



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Liderazgo transformacional y el desempeño docente en una  
institución pública del distrito de Pullo, 2023**

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

**AUTOR:**

Cucho Diaz, Eder Rioll ([orcid.org/0009-0006-7684-9651](https://orcid.org/0009-0006-7684-9651))

**ASESORES:**

Mg. Vilcapoma Perez, Cesar Robin ([orcid.org/0000-0003-3586-8371](https://orcid.org/0000-0003-3586-8371))

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

LIMA – PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A mis padres Gustavo y Yolanda, a mis hermanos Percy y Xiomara, y a mi pareja Lucero, quienes supieron apoyarme y aconsejarme en todo momento para cumplir con mis objetivos.

## **AGRADECIMIENTO**

A todos mis profesores de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, a mis asesores que supieron corregirme en el momento oportuno, a los licenciados que hicieron posible la validación de mis instrumentos, al directo de la institución que me permitió poder realizar mi trabajo de investigación en dicha casa de estudios.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y el desempeño docente en una institución pública del distrito de Pullo, 2023", cuyo autor es CUCHO DIAZ EDER RIOLL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 03 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN DNI: 09142246 ORCID: 0000-0003-3586-8371	Firmado electrónicamente por: CVILCAPOMAP el 07-08-2023 23:08:12

Código documento Trilce: TRI - 0638512





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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CUCHO DIAZ EDER RIOLL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y el desempeño docente en una institución pública del distrito de Pullo, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CUCHO DIAZ EDER RIOLL <b>DNI:</b> 70656133 <b>ORCID:</b> 0009-0006-7684-9651	Firmado electrónicamente por: ECUCHODI22 el 04-08- 2023 16:08:17

Código documento Trilce: INV - 1285137

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>ii</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>iii</b>
<b>DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....</b>	<b>v</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS .....</b>	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS.....</b>	<b>viii</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS .....</b>	<b>ix</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xi</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>6</b>
<b>III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>20</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación. ....	20
3.2. Variables y operacionalización.....	20
3.3. Población, muestra y muestreo.....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5. Recolección de datos.....	23
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos.....	24
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>25</b>
4.1. Análisis descriptivo.....	25
4.2. Análisis estadístico.....	29
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>34</b>

<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>40</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>42</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>43</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>48</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> <i>Percepción del Liderazgo transformacional en una Institución pública del distrito de Pullo.</i> .....	25
<b>Tabla 2</b> <i>Desempeño docente en una Institución pública del distrito de Pullo</i> .....	26
<b>Tabla 3</b> <i>Niveles para las dimensiones de la variable Liderazgo transformacional.</i> .....	27
<b>Tabla 4</b> <i>Niveles para las dimensiones de la variable Desempeño docente.</i> .....	28
<b>Tabla 5</b> <i>Prueba para las variables Liderazgo transformacional y Desempeño docente en una Institución pública del distrito de Pullo.</i> .....	29
<b>Tabla 6</b> <i>Prueba para la dimensión Motivación inspiracional y la variable Desempeño docente en una Institución pública del distrito de Pullo.</i> .....	30
<b>Tabla 7</b> <i>Prueba para la dimensión Estimulación intelectual y la variable Desempeño docente en una Institución pública del distrito de Pullo.</i> .....	31
<b>Tabla 8</b> <i>Prueba para la dimensión Consideración individual y la variable Desempeño docente en una Institución pública del distrito de Pullo.</i> .....	32
<b>Tabla 9</b> <i>Prueba para la dimensión Influencia idealizada y la variable Desempeño docente en una Institución pública del distrito de Pullo.</i> .....	33



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Percepción del Liderazgo transformacional en una Institución pública del distrito de Pullo.....	25
<b>Figura 2</b> Desempeño docente en una Institución pública del distrito de Pullo.....	26
<b>Figura 3</b> Niveles para las dimensiones de la variable Liderazgo transformacional .....	27
<b>Figura 4</b> Niveles para las dimensiones de la variable Desempeño docente.....	28

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en una institución pública del distrito de Pullo, 2023. La metodología que se empleó responde al enfoque cuantitativo, tipo básica, de diseño no experimental y de nivel correlacional. La investigación fue de tipo censal por lo que se trabajó con toda la población que fueron 35 docentes del nivel secundaria, los mismos a quienes se les aplicó los cuestionarios comprendidos por 24 ítems cada uno, la confiabilidad que se obtuvo según el Alfa de Cronbach fue de 0,996 para liderazgo transformacional y de 0,965 para desempeño docente. Para su validez se realizó mediante juicio de expertos. Referente a la contrastación de hipótesis se utilizó el estadístico Rho de Spearman. Los resultados obtenidos mostraron un coeficiente de 0,375 y con un nivel de significancia de  $0,026 < 0,05$ , con lo cual se estableció una correlación débil entre ambas variables aceptándose así la hipótesis de trabajo.

**Palabras clave:** Liderazgo transformacional, Desempeño docente, Educación

## **ABSTRACT**

The objective of this research was to determine the relationship between transformational leadership and teaching performance in a public institution in the district of Pullo, 2023. The methodology used responds to the quantitative approach, basic type, non-experimental design and correlational level. The investigation was of a census type, so we worked with the entire population, which were 35 secondary level teachers, the same ones to whom the questionnaires made up of 24 items each were applied, the reliability that was obtained according to Cronbach's Alpha. it was 0.996 for transformational leadership and 0.965 for teacher performance. For its validity, it was carried out by expert judgment. Regarding the contrasting of hypotheses, the Spearman's Rho statistic was used. The results obtained showed a coefficient of 0.375 and a significance level of  $0.026 < 0.05$ , thus establishing a weak correlation between both variables, thus accepting the working hypothesis.

**Keywords:** Transformational leadership, Teacher performance, Education

## **I. INTRODUCCIÓN**

Hoy en día con los avances tecnológicos y de conocimientos, se requieren profesionales competitivos e íntegros con capacidades y habilidades que el sistema requiere. Los docentes a lo largo de todo el mundo y en diversas situaciones no estamos ajenos a esa realidad, se dice que un factor trascendental y relevante para lograr grandes cosas en la educación dependen, fundamentalmente, del buen desempeño de sus docentes. En la institución el docente debe ser quien guíe y oriente, no solo a sus estudiantes, también a los propios padres o inclusive a la comunidad en los lugares más alejados, para lo cual muchos de nosotros no estamos preparados. Además de ello, muchos docentes aún siguen enseñando conocimientos y no están capacitados ni actualizados en el uso de estrategias educativas ni en el manejo de las Tics, por lo que su desempeño en aula es deficiente.

En la región latinoamericana, se reconoce ampliamente que aún no se han logrado alcanzar objetivos fundamentales en términos de igualdad y justicia en lo que respecta al acceso educativo. Existen desafíos persistentes en el logro de una distribución equitativa de oportunidades educativas, lo que ha generado disparidades significativas. La necesidad de abordar estas metas básicas en el ámbito de la equidad y la justicia educativa es ampliamente reconocida y requiere de acciones y políticas concretas para lograr un cambio significativo y duradero en la región. La excelencia en la educación está vinculada a diversos elementos, entre los cuales destaca el factor humano, específicamente el desempeño de los docentes. Este aspecto es decisivo para garantizar una educación de calidad, ya que los profesores desempeñan un rol crucial en la formación educativa y en el crecimiento global y holístico de los estudiantes. En diversas localidades, sobre todo en aquellas que se encuentran más alejadas de la urbe, donde no llega el gobierno; el docente se enfrenta a una realidad para la que no está preparado, pues debe conocer la cultura del lugar, el avance educativo que ha tenido los últimos años, la realidad de la población, etc. Todo esto juega en contra de un buen desempeño docente, sin contar con la asimetría en el sistema educativo tanto a nivel pedagógico como de infraestructura.

En Ecuador, exactamente en la provincia de Carchi un trabajo de investigación pudo identificar que una poca interacción interpersonal, un ambiente laboral hostil y la falta de liderazgo de los directivos tiene consecuencias muy negativas en el desempeño de los docentes, por lo que es indispensable trabajar estos aspectos en el colegio juntamente con todo el personal, además de ello se debe trabajar un plan de liderazgo encabezado por el director para que de esta manera repercuta en la motivación que tiene cada educador y por ende en su propio desempeño en aula.

A nivel nacional se evidencia que no solo el liderazgo es una problemática que afecta al país, sino también el bajo desempeño docente, esto debido a la poca capacitación de docentes y directivos, así como la poca gestión de las autoridades competentes para realizar el seguimiento respectivo, también a la falta de continuidad de políticas educativas estatales que refuercen lo que se ha ido avanzando. Por ello, se esperan maestros líderes que con la experiencia necesaria puedan dirigir e implementar políticas educativas en el país y que busquen las maneras y los mecanismos de poder concientizar a sus pares, al cambio de actitud para que mejoren su desempeño ya sea en aula o en el sector educativo donde se encuentren.

A nivel local se observó que en el anexo de Relave que pertenece al distrito de Pullo ubicado en la provincia de Parinacochas perteneciente a la región de Ayacucho un buen liderazgo por parte de la dirección genera una sinergia en toda la comunidad educativa, muy a pesar de las diferentes deficiencias que puedan tener como son deficiencias a nivel estructural ya que su construcción es rudimentaria y no apropiada para la zona, también tenemos deficiencia económica al no percibir financiamiento necesario para el mantenimiento que requiere; social debido a que se encuentra en una zona minera donde hay mucho robo, alcoholismo y demás males que afectan a la comunidad y a los estudiantes; etc. Ahora, para el caso de la I.E. Relave se presentan dificultades tanto a nivel de desempeño, así como en la gestión y ejecución efectiva del liderazgo realizado por la dirección. Esto se da debido a la presencia de algunos docentes y/o personal administrativo que genera un ambiente tenso dentro de la institución, así mismo el abandono de la parte directiva a los docentes y a la comunidad educativa, al no realizar charlas

de motivación o estrategias para mejorar la comunicación entre colegas ha llevado a la institución a caer en una crisis de valores e identidad así como también a la falta de comunicación asertiva por parte de la plana docente, coordinadores y personal directivo.

El estudio actual es socialmente relevante, ya que se propone responder en parte las demandas sociales del entorno donde se está ejecutando, así como también se convertirá en un foco de referencia y un punto de partida para los investigadores que más adelante quieran evaluar estas dos variables, ya que la problemática abordada es actual y los desafíos que los docentes enfrentan para ejercer un liderazgo transformacional en sus instituciones educativas son considerables. Aportando una propuesta de mejora para que los líderes estén abiertos al cambio y así mejorar su institución, su comunidad y por qué no, la sociedad.

El estudio tiene relevancia profesional ya que ayuda a que cada docente pueda ser un líder transformador en su institución educativa y a la vez mejorar el desempeño de sus demás colegas, ya que se encarga de identificar aspectos que necesitan ser fortalecidos y afianzados, tal es el caso del ambiente institucional en la cual se puede trabajar para mejorarlo, a su vez también podemos mejorar el trabajo en equipo. Así mismo tiene un gran aporte en mi desarrollo profesional, ya que me ha permitido saber más a fondo un tema trascendental como es el liderazgo transformacional, saber sus teorías y como puede este ser aplicado en las diferentes instituciones, otro punto relevante que he aprendido es el desempeño docente y toda la base teórica que hay detrás de este concepto que a simple vista parece sencillo más no lo es pues hay que tener en cuenta una infinidad de factores, unos más importantes que otros, para poder entender el funcionamiento y así ir mejorando dicho desempeño en aula.

En cuanto a lo manifestado anteriormente, se abordará la siguiente interrogante de carácter general ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en una institución pública del distrito de Pullo? Además de ellos, se formularon las interrogantes específicas: ¿Cuál es la relación entre la motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración

individual e influencia idealizada y el desempeño docente en una institución pública del distrito de Pullo?

La presente investigación se realiza ante la necesidad de reflexionar sobre la importancia que conlleva el liderazgo docente en la educación de los estudiantes, y que el docente debe de usar y gestionar el uso de dicho liderazgo transformacional dentro del aula y fuera de ella. Por lo que se tomará como referencia a la teoría propuesta por Bass sobre el liderazgo transformacional, este propone que el liderazgo va a permitir que los miembros estén motivados a ser más eficientes, ergo producen cambios dentro de su institución.

Por otro lado, el liderazgo no es exclusivo de la parte directiva de la institución, sino que también atañe e involucra a los docentes, quienes son el pilar fundamental para el logro de las metas institucionales. Además de ello un liderazgo docente ayuda a mejorar en gran medida el desempeño sobre sí mismos en el aula y sobre sus colegas, mejorando así el nivel educativo de toda la institución.

