complejos, que no se podrá alcanzar sino se trabaja de una manera sistémica y colaborativa. Por ello, la responsabilidad de todos los actores involucrados en el proceso educativo es la colaboración y el compromiso guiado por un líder que busque mejorar el desempeño y calidad educativa, consolidar a la institución en la sociedad y a promover el bienestar de todas las personas.

La educación en la actualidad se asume como un fenómeno de gran complejidad, que debe ser abordada desde una visión compartida y sistemática, donde se asuma que cada individuo es una pieza clave para alcanzar los resultados esperados. Por lo tanto, se requiere que se desarrollen y promuevan mecanismos de interacción e influencia, que dinamice el actuar de las personas en una misma dirección.

Características del liderazgo transformacional del director

El liderazgo del director es clave afrontar los cambios y desarrollar la transformación de las escuelas, por ello los líderes deben contar con las siguientes características:
Para Lussier (2005)

Deben desarrollar una visión compartida; el líder transformador agrupa al personal alrededor de un objetivo en común, encaminándolos a la obtención del mismo.

Deben ser modelos a imitar; deben ser un ejemplo de visión, valores y de compromiso con los objetivos de la organización.

Deben delegar funciones; el líder debe brindarles autoridad y apoyo para la realización de sus actividades.

Debe ser un motivador e inspirador constante. (p. 356)

Otras características que debe tener los directores con un liderazgo transformador son: Lussier (2005)

Se muestran como agentes de cambio.

Son visionarios y tienen una gran capacidad de intuición.

Les gusta asumir retos y riesgos, sin ser temerarios.

Desarrollar valores como guía de los comportamientos.

Tienen una gran capacidad de razonamiento y analizan bien antes de tomar una decisión.

Son flexibles y gran apertura para el aprendizaje.

Son empáticos y muestran preocupación por sus seguidores, (p. 357)

Entonces se puede deducir que un líder transformacional debe contar con el sentido de la misión, y además ser visionario, honesto, integro, persistente y sobre todo trabajar en equipo.

1.3.2 Fundamentación científica de la Variable 2: Desempeño docente

Definiciones de desempeño docente

Cuando hablamos de desempeño del docente, se refiere al desempeño que tienen los docentes dentro de su puesto trabajo, por ello es importante conocer y describir que es el desempeño dentro del trabajo. Al respecto, Chiavenato, (2010) sostuvo que “el desempeño se refiere a las estrategias individuales que desarrollan las personas para desarrollar su trabajo y alcanzar los objetivos deseados”, (p.142).

Al respecto, Palaci (2005) definió al desempeño laboral como “el resultado del desarrollo de sus actividades, es decir el valor que aporta cada colaborador con sus acciones a la consecución de los objetivos de la organización”, (p.155).

De lo anterior, el desempeño se refiere a la ejecución de las funciones y responsabilidades por parte del personal de una organización con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos.

Partiendo de ello, el desempeño docente es definido por Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, 2012) como el “...dominio teórico y práctico de las diversas competencias y actitudes que caracterizan la buena docencia, las mismas que influyen de manera favorable en los aprendizajes de los estudiantes a cargo”, (p.24).

Chiroque (2005) sostuvo es el resultado de las prácticas de los docentes en relación a las funciones y obligaciones que tienen en su puesto de trabajo. El desempeño de los docentes está determinado por el uso de métodos y estrategias que ayudan a enseñar de manera eficiente a los estudiantes.

Se refiere a la actuación real que tiene el docente, que está caracterizado por la interrelación entre las competencias profesionales del mismo y la producción de recursos didácticos para la enseñanza, demostrando dominio teórico y práctico en el desempeño de sus funciones dentro del contexto escolar, (Posse, 2005).

De los autores, el desempeño docente se refiere al resultado del desarrollo de las actividades pedagógicas por parte de los profesores, caracterizado por un

dominio en las competencias y la utilización de recursos didácticos que favorecen el aprendizaje de los estudiantes.

Dimensiones del desempeño docente

Las dimensiones que se utilizan en el presente estudio, fueron presentadas por el MINEDU (2012) en el marco de un buen desempeño docente, donde se determinan 4 dimensiones o dominios:

Dimensión 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

MINEDU (2012) sostuvo que esta dimensión hace referencia a la planificación que deben tener los docentes para el desarrollo de su trabajo, utilizando para ello la elaboración de programas curriculares, unidades didácticas y las sesiones de enseñanza – aprendizaje, enmarcados en un enfoque intercultural e inclusivo.

La preparación para el aprendizaje, se caracteriza por conocer los atributos (social, cultural, etc.) más importantes de los estudiantes, teniendo un dominio de los contenidos de cada curso, así como dominar técnicas didácticas y de manejo disciplinario de los alumnos dentro de aula, (MINEDU, 2012). Al respecto, el docente tiene que conocer las características de sus estudiantes, su contexto, sus necesidades de aprendizaje, para diversificar los contenidos que se plasman en la programación curricular y aplicar estrategias pertinentes en cada sesión de aprendizaje. La preparación del docente para el aprendizaje de sus estudiantes es la base para el logro de los mismos.

Otros autores, como (Mañú y Goyarrola 2011) afirmaron que “(...) la tarea del docente no solo es la instrucción académica, sino que abarca diversas dimensiones, como la motivación y el desarrollo de habilidades sociales y emocionales”, (p.113).

De lo anterior, el docente es responsable de su preparación para el logro de los aprendizajes de sus estudiantes, ya que es parte del principio y ética del docente presentarse ante sus estudiantes con seguridad y dominio de los contenidos de la especialidad o área que desarrolla.

Dimensión 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

MINEDU (2012) definió a la enseñanza para el aprendizaje, como la conducción efectiva del propio proceso de aprendizaje, a través de un enfoque inclusivo y diverso en toda su expresión.

Esta dimensión, se caracteriza por un desempeño mediador, desarrollando un clima adecuado para el aprendizaje, mediante una motivación constante por parte de los docentes y con el dominio adecuado de los contenidos y estrategias metodológicas para la enseñanza y la evaluación de los aprendizajes, (MINEDU, 2012).

Dimensión 3. Participación en la gestión de la escuela articula a la comunidad

MINEDU (2012) lo define como la participación de los docentes en la gestión de la institución educativa, en desde una visión democrática y sistémica que promueve el aprendizaje. Es decir se refiere al desarrollo de comunicación efectiva con el personal de la institución, a la participación en la planificación, elaboración, ejecución y valoración del proyecto educativa institucional; y a la contribución que realizan en lo que respecta al clima institucional.

El docente tiene una participación activa en la institución, en las comisiones de trabajo como es: comisión de evaluación, comisión PEI, comisión PCI, etc. Realiza aportes significativos al diseño y desarrollo de proyectos pedagógicos y de orden institucional. Contribuir a un clima favorable para trabajar en equipo y aportar al desarrollo de la institución, es parte del desempeño docente.

Dimensión 4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

MINEDU (2012) sostuvo que es el proceso mediante el cual los docentes comprenden el proceso y las prácticas que permiten la formación y desarrollo profesional de sí mismos y de los demás. Se caracteriza por la colaboración constante con sus colegas y la participación en actividades que permiten desarrollar nuevas habilidades capacidades, las mismas que serán útiles para el desempeño de sus actividades.

En esta dimensión se incluye la responsabilidad que desarrollan los docentes en base a los procesos y resultados de los aprendizajes; así como también, el dominio para el diseño e implementación de políticas educativas.

El marco de buen desempeño docente

El marco del buen desempeño docente representa una visión de la docencia que se desea para el país, esta propuesta representa una estructura que está organizada en categorías con un orden jerárquico.

Los propósitos para del marco de buen desempeño docente está determinado por los siguientes puntos: (MINEDU, 2012)

Determinar un lenguaje común entre los docentes y los demás actores sociales cuando se desea abordar una problemática relaciona al aprendizaje.

Sensibilizar para que los profesionales reflexionen sobre su actuación, se identifiquen y se comprometan con los desempeños que caracterizan su profesión, construyendo una visión integral de la enseñanza.

Fomentar e impulsar la revaloración social y profesional de los profesores, que permita mejorar la imagen del docente ante la sociedad.

Orienta y da conexión al diseño e implementación de las políticas educativas, orientadas a la formación, evaluación y reconocimiento profesional del trabajo del docente, (p.24)

El marco de desempeño docente representa herramientas estratégicas para desarrollar políticas integrales de desarrollo profesional del docente. Esta perspectiva teórica práctica sostiene que la nueva visión del profesional docente, debe desarrollarse entorno a nueve competencias. Al respecto, MINEDU (2012) definió a la competencia como la capacidad que desarrolla el docente para solucionar problemas y lograr alcanzar los objetivos planteados. Para ello, el docente tiene una actuación reflexiva y utiliza diversos recursos internos y externos, para lograr resultados satisfactorios cuando se enfrenta a situaciones

problemáticas. Las competencias establecidas en el marco del desempeño docente son: (MINEDU, 2012)

Conocer y comprender los atributos individuales de los estudiantes y de su entorno inmediato, tener un dominio de los contenidos, enfoque y procedimiento pedagógicos, con la finalidad de fomentar el desarrollo de capacidades sobresalientes y el desarrollo integral de los alumnos.

Planificar mediante una estructura la enseñanza, mostrando coherencia y claridad entre los aprendizajes que se desea lograr en los alumnos, incluye el desarrollo del proceso curricular, el uso de recursos didácticos y la evaluación.

Desarrollar un clima favorable para el aprendizaje, para la buena convivencia y para lograr el respeto a la diversidad.

Desarrollar el proceso de enseñanza con dominio de contenido y el uso de estrategias y recursos didácticos adecuados, facilitando el aprendizaje de manera reflexiva y crítica.

Realiza de manera constante evaluaciones del aprendizaje teniendo en cuenta los objetivos institucionales previamente establecidos, con la finalidad de proveer información para la retroalimentación y la toma de decisiones.

El docente participa de manera activa y manteniendo una actitud democrática en la gestión educativa de la institución, lo cual permite contribuir con el desarrollo y mejoramiento del Proyecto Educativo Institucional.

El docente crea relaciones positivas, caracterizadas por el respeto mutuo, cooperación y responsabilidad compartida con la familia, las diversas instituciones, la comunidad y la sociedad en general.

El docente tiene una actitud reflexiva sobre su actuación y experiencia dentro de la institución y se preocupa por el desarrollo

de procesos de aprendizajes continuo que fortalezcan su desarrollo profesional.

Desempeña sus actividades en base a principios éticos, el respeto a los derechos fundamentales, siendo honesto, justo, responsable y comprometido con la sociedad, (p.28)

Estas competencias, están dentro de los dominios o ámbitos de actuación del docente; en este sentido las dos primeras competencias pertenecen al dominio preparación para el aprendizaje; la tercera, cuarta y quinta competencia pertenecen al dominio enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; la sexta y séptima corresponden al dominio participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y finalmente las dos últimas competencias están dentro del dominio denominado desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Al respecto, Zabala y Arnau (2008) definió a las competencias como la capacidad o habilidad que tienen las personas para desarrollar una tarea o enfrentar a una situación problemática de manera eficiente en contexto específico.

Elementos del desempeño docente

El desempeño es considerado una conducta observable del docente, que derivan de una competencia, la misma que puede ser descrita y valorada. En tal sentido, el desempeño está relacionado a la ejecución de las tareas asignadas y el logro de los aprendizajes por parte de los estudiantes.

Los elementos que componen el desempeño docente son: (MINEDU, 2012)

Actuación; se refiere al comportamiento que se puede observar, por ello se puede describir y medir.

Responsabilidad; representado por las funciones y responsabilidades generales del inherente a la profesión.

Resultados; este elemento hace referencia al establecimiento de logros generales y específicos como fruto de sus actuación, (p.32).

De lo anterior, es importante diferencia entre tres conceptos que están relacionados: dominio, competencia y desempeño. El primero hace referencia al

ámbito de actuación del docente, la segunda se refiere a la capacidad para resolver problemas y alcanza objetivos y el tercero se refiere a las conductas observables.

Evaluación del desempeño docente

Los diversos organismos internacionales, han resaltado el papel que cumple el desempeño docente en el logro de los objetivos globales. La evaluación del docente persigue los siguientes fines: Mañu y Goyarrola (2011).

Velar por el cumplimiento de los objetivos globales de la educación.

Promover la mejorar de la calidad educativa.

Mejorar la formación profesional, ética y cultural de los docentes.

Estimular el compromiso de los docentes con su desarrollo profesional.

Sobre el tema el Consejo Nacional de Educación (CNE, 2011), realiza las siguientes recomendaciones:

El nivel de desempeño y la calidad de la actuación profesional de los docentes del país, solo puede ser valorado mediante una evaluación.

Es necesario implementar en el país una institucionalización de la evaluación del docente, con mecanismos e instrumentos validados, confiables y técnicamente sólidos.

Es necesario tener en cuenta el para qué se evaluará.

Los mecanismos e instrumentos de evaluación deben responder a los propósitos de la evaluación.

La evaluación del desempeño debe realizarse enfocándose en las dimensiones que derivan de las acciones de los docentes, (p.12).

De la anterior, la educación en la actualidad exige el desarrollo de nuevas competencias en los docentes, por ello es importante diseñar sistemas de evaluación que permitan valorar las acciones de los docentes de manera pertinente y confiable.

La docencia y la escuela que queremos

En miras de alcanzar los objetivos globales de la educación y lograr que los estudiantes desarrollen aprendizajes fundamentales, se requiere que las instituciones educativas asuman la responsabilidad de dichos procesos, a través de una gestión educativa democratizada y del liderazgo de la calidad de la enseñanza. Las instituciones deben lograr desarrollar en los estudiantes un pensamiento analítico, crítico e innovador; respetando la diversidad, la interculturalidad y la promoviendo la buena convivencia entre sí mismos, con las familias y la comunidad.

En el MINEDU (2013, p.42) sostiene que la escuela que queremos presenta las siguientes características:

La gestión escolar; el director y el consejo escolar desarrollan un liderazgo el cual se responsabiliza de los procesos de enseñanza de calidad y de los aprendizajes de los estudiantes. La gestión escolar es desarrollada con la participación de los diversos actores del proceso educativo, el cual tiene un funcionamiento democrático y reflexivo.

La convivencia; en la escuela que queremos se incentiva a tener un ambiente inclusivo, agradable y colaborativo. Las relaciones que se establecen dentro de los espacios de la institución se basan en una aceptación, respeto mutuo, la cooperación y a la valoración cultural y de los derechos fundamentales.

La relación escuela – familia – comunidad; esta relación debe estar enfocada en los aprendizajes y en los procesos de enseñanza. Los aspectos sociales, culturales y productivos de la localidad representan oportunidad y fuentes de aprendizaje para el aula y las instituciones educativas; por ello la familia y la sociedad representan un rol activo en el aprendizaje de los estudiantes.

Los procesos pedagógicos; los docentes desarrollan procesos de enseñanza basados en diferentes fuentes y utilizando diversas estrategias de investigación; para que los estudiante aprendan de manera reflexiva, crítica y creativa. Se motiva al trabajo en equipo, al respeto a la diversidad, a las características individuales.

