



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo transformacional y desempeño docente en una institución
educativa, Catacaos, Piura, 2023

TESIS PARA OBTENER GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Roman Lopez, Antonia (orcid.org/0000-0003-2420-5820)

ASESORES:

Mag. Amaya Cueva de Jurado, Monica del Rosario (orcid.org/0000-0002-7576-5097)

Dra. Cruz Montero, Juana Maria (orcid.org/0000-0002-7772-6681)

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

PIURA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedicó a mi madre por su ejemplo de vida que me brindo. A mi tía que descansa en los brazos del creador por su gran amor que demostró al educarme.

A mis tres hijos por darme el ánimo para culminar mi propósito.

Antonia.

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud al padre celestial por ser una partícula dentro del universo.

A mis asesores por su dedicación y colaboración constante para culminar nuestro trabajo en el tiempo indicado.

Antonia

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CRUZ MONTERO JUANA MARIA , AMAYA CUEVA DE JURADO MONICA DEL ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CATACAOS, PIURA, 2023.", cuyo autor es ROMAN LOPEZ ANTONIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 29 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JUANA MARIA CRUZ MONTERO DNI: 07545873 ORCID: 0000-0002-7772-6681	Firmado electrónicamente por: JCRUZMON el 07-08- 2023 15:35:43
MONICA DEL ROSARIO AMAYA CUEVA DE JURADO DNI: 17610952 ORCID: 0000-0002-7576-5097	Firmado electrónicamente por: ACUEVAMR el 08- 08-2023 08:13:23

Código documento Trilce: TRI - 0626699

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ROMAN LOPEZ ANTONIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CATACAOS, PIURA, 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
ROMAN LOPEZ ANTONIA DNI: 02820728 ORCID: 0000-0003-2420-5820	Firmado electrónicamente por: RROMANLO71 el 05- 08-2023 00:26:44

Código documento Trilce: INV - 1462410

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXIS	39

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Población y muestra	16
Tabla 2. Relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente	20
Tabla 3. Relación entre liderazgo transformacional dimensión preparación para el aprendizaje.	21
Tabla 4. Relación entre liderazgo transformacional dimensión enseñanza para el aprendizaje.	22
Tabla 5. Relación entre liderazgo transformacional dimensión relación. escuela, familia y comunidad.	23
Tabla 6. Relación entre liderazgo transformacional dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	24

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Correlación de variables	14

RESUMEN

El objetivo principal fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño educativo en una institución educativa del distrito de Catacaos. En esta investigación se usó el enfoque cuantitativo siendo el tipo de investigación básica con un diseño no experimental, correlacional descriptivo, de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 60 docentes, los instrumentos que se usaron para la recolección de datos fueron dos cuestionarios para medir cada una de las variables. Los resultados mostraron que el liderazgo transformacional no se relaciona con la preparación para el aprendizaje ya que el valor Rho fue 0.313 y el valor de significancia (0.015); no se relaciona también liderazgo transformacional con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente siendo el valor Rho 0,181 relación positiva media y el valor de su significancia(0.166). Asimismo podemos concluir que existe una correlación positiva entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente ya que el valor Rho fue 0.636 y el valor de significancia fue (0.000).

Palabras clave: Liderazgo transformacional, desempeño docente, enseñanza para el aprendizaje.

ABSTRACT

The main objective was to determine the relationship between transformational leadership and educational performance in an educational institution in the Catacaos district. In this research, the quantitative approach was used, being the type of basic research with a non-experimental, correlational, descriptive, cross-sectional design. The study population consisted of 60 teachers, the instruments used for data collection were two questionnaires to measure each of the variables. The results showed that transformational leadership is not related to learning preparation since the Rho value was 0.313 and the significance value (0.015); Transformational leadership is not also related to the development dimension of professionalism and teacher identity, with the Rho value being 0.181 as a mean positive relationship and the value of its significance (0.166). Likewise, we can conclude that there is a positive correlation between transformational leadership and performance. teacher since the Rho value was 0.636 and the significance value was (0.000).

Keywords: Transformational leadership, teaching performance, teaching for learning.