Concerniente a la justificación metodológica, esta se manifestará en el uso pertinente de recolección de la data debidamente validada, con la finalidad de poder evidenciar la calidad de todos y cada uno de los cuestionamientos planteados, complementado con una serie de procesos matemáticos y estadísticos.

En el desarrollo de la investigación, se consideró como objetivo principal: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en una institución pública del distrito de Pullo. Mientras que, los siguientes objetivos específicos se plantearon de la siguiente manera: Determinar la relación entre la motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individual e influencia idealizada y el desempeño docente en una institución pública del distrito de Pullo.

Cabe destacar que la hipótesis general se formuló de la siguiente manera: Existe relación directa y muy fuerte entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en una institución pública del distrito de Pullo. Mientras que las hipótesis específicas fueron: Existe relación directa y moderada entre la

motivación inspiracional y el desempeño docente en una institución pública del distrito de Pullo, existe relación directa y moderada entre la estimulación intelectual y el desempeño docente en una institución pública del distrito de Pullo, existe relación directa y fuerte entre la consideración individual y el desempeño docente en una institución pública del distrito de Pullo, existe relación directa y moderada entre la influencia idealizada y el desempeño docente en una institución pública del distrito de Pullo.



## II. MARCO TEÓRICO

Concerniente a los estudios preliminares internacionales, se ha podido considerar a los siguientes autores:

Altamirano (2019), Ecuador, consignó el estudio del liderazgo transformacional como medio para desarrollar y mejorar el desempeño en la labor de cada docente. Su objetivo principal fue establecer la relación entre las variables en mención. La metodología fue no experimental y su diseño correlacional asociativo, aplicando un cuestionario a 15 docentes. Los resultados obtenidos por medio de la prueba de Spearman obtuvieron un Rho de 0,551 la misma que da veracidad a la hipótesis de trabajo planteada. Esto determinó una relación directa y moderada entre las dos variables.

Jiménez (2014), Colombia, buscó valorar la relación del liderazgo transformacional hacia el fortalecimiento del desempeño docente. La metodología fue descriptiva correlacional y no experimental, aplicando el instrumento a 73 docentes. Los resultados realizados mediante la prueba de Spearman y la de Kruskal Wallis dejaron en evidencia que no hay correlación entre las variables debido a una significancia mayor a lo permitido ascendiendo a un valor de 0,240, pero que si se pudo observar correlación entre la dimensión motivación interna y externa con el desempeño de los docentes.

Victores (2019), Ecuador, ha consignado el análisis del liderazgo transformacional en relación con el desempeño que muestran los docentes en su actuar en aula. La metodología con la que se trabajó fue de tipo cuantitativa transversal y correlacional, aplicando el instrumento a 24 docentes. Los resultados han manifestado que se encontró relación débil entre dichas variables, esto debido al valor de Rho de Spearman igual a 0,285.

Proaño (2022), Ecuador, expuso el análisis del liderazgo transformacional en relación con el trabajo y desempeño que tiene el docente y como este se puede fortalecer. Trabajó con una metodología básica y no experimental. La población se conformó por 112 docentes y 3 personas de la parte administrativa. Los resultados a los cuales se llegó fue que el liderazgo transformacional dio un 99,1% según el

Cuestionario Multifactorial de liderazgo, sin embargo, con respecto al desempeño docente, este obtuvo el 66,7% según la misma prueba, demostrando así que el modelo transformacional directivo repercute de manera positiva en el desempeño docente.

Gonzales (2013), Venezuela, consideró el análisis del liderazgo en relación al desempeño de cada docente, su metodología fue descriptiva, aplicando el instrumento a 24 personas entre directivos y maestros. Los resultados a los cuales se llegó fue que el 82% de los encuestados dijeron que los directivos no aplican un liderazgo pertinente para desarrollar un buen desempeño docente.

Respecto a los antecedentes nacionales, se tuvo a Huillca (2015), Lima, quien consideró analizar la relación del liderazgo transformacional con el desempeño de los docentes mediante la percepción y punto de vista de los estudiantes. Trabajó con una metodología básica y no experimental, aplicando una encuesta a una muestra de 49 estudiantes. Los resultados manifestaron que según la prueba de correlación de Spearman con un Rho de 0.842 concluyeron que hay una alta correlación positiva y significativa entre ambas variables.

Pérez (2017) plantea el análisis del liderazgo en correlación con el desempeño. Trabajó con una metodología de tipo básica, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental correlacional, para lo cual se aplicó una encuesta a 140 docentes. Los resultados según la prueba de Spearman con un Rho igual a 0.752 evidenciaron que hay una correlación significativa entre ambas variables.

Panta (2018), Piura, planteó en su estudio el análisis del liderazgo transformacional en relación al desempeño docente. La metodología fue correlacional, diseño transversal y enfoque cuantitativo y se aplicó el instrumento a 151 estudiantes. Los resultados obtenidos según la prueba de Spearman con un Rho igual a 0.752 concluyen que hay una relación positiva y considerable entre las dos variables, así mismo se evidencia correlaciones significativas entre las dimensiones.

León (2018) consignó en su estudio el análisis del liderazgo transformacional en relación con el desempeño docente. La metodología fue descriptiva

correlacional, aplicándose el instrumento a un total de 147 docentes. Al finalizar el estudio, los resultados obtenidos a través del coeficiente de correlación de Tau B de Kendall sobre las variables liderazgo transformacional y desempeño docente es de 0,555 por lo que la correlación es moderada entre ambas variables.

Calizaya (2022), Huamanga, planteó en su estudio de investigación el análisis del liderazgo transformacional en correlación con el desempeño docente. Trabajó con una metodología cuantitativa, no experimental y correlacional, aplicando la encuesta a 100 docentes de diferentes especialidades. Los resultados según la prueba de Spearman concluyeron que, si existe incidencia entre las variables ya que el valor del coeficiente de correlación fue de 0,921, esto indica una incidencia alta y positiva considerable, por lo que se acepta la hipótesis planteada.

En referencia a las teorías que van a sustentar y dar una base a las variables, se han podido recabar a las siguientes definiciones de las variables y juntamente sus dimensiones correspondientes.

La variable Liderazgo transformacional para Burns (1978) se delimita como un modelo de liderazgo que se distingue por su capacidad para modificar las expectativas, percepciones, motivaciones y voluntades de los seguidores, así como por su habilidad para impulsar el cambio y la transformación dentro de una entidad organizativa. Según MacGregor, para que dicho cambio se pueda dar, cada líder con sus respectivos seguidores debe estar en la misma sintonía con respecto al objetivo que desean llegar y de esta manera alcanzar una motivación superior. Dicha motivación puede ser desde un simple compromiso hasta una motivación intrínseca.

Salazar (2006) nos dice que un líder es aquel individuo que tiene las habilidades, capacidades y aptitudes para poder motivar a los demás a trabajar en grupos o equipos y organizarse para lograr los objetivos que tienen en común, todo esto basado en la confianza, los valores, el honor y la justicia.

Este líder debe poseer ciertas cualidades positivas y relevantes tales como ser carismático con sus seguidores y mostrar seguridad al expresarse o hablar, tener buena capacidad de socializar con los demás y lograr que las personas que

lo siguen se comprometan a realizar las tareas que lleven a cabo de manera eficiente y así lograr resultados satisfactorios.

Para Northouse (1997), experto en liderazgo, indica que el liderazgo transformacional busca que cada persona se sienta comprometida con todo el grupo y de esta manera pueda crear un vínculo que haga elevar sus niveles de motivación y moralidad. Para esto se debe desarrollar el liderazgo transformacional a partir de las características que debe poseer dicho líder como, por ejemplo, ser un motivador ya que debe ser capaz de crear un ambiente propicio donde se pueda motivar y de esta manera promover el avance en el aspecto personal, así como en el profesional de todo aquel que forme parte de la organización, así como también de los equipos en torno al objetivo que previamente se ha definido. También cada líder debe ser creativo para que pueda impulsar y estimular a sus seguidores a pensar de maneras distintas a las convencionales y así buscar soluciones diferentes para los problemas de la organización. Así mismo, el líder debe ser un referente a seguir, además de poseer carisma, valores y una visión que lo convierta en un referente para sus seguidores. Como última característica el líder debe ser atento con todos y cada uno de los miembros de la organización a pesar de que se pueda promover la cooperación o el trabajo en equipo, él debe tratar a cada uno de manera individual, apreciando o dando consejos para crear una relación de confianza que una más al grupo.

Por otro lado, Bass y Avolio (1997), mencionan que la persona que asuma el liderazgo de un grupo debe ser perseverante y a su vez un modelo de moral y ética. Entre otras cualidades del líder, este debe ser carismático, inspirar confianza y ser optimista para que de esta manera pueda llegar de una mejor forma a sus seguidores empleando su autoridad en beneficio de los demás.

El liderazgo transformacional según lo descrito por Lussier y Achua (2015) se observa en aquel individuo que exhibe las habilidades necesarias para transformar su entorno, además de poseer un conjunto de características personales específicas. Los seguidores admiran la visión que se promueve dentro de la organización. Además, mencionan las dimensiones que componen al

liderazgo transformacional, que incluyen la motivación inspiracional, la influencia idealizada, la consideración individual y la estimulación intelectual.

En relación a las dimensiones que aborda la primera variable Liderazgo Transformacional, se consideraron varias referencias y se eligió de manera pertinente. En la primera dimensión influencia idealizada para Jaramillo et al. (2016), cada líder transformacional debe desarrollar conductas que guíe el camino de sus seguidores a tal punto que tomen estas actitudes como ejemplo a seguir. Nos indican también que los líderes deben ser respetados e inspirar confianza, así como mostrar preocupación por los demás.

Sobre la dimensión motivación inspiracional para Molero et al. (2010), desempeña un papel fundamental como modelo a seguir, por lo tanto, su conducta debe reflejar lo que se desea alcanzar, esto en beneficio de toda la organización. Además, debe buscar estrategias y métodos para incentivar de manera positiva a sus seguidores. El líder debe fomentar y comunicar las expectativas y objetivos fundamentales que sigue la organización de manera que sea fácil de comprender para todos los miembros de la organización. Además de ello da el ejemplo con su actuar en todo momento, transmite confianza hacia los demás para mantenerlos tranquilos y con el objetivo claro, fomenta la idealización y convicción compartida en la causa común. Su presencia tiene como objetivo mantener y fortalecer el optimismo y entusiasmo en los seguidores, utilizando estrategias ya sean motivacionales o de otra índole para trabajar en equipo hacia la misión institucional, manteniendo siempre la visión de la organización como meta a alcanzar.

La estimulación intelectual resalta la habilidad o destreza que tiene cada líder para poder comprender y dar solución a los problemas, teniendo en cuenta una gran cantidad de soluciones posibles y evaluando la mejor. Para Bass y Avolio (1997) el líder debe ser quien estimule intelectualmente a las personas con ideas transformadoras y renovadas para que las personas puedan modificar su pensamiento y sus esquemas, adoptando nuevos procedimientos. Esto implica que el líder fomente la inteligencia y la resolución de problemas del grupo, al tiempo que promueve alternativas y diferentes enfoques para superar los obstáculos y dificultades diarias de la organización. En este proceso, se destaca la relevancia

que tiene la creatividad y la imaginación que posee cada persona que forma parte del grupo o de la organización, ya que el líder propicia un ambiente y contexto adecuado para la producción de iniciativas y del aprendizaje.

Según lo propuesto por Mendoza et al. (2007) nos indican que la estimulación intelectual propuesta por el líder implica abordar las diversas situaciones que surjan en el día a día y proporcionar las pautas necesarias para encontrar soluciones, fomentando el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades individuales. Si bien esta dimensión se utiliza comúnmente en el ámbito familiar, también es aplicada en organizaciones, pero con menor frecuencia. Sin embargo, su implementación puede resultar beneficiosa ya que se podría promover diferentes capacidades y habilidades, tal es el caso del pensamiento crítico, así como también el enfoque de resolución de problemas y el fortalecimiento de habilidades y capacidades dentro de cierto entorno.

La consideración individualizada según lo redactado por Molero et al. (2010) nos mencionan que los líderes con una gran experiencia y conocimiento centran diligentemente su atención en comprender y abordar las necesidades individuales de cada miembro de su equipo u organización, así mismo les ayudan a fortalecer, crecer y lograr metas, orienta, instruye y capacita a las personas que lo siguen, brinda apoyo moral y muestra empatía por los demás, así mismo, mantiene una buena comunicación con todos. Dentro de sus posibilidades el líder brinda retos y metas a cada uno de los miembros.