1.3 Justificación

El presente estudio surge como motivación de contribuir con la mejorar de la calidad educativa en el medio, asumiendo que el liderazgo en las instituciones educativas cumple un papel fundamental en la transformación de la educación, siendo el director el responsable de dirigir y encaminar a las instituciones alcanzar los objetivos globales de la educación. El presente las siguientes justificaciones:

Justificación social

El presente estudio es importante porque está enfocado en ofrecer beneficios a un grupo de personas tanto de manera directa como también de manera indirecta. De manera directa a los directores, docentes de las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarocharí, 2017; y de manera indirecta a los estudiantes, familia y sociedad civil, partiendo del supuesto que ante un mejor liderazgo transformacional por parte del director se tendrán mejores resultados en las instituciones. Es decir frente a mejores niveles de liderazgo transformacional los docentes tendrán mejores niveles de desempeño y por ende los estudiantes tendrán un mejor aprendizaje.

Justificación teórica

A nivel teórico, la información obtenida incrementará los conocimientos existentes en nuestro medio sobre el liderazgo transformacional del director y su impacto en el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Matucana. Esto nos permitirá el inicio de todo un trabajo amplio y sistemático de información referente a la mencionada temática, orientado a configurar un corpus teórico referencial para la formulación de futuras investigaciones.

El trabajo de investigación se desarrolló siguiendo los procedimientos del método científico, del diseño descriptivo correlacional, con la rigurosidad que requiere la investigación científica, para tener resultados científicos que expliquen la relación entre las dos variables de estudio.

Justificación práctica

El estudio también presenta una implicancia práctica o también llamada aplicada, porque con los resultados encontrados se pretende ofrecer estrategias y alternativas de solución que estén orientadas al mejoramiento del liderazgo dentro de las instituciones educativas y por ende a mejorar el desempeño de los docentes pertenecientes a las mismas. La intervención estará planificada y será diseñada con información objetiva, coordinada y pertinente.

Justificación metodológica

La utilidad metodológica de la presente investigación radica en la adaptación a la población de dos instrumentos denominados: Cuestionario de liderazgo transformacional del director (Parraga y Bartolo, 2014) y Cuestionario sobre el desempeño del docente (MINEDU, 2014), los mismos que tienen validez y confiabilidad, establecidos mediante una prueba piloto aplicado a la población. Por tal motivo, los cuestionarios podrán ser utilizados por futuros investigadores que busquen enriquecer el conocimiento de las variables de estudio.

1.4 Problema

1.4.1 Planteamiento del problema

En la actualidad el sistema educativo se encuentra inmerso en un proceso de cambios y nuevos desafíos, el cual replantea y propone nuevos objetivos para la educación en el mundo. En este sentido el ámbito de la educación es un escenario que facilita la adaptación de las futuras generaciones a mundo cada vez más versátil. Estos cambios, promueven el desarrollo de nuevas, propuestas, lineamientos, estrategias y el desarrollo de nuevas capacidades en los principales actores de las instituciones educativas.

En el presente estudio se plantea como objetivo establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huachirí, 2017; con la finalidad de brindar alternativas y propuestas de intervención para mejorar el estado de las variables en mención.

El liderazgo representa una de los aspectos más importantes para lograr las diferentes propuestas y objetivos de la educación en el mundo. Debido a que

la educación propone un conjunto de objetivos complejos, que no se podrá alcanzar sino se trabaja de una manera sistémica y colaborativa. Por ello, la responsabilidad de todos los actores involucrados en el proceso educativo es la colaboración y el compromiso guiado por un líder que busque mejorar el desempeño y calidad educativa, consolidar a la institución en la sociedad y a promover el bienestar de todas las personas. Por otro, con respecto al desempeño docente diversos organismos internacionales confirman que el factor clave para una educación de calidad es lograr desarrollar docentes de calidad, (UNESCO, 2015).

En la América Latina, en los últimos años existe una preocupación en proponer políticas de potenciación de liderazgo directivo como estrategia para responder a los cambios y para lograr elevar la calidad y el rendimiento de los estudiantes. Sin embargo, esta preocupación es reciente y los esfuerzos son insuficientes, puesto que en la actualidad en los países de la región no existen políticas claras y coherentemente estructuradas, que proporcionen a los directivos directrices y estándares de desempeño preestablecidos que permitan la formación y desarrollo de competencias de liderazgo en los mismos, según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2015). Sobre el desempeño docente, la gran mayoría de sistemas educativos de Latinoamérica han desarrollado importantes avances en las propuestas de evaluación y desarrollo de la carrera del docente; pero aún existe diversos retos y desafíos que enfrentar, porque se carece de un sistema de evaluación institucionalizado, ni tampoco se cuenta con indicadores e instrumentos de evaluación que sean pertinentes, validez y confiables (MINEDU, 2012). Ante este panorama, la brecha con los países del primer mundo aun es grande, por lo que requiere mayor compromiso de las diversas instituciones y actores educativos.

En el contexto peruano, la problemática sobre las variables de estudio es similar a los otros países de la región, la práctica del liderazgo directivo y el desempeño de los docentes a estado sujeta a una enseñanza acrítica con el conocimiento, promoviendo actitudes y pensamientos dogmáticos, y una cultura autoritaria, ajena a los intereses y necesidades de los estudiantes y de la sociedad, (UNESCO, 2015). Para que nuestro sistema educativo pueda superar

restricciones actuales la educación debe organizarse como entidad productiva y tender al logro que se encuentre cada vez más encausada y enfocada en el desarrollo del liderazgo de los docentes que deben ser orientadores en el proceso de aprendizaje y esto se verá reflejado como agentes de cambio positivo en los estudiantes, ya que con ello no solo se logrará un crecimiento social sino también se verá un adecuado rendimiento escolar en los estudiantes, que son sujetos del proceso de aprendizaje y pieza fundamental del crecimiento y desarrollo de la sociedad.

En las Instituciones Educativas del distrito de Matucana de la UGEL 15, no es ajeno a estos problemas, ya que como la realidad de muchas instituciones los docentes deben de manejar un buen liderazgo transformacional, donde ellos faciliten un liderazgo que estimule a los estudiantes para que se vuelvan autosuficientes en todo lo que intenten lograr durante su vida y sobre todo en su rendimiento académico, para tal efecto es evidente la necesidad de unir esfuerzos, inteligencia y liderazgo en los profesores y que la Institución Educativa se convierta en la institución líder de su comunidad y se proyecte al futuro para enfrentar los nuevos retos, por esto afirmamos que la labor docente es una vocación de vida, plagada incluso de momentos de verdadera sacrificio.

El adecuado desarrollo del liderazgo en los docentes busca lograr el compromiso y la implicación de la comunidad educativa, para que este cambio resulte exitoso es importante que se tenga una idea muy clara del cambio que se quiere dar. Para ello, el Liderazgo que desarrolle cada docente debe ser la mejor estrategia para que cada escuela siga su propio camino de cambio, aprendiendo a partir de éxitos y fracasos.

1.4.2 Formulación del problema

Problema general

En qué medida el liderazgo transformacional del director se relaciona con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿En qué medida la estimulación intelectual se relaciona con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017?

Problema específico 2

¿En qué medida la motivación inspiracional se relaciona con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017?

Problema específico 3

¿En qué medida la consideración individual se relaciona con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017?

Problema específico 4

¿En qué medida la influencia idealizada se relaciona con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017?

1.5 Hipótesis**Hipótesis general**

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

Hipótesis específicas***Hipótesis específica 1***

Existe relación significativa entre la estimulación intelectual con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la motivación inspiracional con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre la consideración individual con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre la influencia idealizada con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

1.6 Objetivos

Objetivo general

Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Establecer la relación que existe entre la estimulación intelectual con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

Objetivo específico 2

Establecer la relación que existe entre la motivación inspiracional con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

Objetivo específico 3

Establecer la relación que existe entre la consideración individual con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

Objetivo específico 4

Establecer la relación que existe entre la influencia idealizada con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

II.

Marco Metodológico

2.1 Variables

Variable 1: Liderazgo transformacional del director

Definición conceptual

Parraga y Bartolo (2014) lo definieron como el proceso mediante el director establece una relación valiosa y positiva con los docentes y estudiantes, mostrándose carismático, persuasivo, motivador, intelectualmente estimulante, inspirador; además los guía y orienta para alcanzar los objetivos planteados.

Definición operacional

El liderazgo transformacional del director, se define operacionalmente a través de las puntuaciones obtenidas del cuestionario de liderazgo transformacional del director de Parraga y Bartolo (2014), en el cual se basa en los planteamientos teóricos de Bass y Avolio (2004). Dicho cuestionario consta de 20 ítems, valorados a través de una escala tipo Likert de 5 respuestas, los cuales permiten describir el nivel de liderazgo transformación del director dentro de las instituciones educativas. Esta variable es descrita en base a 4 dimensiones: Estimulación intelectual, motivación inspiracional, consideración individual e influencia idealizada.

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual

MINEDU (2012) lo define como la actuación real, considerando los resultados observables que logran los docentes en relación a su puesto de trabajo, que se caracteriza por el dominio y manejo de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo.

Definición operacional

El desempeño docente se define operacionalmente, mediante las puntuaciones obtenidas del cuestionario sobre el desempeño docente propuesto por el MINEDU (2012) en el Marco del Desempeño Docente. El cuestionario está compuesto por

40 preguntas, las cuales pueden ser valoradas por los evaluados por una escala politómica de 5 respuestas. Las puntuaciones asignadas permiten medir el desempeño que tienen los docentes en base a 4 dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulado a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización del liderazgo transformacional del director.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala valores	y Niveles y rangos
Estimulación Intelectual	Fomenta la innovación constantemente en la I.E.	1, 2, 3, 4, 5	Ordinal	Alto 74-100
	Valora e incentiva la creatividad.		Totalmente de acuerdo (5)	Medio 47 -73
Motivación Inspiracional	Estimula a docentes con resoluciones de felicitaciones.		De acuerdo (4)	Bajo 20- 46
	Demuestra una actitud visionaria.	6, 7, 8, 9, 10	Parcialmente de acuerdo (3)	
Consideración Individual	Expresa sus motivaciones de manera realista.		En desacuerdo (2)	
	Delega funciones y responsabilidades a toda la comunidad educativa.	11, 12, 13, 14, 15	Totalmente en desacuerdo (1)	
Influencia Idealizada	Motiva a los demás docentes hacia una sola meta.			
	Demuestra que es un paradigma transformacional	16, 17, 18, 19, 20		
	Expresa carisma en su trato a los demás.			

Nota: Adaptado de Parraga y Bartolo (2014)

Tabla 2

Matriz de operacionalización del desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rang
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Enfoques y procesos didácticos	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	Ordinal	Eficiente 148 -200
	Planificación curricular		Totalmente de acuerdo (5)	Regular 94-147
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Motivación	11, 12, 13, 14,	De acuerdo (4)	
	Estrategias y recursos didácticos	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26,	Parcialmente de acuerdo (3)	
	Evaluación	27, 28, 29	En desacuerdo (2)	
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Construcción y mejora permanente del PEI	30, 31, 32, 33, 34, 35	Totalmente en desacuerdo (1)	
	La familia, la comunidad y la escuela			
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Formación y cualificación personal	36, 37, 38, 39, 40		
	La ética profesional			

Nota: Adaptado de MINEDU (2012)

2.3 Metodología

El presente estudio, utiliza un método hipotético deductivo, el cual nos permite probar las hipótesis mediante un diseño estructura de investigación; es decir en parte de afirmaciones denominadas hipótesis y en el desarrollo del trabajo se busca rechazar o aceptar tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que expliquen un fenómeno en cuestión, (Soto, 2015).

2.4 Tipo de estudio

En cuanto al tipo de investigación, el estudio es básica, también conocida como investigación teórica o fundamental, la cual está orientada a contribuir con información y conocimientos científicos sobre un fenómeno o variable de estudio, no interviniendo de manera inmediata en la problemática descrita. Esta investigación se caracteriza por recoger información, analizarla y establecer conclusiones que permiten explicar y comprender una problemática, (Valderrama, 2013).

2.5 Diseño de estudio

El presente estudio fue desarrollado mediante un diseño no experimental, de corte transversal.

Hernández, Fernández y Baptista (2014), sostuvo sobre los estudios no experimentales “son aquellos que se realizan sin manipularse intencionalmente las variables, solo se centran en observar los hechos o fenómenos en su contexto natural para describirlos y analizarlos”, (p.152). Es decir, en el estudio no se aplica ningún tratamiento, ni tampoco se aplica talleres o programas de intervención que busquen influir en el estado de las variables de estudio.

Sobre los estudios de corte transversal o también llamados transeccionales, Hernández, et al. (2014) refirió que “son aquellos donde la recolección de datos sobre las variables de estudio se realiza en un tiempo único, es decir tiene como objetivo describir la variable o fenómeno en momento determinado”, (p.153).

Por otro lado, el nivel o alcance de la investigación es descriptiva correlacional, los estudios descriptivos correlacionales, son aquellos que están orientados a determinar el grado de relación o asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables de estudio en una muestra específica. Para cumplir con el objetivo y establecer la relación las variables medias deben pertenecer a la misma unidad de análisis, (Hernández, et al., 2014).

Esquema correspondiente a una investigación de diseño no experimental, transversal, de nivel descriptivo correlacional es el siguiente:

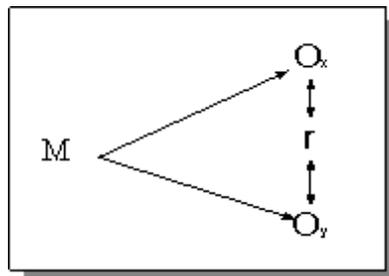


Figura 1. Esquema del diseño de investigación correlacional

2.6. Población y muestra

2.6.1 Población

La población o también conocida como universo, se refiere al número total de elementos o casos (unidades de análisis) en quienes se pretende medir una variable o fenómeno, los cuales se ajustan a criterios específicos y para a quienes se intenta generalizar los resultados del estudio, (Soto, 2015).

En el presente estudio la población estará integrada por 33 docentes de las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

2.6.2 Muestra

En el presente estudio se utilizó el 100% de la población, a este tipo de muestra se determina muestra censal. En tal sentido la muestra estuvo conformada por 33 Docentes de las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

Tabla 3

Distribución de la muestra de estudio

Instituciones educativas	Total
Ricardo Bentín	14
Miguel Grau	7

Ricardo Palma	3
Leoncio Prado	3
Mercedes cabello	3
I.E N° 20641	3
Total	33

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de dato

Técnicas de recolección de datos

Las técnicas se refiere las actividades y procedimiento que ejecuta el investigador con la finalidad de recolectar datos sobre las variables, para luego analizarlos. En tal sentido, en el presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta para recolectar información del liderazgo transformacional del director y del desempeño de los docentes.

La técnica de la encuesta permite al investigador recolectar información real de un fenómeno desde la propia perspectiva de los actores participantes, siendo muy útil para describir una problemática y para conocer el comportamiento de ciertos fenómenos.

Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos utilizados para la recolección de datos son dos cuestionarios denominados Cuestionario de Liderazgo Transformacional del Director de Parraga y Bartolo (2014) y el Cuestionario sobre Desempeño Docente de MINEDU (2012); los cuales nos permitirán valorar las respuestas de los participantes, establecer y categorizar las puntuaciones en niveles.

Es importante mencionar que todo instrumento de recolección de datos debe pasar por procedimientos para establecer su validez y confiabilidad; por ello en el presente estudio se ha realizado una prueba piloto que permitió determinar que los instrumentos son válidos y confiables.