I. INTRODUCCIÓN

El liderato como programa es un elemento significativo en las instituciones que dirigen los esfuerzos e influencia a seres con el fin de alcanzar las metas absolutas para las que fueron establecidas. Es imprescindible contar con un liderazgo que se adapte a las carencias en las entidades es una forma de alcanzar las metas trazadas, así como de alcanzar el éxito y crecimiento sostenible. Por otro lado, no solo es importante el liderazgo, sino que se debe mirar el camino elegido por las organizaciones, midiendo así su capacidad para alcanzar las metas previstas.

El liderazgo directivo es crucial en situaciones de pobreza, desigualdad y exclusión en América Latina. La evidencia sistemática demuestra que los escolares más pobres y socialmente vulnerables tienen pocas posibilidades de permanecer en entidades escolares y obtener buenos alcances académicos, así tenemos que las entidades escolares públicas en Argentina, presentan los logros de formación más bajos en pruebas internacionales y nacionales, contribuyen a la creación de circuitos escolares de calidad diferenciada que refuerzan la segregación socioeconómica, el abandono escolar y los deficientes logros académicos. En este contexto, el directivo puede marcar la diferencia (Romero, 2021).

En el Perú según Barrientos et al. (2021), la EBR no entiende plenamente el alcance del liderazgo, en algunas instituciones educativas, la información, el liderazgo, el clima educativo, las expresiones, los gestos e idioma se integran de forma constante. Los guías y los liderados establecen vínculos permanentes, fomentando la paz, el entendimiento, la armonía y la esperanza de todos. Sin embargo, la realidad muestra lo contrario. En este contexto, el liderazgo y el ambiente corporativo forman una alianza para el beneficio de instituciones y naciones.

De acuerdo a Garagundo (2022) los problemas en la praxis del maestro en aulas mexicanas se deben a diversos factores, siendo el progreso del entendimiento crítico es el factor más asociado a este fenómeno, que en gran medida conecta con la formación en servicio del maestro porque no se considera salas dirigidas al progreso del pensamiento crítico, ello complica significativamente sus actividades y afecta la efectividad del aprendizaje. La criticidad en maestros les permite debatir las circunstancias y sugerir propuestas de solución a problemas reales, por lo que

se debe asegurar el progreso del pensamiento crítico organizando currículos que promuevan el análisis, la síntesis, la comparación, la asimilación y la discusión, es lo que requiere en la clase logros de práctica que cumplen y superan las necesidades de esta formación.

Según Guadalupe (2022) en Perú, las evaluaciones de los maestros que comenzaron en febrero de 2007 crearon un conflicto entre gobiernos y los educadores. Aunque no se utilizan en la política educativa, según el informe alcanzado por la UNESCO, estas evaluaciones han cambiado la percepción de la educación y los deberes de los educadores del país. Esto justificó las demandas sindicales y creó barreras para el avance profesional, lo que llevó a un aumento de la negociación colectiva. No obstante, se utiliza un sistema de contratos laborales de duración determinada, lo que ha provocado la precaria situación de muchos maestros y la falta de buenos maestros los cuales asuman su rol de forma idónea. Actualmente, el sistema educativo peruano cuenta con una gran proporción de educadores con contrato laboral (42%).

En nuestra entidad escolar existe una carencia en la planificación curricular, implementación de estrategias, esto también se puede apreciar en la ejecución de diversas actividades, los directivos y pedagogos no se comprometieron a desarrollar las competencias necesarias, y trabajar en una entidad escolar con la buena actitud crea un ambiente insuficiente para las relaciones personales, porque los docentes no están suficientemente preparados, ni básicos ni para enfrentar conflictos en la educación permanente. Muchos gerentes visualizan el conflicto de manera negativa, viéndolo como un problema que debió evitar en lugar de asumirlo como una oportunidad para perfeccionar. Toda esta situación se manifestó y afectó el aprendizaje de los educandos, así lo reveló los últimos resultados de la evaluación censal, donde la entidad escolar ciertos obtuvo logros muy por debajo de los niveles mínimos, que muestra que los educandos de comunicación están inicialmente 6,6% en proceso, el 59,0% están satisfechos con el 34,4%, de igual manera el campo de las matemáticas es obvio, tenemos logros en el inicio 54,6% en proceso 34,3%. satisfactorio 11,1%, pero no son considerados en la planificación en función de las necesidades que presentan en las consecuencias.