La dimensión consideración individualizada, implica que el líder acepta y valora el desempeño de sus subordinados, demostrando cuidado y consideración hacia ellos. Para Monteza – Palacios (2017) los seguidores mejoran su valor y su motivación por los objetivos al sentirse reconocidos por sus contribuciones. Por su parte, el líder brinda apoyo y retroalimentación, promoviendo la participación activa de cada persona al comprender, atender y ser consciente de sus necesidades. El líder observa y reconoce las carencias y necesidades de cada seguidor, y las orienta hacia el cumplimiento de los objetivos del grupo. La consideración personalizada brinda al líder la oportunidad de desarrollar y fortalecer las cualidades y capacidades de cada uno de sus seguidores.

Para el estudio sobre la primera variable Liderazgo transformacional se ha considerado la Teoría sobre el liderazgo Transformacional de Bernard Bass (1981), que nos menciona que la persona que asume el liderazgo tiene una función comunicativa y de orientación en la organización, con su esfuerzo, trabajo y compromiso debe lograr que todos se identifiquen con el grupo y los objetivos.

Salazar (2006) Indica que un buen líder debe conocer las actitudes y aptitudes de sus seguidores, así mismo debe empeñarse en mejorar y potenciar cada una de estas consiguiendo también que cada persona tome como propia el objetivo del grupo.

Bass (2007) nos menciona que el líder transformacional debe hacer que cada persona se involucre en la organización para esto deben proponerse una serie de metas pequeñas e ir consiguiéndolas. De esta manera el líder se puede involucrar en ayudar a que cada uno consiga sus metas para, finalmente conseguir la meta más grande que es el objetivo de la organización.

Un concepto muy importante cuando se habla de liderazgo transformacional es el liderazgo adaptativo, según Stefan Reich, se refiere a un enfoque dinámico y flexible para liderar en situaciones de cambio y complejidad. A diferencia del liderazgo tradicional, que se basa en la autoridad formal y el control jerárquico, el liderazgo adaptativo se enfoca en las habilidades y capacidades que tienen los líderes para comprender y abordar los desafíos emergentes de manera efectiva.

En el modelo de liderazgo adaptativo de Reich, se destaca la importancia de adaptarse a las demandas cambiantes del entorno y de desarrollar habilidades para guiar a los equipos y las organizaciones en medio de la incertidumbre. Esto implica la capacidad de reconocer y enfrentar los problemas complejos que no tienen soluciones claras y predefinidas.

El líder adaptativo se caracteriza por su disposición a asumir riesgos y experimentar con nuevas ideas y enfoques. También fomenta una cultura de aprendizaje y crecimiento, donde el error es visto como una oportunidad para el desarrollo y la mejora. Además, el líder adaptativo fomenta la colaboración y el

empoderamiento, alentando a los miembros del equipo a contribuir con sus perspectivas y habilidades únicas.

Una de las claves del liderazgo adaptativo es la capacidad de cuestionar suposiciones y modelos mentales arraigados, para poder ver más allá de las soluciones tradicionales y abrirse a nuevas posibilidades. Esto implica una mentalidad abierta y una disposición a desafiar el statu quo en busca de mejores enfoques.

En resumen, el liderazgo adaptativo propuesto por Stefan Reich es un enfoque que reconoce la necesidad de adaptarse y evolucionar en un entorno en constante cambio. Implica la capacidad de enfrentar la complejidad y la incertidumbre, fomentar la colaboración y el aprendizaje, y desafiar los enfoques tradicionales para encontrar soluciones innovadoras. Al adoptar este enfoque, los líderes pueden guiar a sus equipos y organizaciones hacia el éxito en un mundo cada vez más dinámico.

Respecto a la segunda variable de trabajo, la cual es desempeño docente, tenemos a la teoría de Robbins y Timothy (2013) quienes manifiestan en su estudio que el desempeño se refiere al proceso mediante el cual el personal que trabaja en una compañía realiza sus tareas y responsabilidades de manera efectiva y eficiente, por lo que se pueden cumplir todas las metas planteadas, es decir la empresa tendrá el éxito asegurado y estará preparada para vencer los diversos acontecimientos que pueden suceder.

Danielson (1996) define el desempeño laboral docente como el resultado observable y medible de todas las acciones, comportamientos y palabras de un individuo en el entorno laboral donde se va a desenvolver, cumpliendo las funciones para las cuales se le requieren. Esto nos indica que el desempeño es la evaluación de como el trabajador se va a desempeñar en el puesto donde se ubica frente a sus quehaceres, colegas, jefes y demás miembros que forman parte de la organización.

Cortés (2020) en su estudio sobre la evaluación del rendimiento nos explica que el término desempeño surge inicialmente en el Imperio Chino, alrededor de los



años 221 al 265 a.c. En aquel tiempo, se mencionaba el concepto de desempeño en China en diferentes contextos, incluyendo el ámbito del adiestramiento militar.

Según Campbell (1990) nos dice que el desempeño laboral comprende las diferentes expresiones, formas de comportarse y actuar que son fundamentales para alcanzar los objetivos establecidos por las organizaciones. Este desempeño se evalúa mediante el rendimiento individual de cada trabajador, reflejando su nivel de cumplimiento y contribución.

De acuerdo con Chiavenato (2000), el desempeño laboral son todas aquellas actividades que una persona realiza para lograr resultados positivos en relación a un puesto de trabajo específico. Esto implica una estrategia individual que depende de las capacidades que haya desarrollado cada individuo. Tal como otros autores mencionan sobre el desempeño laboral, de esta manera mencionaremos a Farooqui et al. (2014) quienes lo describen como el fruto del trabajo y el esfuerzo dedicado por los empleados en línea con los objetivos propuestos. Pavalache (2014) por otro lado considera que es prioritario en todas las instituciones, ya que refleja las actitudes y acciones de cada miembro en aras de obtener resultados favorables para la institución. Robins y Judge. (2017) sostienen que el actuar de los trabajadores se puede cuantificar, lo que permite orientar a cada individuo en función de su contribución a la organización.

La valoración del rendimiento en el trabajo desempeña un fundamental, ya que proporciona beneficios para ambas partes. Por un lado, permite al empleado recibir una retroalimentación sobre su trabajo y desempeño, lo que facilita la asignación adecuada del trabajo de acuerdo a su orientación profesional y a sus habilidades. Por otro lado, el empleador se beneficia al obtener información sobre el rendimiento de sus empleados, lo que le proporciona la capacidad de tomar decisiones con conocimiento de causa y esperar resultados óptimos en beneficio de la empresa. En resumen, la evaluación del desempeño laboral ayuda a ambas partes a comprender el estado de trabajo y a tomar acciones para mejorar y alcanzar los objetivos establecidos.

La habilidad de la persona tendrá un impacto directo en su colocación en un lugar o puesto de trabajo. Diversas teorías, como la de Robbins y Judge. (2017) se

refieren al desempeño laboral en sus diferentes dimensiones. En primer lugar, el desempeño en las actividades abarca a la planeación, estructuración, ejecución y resolución de situaciones dentro de la organización. En segundo lugar, el desempeño contextual hace referencia al comportamiento del empleado en su lugar de trabajo y con sus colegas, ya sean estos con jerarquía superior o inferior, enfatizando el trabajo en equipo y la eficiencia al realizar el trabajo con el fin de lograr las metas e intereses del equipo. Por último, el desempeño laboral se define como la responsabilidad y el rendimiento en el trabajo, y si los recursos con los que se cuenta se usan de manera efectiva, todo esto hará promover el éxito de la organización.

Snell y Bohlander (2013) en sus escritos de investigación sobre administración de los recursos indican que el desempeño laboral es una herramienta que permite evaluar el rendimiento del trabajador en su área y cómo es que este se desarrolla en su ambiente. Esto está sujeto a determinar las carencias y debilidades que posean para luego ser evaluados y así buscar mejoras, con la finalidad de alcanzar resultados favorables para la organización. Vergara (2016) en sus escritos hacen referencia a dimensiones del desempeño laboral como la capacidad o competencia del trabajador para llevar a cabo una tarea específica, así mismo hablan sobre la motivación como otra dimensión, la definen como la capacidad de estimular al trabajador para completar una actividad concreta. Además, se destaca la dimensión del ambiente, la cual se define como el entorno en el cual los trabajadores realizan sus labores y colaboran en conjunto para el progreso y éxito de la empresa.

Oviedo (2014) define el desempeño docente como todas aquellas actividades o acciones que realice el docente para poder lograr sus objetivos propuestos en su labor y de esta manera contribuir al desarrollo de los estudiantes, encaminándolos por el conocimiento y la mejora de sus capacidades y competencias, para que de esta manera ellos cuenten con los mecanismos necesarios que les permitan transformar su realidad.

Según Montoya (2009) nos indica que el desempeño laboral se fundamenta en el nivel de ejecución del trabajo por parte de los empleados y se evalúa los logros

alcanzados mediante ciertos indicadores. La evaluación pertinente y continua de los gestores de acción es determinante para guiar el rendimiento del equipo de trabajo, esto debido a que algunos miembros necesitarán más acompañamiento que otros. Montoya propone un enfoque de evaluación que se basa en 4 factores clave, estos son los siguientes: por un lado, tenemos a la eficiencia, así como la responsabilidad, también la cooperación y finalmente las relaciones interpersonales.

La eficiencia para Montoya (2009) se refiere a las labores que se realizan de manera adecuada y oportuna dentro de la organización. Además de eso, este factor implica realizar las tareas de manera eficaz y en concordancia con los estándares y requisitos establecidos. La eficiencia implica también maximizar los recursos disponibles, así como optimizar el tiempo y los esfuerzos para lograr resultados satisfactorios.

La responsabilidad como otro factor clave según nos indica Montoya (2009) es un valor el cual va de la mano con la puntualidad, de manera similar, personifica el cuidado, el orden y la forma en la que el trabajador se desenvuelve en su centro de labores día tras día, en general, esta conducta responsable contribuye al funcionamiento efectivo de la empresa y al logro de resultados exitosos.

Montoya (2009) nos indica que la cooperación es una iniciativa de colaboración entre los seguidores, para poder resolver obstáculos o realizar labores de una manera más eficiente de esta manera se puede interactuar y fomentar la cohesión grupal, la empatía y la comprensión mutua de los colaboradores, con la garantía de que lo obtenido y aprendido será en beneficio de todos.

Rodríguez et al. (2019) menciona que las relaciones interpersonales refieren a las actitudes que tiene cada miembro del equipo, si estos actúan con amabilidad y respeto, ante sus demás colegas dentro y fuera del ambiente laboral. Así como mostrar amabilidad y sutileza al relacionarse e interactuar con el cliente, brinda también servicios y promueve la reputación positiva de la organización.

Por otra parte, tenemos lo propuesto por Zabalza (2005) donde expone que la práctica docente engloba a todas aquellas destrezas aprendidas y reforzadas en

la labor educativa por parte del educador, esto implica la aplicación de capacidades y conocimientos, así como crear y establecer un entorno propicio para el aprendizaje, donde cada estudiante se sienta en libertad y con la predisposición de aprender a desarrollar sus propias capacidades.

Espinoza (2014) explica que el esfuerzo y por ende el rendimiento docente debe ser proporcionado por el personal al inicio de sus funciones. Por otra parte, Bohórquez (2004) define al rendimiento como aquella acción terminada o concluida por aquella persona que va a realizar dicha acción y que es medida de la manera más eficiente, la misma que debe cumplir el cronograma establecido para dicha tarea, así mismo Hordos (2018) destaca que los logros que va alcanzando alguna organización se deben en muchas formas al trabajador, debido a que son ellos los que mueven y articulan los diferentes espacios de la organización por lo que representan sus activos con mayor significancia, por tal motivo, si dentro de la organización se halla una persona con cualidades importantes y que destaca de entre sus compañeros, el líder será el encargado de recompensar los aportes y contribuciones de esta persona al mejoramiento de la organización, con esto se busca que dicha persona sienta ser parte de algo y que es reconocida por su esfuerzo, a su vez que sus compañeros vean que todo esfuerzo es recompensado.

Orellana (2020) explica mediante qué mecanismos se va a medir el desempeño, por lo que se realiza una serie de seguimientos y observaciones para identificar las debilidades de cada trabajador, así como también se desea conocer sus respectivas fortalezas para que de acuerdo a los resultados obtenidos se pueda dar el soporte emocional y técnico necesario para poder superar sus debilidades y desarrollar más sus fortalezas, Orellana también nos menciona que uno de los puntos a tomar en cuenta para dicha evaluación es el del perfil profesional que demuestra para la obtención del puesto al cual se le ha asignado, además de ello declara que los métodos usados para la adquisición de estos datos fueron realizadas mediante encuestas como principal instrumento u otro tipo de evaluación según vean conveniente los evaluadores, estas pueden ser virtuales o presenciales.

Las dimensiones de esta variable serán extraídas de los autores Robbins y Timothy (2013) entre ellas tenemos la capacidad laboral, así como el desenvolvimiento, la eficacia y por último el perfil que presenta el trabajador, dichas dimensiones serán abordadas líneas más abajo para su respectiva definición y tener mayor entendimiento.