Tabla 4

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variables	Técnicas	Instrumentos
Liderazgo transformacional del director	Encuesta.	Cuestionario de liderazgo transformacional del director
Desempeño docente	Encuesta.	Cuestionario sobre el desempeño docente

Validez de los instrumentos

Los cuestionarios pasaron por un proceso para establecer la validez de contenido, dicho procedimiento se estableció a mediante el criterio de 3 expertos, los cuales valoraron cada ítem en base a los criterios de relevancia, pertinencia y claridad. Los resultados determinaron que los cuestionarios son válidos.

Tabla 5

Resultados de la validez de contenido de los instrumentos

Cuestionarios	Resultado de aplicabilidad
Cuestionario de liderazgo transformacional del director	Aplicable.
Cuestionario sobre el desempeño docente	Aplicable.

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez de los instrumentos.

Fiabilidad de los instrumentos

En el presente estudio se estableció la confiabilidad de los instrumentos a través del análisis de consistencia interna, mediante el análisis estadístico alfa de Cronbach, en vista que los cuestionarios tienen escala politómica. Para lograr dicho procedimiento se aplicó una prueba piloto a 20 docentes pertenecientes a las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarocharí, 2017.

Tabla 6

Resultados de la fiabilidad de los instrumentos

Cuestionarios	Alfa de Cronbach	n.º de ítems
Cuestionario de liderazgo transformacional del director	0,963	20
Cuestionario sobre el desempeño docente	0,971	40

En la tabla 6, se presentan los coeficientes de consistencia interna de los cuestionarios mediante el estadístico alfa de Cronbach, donde se obtuvo los siguientes valores: 0,963 para el cuestionario de liderazgo transformacional del director reflejando una alta confiabilidad y 0,971 para el cuestionario sobre el desempeño laboral el cual refleja una alta confiabilidad.

Ficha técnica del instrumento n.º 1

Tabla 7

Ficha técnica del instrumento 1

Aspectos de instrumento	Respuestas
Nombre del instrumento:	Cuestionario de liderazgo transformacional del director
Autor del instrumento:	Alejandro Parraga y Antonio Bartolo (2014)
Año :	2014
Significación	Evaluar e identificar el nivel de liderazgo transformacional del director de las instituciones educativas.
Aplicación	Personal de las instituciones educativas.
Administración	Individual y colectiva
Descripción	El cuestionario fue desarrollado en base a los

	planteamiento teóricos de Avolio y Bass (2004), el cual cuenta con 20 preguntas dirigido a los docentes de las instituciones educativas, las cuales permiten medir 4 dimensiones del liderazgo transformacional: Estimulación intelectual, motivación inspiracional, consideración individual e influencia idealizada, cada dimensiones consta de 5 preguntas, las cuales son valoradas con una escala Likert de 5 respuestas: Totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), parcialmente de acuerdo (3), en desacuerdo (2), totalmente en desacuerdo (1)
Adaptación	Inés Gonzales Gabriel
Validación:	Validez de contenido por criterio de 03 expertos, quienes determinaron su aplicabilidad.
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach = 0,963, siendo el instrumento altamente confiable.

Ficha técnica del instrumento n.º 2

Tabla 8

Ficha técnica del instrumento 2

Aspectos de instrumento	Respuestas
Nombre del instrumento:	Cuestionario sobre el desempeño docente
Autor del instrumento:	Ministerio de educación del Perú
Año	2012
Significación	Evalúa el desempeño de los profesores con respecto a su puesto de trabajo.
Aplicación	Docentes
Administración	Individual y colectiva
Descripción	El cuestionario de desempeño de los docentes fue desarrollado en base al Marco de desempeño docente

propuesto por MINEDU (2012); el cuestionario está compuesto por 40 preguntas, las cuales pueden ser valoradas por los encuestados por una escala politómica de 5 respuestas. Las puntuaciones asignadas permiten medir el desempeño que tienen los docentes en base a 4 dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes (10 ítems), enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (19 ítems), participación en la gestión de la escuela articulado a la comunidad (6 ítems) y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (5 ítems).

Adaptación Inés Gonzales Gabriel

Validación: Validez de contenido por criterio de 03 expertos, quienes determinaron su aplicabilidad.

Confiabilidad: Alfa de Cronbach = 0,971, siendo el instrumento altamente confiable.

2.8 Método de análisis de datos

En el presente estudio se utilizó dos métodos de análisis de datos: análisis descriptivo y análisis inferencial. Para la obtención de ambos se utilizó el programa estadístico SPSS V22; dichos resultados se presentan en tablas de doble entrada y en gráficos de barras según corresponda.

En cuanto al análisis descriptivo, se utilizó para describir el nivel de las variables y de sus dimensiones, los mismos que se presentan en tablas de doble entrada donde se observan las frecuencias y porcentajes de los docentes en cada nivel.

En lo que respecta al análisis inferencial, se utilizó para corroborar las hipótesis de estudio, en este caso se utilizó estadísticos no paramétricos en vista que los datos no presentan una distribución de contraste normal, es decir que las correlaciones de las variables fueron establecidas mediante el uso del estadístico Rho de Spearman.

2.9 Consideraciones éticas

El presente estudio consideró éticamente ciertos criterios, sobre la información que se recopiló de la muestra objetivo, donde a cada individuo que participó, se le puso en conocimiento que la información a través del consentimiento informado que la información recolectada será únicamente para la investigación, además se les explicó que no mencionará el nombre de participantes, sus respuestas serán codificadas asignándoles un número.

Así como también se les puso en conocimiento sobre algunos puntos con la finalidad de recoger información objetiva: Los objetivos del estudio, la importancia del estudio, la importancia de su participación y resaltar la confidencialidad.

III.

Resultados

3.1 Análisis descriptivo

3.1.1 Descripción de los resultados de la variable 1: Liderazgo transformacional del director.

Tabla 9

Niveles de liderazgo transformacional del director

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	27,3%
Medio	19	57,6%
Alto	5	15,2%
Total	33	100,0%

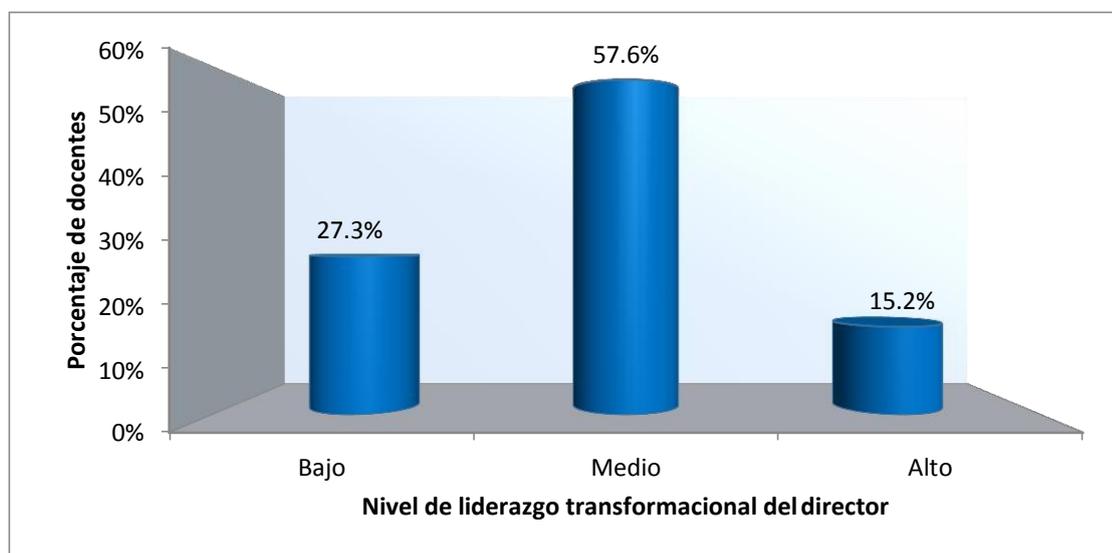


Figura 2. Distribución de los docentes según el nivel de liderazgo transformacional del director

De la tabla 9 y figura 2, se observa el nivel de liderazgo transformacional del director, donde el 57,6% (19) de los docentes percibe un nivel medio, seguido por el 27,3% (9) que percibe un nivel bajo y finalmente el 15,2% (5) sostiene que existe un alto liderazgo transformacional.

Del análisis se concluye que los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarocharí, 2017, perciben un nivel medio de liderazgo transformacional del director, con tendencia a bajo.

Tabla 10

Niveles de liderazgo transformacional del director por dimensiones

	Estimulación intelectual		Motivación inspiracional		Consideración individual		Influencia idealizada	
	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%
Bajo	11	33,3%	11	33,3%	7	21,2%	15	45,5%
Medio	15	45,5%	13	39,4%	17	51,5%	11	33,3%
Alto	7	21,2%	9	27,3%	9	27,3%	7	21,2%
Total	33	100,0%	33	100,0%	33	100,0%	33	100,0%

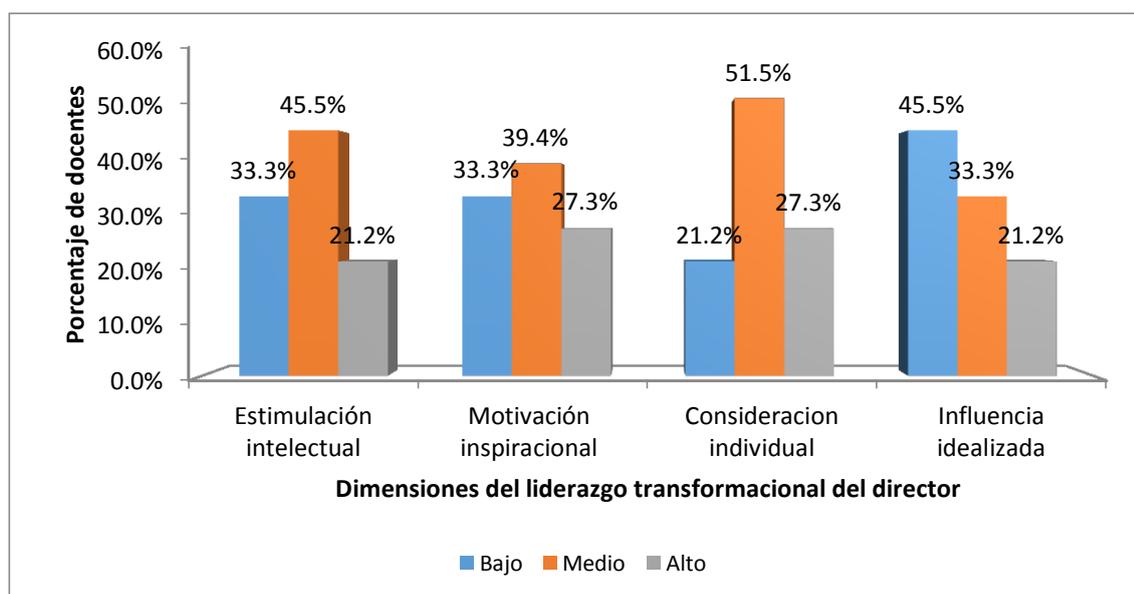


Figura 3. Distribución porcentual de los docentes según las dimensiones del liderazgo transformacional del director

De la tabla 10 y figura 3, se aprecia los niveles de liderazgo transformacional del director según las dimensiones. En la dimensión estimulación intelectual el 45,5% percibe un nivel medio, seguido por el nivel bajo que representa el 33,3% de los docentes; en la dimensión motivación inspiracional la mayoría de los docentes perciben un nivel medio (39,4%), seguido de un nivel bajo (33,3%); en lo que respecta a la dimensión consideración individual predominó en la población el nivel medio (51,5%) y luego el nivel alto (27,3%); finalmente, en la dimensión influencia idealizada un grupo mayoritario percibe un nivel bajo (45,5%), seguido del nivel medio (33,3%).

De los resultados se concluye que el nivel de las dimensiones del liderazgo transformacional del director en los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huachipaico, 2017, es percibido como medio, con excepción de la dimensión influencia idealizada, la cual presenta un nivel bajo.

3.1.2 Descripción de los resultados de la variable 1: Desempeño docente

Tabla 11

Niveles de desempeño docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	7	21,2%
Regular	19	57,6%
Eficiente	7	21,2%
Total	33	100,0%

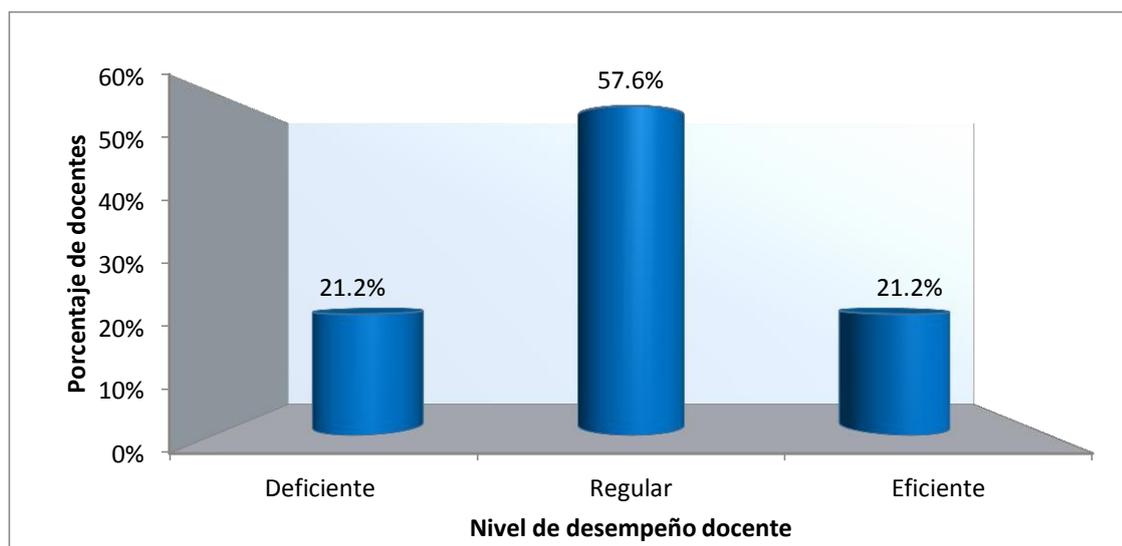


Figura 4. Distribución de los docentes según el nivel de desempeño

De la tabla 11 y figura 4, se observa el nivel de desempeño docente, donde se aprecia que el 57,6% (19) presenta un nivel regular, el 21,2% (7) presenta un nivel alto y otro grupo del 21,2% (7) lo categorizan su desempeño como bajo.

Del análisis se concluye que los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huachipaico, 2017, perciben un nivel de desempeño categorizado como regular.