Debido a esta situación, surge la pregunta esencial de la presente indagación ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformador y la praxis docente en las instituciones educativas del distrito de Catacaos? La justificación teórica de este estudio descansa en la teoría del liderazgo transformacional de Bernard Bass y la teoría de la cognición de Bandura para la eficacia docente la cual brinda un aporte intelectual. La justificación sustancial de la investigación en el ámbito formativo es que coadyuva en la implementación de propósitos de mejora de líderes y docentes, los cuales repercuten significativamente en adiestramiento de los educandos, estos efectos ayudarán a orientar en la entidad educativa actividades para fortalecer el liderazgo transformacional y el rendimiento docente. Este procedimiento es justificado por el empleo de herramientas validadas por expertos para garantizar su confiabilidad y garantía que pueden ser de utilidad para posteriores investigaciones. Permitiendo ampliar los conocimientos Tiene relevancia esta direccionada a corroborar si el liderazgo transformacional tiene predominio en la práctica docente para perfeccionar el logro de la formación en los niños.

El objetivo principal fue precisar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño educativo en una institución educativa del distrito de Catacaos 2023. Los objetivos específicos se muestran a continuación: establecer la relación entre liderazgo transformacional y el aspecto preparación para el aprendizaje en una institución educativa del distrito de Catacaos 2023, establecer la relación entre liderazgo transformacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje en una institución educativa del distrito de Catacaos 2023, establecer la relación entre liderazgo transformacional y la dimensión gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa del distrito de Catacaos 2023, establecer la relación entre liderazgo transformacional y el aspecto desarrollo del profesionalismo y la identidad docente en una institución educativa del distrito de Catacaos 2023, la hipótesis general del estudio es: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Catacaos 2023.

II. MARCO TEÓRICO

El propósito de este estudio fue obtener un sustento teórico que nos permitió conocer su conexión y los resultados de los educadores para perfeccionar su formación.

A nivel internacional el estudio de Solís (2018) tiene como propósito encontrar el nexo del liderazgo transformacional y la eficacia docente. En este análisis, se consideró una muestra de 40 alumnos de los primeros A y B del examen, con quienes se efectuó un estudio no experimental con diseño correlacional. La técnica aprovechada fue una encuesta con este instrumento, un cuestionario para las dos variables. Dieron como resultado 0,523, lo que indica que hay una reciprocidad indudable entre variables.

Cárdenas (2022) explica en su tesis la conexión entre liderazgo transformacional y el comportamiento institucional en maestros. Este trabajo es de enfoque cuantitativo, con extensión transitiva, diseño no experimental de grado de correlación, se usó como método y cuestionario la encuesta, la media fue de 0,925 y las variables de comportamiento organizacional fue de 0,903. La muestra de la investigación fueron 83 docentes. El resultado dio una valoración rho muy positiva de 0,994. Se manifiesta que hay una relación dinámica entre dos variables. En este sentido, la comunicación aumenta cuando los empleados reconocen que sus jefes aprecian su trabajo, apoyo, calidades y cualidades, y también consideran sus necesidades y compromisos organizacionales.

Como estudios nacionales tenemos a León (2017) en su estudio el objetivo fue conocer cómo el liderazgo transformacional empalma con la actividad de los educadores en una institución educativa de tiempo completo, donde los educandos eran docentes en cinco centros educativos instituciones diferentes características, poblaciones existentes Se estudiaron un total de 147 docentes contratados y nombrados, cuyas características fueron importantes, en concreto, que es una institución educativa pública, nacional, de los cuales uno fue mixto, dos fueron dirigidos por grupos religiosos, pero 53 de ellos fueron tres instituciones educativas participaron en el segundo estudio. Al final del estudio, demuestra que hay relación de 0,555, que es superior a 0,50 ($0,555 > 0,50$), muestra que las relaciones son

fáciles. Además, el nivel de correlación obtenido de 0,023 es inferior al nivel de correlación informado de 0,05 (0,023 y 0,05). Esto permite denegar la conjetura nula con 95° y admitir la conjetura original, lo que demuestra un nexo entre variables liderazgo transformacional y el aprendizaje en las entidades escolares en ocasiones.