La Capacidad laboral, que en palabras de Escobar (2005) se va a manifestar mediante las actitudes y los comportamientos que demuestre la persona que labora en una organización, estas comportamientos o actitudes se hacen visibles u observables mediante las capacidades, destrezas y las experiencias que han sido obtenidas por cada persona. Es así que estas habilidades son las diversas formas de expresar los comportamientos que tienen algunas personas, donde unos tienen un mejor dominio que otros.

Seguimos con la segunda dimensión la cual es el Desenvolvimiento que va a presentar cada trabajador en su lugar de trabajo, esta toma como referencia el desempeño que ha obtenido el trabajador en la organización, donde la persona demuestra el conjunto de habilidades y destrezas que posee para la realización de sus actividades y la solución oportuna de incidentes, no obstante, lo mencionado anteriormente no se puede llevar a cabo si no se posee como valor fundamental la responsabilidad. Además, esta dimensión aborda el por qué y el cómo la persona llega a adquirir y manejar sus destrezas socioemocionales, las mismas que le servirán de apoyo para que pueda colaborar con el bienestar de sus compañeros.

Para la tercera dimensión, Eficacia, esta trata de buscar formas de hacer o cumplir las actividades encomendadas de manera oportuna y productiva, además de ellos debe cumplir con los protocolos y cronogramas que maneja la organización, los mismos que se debe ejecutar de manera individual, así como colectivamente. Manene (2013) indica que la eficacia de un trabajador viene a ser la capacidad que demuestra una persona a lo largo de su jornada de trabajo para alcanzar resultados positivos y provechosos para la organización.

Como última dimensión mencionaremos al Perfil del trabajador, este es concebido como la conducta, el proceder o el actuar que tiene una persona dentro de la organización en concordancia con sus funciones, cada entidad busca aquellas

personas que tengan los mecanismos necesarios para poder cumplir con sus obligaciones, estos mecanismos se darán a conocer a través de sus actitudes que presenten o demuestren, así como de las habilidades que posean y de qué manera se identifican con la organización. Coindreau (2022) en su estudio comenta que los perfiles que se presentan en los puestos laborales o en las empresas tienen como objetivo principal poder guiar y ayudar a las personas interesadas en el puesto a que conozca, se integren o acoplen, según sus destrezas de cada uno, a las funciones, características y competencias que se solicitan.

### III. METODOLOGÍA

El estudio consideró un enfoque cuantitativo, porque se obtuvo información haciendo uso de procedimientos matemáticos para luego procesarlos de manera estadística para la comprobación de hipótesis. Según Ñaupas et al. (2018) la investigación de enfoque cuantitativo es aquella en donde se usa la recopilación de información que permitan dar solución a las preguntas planteadas para que de esta manera se pueda probar o descartar las hipótesis.

Esta investigación se cataloga como de nivel correlacional, la misma que presenta como objetivo establecer la relación de las variables estudiadas y se evaluará la relación entre ellas para validar o descartar la hipótesis planteada. Según Tamayo (2002) la investigación de nivel correlacional es aquella en la cual se quiere precisar el nivel de asociación que presentan las variables, esto se determina gracias al cálculo del coeficiente de correlación.

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación.

La investigación se consideró de tipo básica, la cual servirá para generar conocimiento nuevo de las variables y dimensiones en cuestión en la localidad donde se aplique, así como analizar y ahondar más en temas teóricos concernientes a las variables estudiadas y sus respectivas dimensiones. Tal como indica Ñaupas et al. (2018) la investigación básica es aquella que sirve de cimiento para otras investigaciones como la investigación aplicada, ya que está orientada a generar conocimiento

El diseño fue no experimental, lo que significa que no se buscó la manipulación ni el control de forma deliberada de las variables que se han planteado en el estudio, por el contrario, el manejo de las variables ha sido tratada en concordancia con las intervenciones de cada encuestado, asegurando en lo más mínimo que no se hayan alterado o modificado de ninguna forma. Hernández et al. (2014) explica como la investigación no experimental tiene mayor validez para generalizar resultados a otros individuos y situaciones similares.

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable liderazgo transformacional:** Para el análisis y estudio de dicha variable se tuvo en cuenta a Bass y Avolio (2006), quienes definen el liderazgo

transformacional como un liderazgo de motivación buscando maximizar esfuerzos y que cada persona de lo mejor de sí, a través de la estimulación de la conciencia del personal. Esto a mediano o largo plazo dará efectos positivos en la organización ya que se van a producir cambios a nivel psicológico en cada persona y también a nivel grupal y social en la interacción con sus compañeros.

Las dimensiones que se tomaron en consideración para la presente variable fueron motivación inspiracional, estimulación intelectual, influencia idealizada y consideración individual.

**Variable desempeño docente:** Según Zabalza (2005) define el desempeño docente como aquellas competencias que el docente ha adquirido producto del proceso de enseñanza aprendizaje.

Las dimensiones que se consideraron para dicha variable fueron capacidad laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

La investigación estuvo conformada por los 35 educadores que conforman la plana docente coordinadores y directivos de la institución, pertenecientes al nivel secundario del distrito de Pullo. Según Sánchez et al. (2018), la población hace referencia a un conjunto de personas que cuentan con ciertas características similares que son identificadas en una región a la cual se va a estudiar.

#### **Criterio de inclusión**

Docentes de la institución en estudio.

Docentes nombrados y contratados.

#### **Criterio de exclusión**

Trabajadores administrativos no forman parte del estudio.

Docentes de otros niveles como primaria e inicial.

#### **Muestra**

En la investigación no se calculó el tamaño de la muestra, ya que se hizo una investigación censal, la cual ha considerado a la totalidad de la plana docente



que abarca a 35 docentes. Armijo et al. (2021), delimitan el concepto como un grupo perteneciente a la población, dicho grupo debe cumplir ciertas características, las mismas que van a depender de lo que se quiera investigar y de los objetivos que se han planteado, además de ello mencionan que se tiene que evaluar el presupuesto y tiempo con el que se cuenta.

### **Muestreo**

No se usaron técnicas de muestreo, porque la investigación fue de carácter censal, ya que se trabajó con el 100% de la población, es decir los 35 docentes del colegio. Baena (2017), establece que es el procedimiento mediante el cual se selecciona a ciertos elementos que cumplen determinadas características y son representativos de toda la población, por lo que genera ventaja en términos de costo y tiempo.

### **Unidad de análisis**

Con respecto a la unidad de análisis, fue cada docente. Cohen y Gómez (2019), lo referencian como el objeto que será estudiado y de quien se espera obtener datos concernientes a un problema que lo involucra.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En el proceso investigativo se empleó la encuesta como la técnica a usar para recopilar la data, esto se realizó por intermedio de la elaboración de un instrumento llamado cuestionario que contenían preguntas relacionadas a las variables de estudio, desarrollado tomando como base la matriz de operacionalización correspondiente y siendo validado mediante juicio de tres expertos. Para poder analizar dichos instrumentos se hizo uso de la escala politómica o de Likert. Donde se asignaron valores numéricos a las respuestas. En cada escala del instrumento se determinó que el valor 5 va a corresponder a la respuesta “siempre”, el valor 4 a “casi siempre”, el valor 3 a “a veces”, con respecto al valor 2 le corresponde “casi nunca” y el valor 1 a “nunca”.

El primer instrumento que se utilizó para la medición de la variable liderazgo transformacional, planteó un total de 24 preguntas o ítems y para su validación se efectuó mediante juicio de expertos, quienes estaban integrados por dos

magísteres y un doctor quienes verificaron y dieron visto bueno a la pertinencia, relevancia, así como la claridad de cada uno de los ítems planteados, donde se pudo alcanzar un dictamen positivo.

En lo referente a la confiabilidad, esta se realizó mediante la aplicación de la prueba piloto hacia una totalidad de 13 participantes, seguido se realizó la verificación de la confiabilidad obteniéndose así un valor de 0.996, con lo que se demostró que el instrumento cumplía los requisitos para ser confiable.

En referencia a la segunda variable, se realizó con un total de 24 ítems que abordan las 4 dimensiones propuestas para el desempeño docente, estos fueron sometidos a la prueba de validez mediante el juicio de expertos, evidenciándose de esta manera que el instrumento es aplicable. En lo que refiere a la confiabilidad, se hizo uso del Alfa de Cronbach, del cual se obtuvo un valor de 0.965, el mismo que dio como resultado que el instrumento era fiable para el recojo de los datos.

### **3.5. Recolección de datos**

Para tal efecto, se elaboró un formulario de Google (<https://forms.gle/ULvGUgRkYoEQLDP96>), el mismo que se hizo llegar a todos los docentes involucrados en el estudio que conformaron la población total, para esto se coordinó con el director de la institución, dando así el consentimiento para poder abordar nuestra investigación en dicha casa de estudios.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para realizar el análisis estadístico de la investigación, inicialmente se llevó a cabo el análisis descriptivo a fin de ordenar y sistematizar nuestros datos recabados, por lo que se hizo uso de tablas y figuras para poder representar de una manera más detallada y minuciosa las características de la población de estudio.

Además de ellos se continuó el estudio mediante el análisis estadístico y en lo que respecta a dicho análisis se hizo uso del Rho de Spearman a fin de contrastar las hipótesis planteadas, los mencionados procedimientos se llevaron a cabo gracias al uso del software estadístico SPSS.

### **3.7. Aspectos éticos**

En el desarrollo del trabajo investigativo, se ha dado la importancia necesaria al respeto y consideración tanto para el investigador como para los encuestados. Se ha garantizado la discreción con los datos recabados de los participantes, quienes se involucraron al estudio de manera anónima, lo mismo que ha contribuido a la honestidad y transparencia en los resultados del estudio. Asimismo, se valorado y respetado el trabajo y los aportes de diferentes autores involucrados en el presente estudio, citándolos y referenciándolos pertinentemente, esto permite reconocer su contribución al conocimiento existente. Finalmente, los datos recogidos a través de los instrumentos no han tenido alteración ni manipulación por lo que competen a datos reales.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

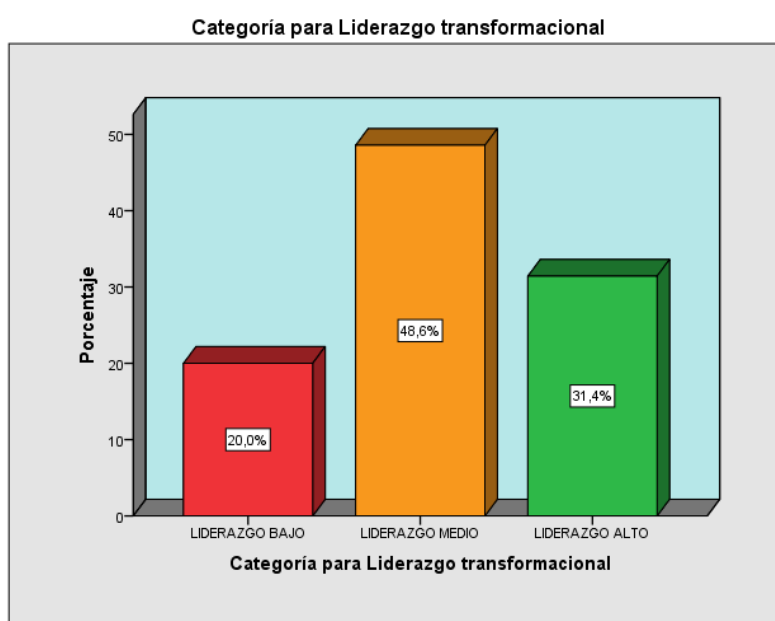
En la Tabla 1 y Figura 1 se ha podido establecer que 17 de los docentes encuestados perciben el Liderazgo transformacional como medio, es decir, el 48.6% del total, mientras que solo 7 colaboradores, es decir, el 20% perciben el Liderazgo transformacional como bajo. Se aprecia una diferencia sustantiva entre aquellos que perciben el Liderazgo como medio y los que perciben el Liderazgo como bajo.