Tabla 12

Niveles de desempeño docente por dimensiones

	Preparación para el aprendizaje		Enseñanza para el aprendizaje		Participación en la gestión		Desarrollo de la profesionalidad	
	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%
Deficiente	7	21,2%	9	27,3%	10	30,3%	14	42,4%
Regular	16	48,5%	16	48,5%	17	51,5%	12	36,4%
Eficiente	10	30,3%	8	24,2%	6	18,2%	7	21,2%
Total	33	100,0%	33	100,0%	33	100,0%	33	100,0%

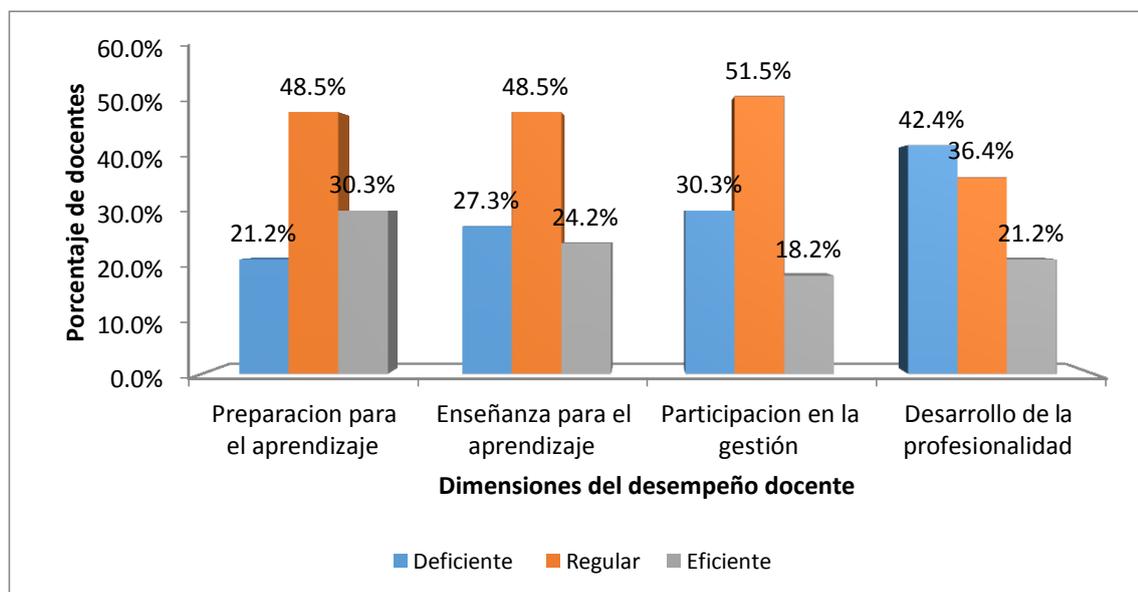


Figura 5. Distribución porcentual de los docentes según las dimensiones del desempeño docente

De la tabla 12 y figura 5, se aprecia los niveles de desempeño docente por dimensiones. En la dimensión preparación para el aprendizaje los docentes presentan un nivel regular (48,5%), luego un nivel eficiente(30,3%); en la dimensión enseñanza para el aprendizaje los docentes perciben un nivel regular (48,5%), seguido del nivel deficiente (27,3%); en la dimensión participación en la gestión predomina el nivel regular (51,5%) y el nivel deficiente (30,3%); finalmente, en la dimensión desarrollo de la profesionalidad los docentes presentan un nivel deficiente (42,4%) seguido del nivel regular (36,4%).

De los resultados se concluye que el nivel de desempeño por dimensiones en los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria, Distrito de

Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017, es percibido como regular, con excepción de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docentes, la cual presenta un nivel deficiente.

3.1.3. Descripción de los resultados de la relación de las variables.

Tabla 13

Distribución de frecuencias y porcentajes del personal según el liderazgo transformacional del director y el desempeño docente

			Desempeño docente			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Liderazgo transformacional del director	Bajo	"	4	5	0	9
		"/o	12,1%	15,2%	0,0%	27,3%
	Medio	"	3	14	2	19
		"/o	9,1%	42,4%	6,1%	57,6%
	Alto	"	0	0	5	5
		%	0,0%	0,0%	15,2%	15,2%
Total		"	7	19	7	33
		%	21,2%	57,6%	21,2%	100,0%

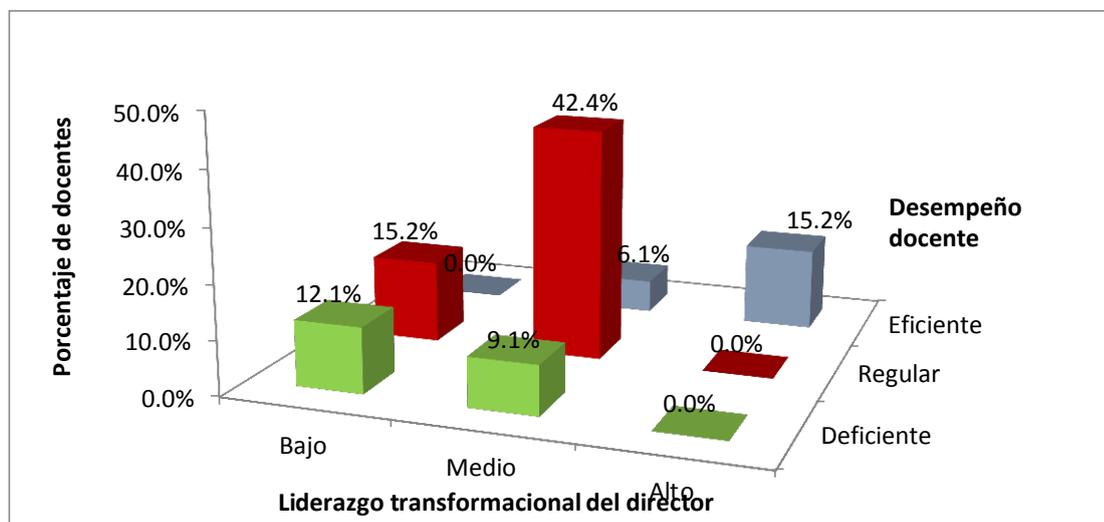


Figura 6. Distribución porcentual de los docentes según el nivel de liderazgo transformacional del director y el desempeño docente

En la tabla 13 y figura 6, se observa que un grupo representativo del 42,4% de los docentes perciben un nivel medio de liderazgo transformacional del director y a la vez tienen un nivel regular de desempeño. Así mismo, otro grupo del 15,2%

presenta un nivel alto de liderazgo transformacional del director y a la vez presenta un nivel eficiente de desempeño.

De lo anterior, el análisis descriptivo permite sostener que la relación entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño docente es positiva; es decir a mayor liderazgo transformacional del director, mayor será el desempeño de los docentes.

Tabla 14

Distribución de frecuencias y porcentajes del personal según la dimensión estimulación intelectual y el desempeño docente

			Desempeño docente			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Estimulación intelectual	Bajo	<i>fi</i>	5	6	0	11
		%	15,2%	18,2%	0,0%	33,3%
	Medio	<i>fi</i>	2	12	1	15
		%	6,1%	36,4%	3,0%	45,5%
	Alto	<i>fi</i>	0	1	6	7
		%	0,0%	3,0%	18,2%	21,2%
Total	<i>fi</i>	7	19	7	33	
	%	21,2%	57,6%	21,2%	100,0%	

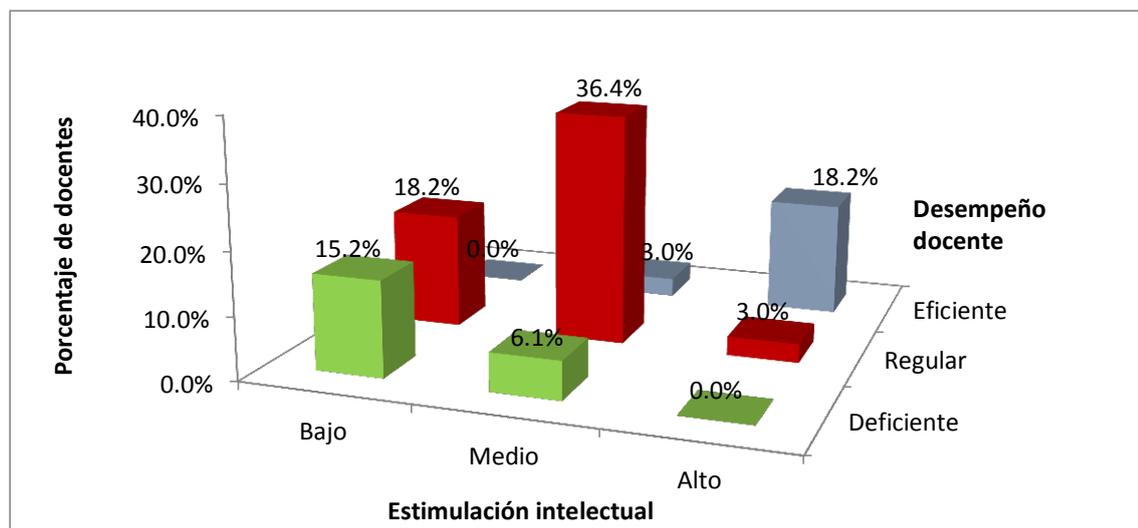


Figura 7. Distribución porcentual de los docentes según el nivel estimulación intelectual y el desempeño docente

En la tabla 14 y figura 7, se observa que un grupo representativo del 36,4% de los docentes perciben un nivel medio de estimulación intelectual y a la vez tienen un nivel regular de desempeño. Así mismo, otro grupo del 18,2% presenta un nivel alto de estimulación intelectual y a la vez presenta un nivel eficiente de desempeño.

De lo anterior, el análisis descriptivo permite sostener que la relación entre la estimulación intelectual y el desempeño docente es positiva; es decir a mayor estimulación intelectual del director, mayor será el desempeño de los docentes.

Tabla 15

Distribución de frecuencias y porcentajes del personal según la dimensión motivación inspiracional y el desempeño docente

			Desempeño docente			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Motivación inspiracional	Bajo	<i>fi</i>	5	6	0	11
		%	15,2%	18,2%	0,0%	33,3%
	Medio	<i>fi</i>	2	11	0	13
		%	6,1%	33,3%	0,0%	39,4%
	Alto	<i>fi</i>	0	2	7	9
		%	0,0%	6,1%	21,2%	27,3%
Total	<i>fi</i>	7	19	7	33	
	%	21,2%	57,6%	21,2%	100,0%	

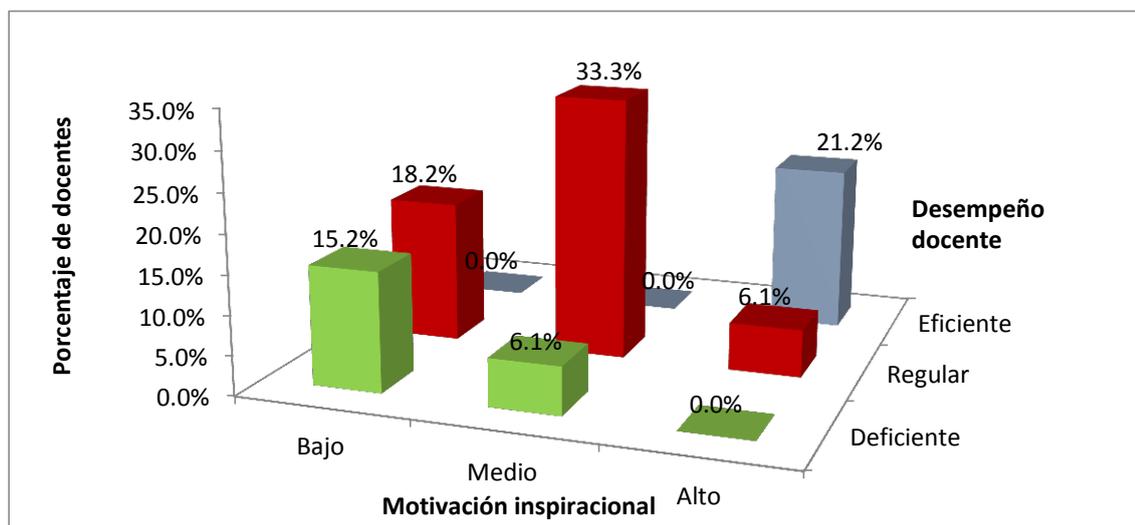


Figura 8. Distribución porcentual de los docentes según el nivel de motivación inspiracional y el desempeño docente

En la tabla 15 y figura 8, se observa que un grupo representativo del 33,3% de los docentes perciben un nivel medio de motivación inspiracional y a la vez tienen un nivel regular de desempeño. Así mismo, otro grupo del 21,2% presenta un nivel alto de motivación inspiracional y a la vez presenta un nivel eficiente de desempeño.

De lo anterior, el análisis descriptivo permite sostener que la relación entre la motivación inspiracional y el desempeño docente es positiva; es decir a mayor motivación por parte del director, mayor será el desempeño de los docentes.

Tabla 16

Distribución de frecuencias y porcentajes del personal según la dimensión consideración individual y el desempeño docente

			Desempeño docente			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Consideración individual	Bajo	fi	3	4	0	7
		%	9,1%	12,1%	0,0%	21,2%
	Medio	fi	4	12	1	17
		%	12,1%	36,4%	3,0%	51,5%
	Alto	fi	0	3	6	9
		%	0,0%	9,1%	18,2%	27,3%
Total	fi	7	19	7	33	
	%	21,2%	57,6%	21,2%	100,0%	

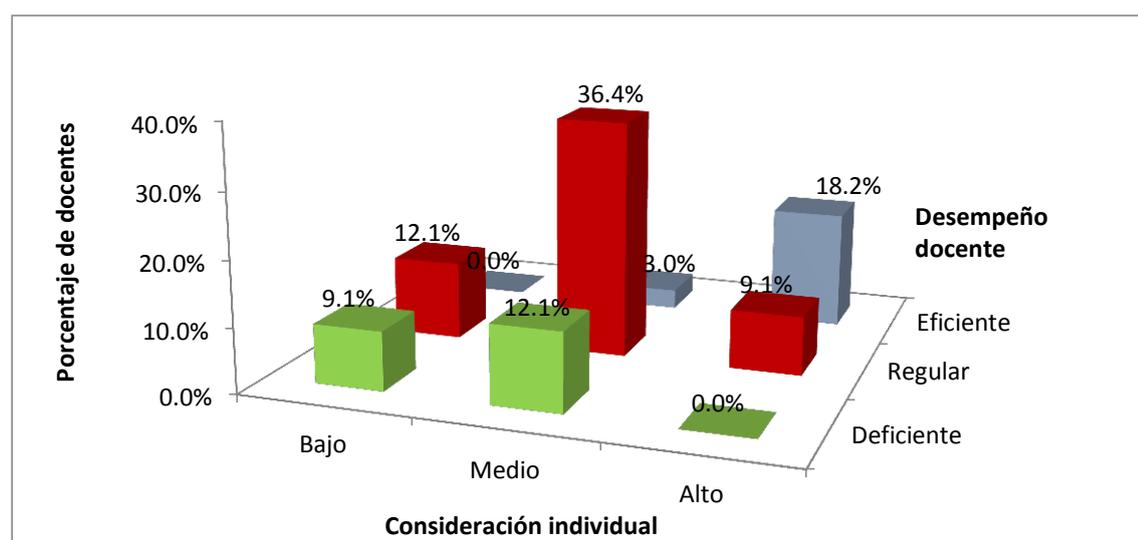


Figura 9. Distribución porcentual de los docentes según el nivel de consideración individual y el desempeño docente

En la tabla 16 y figura 9, se observa que un grupo representativo del 36,4% de los docentes perciben un nivel medio de consideración individual y a la vez tienen un nivel regular de desempeño. Así mismo, otro grupo del 18,2% presenta un nivel alto de consideración individual y a la vez presenta un nivel eficiente de desempeño.

De lo anterior, el análisis descriptivo permite sostener que la relación entre la consideración individual y el desempeño docente es positiva; es decir a mayor consideración por parte del director, mayor será el desempeño de los docentes.