Para Valdivia (2021) la intención de su indagación es averiguar el nexo del liderazgo transformacional con la eficacia docente. Este tipo de estudio utilizó métodos cuantitativos, métodos deductivos-hipotéticos, etapas de correspondencia y diseño transversal no experimental debido a que se originó a partir de los hechos sociales y académicos de la entidad. trabajar en el contexto en el que trabajó; su muestra fue 60 personas, entre gestores de instituciones educativas, directivos y docentes. Se utilizan dos técnicas de prueba variables para recopilar datos. La herramienta es un cuestionario. Los hallazgos se analizaron a nivel descriptivo e inferencial para determinar la correspondencia entre la variante liderazgo transformacional y la eficacia docente. Los logros concluyeron que el liderazgo educativo transformacional se conecta con la eficacia docente con una relación positiva baja (0,388), Rho Spearman.

Para Navarrete (2022) en su estudio se orienta a cuantificar la reciprocidad del liderazgo transformacional y eficacia docente en un entorno educativo. La indagación es elemental, método cuantitativo y diseño no experimental, fueron 110 alumnos. Se utilizaron cuestionarios. Estos logros reflejan que el 15,5% de los entrevistados ven la gestión del cambio insuficiente, el 49,1% es medio y el 35,5% es perfecto; Así, la formación profesional fue considerada mala por el 14,5%, regular por el 54,5% y buena por el 30,9% de los entrevistados. Por tanto, se concluyó que el cambio en el liderazgo está directa e indirectamente relacionado con el cambio en el desarrollo del profesor, lo que representa igual al número de estadísticos $p = 0,000$, que es inferior a 0,01.

Según Yarleque, (2018) en su investigación su meta fue decretar la conexión entre liderazgo transformacional y la praxis docente, cuyo diseño no experimental, transversal, correlacional. El estudio fue conformado por 22 tutores. Se usó el cuestionario para medir las variantes de estudio. Los logros encontrados muestran que el 65% ve el cambio de liderazgo como medio, el 20% alto y el 15% bajo. Como

resultado, el 45% indica que el trabajo de los educadores es de nivel medio, el 40% alto, y el 15% en bajo. Las conclusiones fueron que existe una conexión importante del liderazgo transformacional y la eficacia de los educadores del colegio primario.

Panta (2018) tiene como objetivo conocer, al igual que los estudios locales, el nexo entre el liderazgo transformacional y las actividades escolares. El trabajo es un diseño transversal correlacional no experimental con enfoque cuantitativo, en la obtención de datos se usaron encuestas y se atendió a 151 estudiantes. Su confiabilidad se calibró utilizando el alfa de Cronbach para cuestionarios. Determinando que las variables de orientación transformacional mantuvieron una conexión directa muy positiva ($rS = 0.617^{**}$ y Sig. de 0,01) utilizando variables de eficacia del educador. El liderazgo transformacional tiene lugar esencialmente en las categorías medio y superior. Si tu rendimiento docente está clasificado como medio o alto.

En su investigación Villegas (2019) su objetivo principal es combinar el liderazgo transformacional con el liderazgo organizacional. Este estudio fue diseñado utilizando un estudio correlacional descriptivo que involucró a cinco profesores, uno de los cuales era responsable de la enseñanza. En base a los logros encontrados en la encuesta a los empleados, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson en Excel. Los productos muestran una conformidad clara entre los niveles de liderazgo transformacional y las variables de liderazgo organizacional en la escala de Pearson.