**Tabla 1**

*Percepción del Liderazgo transformacional en una Institución pública del distrito de Pullo.*

Percepción del Liderazgo transformacional	Frecuencia	Porcentaje
LIDERAZGO BAJO	7	20,0
LIDERAZGO MEDIO	17	48,6
LIDERAZGO ALTO	11	31,4
Total	35	100,0

**Figura 1.** Percepción del Liderazgo transformacional en una Institución pública del distrito de Pullo.



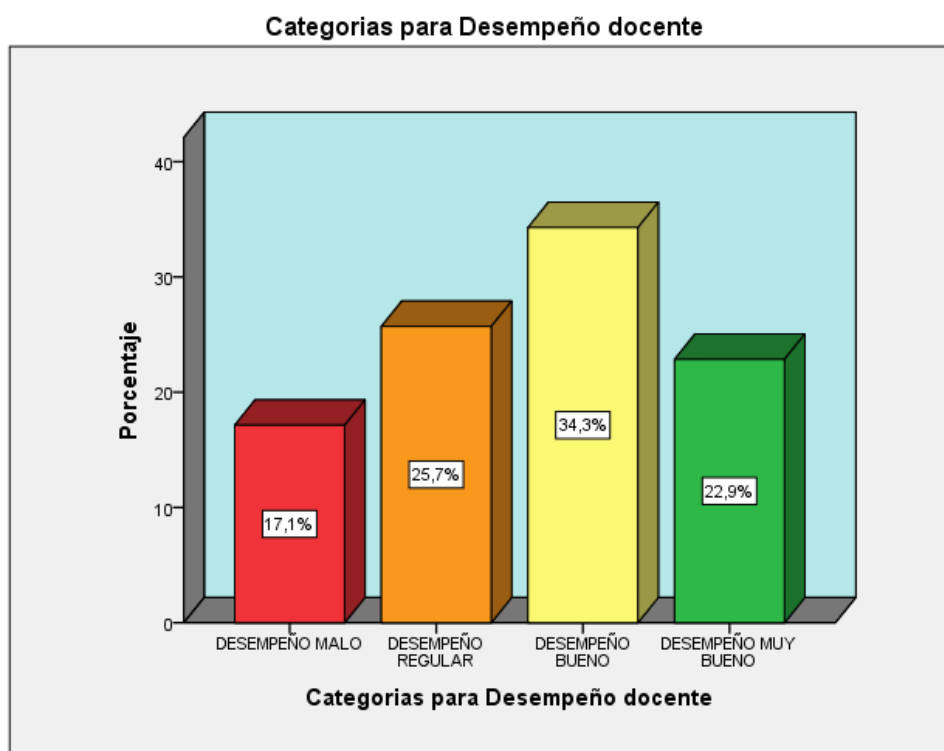
En la Tabla 2 y Figura 2, se puede observar que el número de trabajadores con Desempeño bueno es de 12, estos constituyen el 34.3% del total. Por otro lado, los trabajadores con Desempeño malo son tan solo 6, ellos simbolizan el 17.1% del total de personas encuestadas. Se puede considerar una disparidad significativa entre los educadores que mencionan que el desempeño es bueno en contraposición con los que mencionan que el desempeño tiende a ser malo.

**Tabla 2**

*Desempeño docente en una Institución pública del distrito de Pullo*

<i>Desempeño docente</i>	Frecuencia	Porcentaje
DESEMPEÑO MALO	6	17,1
DESEMPEÑO REGULAR	9	25,7
DESEMPEÑO BUENO	12	34,3
DESEMPEÑO MUY BUENO	8	22,9
Total	35	100,0

**Figura 2** Desempeño docente en una Institución pública del distrito de Pullo



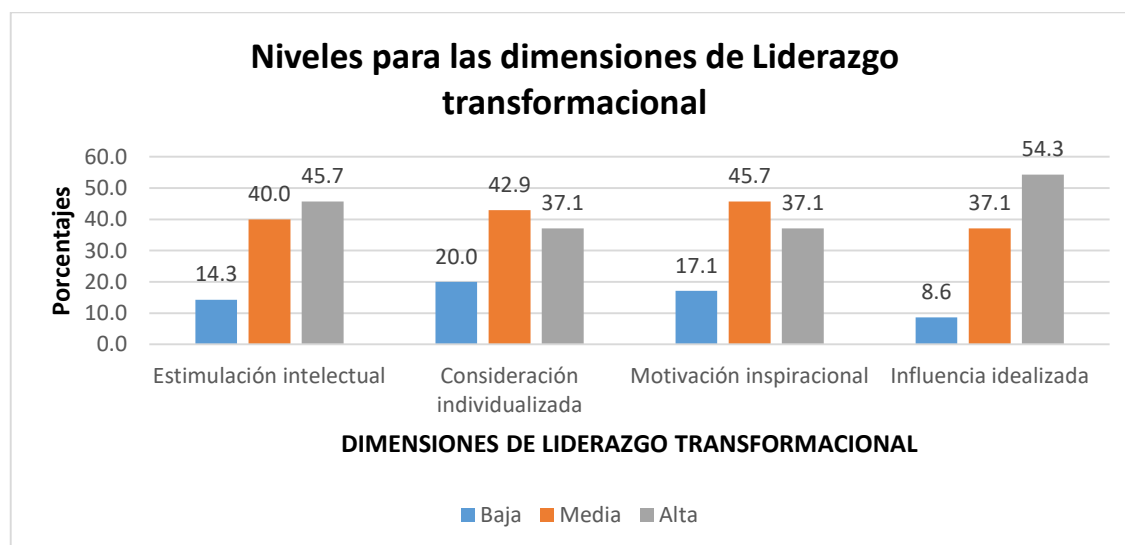
Respecto a las dimensiones de la variable Liderazgo transformacional, se puede observar en la Tabla 3 y Figura 3, que las cantidades de docentes que perciben la Estimulación intelectual como alta son 16 que representan el 45.7%, mientras que los que perciben la Consideración individualizada como media son 15, que representan el 42.9%; por otro lado, el 54.3%, es decir 19 docentes perciben la Influencia individualizada como alta y 16 docentes que son el 45,7% perciben la Motivación inspiracional como media. Asimismo, se puede observar que solo 5 docentes, es decir, el 14.3% señalan que la Estimulación intelectual es baja, respecto a la Consideración individualizada, solo 7 docentes percibieron que es baja, también solo 6 docentes correspondientes al 17.1% percibieron que la Motivación inspiracional es baja; finalmente, solo 3 docentes percibieron la Influencia individualizada como baja.

**Tabla 3**

*Niveles para las dimensiones de la variable Liderazgo transformacional.*

	Estimulación intelectual		Consideración individualizada		Motivación inspiracional		Influencia idealizada	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Baja	5	14,3	7	20,0	6	17,1	3	8,6
Media	14	40,0	15	42,9	16	45,7	13	37,1
Alta	16	45,7	13	37,1	13	37,1	19	54,3

**Figura 3** Niveles para las dimensiones de la variable Liderazgo transformacional



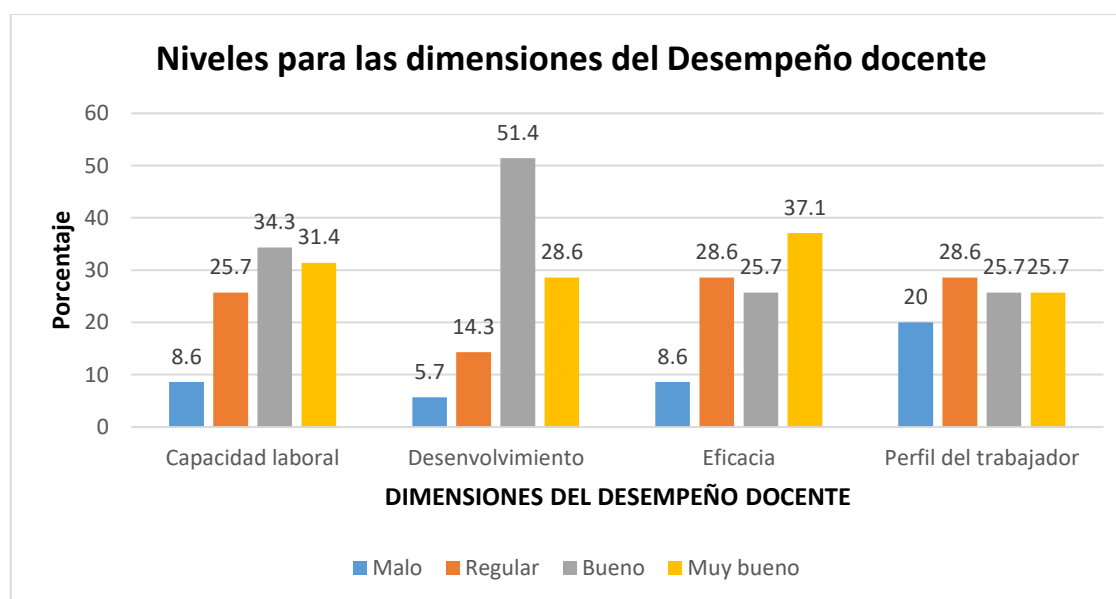
Concerniente a las dimensiones de la variable Desempeño docente, se puede observar en la Tabla 4 y Figura 4, que los docentes que perciben la Capacidad laboral como buena son 12, que corresponden al 34.3%; mientras que los que perciben el Desarrollo como bueno son 18, que representan el 51.4%; por otro lado, el 37.1%, es decir 13 docentes perciben la Eficacia como muy buena y 10 docentes que son el 28.6% perciben el Perfil del trabajador como regular. Asimismo, se puede visualizar que solo 3 docentes, es decir, 8.6% manifiestan que la Capacidad laboral es mala, respecto al Desarrollo, solo 2 docentes percibieron que es mala, también podemos ver que 3 docentes correspondientes al 8.6% percibieron que la Eficacia es mala; finalmente, solo 7 docentes percibieron el Perfil del trabajador como malo.

**Tabla 4**

*Niveles para las dimensiones de la variable Desempeño docente.*

	Capacidad laboral		Desarrollo		Eficacia		Perfil del trabajador	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Malo	3	8,6	2	5,7	3	8,6	7	20,0
Regular	9	25,7	5	14,3	10	28,6	10	28,6
Bueno	12	34,3	18	51,4	9	25,7	9	25,7
Muy bueno	11	31,4	10	28,6	13	37,1	9	25,7

**Figura 4** Niveles para las dimensiones de la variable Desempeño docente.



## 4.2. Análisis estadístico

### Prueba de hipótesis

#### Hipótesis general:

H<sub>i</sub>: Existe relación directa y muy fuerte entre el Liderazgo transformacional y el Desempeño docente en una institución pública del distrito de Pullo.

H<sub>0</sub>: No existe relación directa ni muy fuerte entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en una institución pública del distrito de Pullo.

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: 5%

Estadístico de prueba: Rho Spearman

Como se observa en la tabla 5, el valor de la significancia bilateral = 0,026 es menor al límite establecido de 0,05 y por la regla de decisión se establece que existe suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, la cual indica que, existe relación entre el Liderazgo transformacional y el Desempeño docente. De la misma forma, se ha obtenido el valor de Rho = 0,375, que es un valor mayor a cero, lo cual corrobora que la relación existente es positiva o directa entre las dos variables, del mismo modo, este valor previo indica que la dicha relación existente entre las variables es de intensidad débil y no muy fuerte como se había planteado inicialmente.

**Tabla 5**

*Prueba para las variables Liderazgo transformacional y Desempeño docente en una Institución pública del distrito de Pullo.*

		Categoría para Liderazgo transformacional	Categorías para Desempeño docente
Categoría para Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	<b>0,375</b>
	Sig. (bilateral)	.	<b>0,026</b>
	N	35	35
Categorías para Desempeño docente	Coeficiente de correlación	0,375	1,000
	Sig. (bilateral)	0,026	.
	N	35	35



### Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación directa y moderada entre la motivación inspiracional y el desempeño docente en una institución pública del distrito de Pullo.

Ho: No existe relación directa ni moderada entre la motivación inspiracional y el desempeño docente en una institución pública del distrito de Pullo.

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: 5%

Estadístico de prueba: Rho Spearman.

Como se aprecia en la tabla 6, el valor de la significancia bilateral = 0,118 es mayor al límite establecido de 0,05 y por la regla de decisión se establece que existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis de investigación y en consecuencia aceptar la hipótesis nula, la misma que nos indica que, no existe relación entre la dimensión Motivación inspiracional y el Desempeño docente en una institución pública del distrito de Pullo.

### Tabla 6

*Prueba para la dimensión Motivación inspiracional y la variable Desempeño docente en una Institución pública del distrito de Pullo.*

		Niveles para Motivación Inspiracional	Niveles para Desempeño docente
Niveles para Motivación Inspiracional	Coefficiente de correlación	1,000	0,269
	Sig. (bilateral)	.	0,118
	N	35	35
Niveles para Desempeño docente	Coefficiente de correlación	0,269	1,000
	Sig. (bilateral)	0,118	.
	N	35	35

## Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación directa moderada entre la estimulación intelectual y el desempeño docente en una institución pública del distrito de Pullo.

Ho: No existe relación directa ni moderada entre la estimulación intelectual y el desempeño docente en una institución pública del distrito de Pullo.