Tabla 17

Distribución de frecuencias y porcentajes del personal según la dimensión influencia idealizada y el desempeño docente

			Desempeño docente			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Influencia idealizada	Bajo	<i>fi</i>	7	8	0	15
		%	21,2%	24,2%	0,0%	45,5%
	Medio	<i>fi</i>	0	8	3	11
		%	0,0%	24,2%	9,1%	33,3%
	Alto	<i>fi</i>	0	3	4	7
		%	0,0%	9,1%	12,1%	21,2%
Total	<i>fi</i>	7	19	7	33	
	%	21,2%	57,6%	21,2%	100,0%	

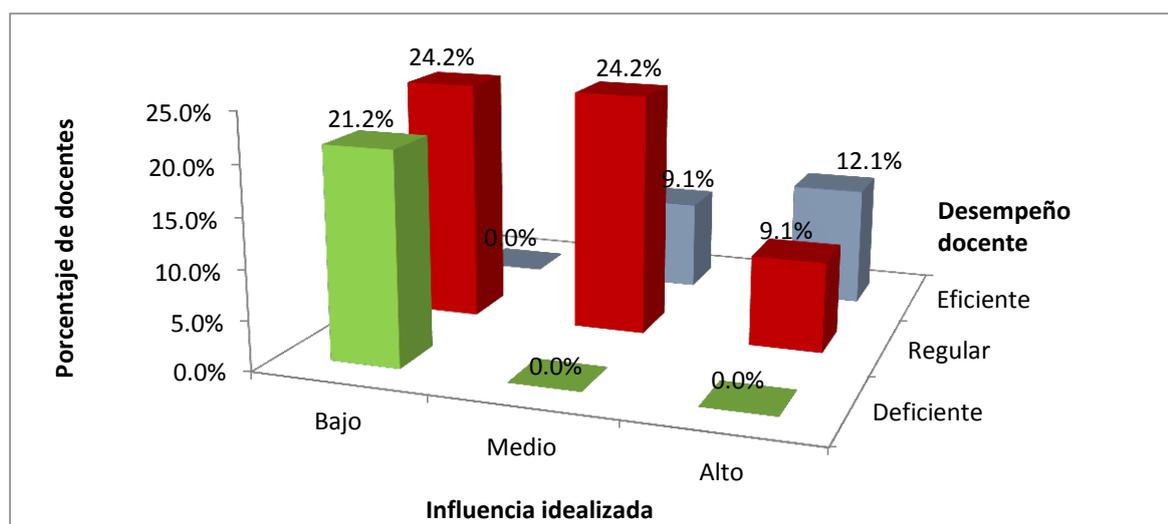


Figura 10. Distribución porcentual de los docentes según el nivel de influencia idealizada y el desempeño docente

En la tabla 17 y figura 10, se observa que un grupo representativo del 24,2% de los docentes perciben un nivel medio o bajo de influencia idealizada y a la vez tienen un nivel regular de desempeño. Así mismo, otro grupo del 21,2% presenta un nivel bajo de influencia idealizada y a la vez presenta un nivel deficiente de desempeño.

De lo anterior, el análisis descriptivo permite sostener que la relación entre la influencia idealizada y el desempeño docente es positiva; es decir a mayor influencia idealizada por parte del director, mayor será el desempeño de los docentes.

3.2 Análisis inferencial

3.2.1 prueba de normalidad

Tabla 18

Prueba de Normalidad de Kolmogorov – Smirnov para las variables

		Liderazgo transformacional del director	Desempeño docente
N		33	33
Parámetros normales ^{a,b}	Media	56,91	121,85
	Desviación estándar	18,877	26,657
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,127	,120
	Positivo	,127	,096
	Negativo	-,116	-,120
Estadístico de prueba		,118	,130
Sig. asintótica (bilateral)		,002	,018

En la tabla 18, se observa que el valor de significancia (sig.) en las variables presenta valores menores a 0,05, lo que indica que los datos no se ajustan a una distribución de contraste normal; lo que quiere decir que para la prueba de hipótesis se utiliza estadísticos no paramétricos en este caso Rho de Spearman.

3.2.2 Prueba de hipótesis general

H_0 : No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

H_a : Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

Nivel de confianza: 99% ($\alpha=0,01$).

Regla de decisión: Si $\rho \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula

Si $\rho < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna

Tabla 19

Coefficiente de correlación de Spearman del liderazgo transformacional del director y desempeño docente

			Liderazgo transformacional del director	Desempeño docente
Rho de	Liderazgo transformacional del director	Coefficiente de correlación	1,000	,639**
		Sig. (bilateral) N	. 33	,000 33
Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,639**	1,000
		Sig. (bilateral) N	,000 33	. 33

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

Interpretación:

El análisis de los resultados permite apreciar que entre el liderazgo transformacional del director y desempeño docente existe una relación $r=0,639$, indicando que entre las variables existe una relación positiva y en un grado moderado. Así mismo, en cuanto a la significancia de la relación de las variables se obtuvo un valor p (sig.) = 0,000, el cual es menor a 0,01 (valor teórico), por lo

tanto se establece que entre las variables existe una relación significativa. Dicho análisis permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

De lo anterior, se concluye que existe una relación significativa y positiva entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15- Huarochirí, 2017.

3.2.3 Prueba de hipótesis específica

Prueba de hipótesis específica 1.

H₀: No relación significativa entre la estimulación intelectual con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

H_a: Existe relación significativa entre la estimulación intelectual con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

Tabla 20

Coefficiente de correlación de Spearman de la dimensión estimulación intelectual y desempeño docente

			Estimulación intelectual	Desempeño docente
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	1,000	,690**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño docente	N	33	33
		Coefficiente de correlación	,690**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

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

Interpretación:

El análisis de los resultados permite apreciar que entre la dimensión estimulación intelectual y desempeño docente existe una relación $r=0,690$, indicando que entre las variables existe una relación positiva y en un grado moderado. Así mismo, en cuanto a la significancia de la relación de las variables se obtuvo un valor p (sig.) = 0,000, el cual es menor a 0,01 (valor teórico), por lo tanto se establece que

entre las variables existe una relación significativa. Dicho análisis permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

De lo anterior, se concluye que existe una relación significativa y positiva entre la estimulación intelectual con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

Prueba de hipótesis específica 2.

H₀: No existe relación significativa entre la motivación inspiracional con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

H_a: Existe relación significativa entre la motivación inspiracional con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

Tabla 21

Coefficiente de correlación de Spearman de la dimensión motivación inspiracional y desempeño docente

			Motivación inspiracional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coefficiente de correlación	1,000	,713**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,713**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

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

Interpretación:

El análisis de los resultados permite apreciar que entre la dimensión motivación inspiracional y desempeño docente existe una relación $r=0,713$, indicando que entre las variables existe una relación positiva y en un grado moderado. Así mismo, en cuanto a la significancia de la relación de las variables se obtuvo un valor p (sig.) = 0,000, el cual es menor a 0,01 (valor teórico), por lo tanto se

establece que entre las variables existe una relación significativa. Dicho análisis permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

De lo anterior, se concluye que existe una relación significativa y positiva entre la motivación inspiracional con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

Prueba de hipótesis específica 3.

H₀: No existe relación significativa entre la consideración individual con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

H_a: Existe relación significativa entre la consideración individual con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

Tabla 22

Coefficiente de correlación de Spearman de la dimensión consideración individual y desempeño docente

			Consideración individual	Desempeño docente
Rho de Spearman	Consideración individual	Coefficiente de correlación	1,000	,610**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,610**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

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

Interpretación:

El análisis de los resultados permite apreciar que entre la dimensión consideración individual y desempeño docente existe una relación $r=0,610$, indicando que entre las variables existe una relación positiva y en un grado moderado. Así mismo, en cuanto a la significancia de la relación de las variables se obtuvo un valor p (sig.) = 0,000, el cual es menor a 0,01 (valor teórico), por lo

tanto se establece que entre las variables existe una relación significativa. Dicho análisis permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

De lo anterior, se concluye que existe una relación significativa y positiva entre la consideración individual con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

Prueba de hipótesis específica 4.

H₀: No existe relación significativa entre la influencia idealizada con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

H_a: Existe relación significativa entre la influencia idealizada con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

Tabla 23

Coefficiente de correlación de Spearman de la dimensión influencia idealizada y desempeño docente

			Influencia idealizada	Desempeño docente
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coefficiente de correlación	1,000	,669**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,669**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

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

Interpretación:

El análisis de los resultados permite apreciar que entre la dimensión influencia idealizada y desempeño docente existe una relación $r=0,669$, indicando que entre las variables existe una relación positiva y en un grado moderado. Así mismo, en cuanto a la significancia de la relación de las variables se obtuvo un valor p (sig.) = 0,000, el cual es menor a 0,01 (valor teórico), por lo tanto se establece que

entre las variables existe una relación significativa. Dicho análisis permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

De lo anterior, se concluye que existe una relación significativa y positiva entre la influencia idealizada con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarocharí, 2017.

IV.

Discusión

En la presente investigación se ha realizado un análisis estadístico que responde al diseño descriptivo correlacional, sobre el liderazgo transformacional del director y desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarocharí, 2017.

Sobre los resultados descriptivos, los docentes de las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarocharí, 2017, perciben un nivel medio con tendencia a bajo de liderazgo transformacional del director; estos resultados explican que los directores se muestran poco carismáticos, persuasivos, motivadores, existe un deficiente nivel de estimulación intelectual hacia los docentes, no existe una adecuada guía y orientación en el desarrollo de los diversos procesos, caracterizándose por entablar relaciones poco valiosas e inspiradoras. Estos resultados coinciden con los encontrados en el estudio de Párraga y Bartolo (2014), quienes encontraron niveles medios de liderazgo transformacional; sin embargo, difiere de los hallazgos de Guerra y Quezada (2017) quienes determinaron en su estudio un nivel alto de liderazgo transformacional. Al respecto, Robbins y Judge (2009) sostuvieron que un líder transformador es aquel que inspira a los seguidores para que antepongan los objetivos organizacionales ante que los interés individuales, generando en ellos efectos profundos y desempeños sobresalientes.

En cuanto a los resultados descriptivos del desempeño docente, en los docentes de las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarocharí, 2017, predomina el nivel regular; es decir sobre los resultados observables que tienen los docentes en relación a su puesto de trabajo, el cual se caracteriza por presentar dificultades relacionadas al dominio y manejo de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo; estas características del desempeño de los docentes influye de manera poco favorable en aprendizaje de los estudiantes y por ende no se logra alcanzar los objetivos globales de la educación. Los hallazgos del presente estudio coinciden con los encontrados por Párraga y Bartolo (2014) y Reyes (2012) quienes encontraron en sus estudios niveles promedio o regulares de desempeño en una población de docente; por otro lado,

difieren de los encontrados por Guerra y Quezada (2017), quienes concluyeron que el nivel de desempeño de los docentes era muy alto.

En lo que respecta a la hipótesis general, el análisis de resultados da muestra que existe una relación significativa y positiva entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017; es decir el proceso mediante el cual el líder establece una relación valiosa y positiva con los seguidores, mostrándose carismático, persuasivo, motivador, intelectualmente estimulante, inspirador, guía y orienta a sus seguidores (Bass y Avolio, 2004) se relaciona de manera positiva con el dominio y manejo de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo que tienen los docentes, (MINEDU, 2012). Del análisis, se sostiene que a mayores niveles de liderazgo transformacional del director, mayores serán los niveles de desempeño de los docentes; pero si los directores presentan niveles bajos de liderazgo transformacional, los niveles de desempeño serán poco favorables para la institución. Estos resultados coinciden con los encontrados por Atencio (2016), Raxuleu (2014), Montiel (2012), Guerra y Quezada (2017), Ramírez (2016), Huillca (2015), Párraga y Bartolo (2014) y Reyes (2012), quienes determinaron que entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente existe correlaciones positivas; sin embargo, difiere de los hallazgos de Jiménez (2014) y Meza y Flores (2014) quienes determinaron que existe relación entre las variables mencionadas.

De lo anterior, Gonzaga (2015) sostuvo que el liderazgo transformacional del director, influye en el comportamiento del profesorado, los mismos que tienen a aceptar las propuestas, colaboran para ejecutar programas orientados al desarrollo curricular y dirigir sus esfuerzos hacia la consecución de las metas institucionales.

En cuanto a la hipótesis específica 1, se determinó que existe una relación significativa y positiva entre la dimensión estimulación intelectual y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017. Es decir, el poder que tiene el líder, para desarrollar la capacidad creativa e innovación dentro de los seguidores,

estimulando a buscar y poner en práctica nuevas formas, estrategias y procesos para resolver problemas frecuentes (Bass y Avolio, 2004) se relaciona de manera positiva con el dominio y manejo de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo que tienen los docentes, (MINEDU, 2012). Explicando que ante mayores niveles de estimulación intelectual por parte del director, mayores serán los niveles de desempeño por parte de los docentes; del mismo modo, ante niveles bajos de estimulación, los docentes tienden a tener niveles bajos de desempeño. Estos resultados coinciden con los encontrados por Párraga y Bartolo (2014), donde se determinó una relación positiva entre la dimensión estimulación intelectual y el desempeño docente.

En cuanto a la hipótesis específica 2, el análisis permitió determinar que existe una relación significativa y positiva entre la dimensión motivación inspiracional y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017. Sobre ello, la forma de actuar del líder, es decir las actitudes, gestos, palabras y la persuasión que tiene con los seguidores, los cuales motivan, generan confianza, otorgan significado y relevancia a la misión que cada uno de ellos deben cumplir (Bass y Avolio, 2004) se relaciona de manera positiva con el dominio y manejo de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo que tienen los docentes, (MINEDU, 2012). Esto explica que ante nivel altos de motivación inspiracional por parte del director, mayor será el desempeño de los docentes; de igual manera, ante niveles bajos de motivación por parte del director, los docentes tienden a tener niveles bajos de desempeño. Los hallazgos encontrados en el presente estudio concuerdan con los encontrados por Jiménez (2014), quien determinó en su estudio que la dimensión motivación se correlaciona de manera positiva con el nivel de desempeño de los trabajadores.

En lo que respecta a la hipótesis específica 3, el análisis permitió determinar que existe una relación significativa y positiva entre la dimensión consideración individual y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017. En tal

sentido, la consideración que tiene el líder sobre los trabajadores, refiriendo que las personas representan lo más importante que tiene la organización, por ello ponen especial atención y se esfuerza en el crecimiento y desarrollo personal de los seguidores, (Bass y Avolio, 2004) se relaciona de manera positiva con el dominio y manejo de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo que tienen los docentes, (MINEDU, 2012). Este análisis permite explicar que en las instituciones donde se desarrolla mayores niveles de consideración individual por parte del director, los docentes tienen mejores niveles de desempeño; por el contrario cuando existe baja consideración, los docentes tienen bajos niveles de desempeño. Los hallazgos del estudio concuerdan con los encontrados por Huillca (2015) y Párraga y Bartolo (2014) quienes determinaron que entre las dimensiones consideración individual y el desempeño existen correlaciones positivas.

Finalmente, en relación a la hipótesis específica 4, el presente estudio determinó que existe una relación significativa y positiva entre la dimensión influencia idealizada y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarocharí, 2017. Por tanto, el significado de admiración, respeto y ejemplo a seguir, que tienen los seguidores hacia su líder, en base al carisma y la confianza que desarrollado este último (Bass y Avolio, 2004) se relaciona de manera positiva con el dominio y manejo de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo que tienen los docentes, (MINEDU, 2012). Es decir, mientras mayor influencia idealizada desarrolle los directores, mayores será el desempeño de los docentes; por el contrario ante una baja influencia idealizada del director, se presentan bajos niveles de desempeño por parte de los docentes. Los resultados encontrados coinciden con los hallazgos de Huillca (2015) y Párraga y Bartolo (2014) en sus estudios concluyeron que la dimensión influencia idealizada se relaciona de manera directa con el desempeño del personal.