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: 5%

Estadístico de prueba: Rho Spearman

Como se puede observar en la tabla 7, el valor de la significancia bilateral = 0,054 es mayor a 0,05 por lo que, según la regla de decisión, podemos establecer que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis de trabajo y aceptar la hipótesis nula, esta misma nos indica que, no existe relación entre la dimensión Estimulación intelectual y el Desempeño docente en una institución pública del distrito de Pullo.

### Tabla 7

*Prueba para la dimensión Estimulación intelectual y la variable Desempeño docente en una Institución pública del distrito de Pullo.*

		Niveles para la Estimulación intelectual	Niveles para Desempeño docente
Niveles para la Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	1,000	0,329
	Sig. (bilateral)	.	0,054
	N	35	35
Niveles para Desempeño docente	Coefficiente de correlación	0,329	1,000
	Sig. (bilateral)	0,054	.
	N	35	35

### Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación directa y fuerte entre la consideración individual y el desempeño docente en una institución pública del distrito de Pullo.

Ho: No existe relación directa ni fuerte entre la consideración individual y el desempeño docente en una institución pública del distrito de Pullo.

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: 5%

Estadístico de prueba: Rho Spearman

En la tabla 8, la significancia bilateral = 0,043 es menor al límite establecido de 0,05 y por la regla de decisión podemos decir que hay evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y en consecuencia aceptar la hipótesis de investigación, la misma que nos indica que, existe relación entre la dimensión Consideración individual y la variable Desempeño docente. Así mismo, se ha obtenido el valor de Rho = 0,344, que es un valor mayor a cero, esto corrobora que hay una relación positiva o directa entre dicha dimensión y la variable Desempeño docente, también este valor precisa que la relación entre la mencionada dimensión y la variable es débil y no muy fuerte como se había planteado en un inicio.

#### Tabla 8

*Prueba para la dimensión Consideración individual y la variable Desempeño docente en una Institución pública del distrito de Pullo.*

		Niveles para Consideración individual	Niveles para Desempeño docente
Niveles para Consideración individual	Coeficiente de correlación	1,000	0,344
	Sig. (bilateral)	.	0,043
	N	35	35
Niveles para Desempeño docente	Coeficiente de correlación	0,344	1,000
	Sig. (bilateral)	0,043	.
	N	35	35

#### Hipótesis específica 4

Hi: Existe relación directa y moderada entre la influencia idealizada y el desempeño docente en una institución pública del distrito de Pullo.

Ho: No existe relación directa ni moderada entre la influencia idealizada y el desempeño docente en una institución pública del distrito de Pullo.

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: 5%

Estadístico de prueba: Rho Spearman.

En la tabla 9, la significancia bilateral = 0,027 es menor al límite establecido de 0,05; por lo tanto, la regla de decisión permite decir que hay evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y en consecuencia aceptar la hipótesis de trabajo, la misma que nos indica que, existe relación entre la mencionada dimensión y la variable de estudio. Así mismo, se ha obtenido el valor de Rho = 0,375, que es un valor mayor a cero, esto corrobora que hay una relación directa entre la dimensión planteada y la variable Desempeño docente, también este valor nos indica que la relación existente es débil y no moderada como se había planteado inicialmente.

**Tabla 9**

*Prueba para la dimensión Influencia idealizada y la variable Desempeño docente en una Institución pública del distrito de Pullo.*

		Niveles para Influencia idealizada	Niveles para Desempeño docente
Niveles para Influencia idealizada	Coefficiente de correlación	1,000	0,375
	Sig. (bilateral)	.	0,027
	N	35	35
Niveles para Desempeño docente	Coefficiente de correlación	0,375	1,000
	Sig. (bilateral)	0,027	.
	N	35	35

## V. DISCUSIÓN

La investigación realizada tiene en cuenta la trascendencia del liderazgo en el desarrollo de destrezas y capacidades de los educadores para que logren un desempeño óptimo en su labor dentro del aula. Para confirmar lo dicho anteriormente se ha tomado en cuenta estudios previos a manera de dar mayor trascendencia y realce, para lo que se tuvo en cuenta estudios nacionales e internacionales. Se trabajó con dos variables fundamentales en estos tiempos para el mejoramiento de la educación del país.

Según Baena (2017), la contextualización que se realiza con ayuda de los antecedentes internacionales, nacionales y locales permite generar una visión más profunda sobre el tema a realizar o investigar, al ser un paso previo al estudio va a permitir generar una mayor perspectiva y obtener conocimiento de lo que se ha escrito anteriormente con respecto al tema. También nos indica que el estudio se basa en un determinado lugar y situación por lo que es pertinente realizar la contextualización del mismo.

En referencia a la hipótesis general, la investigación planteó que el liderazgo transformacional se relaciona de manera directa y muy fuerte con el desempeño docente, los resultados obtenidos mediante el análisis estadístico con el Rho de Spearman evidenciaron que, la significancia bilateral (sig.) fue de 0,026 menor al límite de 0,05 lo que nos permite poder rechazar la hipótesis nula, además de ello se puede interpretar que hay relación directa entre dichas variables. Así mismo se obtuvo un valor positivo el cual asciende a  $Rho = 0,375$ , dicho resultado demuestra que la relación existente entre las dos variables es de naturaleza positiva o directa y de intensidad débil. Así mismo la percepción del liderazgo transformacional estuvo en un nivel medio para 17 encuestados representando el 48.6% del total y de un nivel alto para 11 docentes representando el 31.4% del total, por su parte Altamirano (2019) nos indica en su estudio que un 33% de los encuestados perciben un liderazgo regular frente a un 6,7% que percibe el liderazgo en un nivel bajo, además de ello se estableció que la relación que se encontró entre las variables liderazgo y desempeño fue positiva o directa y de intensidad moderada con una significancia (sig.) de 0.033 y un  $Rho = 0.551$ , estos datos fueron semejantes a los encontrados en la presente investigación, la misma que muestra

que ambas variables se relacionan de manera directa o positiva pero de intensidad débil con una significancia (sig.) de 0.026 y un  $Rho = 0.375$ . Altamirano indica también que, para la construcción de un liderazgo transformacional, los directivos deben de asumir su rol y deberes, además deben motivar el trabajo de los docentes de esta manera ellos podrán involucrarse. Por otro lado, Pérez (2017) nos dice que hay un 76.4% de docentes que indican que el liderazgo es poco adecuado y un 17,1% que indican que el liderazgo tiene un nivel adecuado, además de ello indica que la relación entre ambas variables fue directa y significativa con una significancia (sig.) de 0,000 y un  $Rho = 0.752$ . Lo encontrado guarda equivalencia con las bases conceptuales sobre Liderazgo transformacional del Bernard Bass, quien indica que el liderazgo transformacional genera un cambio en los seguidores, a tal punto de hacer que tomen conciencia de las metas de la institución y las adopten como metas propias, superando así intereses personales que cada docente tenga. Así mismo con respecto a la variable desempeño docente se obtuvo que un 34,3% de los encuestados menciona que el desempeño tiene un nivel bueno, mientras que un 25,7% indican que el desempeño tiene un nivel de regular. Dichos resultados son semejantes a los planteados por Panta (2018) con un nivel medio de 60,3% para el desempeño docente mientras que para un nivel alto se tiene un 37,1% del total. Siendo su significancia (sig.) de 0,000 lo que verifica que si hubo concordancia entre las variables y un  $Rho$  de 0,617 que precisa que la relación es positiva y moderada. Es importante mencionar que según las evidencias obtenidas y los resultados indagados es vital tener un liderazgo transformacional dentro de la institución ya que esto permitirá mejorar el desarrollo docente, fomentando el desarrollo de capacidades investigativas motivándolos a ser mejores cada día y a tomar como propios los objetivos institucionales.

Concerniente a los resultados obtenidos de la hipótesis específica 1, que pretendía encontrar la relación existente entre la dimensión motivación inspiracional y el desempeño docente, por lo que los resultados finales demostraron que no hay relación alguna entre la mencionada dimensión y la variable de estudio, ya que se obtuvo una significancia bilateral (sig.) de 0,118, la misma que es mayor al límite permitido de 0,05 por lo que permite rechazar la hipótesis de trabajo y se procede a aceptar la hipótesis nula, esta indica que no existe relación directa ni tampoco moderada entre la dimensión motivación inspiracional y la variable desempeño

docente, estos resultados difieren con los obtenidos por Pérez (2017), quien en su estudio concluye que si existe relación entre la mencionada dimensión y la variable de estudio. Su estudio presentó una significancia (sig.) de 0,000 que se encuentra dentro del límite permitido ( $<0,05$ ) la misma que indica que existe relación y un valor de  $Rho = 0,628$ , por lo que se puede concluir que la relación es directa o positiva y de nivel o intensidad moderada. Esto sugiere que cuando el director junto a su plana directiva desarrolla planes que involucren la motivación del docente junto a un coaching de liderazgo, se ven beneficiados en términos de la mejora de su rendimiento y desempeño en aula como docentes. Así mismo Panta (2018), concluye en su trabajo que si hay relación entre dicha dimensión y la variable de estudio obteniendo un 53.6% de encuestados que refieren que la motivación inspiracional se encuentra en un nivel medio y un 45,7% que mencionan que la motivación se ubica en un nivel alto, por lo que supone que hay correlación con el desempeño docente, así mismo se obtuvo una significancia bilateral (sig.) de 0,000 la misma que se ubica dentro de los límites establecidos ( $<0,05$ ) para indicar que hay relación, también se calculó un valor de  $Rho = 0,54$ , por lo que se puede decir que la relación es directa o positiva y de intensidad moderada. Además de ello Panta menciona en su estudio que los educadores deben desarrollar y mejorar sus habilidades blandas sobre todo las interpersonales, para que logren motivar a sus estudiantes, lo cual repercutirá en su práctica docente y brindará mejor desempeño. Ahora bien, es muy importante interpretar de manera correcta y con mucha prudencia los resultados a los que se arribaron en la investigación y además debemos tener en cuenta otros elementos que influyan y tiene repercusión ya sea de manera parcial o total, directa o indirectamente en la dimensión Motivación inspiracional.

Concerniente a la hipótesis específica 2, se planteó que existe relación directa y moderada entre la dimensión estimulación intelectual y el desempeño docente. Con respecto a los resultados a los que se arribaron, estos mostraron un valor de significancia (sig.) de 0,054 mayor a límite establecido de 0,05, la misma que indica que no existe relación alguna entre la mencionada dimensión y la variable en cuestión, con lo que se desestima la hipótesis planteada y se procede a aceptar la hipótesis nula ( $H_0$ ), esta indica que no hay relación entre dicha dimensión y la respectiva variable, estos resultados tienen concordancia con los

obtenidos por Altamirano (2019), quien indica en su estudio que no hay relación entre dicha dimensión con la variable, llegando a un 33% de encuestados que indican que la estimulación intelectual y el desempeño docente se ubican en un nivel regular y otro grupo de encuestados ubica a la mencionada relación en un nivel bajo. Así mismo en dicha investigación se obtuvo una significancia (sig.) de 0,064 mayor al límite establecido de 0,05 por tal motivo se resuelve descartar la hipótesis de trabajo y dar veracidad a la hipótesis nula, esta indica que no hay relación entre la dimensión estimulación intelectual y el desempeño docente. Si bien es cierto un liderazgo transformacional en la plana directiva repercutirá de manera significativo en el personal docente de la institución esto no es garantía de que se dé una estimulación intelectual en cada uno de ellos.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la hipótesis específica 3, que refiere a si existe una relación directa y fuerte entre la consideración individual y el desempeño docente, se ha evidenciado que si bien es cierto existe relación entre la dimensión mencionada y dicha variable, esta relación tiene una magnitud de intensidad débil según los valores estadísticos obtenidos como son la significancia (sig.) de 0,043 menor al límite establecido de 0.05 con lo que se comprueba que si existe relación y el  $Rho = 0,344$  que indica que la relación es directa o positiva pero de intensidad débil. Estos resultados se asemejan a los resultados obtenidos por Pérez (2017) quien menciona que la distribución porcentual para la consideración individual se presenta de la siguiente manera 7,1% de educadores indican una consideración individual inadecuada, de la misma forma un 57,1% de educadores mencionaron que la consideración individual se encuentra en un nivel poco adecuado mientras que un 35,7% de educadores perciben que la consideración individual se ubica en un nivel adecuado. Así mismo, los resultados obtenidos por Pérez evidenciaron que el valor de la significancia (sig.) fue de 0,000 menor al límite de 0,05 lo que indica que hay una relación entre la dimensión consideración individual y la variable el desempeño docente, el valor de  $Rho$  obtenido fue de 0,558 lo que se pudo interpretar como una relación directa o positiva y de intensidad moderada entre dicha dimensión y la variable en mención, dando así aceptación a la hipótesis de trabajo. Lo mencionado anteriormente está en concordancia con la teoría de Burns (1978) quien indica que un líder debe siempre tener la capacidad para estimular y motivar la creatividad, las nuevas ideas e innovadoras de sus



seguidores, así como ayudar a fortalecer sus metas brindando a todos un apoyo moral y empático. Así mismo Calizaya (2022) nos menciona que la relación entre la mencionada dimensión y la variable de estudio tienen un nivel calificado como bueno, esto debido a que cerca de la mitad de los encuestados (48%) indicaron percibir la consideración individual en dicho nivel, mientras que 84% de los encuestados de un total de 100 percibieron dicho nivel para el desempeño docente. Así mismo, el estudio de Calizaya obtuvo un valor de significancia (sig.) de 0,000 que indica que hay relación entre dicha dimensión y respectiva variable, por otro lado, el Rho tuvo un valor de 0,921 con lo que se concluye que la relación existente es directa o positiva y de intensidad muy alta. Lo que pone en evidencia que los educadores se sienten motivados y con la confianza necesaria para poder brindar sus opiniones y saber que van a ser escuchados y tomados en cuenta al momento de emitir alguna observación o idea. Dichos resultados a los que se arribaron en la investigación tienen base teórica en lo descrito por Bass y Avolio (1994) donde indica que una de las características o cualidades importantes dentro del liderazgo transformacional es que cada líder debe estar pendiente a cada uno de sus seguidores de manera individualizada o personalizada, esto con motivo de escuchar sus necesidades de brindar apoyo técnico o moral en cualquier dificultad que esté pasando dicho seguidor.

Para la hipótesis específica 4 mencionada en la presente investigación que hace referencia a que existe relación directa y moderada entre la influencia idealizada y el desempeño docente, se han obtenido los siguientes valores como los de significancia (sig.) iguales a 0,027 que son menores al límite establecido de 0,05 lo que nos indica que existe relación entre la mencionada dimensión y la variable desempeño docente, además de ello se obtuvo un valor de Rho = 0,375 que nos indica que la dimensión influencia idealizada y la variable desempeño docente se relacionan de manera directa o positiva con una intensidad débil o baja por lo que se acepta la hipótesis de trabajo. Estos resultados tienen similitud con los resultados obtenidos por Panta (2018), quien menciona que la relación entre la dimensión mencionada y la variable de estudio tiene un nivel medio correspondiente al 74,8% de los encuestados mientras que el 21,9% de encuestados indican que la influencia idealizada y el desempeño docente se encuentran en un nivel alto, así mismo Panta menciona que se obtuvo una

significancia (sig.) de 0,000 que demuestra que existe relación entre la dimensión y la variable de estudio y el valor de  $Rho = 0,506$  que demuestra que dicha relación es directa o positiva y de intensidad moderada. Dichos resultados muestran que la influencia idealizada genera en los docentes mayor seguridad en la toma de sus decisiones, a su vez mejora el desempeño y por ende su confianza en sí mismo.

Finalmente se puede decir que el liderazgo en un centro educativo que brinde la plana directiva y más aún el director juega un papel muy importante y trascendental en todo aspecto, pero sobre todo en lo referido al desempeño docente. Donde dicho director debe poseer habilidades y capacidades que le permitan ejercer su liderazgo con total normalidad, además de ello debe mostrar conductas y valores propios de un líder para enseñar a través del ejemplo a los demás educadores, de esta manera generar un cambio de actitud en cada uno de los educadores que tiene a su cargo. Esto con la finalidad de lograr las metas y objetivos planteados, así poder brindar a la comunidad la calidad educativa que merecen.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera.** Para la hipótesis general, se obtuvo un valor de sig = 0,026 menor a 0,05 y por la regla de decisión podemos establecer que existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, la cual indica que, existe relación entre el Liderazgo transformacional y el Desempeño docente. De la misma forma, se ha obtenido el valor de Rho = 0,375, que es un valor mayor a cero, lo cual corrobora que hay una relación directa entre las dos variables, asimismo, este valor Rho = 0.375 indica que la relación entre las variables es débil y no muy fuerte. Por lo tanto, se demostró que, si mejora el Liderazgo transformacional del director y de la plana directiva, ergo mejora el desempeño de los docentes dentro de las aulas.

**Segunda.** Para el caso de la hipótesis específica 1, se presentó un valor sig = 0,118 mayor a 0,05 y por la regla de decisión podemos establecer que existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis de investigación y aceptar la hipótesis nula, la misma que nos indica que, no existe relación entre la dimensión Motivación inspiracional y el Desempeño docente.

**Tercera.** Para el caso de la hipótesis específica 2, se encontró un valor sig = 0,054 mayor a 0,05 por lo que, según la regla de decisión, podemos establecer que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis de trabajo y aceptar la hipótesis nula, esta misma nos indica que, no existe relación entre la dimensión Estimulación intelectual y el Desempeño docente.

**Cuarta.** En el caso de la hipótesis específica 3, se presentó una sig = 0,043 menor a 0,05 y por la regla de decisión podemos decir que existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, la misma que nos indica que, existe relación entre la dimensión Consideración individual y la variable Desempeño docente en una institución pública del distrito de Pullo. Así mismo, se ha obtenido el valor de Rho = 0,344, que es un valor mayor a cero, esto corrobora que hay una relación directa entre dicha dimensión y la variable Desempeño docente,

asimismo, este valor  $Rho = 0,344$  nos indica que la relación entre la dimensión y la variable es débil y no muy fuerte. Por consiguiente, se demostró que, si se trabaja más en la consideración individual que tiene cada líder dentro del colegio con cada docente al escuchar sus ideas, al darle ánimos para seguir adelante, entonces se podrá mejorar y fortalecer el desempeño de cada docente.

**Quinta.** Para la hipótesis específica 4, se consiguió una  $sig = 0,027$  menor a  $0,05$ ; por lo tanto, la regla de decisión permite decir que existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, la misma que nos indica que, existe relación entre la dimensión Influencia idealizada y la variable Desempeño docente en una institución pública del distrito de Pullo. Así mismo, se ha obtenido el valor de  $Rho = 0,375$ , que es un valor mayor a cero, esto corrobora que hay una relación directa entre la dimensión planteada y la variable Desempeño docente, asimismo, este valor  $Rho = 0,375$  nos indica que la relación existente es débil y no moderada. Por tal motivo, se puede decir que si el director junto a la plana directiva o coordinadores de área mejorar la influencia idealizada que posee cada docente respecto de los líderes dentro del colegio, entonces se podrá mejorar de cierta manera el desempeño docente.

## **VII. RECOMENDACIONES**

**Primera.** Al director y plana directiva, que se organicen charlas y talleres de coaching, habilidades blandas y liderazgo adaptativo para fortalecer el empoderamiento institucional.

**Segunda.** A la plana directiva y docentes pertenecientes al estudio, se sugiere poner mayor énfasis en la planeación estratégica; sobre todo en la visión misión y los valores como parte de nuestra práctica docente de manera permanente.

**Tercera.** A los docentes de la institución se sugiere desarrollar capacidades de investigación, desarrollo e innovación para mejorar el desempeño docente; mediante proyectos innovadores y productivos.

**Cuarta.** Al director de la institución educativa que brinde facilidades o adapte los métodos y estrategias usadas en la institución a las capacidades de cada docente para mejorar la consideración individual de cada educador y esto tenga repercusión en su desempeño docente.

**Quinta.** Al director y plana directiva que desarrollen sus habilidades blandas y de liderazgo, esto a través de capacitaciones. Con el fin de mejorar la influencia idealizada y a su vez repercuta en el desempeño de los docentes dentro de las aulas.

## REFERENCIAS

- Armijo, I., Aspillaga, C., Bustos, C., Calderón, A., Cortés, C., Fossa, O., Melipillan, R., Sánchez, A. y Vivanco, A. (2021). Manual de metodología de investigación 2021. Universidad del desarrollo. <https://psicologia.udd.cl/files/2021/04/Metodolog%C3%ADa-PsicologiaUDD-2-1.pdf>
- Altamirano, F. (2019). Liderazgo transformacional y desempeño docente de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018
- Baena, G. (2017). Metodología de la Investigación. Tercera edición. Editorial Patria.
- Bass, B. (1981). Transformational Leadership.
- Bass, B. y Avolio (2006). Manual for the multifactor leadership questionnaire. Consulting Psychologist Press. Palo Alto. California. Estados Unidos.
- Bass, B. (2007). Dos décadas de investigación y desarrollo en Liderazgo Transformacional. Revista del Centro de Investigación de la Universidad La Salle, 25-41.
- Bass, B. & Avolio, B. (1997). Revised manual for the Multifactor Leadership Questionnaire. Palo Alto: Mind Garden.
- Bohórquez, B. (2004). "Comunicación Organizacional y Desempeño Laboral en Centros de Información y Archivo de Institutos Universitarios.
- Burns, J. (1978) Leadership. New York. Harper and Row.
- Calizaya, B. (2022). Incidencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente del nivel primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. En M. D. Dunnette y L. M. Hough (Eds.). Handbook of industrial and organizational psychology: Vol. 1. (pp. 687-732). 2ª edición. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.

- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recurso Humanos. Colombia: Mc Graw hill.
- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). Metodología de la investigación ¿Para qué? Editorial Teseo. <https://www.teseopress.com/metodologiadelainvestigacion/>
- Coindreau, R. (2022). Perfiles de Puesto: ¿qué son?, ¿cómo hacerlos? Obtenido de Integratec: <https://bit.ly/2CWXYLo>
- Cortés, J. (2020). La evaluación del rendimiento de los servicios, del desempeño y carrera profesional horizontal.
- Danielson, C. (1996). The Framework for Teaching: Evaluation Instrument. Danielson Group.
- Escobar, M. (2005). LAS COMPETENCIAS LABORALES: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? Obtenido de <https://bit.ly/3Uandj0>
- Espinoza, G. (2014). Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio Bachillerato Ciudad de Portovelo. Brasil.
- Farooqui, M., & Nagendra, A. (2014). The impact of person organization fit on job satisfaction and performance of the employees. Procedia Econ. Financ.
- Gonzales, A. (2013). liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la U.E.E. José Tadeo Monagas
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014) Metodología de la Investigación. 6ta Edición. Mc Graw Hill.
- Hordos. (2018). " What is the Definition of Job Performance?". Obtenido de <https://bit.ly/3N5CQng>
- Huillca, B. (2015). Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico

- Jaramillo, V. & Fierro, I. (2016). Análisis del liderazgo transformacional y su importancia en tiempo de crisis. PODIUM.
- Jiménez, C. (2014). Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada. Colombia
- León, A. (2018). El liderazgo transformacional y el desempeño del docente en las instituciones educativas con jornada escolar completa en Abancay – 2017.
- Lussier, R., & Achua, C. (2015). Leadership: Theory, Application & Skill Development (6ta ed.). California, Estados Unidos: Prentice Hall.
- Manene, L. (2013). Eficacia, eficiencia y efectividad en el desempeño del trabajo. Obtenido de <https://bit.ly/3NRVxx7>
- Mendoza, M., Ortiz, M., & Parker, H. (2007). Dos décadas de investigación y desarrollo en liderazgo transformacional. Revista del centro de Investigación, 25 - 41.
- Molero, F., Recio, P., & Cuadrado, I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. Psicothema.
- Monteza - Palacios, M. (2017). Liderazgo transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de educación inicial del distrito de Chiclayo-2016. Lima: Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación.
- Montoya, A. (2009). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del Capital Humano. Visión de futuro. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935472005>
- Ñaupas, H., Palacios, J., Valdivia, M. & Romero, H. (2018) Metodología de la investigación. 5ta Edición. Ediciones de la U.
- Northouse, P. (1997). Leadership: Theory and Practice



- Orellana. (2020). "Evaluación de desempeño". Economipedia. Obtenido de <https://bit.ly/3QhHgdL>
- Oviedo, P. E. (2014). Investigaciones y desafíos para la docencia del siglo XXI. Primera Edición. Editorial Kimpres. Colombia. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/fceunisalle/20170117032546/investigacion.pdf>
- Panta, R. (2018). El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente de la Escuela Superior de Música Pública "José María Valle Riestra", Piura 2018.
- Pavalache, M. (2014). Organizational citizenship behavior, work satisfaction and employees personality. Sci. Direct Procedi Soc. Behav.
- Pérez, M. (2017). El Liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru.
- Proaño, A. (2022). Modelo de Liderazgo Transformacional Directivo para Fortalecer el Desempeño Docente en una U. E. P. de Guayaquil-Ecuador.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). Comportamiento Organizacional (17° ed.). Pearson
- Robbins, T., & Timothy (2013). Comportamiento Organizacional". México: Pearson. Obtenido de <https://bit.ly/3QhHXDT>
- Rodríguez, L. A., Escobar, M. C., Aveiga, V. I., & Durán, U. C. (2019). Formative strategy and development of the teaching competence named managing the family educational orientation, in junior high school education. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600277>
- Salazar, M. (2006) El liderazgo transformacional ¿Modelo para organizaciones educativas que aprenden? UNI revistas Vol 1. <http://online.aliat.edu.mx/adistancia/Liderazgo/LecturasFalt/LIDERAZGO-TRANSFORMACIONAL-EJEMPLO4.pdf>