V.

Conclusiones

Primera:

Con respecto a la hipótesis general, se determinó que existe una relación significativa y positiva entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017, ($r=0.639$ y $p=0,000$).

Segunda:

En relación a la hipótesis específica 1, se determinó que existe una relación significativa y positiva entre la dimensión estimulación intelectual con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017, ($r=0.690$ y $p=0,000$).

Tercera:

Respecto a la hipótesis específica 2, se demostró que existe una relación significativa y positiva entre la dimensión motivación inspiracional con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017, ($r=0.713$ y $p=0,000$).

Cuarta:

En cuanto a la hipótesis específica 3, se demostró que existe una relación significativa y positiva entre la dimensión consideración individual con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017, ($r=0.610$ y $p=0,000$).

Quinta:

Finalmente, en lo que respecta a la hipótesis específica 4, se determinó que existe una relación significativa y positiva entre la dimensión influencia idealizada con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017, ($r=0.669$ y $p=0,000$).

V.

Recomendaciones

Primera:

A las instituciones educativas de educación primaria del Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, se recomienda planificar y ejecutar un programa de intervención orientado a desarrollar capacidades de liderazgo transformacional en los directores, que permitan a los directivos adquirir actitudes, habilidades y conocimientos, que le permitan influir de manera positiva en el desempeño de los docentes y por ende alcanzar los objetivos organizacionales.

Segunda:

A los directivos de las instituciones educativas de educación primaria del Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, se recomienda diseñar estrategias y mecanismos para promover y desarrollar la capacidad creativa e innovadora en los docentes, buscando y practicando nuevas formas, métodos y procesos que permitan solucionar los problemas de manera más efectiva.

Tercera:

A los directivos de las instituciones educativas de educación primaria del Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, se recomienda promover y desarrollar estrategias y mecanismos que permita motivar a los docentes, con la finalidad de darle mayor significado a la tarea que realiza cada uno de ellos; y de esta forma contribuir con la mejora del desempeño de los mismos.

Cuarta:

A los directivos de las instituciones educativas de educación primaria del Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, se recomienda desarrollar una mayor consideración con cada uno de los docentes, poniendo atención a sus necesidades, expectativas y su desarrollo profesional, haciéndole sentir que son parte importante de la institución; con la finalidad de mejorar el desempeño de los mismos.

Quinta:

A los directivos de las instituciones educativas de educación primaria del Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, se recomienda desarrollar mejores relaciones

con los docentes en base al carisma y confianza, con la finalidad de generar una mayor influencia sobre el desempeño de los docentes.

VII

Referencias bibliográficas

- Atencio, L. (2016). *Liderazgo transformacional del directivo y desempeño laboral en docentes de educación inicial*. (Tesis de maestría, Universidad Rafael Urdaneta), recuperado de <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9219-16-10802.pdf>
- Bass, B. (1990). *Handbook of Leadership: A survey of theory and research*. Nueva York: Fress Press.
- Bass, B. y Avolio, B. (2004). *Multifactor leadership questionnaire. Manual and sampler test* (3.ª ed.). Redwood City, CA: Mind Garden.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. (5ª ed.). Bogotá: MC Graw Hill.
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación de desempeño docente*. Recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/173/077.%20Evaluaci%C3%B3n%20de%20desempe%C3%B1os%20docentes.pdf?sequence=1>
- Consejo Nacional de Educación. (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente*. Lima: Fundación SM
- D'Alessio F. (2010) *Liderazgo y atributos gerenciales: Una visión global y estratégica*. México D.F: Prentice Hall.
- Gonzaga, R. (2015). *El perfil del liderazgo del directo en la organización escolar*. Recuperada de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2295/MAE_EDUC_155.pdf?sequence=1
- Guerra, P. y Quezada, K. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa del distrito Tambopata, Puerto Maldonado*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Madre de Dios – Perú.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2005). *Comportamiento organizacional*. (10ª Ed). México D.F: Thomson.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). México D.F: Mc Graw Hill.
- Huillca, B. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en el Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. (Tesis maestría), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú.
- Ivancevich et al. (2006). *Administración de recursos humanos*. (9ª Ed). Mexico D.F: Mc Graw Hill.
- Jiménez, C. (2014). *El liderazgo transformacional del director, la motivación hacia en trabajo y el desempeño docente en una institución privada de Bogotá*. (Tesis maestría, Universidad Católica de Bogotá), Recuperado de <http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20Claudia%20C%20Jimenez%20C.pdf>
- Mañu, J. y Goyarrola, I. (2011). *Docentes competentes, por una educación de calidad*. Malaga: Narcea Ediciones
- Mendoza, M. y Ortiz, C. (2006). El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, (1), pp.118-124.
- Meza, M. y Flores, I. (2014). El liderazgo transformacional y el trabajo docente. *Revista educación*, 38 (1), pp. 101 -115.
- Ministerio de educación (2012). *Marco de buen desempeño docente*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de educación (2013). *Guía para una escuela acogedora e integradora desde inicio del año escolar*. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/guia_buena_acogida_25_2_13.pdf
- Montiel, C. (2012). *Liderazgo transformacional del director y el desempeño laboral de los docentes*. (Tesis de maestría, Universidad del Zulia), recuperada de

<https://es.scribd.com/document/286082923/tesis-liderazgo-universidad-del-zulia-2-pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2015). *Liderazgo escolar en América Latina y el Caribe; experiencias innovadoras de formación de directivos escolares en la región*. Santiago de Chile: OREAL/UNESCO

Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall.

Párraga, A. y Bartolo, A. (2014). *Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador del personal de las instituciones educativas públicas de la Red, Ate, 2014*. (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú.

Ramírez, P. (2016). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Escuela de Educación Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú*. (Tesis maestría), Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima – Perú.

Raxuleu, M. (2014). *Liderazgo del director y su relación con el desempeño pedagógico docente*. (Tesis de maestría, Universidad Rafael Landívar), recuperada de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/09/Raxuleu-Manuel.pdf>

Reyes, T. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docentes en instituciones educativas de Ventanilla, Callao*. (Tesis maestría), Universidad San Ignacio de Loyola, Lima – Perú.

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13ª ed.). México DF: Pearson Educación.

Sánchez, E., y Rodríguez, A. (2009). 40 años de la teoría del liderazgo situacional: una revisión. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 1, pp. 101-114

Soto, R. (2015). *La Tesis de maestría y doctorado en 4 Pasos*. (2ª ed.). Lima, Perú: Diograf.

Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación Científica cuantitativa, cualitativa y mixta* (2ª ed.). Lima: San Marcos.

VIII.

Anexos

PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	HIPOTESIS Y VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿En qué medida el Liderazgo Transformacional del Director se relaciona con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarocuirí, 2017.?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>PE1 ¿En qué medida la Estimulación Intelectual se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarocuirí, 2017.?</p> <p>PE2 ¿En qué medida la Motivación Inspiracional se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarocuirí, 2017.?</p> <p>PE3 ¿En qué medida la</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Establecer la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional del Director y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarocuirí, 2017.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>OE1 Establecer la relación que existe entre la Estimulación Intelectual y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarocuirí, 2017.</p> <p>OE2 Establecer la relación que existe entre la Motivación inspiracional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarocuirí, 2017.</p> <p>OE3 Establecer la relación</p>	<p>MARCO TEORICO</p> <p>VARIABLE I : LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL:</p> <p>Características del Liderazgo Transformacional</p> <p>D1: Estimulación Intelectual</p> <p>D2: Motivación Inspiracional</p> <p>D3: Consideración Individualizada</p> <p>D4: Influencia Idealizada</p> <p>VARIABLE II : DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p>D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación significativa entre el Liderazgo Transformacional del Director y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarocuirí, 2017.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>HE1 Existe relación significativa entre la Estimulación intelectual con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarocuirí, 2017.</p> <p>HE2 Existe relación significativa entre la Motivación Inspiracional con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarocuirí, 2017.</p> <p>HE3 Existe relación</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACION: Básica</p> <p>MÉTODO DE INVESTIGACION: Hipotetico deductivo</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No experimental, transversal, Descriptivo – correlacional</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>Población: 33 docentes de educación primaria Distrito de Matucana UGEL 15-Huarocuirí, 2017.</p> <p>MUESTRA: Por muestreo censal: 33 docentes de educación primaria Distrito de Matucana UGEL 15-Huarocuirí, 2017.</p> <p>TÉCNICAS O INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS</p> <p>Cuestionario de liderazgo transformacional del director</p> <p>Cuestionario sobre el desempeño docente</p>

<p>Consideración Individualizada se relaciona con el desempeño docente en la en las Instituciones Educativas de Educación Primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarocuirí, 2017.?</p> <p>PE4 ¿En qué medida la Influencia Idealizada se relaciona con con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarocuirí, 2017.?</p>	<p>que existe entre la Consideración Individualizada con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarocuirí, 2017.</p> <p>OE4 Establecer la relación que existe entre la Influencia Idealizada con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarocuirí, 2017.</p>	<p>D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p> <p>DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño • Director • Docente • Evaluación • Función • Líder • Liderazgo • Líder carismático • Liderazgo Transaccional • Liderazgo Transformacional 	<p>significativa entre la Consideración Individualizada y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarocuirí, 2017.</p> <p>HE4 Existe relación significativa entre la Influencia Idealizada con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarocuirí, 2017.</p> <p>VARIABLES:</p> <p>Variable 1: Liderazgo Transformacional del Director.</p> <p>Variable 2: Desempeño Docente.</p>	<p>TÉCNICAS ESTADÍSTICAS DE ANÁLISIS DE DATOS</p> <p>Estadística descriptiva: Medidas de tendencia central, frecuencias y porcentajes.</p> <p>Estadística inferencial:</p> <p>Prueba de normalidad de Kolmogorov de Smirnov</p> <p>Rho de Spearman</p>
--	---	--	---	---

Anexo N° 01: Matriz de Consistencia

EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIA, DISTRITO DE MATUCANA UGEL 15-HUAROCIRI, 2017

Anexo 02: CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR
(Parraga y Bartolo, 2014)

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

APLICACIÓN AL DOCENTE:

INSTRUCCIONES: A continuación usted encontrará un conjunto de ítems relacionados hacia las actitudes del Liderazgo del Director en su Institución Educativa, marque sólo una alternativa según considere conveniente.

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

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR

N°	Dimensión 01: Estimulación Intelectual	1	2	3	4	5
01	Presenta alternativas de solución y genera ideas nuevas					
02	Contempla los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar en la Institución educativa.					
03	Estimula al personal a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario.					
04	Anima a los trabajadores a reflexionar como puede mejorar su resultado.					
05	Articula con claridad aquellos objetivos o criterios que deben seguir.					
	Dimensión 02: Motivación Inspiracional					
06	Es coherente de lo que dice con lo que hace.					
07	Puede ser riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato.					
08	Su actual comportamiento lo hace sentir más satisfecho con su labor.					
09	Suele tener claras las prioridades que son más importantes para la institución.					
10	Desarrolla un sentido de identidad en la institución que es asumido y sentido por los trabajadores de la institución.					
	Dimensión 03: Consideración Individual					
11	Sustenta sus propuestas con claridad ante los demás.					
12	Demuestra empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de los demás.					
13	Conoce los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los profesores dentro de la institución.					
14	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de los trabajadores de la institución.					
15	Suele dar elogios a su personal cuando realiza un buen trabajo.					
	Dimensión 04: Influencia Idealizada					
16	Respeto los puntos de vista de los demás.					
17	Es capaz de organizar y dominar su tiempo de forma eficaz					
18	Afronta conflictos de forma profesional.					
19	Trata adecuadamente los problemas que crean incertidumbre o ambigüedad de la institución.					
20	Es capaz de modificar ciertas decisiones o procesos cuando las circunstancias lo aconsejan, evitando ser inflexible en su comportamiento.					

Anexo 03: CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE (MINEDU, 2012)

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

APLICADA A LOS DOCENTES

INSTRUCCIONES: A continuación usted encontrará un conjunto de ítems relacionados con el Desempeño Docente en su Institución Educativa, marque sólo una alternativa según considere conveniente.

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

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE						
DIMENSION: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
01	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes, y de sus necesidades especiales.					
02	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.					
03	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
04	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
05	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
06	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
07	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.					
08	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
09	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.					

DIMENSION: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración..					
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea					

	valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.					
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.					
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje,					
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.					

	DIMENSION: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
34	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					

	DIMENSION: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.					
36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional,					

	expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
39	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.					
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

Anexo 4. Prueba de fiabilidad del cuestionario liderazgo transformacional del director

	LTD7	LTD8	LTD9	LTD10	LTD11	LTD12	LTD13	LTD14	LTD15	LTD16	LTD17	LTD18	LTD19	LTD20
1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4
2	4	4	3	3	2	4	4	4	5	3	3	3	2	3
3	2	3	1	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3
4	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
5	2	2	1	5	2	5	2	3	4	5	3	5	4	5
6	1	2	1	2	2	4	2	2	4	2	3	2	1	2
7	4	5	3	5	2	5	5	4	3	5	3	5	4	5
8	2	2	2	2	2	2	1	4	3	2	3	2	1	3
9	4	5	3	5	2	5	5	5	5	5	3	5	5	5
10	2	2	2	1	2	3	3	1	4	2	3	2	2	2
11	1	2	3	2	2	3	3	3	1	3	3	4	3	1
12	4	4	1	3	2	4	4	4	4	2	3	3	2	3
13	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	3
14	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	3	1	1	2
15	5	4	2	5	2	5	5	5	5	2	4	4	4	3
16	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	1	2
17	4	5	2	5	2	5	5	4	5	2	3	5	4	5
18	2	2	1	2	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3
19	4	5	4	5	2	5	4	5	4	3	2	5	3	3
20	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	20

Interpretación:

El análisis de la confiabilidad obtuvo un Alfa = 0,963, el cual es de alta confiabilidad.

Anexo 5. Prueba de fiabilidad del cuestionario sobre desempeño docente

	DD27	DD28	DD29	DD30	DD31	DD32	DD33	DD34	DD35	DD36	DD37	DD38	DD39	DD40
1	5	2	5	4	2	4	2	4	2	3	3	3	4	3
2	4	3	5	4	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2
3	5	3	5	4	2	3	3	4	2	3	2	2	3	2
4	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4
5	4	3	5	3	2	3	3	5	2	3	3	3	3	3
6	4	4	4	4	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3
7	4	2	5	3	2	3	3	5	2	5	5	5	3	3
8	5	2	4	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3
9	4	3	5	2	1	3	2	4	2	4	5	4	3	3
10	5	3	5	2	2	1	2	1	2	1	1	1	3	1
11	4	3	5	3	2	4	2	4	1	3	3	3	3	4
12	5	3	5	3	2	4	2	4	1	3	2	2	3	2
13	3	3	5	3	2	3	2	4	1	3	2	2	3	2
14	4	1	3	2	3	4	2	3	2	1	4	5	3	3
15	4	3	5	3	2	4	2	5	2	3	3	3	3	3
16	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3
17	5	4	5	3	4	5	5	5	2	5	5	5	3	3
18	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3
19	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,971	40

Interpretación:

El análisis de la confiabilidad obtuvo un Alfa = 0,971, el cual es de alta confiabilidad.