- Sánchez, H., Reyes, C., Mejía K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística.
- Snell, S., & Bohlander, G. (2013). Administración de Recursos Humanos. México: Cengage Learning.
- Tamayo, M. (2002) El proceso de la Investigación científica. 4ta Edición. Noriega editores.
- Vergara, M. (2016). Teaching practice. A study from the meanings. Revista Cumbres.
- Victores, N. (2019). Liderazgo transformacional y desempeño docente en la unidad educativa Guayaquil - Ecuador, 2018
- Zabalza, M. (2005) Competencias docentes. Universidad Santiago de Compostela.  
<https://universitologia.files.wordpress.com/2011/02/>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Según Bass (1985) el liderazgo transformacional es aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan, y como consecuencia se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad.	La variable liderazgo transformacional considera 4 dimensiones de las cuales se desprenden 12 indicadores, los cuales general a su vez 24 ítems para ser respondidos con la escala de Likert	ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL	IMAGINACIÓN	ESCALA ORDINAL Escala politómica ESCALA DE LIKERT  5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca
				CREATIVIDAD	
				INNOVACIÓN	
			CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	COMUNICACIÓN INDIVIDUAL	
				RECONOCIMIENTO DE NECESIDADES	
				RECOMENDACIONES	
			MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	INCENTIVOS Y RECOMPENSAS	
				OPTIMISMO Y ENTUSIASMO	
				CUMPLIMIENTO DE METAS	
			INFLUENCIA IDEALIZADA	ACTITUDES DE LOS LÍDERES	
				CONFIANZA BRINDADA	
				CARISMA	

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
DESEMPEÑO DOCENTE	Danielson (1996) define el desempeño laboral docente como el resultado observable de las acciones y comportamientos de un individuo en el entorno laboral.	La variable desempeño docente considera 4 dimensiones de las cuales se desprenden 12 indicadores, los mismos que generan a su vez 24 ítems para ser respondidos con la escala de Likert	CAPACIDAD LABORAL	CONOCIMIENTO DE SU FUNCIÓN	ESCALA ORDINAL Escala politómica ESCALA DE LIKERT  5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca
				SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	
				ADAPTACIÓN A LOS CAMBIOS	
			DESENVOLVIMIENTO	DESTREZA	
				DESEMPEÑO	
				RESPONSABILIDAD	
			EFICACIA	CUMPLIMIENTO	
				ENFOQUE DE OBJETIVOS	
				USO DE RECURSOS	
			PERFIL DEL TRABAJADOR	HABILIDADES COMUNICATIVAS	
				ACTITUDES	
				IDENTIFICACIÓN CON LA ENTIDAD	

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

#### DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA: .....

CARGO  DIRECTIVO  DOCENTE  ADMINIST SEXO  M  F

CONDICIÓN  N  C AÑOS DE SERVICIO.

ESTADO CIVIL  EDAD

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

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente.

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

Nº	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: Estimulación Intelectual</b>		1	2	3	4	5
1	Soluciona los problemas laborales de manera ingeniosa.	N	CN	AV	CS	S
2	Se le brinda el apoyo como trabajador para poder impulsar su imaginación para encontrar soluciones de manera original y eficaz.	N	CN	AV	CS	S
3	Es motivado en su creatividad por parte del director para proporcionar ideas que generen productividad.	N	CN	AV	CS	S
4	Se le refuerza su pensar de manera reflexiva, donde permita desarrollar estrategias creativas.	N	CN	AV	CS	S
5	Se le brinda estrategias para innovar en su trabajo.	N	CN	AV	CS	S
6	Cuenta con el apoyo del director para poder innovar ideas utilizadas anteriormente y así dar solución a problemas actuales.	N	CN	AV	CS	S
<b>DIMENSIÓN 2: Consideración individualizada</b>		1	2	3	4	5
7	Se atiende de manera personalizada sus necesidades como educador	N	CN	AV	CS	S

8	Se comunica con el líder de manera individual en un ambiente cómodo y/o acogedor para generar mejor diálogo	N	CN	AV	CS	S
9	Siente que es considerado y valorado en su lugar de trabajo	N	CN	AV	CS	S
10	El líder reconoce a cada trabajador como un individuo con distintas necesidades	N	CN	AV	CS	S
11	Se le escucha sus necesidades o dificultades para luego recibir la orientación adecuada de su líder	N	CN	AV	CS	S
12	Se le brinda recomendaciones acertadas para mejorar su función en el trabajo	N	CN	AV	CS	S
<b>DIMENSIÓN 3: Motivación Inspiracional</b>		1	2	3	4	5
13	Se le brinda recompensas como parte de la valoración que obtiene de su trabajo	N	CN	AV	CS	S
14	Es motivado e incentivado para el desarrollo de metodologías educativas	N	CN	AV	CS	S
15	Se siente con optimismo cuando el líder solicita información del cumplimiento de los objetivos institucionales	N	CN	AV	CS	S
16	Es impulsado de manera entusiasta o positiva para cumplir con su función	N	CN	AV	CS	S
17	El líder alienta e inspira a los demás para que cumplan sus metas y logren así ver más allá de sus propios intereses, para el bienestar de todo el grupo.	N	CN	AV	CS	S
18	El líder busca que todos estén implicados y motivados para cumplir con la visión establecida	N	CN	AV	CS	S
<b>DIMENSIÓN 4: Influencia idealizada</b>		1	2	3	4	5
19	El líder logra generar respeto con sus actitudes.	N	CN	AV	CS	S
20	El líder demuestra actitud propositiva frente a los problemas que se presentan dentro de la institución	N	CN	AV	CS	S
21	Se siente en confianza con su líder al momento de comunicar sus inquietudes	N	CN	AV	CS	S
22	El líder facilita una buena relación laboral entre todos, logrando así un clima agradable.	N	CN	AV	CS	S
23	El líder es capaz de fomentar la participación de manera carismática para generar resultados en la institución entre todos	N	CN	AV	CS	S
24	El líder tiene la capacidad de demostrar carisma en situaciones críticas y asume riesgos para la solución de problemas.	N	CN	AV	CS	S

## CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

### DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA: .....

CARGO  DIRECTIVO  DOCENTE  ADMINIST SEXO  M  F

CONDICIÓN  N  C AÑOS DE SERVICIO.

ESTADO CIVIL  EDAD

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

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente.

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

Nº	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: Capacidad Laboral</b>						
1	Considera que conoce sus funciones y procedimientos para ser un docente competente en su labor	N	CN	AV	CS	S
2	Considera ser una persona preocupada en seguir mejorando sus habilidades.	N	CN	AV	CS	S
3	Demuestra tener dominio pedagógico para solucionar inquietudes de los padres de familia, así como percibir si el estudiante está cumpliendo con sus obligaciones.	N	CN	AV	CS	S
4	Brinda soluciones acertadas para luego tomar decisiones que beneficien a la institución.	N	CN	AV	CS	S
5	Logra adaptarse a los cambios producidos por las nuevas tendencias	N	CN	AV	CS	S
6	Hace uso de las tic para generar nuevos métodos de enseñanza.	N	CN	AV	CS	S
<b>DIMENSIÓN 2: Desenvolvimiento</b>						
7	Considera tener destreza al momento de ejercer su función como docente.	N	CN	AV	CS	S



8	Maneja estrategias adecuadas para poder ayudar a sus estudiantes en su aprendizaje	N	CN	AV	CS	S
9	Muestra interés por el desempeño de los estudiantes.	N	CN	AV	CS	S
10	Demuestra actitud positiva para resolver dudas y analizar el cumplimiento de las obligaciones de cada estudiante.	N	CN	AV	CS	S
11	Fomenta la responsabilidad para el cumplimiento de tareas asignadas	N	CN	AV	CS	S
12	Desarrolla su labor como educador de manera responsable y ordenada	N	CN	AV	CS	S
<b>DIMENSIÓN 3: Eficacia</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	Planifica sus actividades según las necesidades de sus estudiantes logrando el cumplimiento de tareas con el tiempo adecuado.	N	CN	AV	CS	S
14	Cumple con la planificación curricular establecida, con la finalidad de lograr experiencias de aprendizaje deseable en el estudiante	N	CN	AV	CS	S
15	Está enfocado en los objetivos propuestos por la institución educativa donde actualmente labora	N	CN	AV	CS	S
16	Considera que la misión y visión de la institución están acorde con lo que desea alcanzar como educador	N	CN	AV	CS	S
17	Utiliza los recursos necesarios para que su desempeño laboral sea el más óptimo y pertinente.	N	CN	AV	CS	S
18	Utiliza los medios tecnológicos para una mejor coordinación en su trabajo y en su aula, logrando así disminuir el tiempo de respuesta.	N	CN	AV	CS	S
<b>DIMENSIÓN 4: Perfil del trabajador</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
19	Sabe manejar sus habilidades comunicativas como docente para un mejor entendimiento y organización con los estudiantes	N	CN	AV	CS	S
20	Mantiene una comunicación cordial y armoniosa con sus compañeros de trabajo	N	CN	AV	CS	S
21	Demuestra actitudes propias como respeto, disciplina y ética frente a sus alumnos y con cada uno de los padres de familia	N	CN	AV	CS	S
22	Como docente es capaz de mostrar empatía y predisposición frente a determinadas situaciones	N	CN	AV	CS	S
23	Puede trabajar en equipo con sus colegas para una organización ordenada y poder solucionar problemas en conjunto para la mejora de la institución educativa	N	CN	AV	CS	S
24	Considera que se identifica con los objetivos propuestos por parte de su equipo de trabajo.	N	CN	AV	CS	S

**GRACIAS POR TU VALIOSA COLABORACIÓN**

### Anexo 3. Validación de las variables:

#### Variable N° 1: Liderazgo transformacional

##### VALIDACIÓN DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

---

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

Apellidos y nombres del juez validador: Andrade Tapahuasco Blas Ruperto

Especialidad del validador: Profesor de Educación Secundaria

14 de Junio del 2023

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



---

Firma del Experto validador

##### VALIDACIÓN DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

---

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

Apellidos y nombres del juez validador: Chaparro López Olger Alexander

Especialidad del validador: Abogado y Licenciado en Educación - Secundaria

13 de Junio del 2023

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



---

Firma del Experto validador

## VALIDACIÓN DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

---

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

Apellidos y nombres del juez validador: Isasi Quispe Teófilo Mario

Especialidad del validador: Licenciado en Educación - Primaria

13 de Junio del 2023

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



---

Firma del Experto validador

## Variable N° 2: Desempeño docente

### VALIDACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

---

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

Apellidos y nombres del juez validador: Andrade Tapahuasco Blas Ruperto

Especialidad del validador: Profesor de Educación Secundaria

14 de Junio del 2023

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



---

Firma del Experto validador

## VALIDACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

---

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

Apellidos y nombres del juez validador: Chaparro López Olger Alexander

Especialidad del validador: Abogado y Licenciado en Educación - Secundaria

13 de Junio del 2023

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



---

Firma del Experto validador

## VALIDACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

---

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

Apellidos y nombres del juez validador: Isasi Quispe Teófilo Mario

Especialidad del validador: Licenciado en Educación Primaria

13 de Junio del 2023

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



---

Firma del Experto validador

## Anexo 4. Autorización de la Institución Educativa



### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
<b>Institución Educativa Relave</b>	
Nombre del Titular o Representante legal: <b>Diego Roberto Oscoco Ccahuancama</b>	
Nombres y Apellidos: <b>Diego Roberto Oscoco Ccahuancama</b>	DNI: <b>28994521</b>

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
<b>Liderazgo transformacional y el desempeño docente en una institución pública del distrito de Pullo, 2023</b>	
Nombre del Programa Académico: <b>Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación</b>	
Autor: Nombres y Apellidos <b>Eder Rioll Cucho Díaz</b>	DNI: <b>70656133</b>

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Relave, 15 de junio de 2023.

Firma:   
 **Diego Roberto Oscoco Ccahuancama**  
DNI: N° 28994521  
DIRECTOR

**Diego Roberto Oscoco Ccahuancama**

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

## Anexo 5. Confiabilidad de instrumentos

### Variable 1 Liderazgo transformacional

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	13	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	13	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad para la variable Liderazgo transformacional**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,959	24

### Variable 2 Desempeño docente

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	13	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	13	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad para la variable Desempeño docente**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,942	24