Anexo 6. Base de datos

Liderazgo Transformacional																				
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20
Docente 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
Docente 2	5	2	5	5	4	4	5	4	3	3	2	4	4	4	5	3	3	3	2	3
Docente 3	4	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3
Docente 4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
Docente 5	5	2	5	4	5	3	2	2	1	5	2	5	2	3	4	5	3	5	4	5
Docente 6	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	4	2	2	4	2	3	2	1	2
Docente 7	4	5	5	5	5	2	4	5	3	5	2	5	5	4	3	5	3	5	4	5
Docente 8	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	4	3	2	3	2	1	3
Docente 9	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	2	5	5	5	5	5	3	5	5	5
Docente 10	5	4	4	3	4	1	2	2	1	2	3	3	1	4	2	3	2	2	2	2
Docente 11	3	4	3	4	2	3	1	2	3	2	2	3	3	3	1	3	3	4	3	1
Docente 12	2	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3
Docente 13	4	3	3	3	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	3
Docente 14	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	3	2	3	2	2	3	1	1	1	2
Docente 15	5	3	5	4	5	4	5	4	2	5	2	5	5	5	5	2	4	4	4	3
Docente 16	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	1	2
Docente 17	4	3	5	5	5	5	4	5	2	5	2	5	5	4	5	2	3	5	4	5
Docente 18	2	2	2	4	2	5	2	2	1	2	3	3	3	2	1	2	3	2	3	3
Docente 19	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	2	5	4	5	4	3	2	5	3	3
Docente 20	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2
Docente 21	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
Docente 22	5	3	5	5	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	5	3	3	3	2	3
Docente 23	4	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3
Docente 24	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2
Docente 25	5	2	5	4	5	3	4	2	3	5	2	5	2	3	4	5	3	5	4	5
Docente 26	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2
Docente 27	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	2	5	5	4	3	5	3	5	4	5
Docente 28	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	4	3	2	3	2	1	3
Docente 29	3	2	2	3	3	4	4	5	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2
Docente 30	5	4	4	3	4	1	2	2	2	1	2	3	3	1	4	2	3	2	2	2
Docente 31	3	4	3	4	2	3	1	2	3	2	2	3	3	3	1	3	3	4	3	1
Docente 32	2	4	5	5	4	5	4	4	1	3	2	4	4	4	4	2	3	4	2	3
Docente 33	2	2	1	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	1	3

Desempeño Docente																						
Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30	Item31	Item32	Item33	Item34	Item35	Item36	Item37	Item38	Item39	Item40
3	4	4	2	2	3	4	3	5	2	5	4	2	4	2	4	2	3	3	3	3	4	3
3	4	5	1	3	5	4	5	4	3	5	4	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	2
3	3	2	2	2	2	2	2	5	3	5	4	2	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2
4	3	1	1	2	3	4	2	3	2	2	3	2	4	4	3	3	2	3	3	4	4	2
3	5	4	2	2	5	3	5	4	3	5	3	2	3	3	5	2	3	3	3	3	3	2
4	4	4	3	2	3	3	2	4	4	4	4	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2
3	4	4	2	2	4	4	5	4	2	5	3	2	3	3	5	2	5	5	5	3	3	2
3	3	3	1	2	3	3	3	5	2	4	2	1	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2
3	4	5	3	2	4	5	4	4	3	5	2	1	3	2	4	2	4	5	4	3	3	2
3	1	2	3	2	1	1	1	5	3	5	2	2	1	2	1	2	1	1	1	3	1	2
3	4	4	1	2	3	4	3	4	3	5	3	2	4	2	4	1	3	3	3	3	4	2
3	4	5	3	3	5	4	5	5	3	5	3	2	4	2	4	1	3	2	2	3	2	2
3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	5	3	2	3	2	4	1	3	2	2	3	2	2
3	2	4	5	2	2	3	5	4	1	3	2	3	4	2	3	2	1	4	5	3	3	2
3	5	4	3	2	5	3	5	4	3	5	3	2	4	2	5	2	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	1
5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	2	5	5	5	5	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4
2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	4	4	3	3	3	4	3	5	4	5	4	4	4	2	4	2	3	3	3	4	4	3
3	4	5	1	3	5	4	5	4	3	5	4	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	2
3	3	2	2	2	2	2	2	5	3	5	4	2	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2
4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	2	1	2	2	1	2
3	5	4	4	4	5	3	5	4	3	5	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2
3	4	4	2	2	4	4	5	4	2	5	3	2	3	3	5	2	5	5	5	3	3	2
4	3	3	1	2	3	3	3	5	2	4	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2
4	4	5	3	2	4	5	4	4	3	5	2	1	3	2	4	2	4	5	4	3	3	2
3	1	2	3	2	1	1	1	5	3	5	2	2	1	2	1	2	1	1	1	3	1	2
3	4	4	1	2	3	4	3	4	3	5	3	2	4	2	4	1	3	3	3	4	2	2
3	4	5	3	2	5	4	5	5	3	5	3	2	4	2	4	1	3	2	2	3	2	2
2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1

Anexo 7.

El liderazgo transformacional del director y el desempeño docente en las instituciones educativas primarias, distrito de Matucana UGEL 15, Huarochirí, 2017.

Br. Inés Gonzales Gabriel
 Universidad César Vallejo (Lima- Perú)
 inesgonzalesgabriel@hotmail.com

Resumen

En el presente estudio se planteó como objetivo establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15- Huarochirí, 2017. El cual se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, usando un método hipotético deductivo, siendo una investigación de tipo básica, con un diseño no experimental – transversal, de alcance descriptivo correlacional; la muestra de estudio estuvo conformada por 33 Docentes de las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15- Huarochirí, 2017. La información sobre las variables fue recolectada utilizando como técnica la encuesta, a través de dos cuestionarios: el primero denominado Cuestionario de Liderazgo Transformacional del Director y el segundo el Cuestionario sobre el desempeño docente, los cuales pasaron por un proceso de validez y confiabilidad. El análisis de los datos, permitió concluir que entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño de los docentes existe una relación positiva y estadísticamente significativa ($r=0.639$ y $p=0,000$).

Palabras clave: liderazgo transformacional del director, desempeño docente.

Abstract

In the present study, the objective was to establish the relationship between the transformational leadership of the director and the teaching performance in the educational institutions of primary education, District Matucana UGEL 15- Huarochirí, 2017. Which has been carried out through a focus quantitative, using a deductive hypothetical method, being a basic type of investigation, with a non - experimental - transversal design, of correlational descriptive scope; the study sample consisted of 33 teachers from the educational institutions of primary education, District Matucana UGEL 15- Huarochirí, 2017. The information on the variables was collected using the technique as a survey, through two questionnaires: the first called Questionnaire of Leadership Transformational of the Director and the second the Questionnaire on the teaching performance, which went through a process of validity and reliability. The analysis of the data, which concluded that between the transformational leadership of the director and the performance of the teachers there is a positive and statistically significant relationship ($r = 0.639$ and $p = 0.000$).

Key words: transformational leadership of the director, teaching performance.

Introducción

En la actualidad el sistema educativo se encuentra inmerso en un proceso de cambios y nuevos desafíos, el cual replantea y propone nuevos objetivos para la educación en el mundo. En este sentido el ámbito de la educación es un escenario que facilita la adaptación de las futuras generaciones a mundo cada vez más versátil. Estos cambios, promueven el desarrollo de nuevas, propuestas, lineamientos, estrategias y el desarrollo de nuevas capacidades en los principales actores de las instituciones educativas.

En el presente estudio se plantea como objetivo establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarocharí, 2017; con la finalidad de brindar alternativas y propuestas de intervención para mejorar el estado de las variables en mención.

El liderazgo representa una de los aspectos más importantes para lograr las diferentes propuestas y objetivos de la educación en el mundo. Debido a que la educación propone un conjunto de objetivos complejos, que no se podrá alcanzar sino se trabaja de una manera sistémica y colaborativa. Por ello, la responsabilidad de todos los actores involucrados en el proceso educativo es la colaboración y el compromiso guiado por un líder que busque mejorar el desempeño y calidad educativa, consolidar a la institución en la sociedad y a promover el bienestar de todas las personas. Por otro, con respecto al desempeño docente diversos organismos internacionales confirman que el factor clave para una educación de calidad es lograr desarrollar docentes de calidad, (UNESCO, 2015).

En el contexto peruano, la problemática sobre las variables de estudio es similar a los otros países de la región, la práctica del liderazgo directivo y el desempeño de los docentes a estado sujeta a una enseñanza acrítica con el conocimiento, promoviendo actitudes y pensamientos dogmáticos, y una cultura autoritaria, ajena a los intereses y necesidades de los estudiantes y de la sociedad, (UNESCO, 2015). Para que nuestro sistema educativo pueda superar restricciones actuales la educación debe organizarse como entidad productiva y

tender al logro que se encuentre cada vez más encausada y enfocada en el desarrollo del liderazgo de los docentes que deben ser orientadores en el proceso de aprendizaje y esto se verá reflejado como agentes de cambio positivo en los estudiantes, ya que con ello no solo se logrará un crecimiento social sino también se verá un adecuado rendimiento escolar en los estudiantes, que son sujetos del proceso de aprendizaje y pieza fundamental del crecimiento y desarrollo de la sociedad.

En las Instituciones Educativas del distrito de Matucana de la UGEL 15, no es ajeno a estos problemas, ya que como la realidad de muchas instituciones los docentes deben de manejar un buen liderazgo transformacional, donde ellos faciliten un liderazgo que estimule a los estudiantes para que se vuelvan autosuficientes en todo lo que intenten lograr durante su vida y sobre todo en su rendimiento académico, para tal efecto es evidente la necesidad de unir esfuerzos, inteligencia y liderazgo en los profesores y que la Institución Educativa se convierta en la institución líder de su comunidad y se proyecte al futuro para enfrentar los nuevos retos, por esto afirmamos que la labor docente es una vocación de vida, plagada incluso de momentos de verdadera sacrificio.

El adecuado desarrollo del liderazgo en los docentes busca lograr el compromiso y la implicación de la comunidad educativa, para que este cambio resulte exitoso es importante que se tenga una idea muy clara del cambio que se quiere dar. Para ello, el Liderazgo que desarrolle cada docente debe ser la mejor estrategia para que cada escuela siga su propio camino de cambio, aprendiendo a partir de éxitos y fracasos.

Metodología

Para la presente investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, de tipo básica con un diseño no experimental, de corte trasversal, de alcance descriptivo correlacional (Hernández, et, al, 2014). Se Utilizó una muestra representativa de 33 Docentes de las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos son dos cuestionarios: Cuestionario de liderazgo

transformacional del director (Parraga y Bartolo, 2014) y el Cuestionario sobre el desempeño docente (MINEDU, 2012).

Resultados

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarocharí, 2017.

H_a: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarocharí, 2017.

Nivel de confianza: 99% ($\alpha=0,01$).

Regla de decisión: Si $\rho \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula

Si $\rho < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna

Tabla 1

Coefficiente de correlación de Spearman del liderazgo transformacional del director y desempeño docente

		Desempeño docente
	Liderazgo transformacional del director	,639**
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,000
	Sig. (bilateral)	33
	N	

** . La correlación es significativa al nivel 0,01.

Interpretación:

El análisis de los resultados permite apreciar que entre el liderazgo transformacional del director y desempeño docente existe una relación $r=0,639$, indicando que entre las variables existe una relación positiva y en un grado moderado. Así mismo, en cuanto a la significancia de la relación de las variables se obtuvo un valor p (sig.) = 0,000, el cual es menor a 0,01 (valor teórico), por lo

tanto se establece que entre las variables existe una relación significativa. Dicho análisis permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

De lo anterior, se concluye que existe una relación significativa y positiva entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15- Huarochirí, 2017.

Prueba de hipótesis específica

Prueba de hipótesis específica 1.

H₀: No relación significativa entre la estimulación intelectual con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

H_a: Existe relación significativa entre la estimulación intelectual con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

Tabla 2

Coefficiente de correlación de Spearman de la dimensión estimulación intelectual y desempeño docente

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	,690**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	33

** . La correlación es significativa al nivel 0,01.

Interpretación:

El análisis de los resultados permite apreciar que entre la dimensión estimulación intelectual y desempeño docente existe una relación $r=0,690$, indicando que entre las variables existe una relación positiva y en un grado moderado. Así mismo, en cuanto a la significancia de la relación de las variables se obtuvo un valor p (sig.) = 0,000, el cual es menor a 0,01 (valor teórico), por lo tanto se establece que

entre las variables existe una relación significativa. Dicho análisis permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

De lo anterior, se concluye que existe una relación significativa y positiva entre la estimulación intelectual con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

Prueba de hipótesis específica 2.

H₀: No existe relación significativa entre la motivación inspiracional con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

H_a: Existe relación significativa entre la motivación inspiracional con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

Tabla 3

Coefficiente de correlación de Spearman de la dimensión motivación inspiracional y desempeño docente

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coefficiente de correlación	,713**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	33

** . La correlación es significativa al nivel 0,01.

Interpretación:

El análisis de los resultados permite apreciar que entre la dimensión motivación inspiracional y desempeño docente existe una relación $r=0,713$, indicando que entre las variables existe una relación positiva y en un grado moderado. Así mismo, en cuanto a la significancia de la relación de las variables se obtuvo un valor p (sig.) = 0,000, el cual es menor a 0,01 (valor teórico), por lo tanto se establece que entre las variables existe una relación significativa. Dicho análisis permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

De lo anterior, se concluye que existe una relación significativa y positiva entre la motivación inspiracional con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

Prueba de hipótesis específica 3.

H₀: No existe relación significativa entre la consideración individual con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

H_a: Existe relación significativa entre la consideración individual con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

Tabla 4

Coefficiente de correlación de Spearman de la dimensión consideración individual y desempeño docente

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Consideración individual	Coefficiente de correlación	,610**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	33

** . La correlación es significativa al nivel 0,01.

Interpretación:

El análisis de los resultados permite apreciar que entre la dimensión consideración individual y desempeño docente existe una relación $r=0,610$, indicando que entre las variables existe una relación positiva y en un grado moderado. Así mismo, en cuanto a la significancia de la relación de las variables se obtuvo un valor p (sig.) = 0,000, el cual es menor a 0,01 (valor teórico), por lo tanto se establece que entre las variables existe una relación significativa. Dicho análisis permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

De lo anterior, se concluye que existe una relación significativa y positiva entre la consideración individual con el desempeño docente en las instituciones

educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

Prueba de hipótesis específica 4.

H₀: No existe relación significativa entre la influencia idealizada con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

H_a: Existe relación significativa entre la influencia idealizada con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

Tabla 5

Coeficiente de correlación de Spearman de la dimensión influencia idealizada y desempeño docente

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	,669**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	33

** . La correlación es significativa al nivel 0,01.

Interpretación:

El análisis de los resultados permite apreciar que entre la dimensión influencia idealizada y desempeño docente existe una relación $r=0,669$, indicando que entre las variables existe una relación positiva y en un grado moderado. Así mismo, en cuanto a la significancia de la relación de las variables se obtuvo un valor p (sig.) = 0,000, el cual es menor a 0,01 (valor teórico), por lo tanto se establece que entre las variables existe una relación significativa. Dicho análisis permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

De lo anterior, se concluye que existe una relación significativa y positiva entre la influencia idealizada con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017

Discusión

En lo que respecta a la hipótesis general, el análisis de resultados da muestra que existe una relación significativa y positiva entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarocharí, 2017; es decir el proceso mediante el cual el líder establece una relación valiosa y positiva con los seguidores, mostrándose carismático, persuasivo, motivador, intelectualmente estimulante, inspirador, guía y orienta a sus seguidores (Bass y Avolio, 2004) se relaciona de manera positiva con el dominio y manejo de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo que tienen los docentes, (MINEDU, 2012). Del análisis, se sostiene que a mayores niveles de liderazgo transformacional del director, mayores serán los niveles de desempeño de los docentes; pero si los directores presentan niveles bajos de liderazgo transformacional, los niveles de desempeño serán poco favorables para la institución. Estos resultados coinciden con los encontrados por Atencio (2016), Raxuleu (2014), Montiel (2012), Guerra y Quezada (2017), Ramírez (2016), Huillca (2015), Párraga y Bartolo (2014) y Reyes (2012), quienes determinaron que entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente existe correlaciones positivas; sin embargo, difiere de los hallazgos de Jiménez (2014) y Meza y Flores (2014) quienes determinaron que existe relación entre las variables mencionadas.

De lo anterior, Gonzaga (2015) sostuvo que el liderazgo transformacional del director, influye en el comportamiento del profesorado, los mismos que tienen a aceptar las propuestas, colaboran para ejecutar programas orientados al desarrollo curricular y dirigir sus esfuerzos hacia la consecución de las metas institucionales.

En cuanto a la hipótesis específica 1, se determinó que existe una relación significativa y positiva entre la dimensión estimulación intelectual y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarocharí, 2017. Es decir, el poder que tiene el líder, para desarrollar la capacidad creativa e innovación dentro de los

seguidores, estimulando a buscar y poner en práctica nuevas formas, estrategias y procesos para resolver problemas frecuentes (Bass y Avolio, 2004) se relaciona de manera positiva con el dominio y manejo de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo que tienen los docentes, (MINEDU, 2012). Explicando que ante mayores niveles de estimulación intelectual por parte del director, mayores serán los niveles de desempeño por parte de los docentes; del mismo modo, ante niveles bajos de estimulación, los docentes tienden a tener niveles bajos de desempeño. Estos resultados coinciden con los encontrados por Párraga y Bartolo (2014), donde se determinó una relación positiva entre la dimensión estimulación intelectual y el desempeño docente.

En cuanto a la hipótesis específica 2, el análisis permitió determinar que existe una relación significativa y positiva entre la dimensión motivación inspiracional y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarocharí, 2017. Sobre ello, la forma de actuar del líder, es decir las actitudes, gestos, palabras y la persuasión que tiene con los seguidores, los cuales motivan, generan confianza, otorgan significado y relevancia a la misión que cada uno de ellos deben cumplir (Bass y Avolio, 2004) se relaciona de manera positiva con el dominio y manejo de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo que tienen los docentes, (MINEDU, 2012). Esto explica que ante nivel altos de motivación inspiracional por parte del director, mayor será el desempeño de los docentes; de igual manera, ante niveles bajos de motivación por parte del director, los docentes tienden a tener niveles bajos de desempeño. Los hallazgos encontrados en el presente estudio concuerdan con los encontrados por Jiménez (2014), quien determinó en su estudio que la dimensión motivación se correlaciona de manera positiva con el nivel de desempeño de los trabajadores.

En lo que respecta a la hipótesis específica 3, el análisis permitió determinar que existe una relación significativa y positiva entre la dimensión consideración individual y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarocharí, 2017. En tal sentido, la consideración que tiene el líder sobre los trabajadores,

refiriendo que las personas representan lo más importante que tiene la organización, por ello ponen especial atención y se esfuerza en el crecimiento y desarrollo personal de los seguidores, (Bass y Avolio, 2004) se relaciona de manera positiva con el dominio y manejo de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo que tienen los docentes, (MINEDU, 2012). Este análisis permite explicar que en las instituciones donde se desarrolla mayores niveles de consideración individual por parte del director, los docentes tienen mejores niveles de desempeño; por el contrario cuando existe baja consideración, los docentes tienen bajos niveles de desempeño. Los hallazgos del estudio concuerdan con los encontrados por Huillca (2015) y Párraga y Bartolo (2014) quienes determinaron que entre las dimensiones consideración individual y el desempeño existen correlaciones positivas.

Finalmente, en relación a la hipótesis específica 4, el presente estudio determinó que existe una relación significativa y positiva entre la dimensión influencia idealizada y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017. Por tanto, el significado de admiración, respeto y ejemplo a seguir, que tienen los seguidores hacia su líder, en base al carisma y la confianza que desarrollado este último (Bass y Avolio, 2004) se relaciona de manera positiva con el dominio y manejo de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo que tienen los docentes, (MINEDU, 2012). Es decir, mientras mayor influencia idealizada desarrolle los directores, mayores será el desempeño de los docentes; por el contrario ante una baja influencia idealizada del director, se presentan bajos niveles de desempeño por parte de los docentes. Los resultados encontrados coinciden con los hallazgos de Huillca (2015) y Párraga y Bartolo (2014) en sus estudios concluyeron que la dimensión influencia idealizada se relaciona de manera directa con el desempeño del personal.

Conclusiones

Con respecto a la hipótesis general, se determinó que existe una relación significativa y positiva entre el liderazgo transformacional del director y el

desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017, ($r=0.639$ y $p=0,000$).

En relación a la hipótesis específica 1, se determinó que existe una relación significativa y positiva entre la dimensión estimulación intelectual con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017, ($r=0.690$ y $p=0,000$).

Respecto a la hipótesis específica 2, se demostró que existe una relación significativa y positiva entre la dimensión motivación inspiracional con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017, ($r=0.713$ y $p=0,000$).

En cuanto a la hipótesis específica 3, se demostró que existe una relación significativa y positiva entre la dimensión consideración individual con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017, ($r=0.610$ y $p=0,000$).

Finalmente, en lo que respecta a la hipótesis específica 4, se determinó que existe una relación significativa y positiva entre la dimensión influencia idealizada con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017, ($r=0.669$ y $p=0,000$).

Referencias

- Atencio, L. (2016). *Liderazgo transformacional del directivo y desempeño laboral en docentes de educación inicial*. (Tesis de maestría, Universidad Rafael Urdaneta), recuperada de <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9219-16-10802.pdf>
- Bass, B. (1990). *Handbook of Leadership: A survey of theory and research*. Nueva York: Fress Press.
- Bass, B. y Avolio, B. (2004). *Multifactor leadership questionnaire. Manual and sampler test* (3.^a ed.). Redwood City, CA: Mind Garden.

- Gonzaga, R. (2015). *El perfil del liderazgo del directivo en la organización escolar*. Recuperada de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2295/MAE_EDUC_155.pdf?sequence=1
- Guerra, P. y Quezada, K. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa del distrito Tambopata, Puerto Maldonado*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Madre de Dios – Perú.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5.ª ed.) México: McGraw Hill/Interamericana.
- Huillca, B. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en el Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. (Tesis maestría), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú.
- Jiménez, C. (2014). *El liderazgo transformacional del director, la motivación hacía en trabajo y el desempeño docente en una institución privada de Bogotá*. (Tesis maestría, Universidad Católica de Bogotá), Recuperada de <http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20Claudia%20C%20Jimenez%20C.pdf>
- Ministerio de educación (2012). *Marco de buen desempeño docente*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Montiel, C. (2012). *Liderazgo transformacional del director y el desempeño laboral de los docentes*. (Tesis de maestría, Universidad del Zulia), recuperada de <https://es.scribd.com/document/286082923/tesis-liderazgo-universidad-del-zulia-2-pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2015). *Liderazgo escolar en América Latina y el Caribe; experiencias innovadoras de formación de directivos escolares en la región*. Santiago de Chile: OREAL/UNESCO

- Párraga, A. y Bartolo, A. (2014). *Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador del personal de las instituciones educativas públicas de la Red, Ate, 2014*. (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú.
- Ramírez, P. (2016). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Escuela de Educación Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú*. (Tesis maestría), Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima – Perú.
- Raxuleu, M. (2014). *Liderazgo del director y su relación con el desempeño pedagógico docente*. (Tesis de maestría, Universidad Rafael Landívar), recuperada de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/09/Raxuleu-Manuel.pdf>
- Reyes, T. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docentes en instituciones educativas de Ventanilla, Callao*. (Tesis maestría), Universidad San Ignacio de Loyola, Lima – Perú.
- Valderrama F. (2013). Metodología de la Investigación. *Revista universidad de Lima*. Perú.



Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 23 de noviembre de 2017

Carta P. 590 – 2017 EPG – UCV LE

Señor(a)

NATIVIDAD CISNEROS FRANCIA

20567 RICARDO BENTIN

Atención:

DIRECTORA DE LA I.E.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **INES ISABEL GONZALES GABRIEL** identificado(a) con DNI N.º **16170089** y código de matrícula N.º **7000325287**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIA, DISTRITO DE MATUCANA UGEL 15, HUAROCHIRÍ.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Raúl
Dr. Raúl Delgado Arenas
Jefe de Unidad Posgrado – Campus Lima Este



Ricardo Benito Cisneros Francia
Mg. Natividad Cisneros Francia
Ricardo Benito Cisneros Francia
UGEL N.º 15 - HUAROCHIRÍ
24-11-2017

LPAB



BODAS DE PLATA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 23 de noviembre de 2017

Carta P. 591 – 2017 EPG – UCV LE

Señor(a)

CARMEN OSCATEGUI NAJERA

20568 MIGUEL GRAU

Atención:

DIRECTORA DE LA I.E.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **INES ISABEL GONZALES GABRIEL** identificado(a) con DNI N.º **16170089** y código de matrícula N.º **7000325287**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIA, DISTRITO DE MATUCANA UGEL 15, HUAROCHIRÍ.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
Jefe de Unidad Posgrado – Campus Lima Este

LPAB



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 23 de noviembre de 2017

Carta P. 593 – 2017 EPG – UCV LE

Señor(a)

MARLENE ARROYO VICENTE
20641

Atención:

DIRECTORA DE LA I.E.

De nuestra consideración:

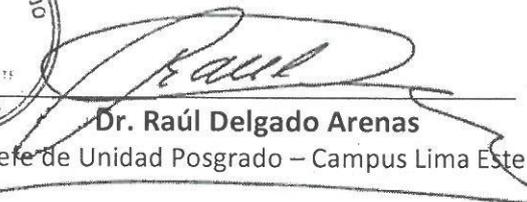
Es grato dirigirme a usted, para presentar a **INES ISABEL GONZALES GABRIEL** identificado(a) con DNI N.º **16170089** y código de matrícula N.º **7000325287**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIA, DISTRITO DE MATUCANA UGEL 15, HUAROCHIRÍ.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,




Dr. Raúl Delgado Arenas
Jefe de Unidad Posgrado – Campus Lima Este



LPAB

UCV.EDU.PE

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 23 de noviembre de 2017

Carta P. 595 – 2017 EPG – UCV LE

Recibido 28/11/17

Señor(a)

MARIA EUGENIA CONTRERAS CHUMPITAS

20564 LEONCIO PRADO

Atención:

DIRECTORA DE LA I.E.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **INES ISABEL GONZALES GABRIEL** identificado(a) con DNI N.° **16170089** y código de matrícula N.° **7000325287**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIA, DISTRITO DE MATUCANA UGEL 15, HUAROCHIRÍ.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Raúl
Dr. Raúl Delgado Arenas

Jefe de Unidad Posgrado – Campus Lima Este

LPAB



BODAS DE PLATA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 23 de noviembre de 2017

Carta P. 594 – 2017 EPG – UCV LE

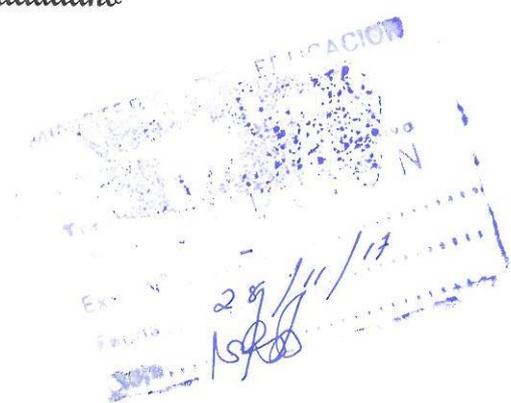
Señor(a)

GLADYS SALAZAR MACAVILCA

20565 MERCEDES CABELLO

Atención:

DIRECTORA DE LA I.E.



De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **INES ISABEL GONZALES GABRIEL** identificado(a) con DNI N.° **16170089** y código de matrícula N.° **7000325287**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIA, DISTRITO DE MATUCANA UGEL 15, HUAROCHIRÍ.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
Jefe de Unidad Posgrado – Campus Lima Este

LPAB

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Estimulación intelectual							
1	Presenta alternativas de solución y genera ideas nuevas	✓		✓		✓		
2	Contempla los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar en la Institución educativa.	✓		✓		✓		
3	Estimula al personal a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario.	✓		✓		✓		
4	Anima a los trabajadores a reflexionar como puede mejorar su resultado.	✓		✓		✓		
5	Articula con claridad aquellos objetivos o criterios que deben seguir.	✓		✓		✓		
	Motivación inspiracional	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Es coherente de lo que dice con lo que hace.	✓		✓		✓		
7	Puede ser riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato.	✓		✓		✓		
8	Su actual comportamiento lo hace sentir más satisfecho con su labor.	✓		✓		✓		
9	Suele tener claras las prioridades que son más importantes para la institución.	✓		✓		✓		
10	Desarrolla un sentido de identidad en la institución que es asumido y sentido por los trabajadores de la institución.	✓		✓		✓		
	Consideración individual	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Sustenta sus propuestas con claridad ante los demás.	✓		✓		✓		
12	Demuestra empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de los demás.	✓		✓		✓		
13	Conoce los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los profesores dentro de la institución.	✓		✓		✓		
14	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de los trabajadores de la institución.	✓		✓		✓		
15	Suele dar elogios a su personal cuando realiza un buen trabajo.	✓		✓		✓		

Influencia idealizada		Si	No	Si	No	Si	No
16	Respeto los puntos de vista de los demás.	✓		✓		✓	
17	Es capaz de organizar y dominar su tiempo de forma eficaz	✓		✓		✓	
18	Afronta conflictos de forma profesional.	✓		✓		✓	
19	Trata adecuadamente los problemas que crean incertidumbre o ambigüedad de la institución.	✓		✓		✓	
20	Es capaz de modificar ciertas decisiones o procesos cuando las circunstancias lo aconsejan, evitando ser inflexible en su comportamiento.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: *Perez Borja M. su Angel* DNI: *07636535*

Especialidad del validador: *Magistrador en Filosofía*

16 de *12* del 20*12*

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.

Miguel B

Firma del experto informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes, y de sus necesidades especiales.	✓		✓		✓		
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	✓		✓		✓		
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	✓		✓		✓		
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	✓		✓		✓		
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	✓		✓		✓		
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	✓		✓		✓		
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Constuye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	✓		✓		✓		
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	✓		✓		✓		
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓		
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas	✓		✓		✓		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario de liderazgo transformacional”

OBJETIVO:

Determinar el nivel de liderazgo transformacional del director.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Liderazgo transformacional.

DIRIGIDO A:

Docentes de las instituciones educativas primarias, distrito de Matucana UGEL 15, Huarochirí.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Pérez Pérez Miguel Ángel.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister.

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI.....07636525

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario de desempeño docente”

OBJETIVO:

Determinar el nivel de desempeño docente.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Desempeño docente.

DIRIGIDO A:

Docentes de las instituciones educativas primarias, distrito de Matucana UGEL 15, Huarochirí.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Pérez Pérez Miguel Ángel.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister.

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI.....07030535