En su estudio Zeta (2021) crea un vínculo directo entre variantes de gestión del conocimiento y los resultados del aprendizaje, es un estudio básico, la estructura del estudio no es experimental. La muestra estuvo conformada por dos gestores que recibieron cuestionarios, por lo que se ejecutó con 40 docentes que recibieron cuestionarios la performance de gestores y docentes. Los resultados mostraron que la gestión de conductores está implementada que no trató de involucrar a todos los empleados en sus deberes, como asistir a la capacitación, inspección e instrucción. Entre otras cosas, esta orientación tiene una repercusión inmediata en la performance de los educadores, como lo demuestra la falta de compromiso, debido a que no todos los docentes han completado los planes a corto plazo como cursos

en tiempo y resultados de implementación. informó que 70 docentes iniciaron y procesaron, lo que indica una eficacia docente insuficiente.

Sobre la variable liderazgo se conocen muchas teorías como Desde Rodríguez (2022) la introducción del concepto de liderazgo, este ha evolucionado a través de diversos estudios y perspectivas, por lo que entre las teorías que sustentan el liderazgo podemos mencionar la Gran Teoría Humana, según la cual los grandes líderes tienen cualidades innatas que los hacen idóneos. dirigir y administrar otros De acuerdo con la teoría de los rasgos de Thomas 1864 y Tead 1972, los líderes nacen con estos rasgos, no se logra aprender o adquirir a través de la experiencia, y las personas con estos rasgos tienen más probabilidades de ser líderes exitosos. La contingencia se centra en cómo el contexto o las circunstancias afectan el liderazgo y la eficacia de un líder en particular. Fielder, Chemer y Maha La teoría del liderazgo situacional, desarrollada por Paul Hersey y Kenneth Blanchard en los años 1970, sugiere que los estilos de liderazgo más efectivos varían según la situación y las habilidades y motivaciones de los seguidores. Las teorías de liderazgo conductual, por otro lado, se orientan en las conductas específicas de los guías, y estas teorías sugieren que los líderes pueden ser capacitados para desarrollar habilidades y comportamientos específicos que los hagan más efectivos.

De acuerdo Cruz et al. (2013), los líderes transformacionales son aquellos que articulan sus acciones y motivan a los seguidores. También le permite crear un entorno que inspire, desarrolle la cultura organizacional y permita el cambio organizacional.

Para Almirón & Tikhomirova (2015) el liderazgo transformador señala al líder como agente de cambio que impulsa el compromiso y la motivación del conglomerado. Se enfoca en atributos intangibles destinados a construir relaciones y dar significado a las acciones realizadas. También se basa en la autopercepción y los valores del líder. sus seguidores, sus creencias y cualidades personales.

Del mismo modo Mendoza et ai.(2017), asevera que el líder transformador es cuando un líder mueve las masas mediante la influencia idealizada (carisma), la inspiración, la estimulación intelectual o la atención personal. Ellos organizan a sus

discípulos según sus capacidades, ideales e intereses para realizarse y asegurar el bienestar de los demás, las entidades y la sociedad.

(Covey, 2010), manifiesta que el liderazgo en el siglo XXI será de personas que sienta empatía, el líder debe actuar éticamente, estar comprometido con su organización y sus trabajadores debe ser transparente en sus decisiones sin esperar adulaciones estos principios son necesarios de implantar en los sistemas y en los procesos para que sean duraderos.

La teoría que sustenta este estudio y sus dimensiones es la teoría transformacional de Bernard Bass y Bruce J Avolio.

Según Avolio & Bas (1999) los espacios más importantes de un líder transformativo es el carisma. Los líderes carismáticos pueden influir e incitar a sus adeptos con sus personalidades encantadoras y atractivas, lo que crea un vínculo emocional con ellos. Además, estos líderes demuestran un comportamiento ético y moral, un alto desempeño y son modelos a seguir para sus seguidores. Los gerentes de cambio buscan cambiar su entorno diseñando nuevas formas de trabajar e identificando formas de lidiar con amenazas potenciales. El carisma es una característica clave de un líder transformacional, le permite construir relaciones sólidas y duraderas con sus seguidores. y alentarlos a lograr objetivos comunes, creatividad, riesgos calculados para explorar nuevas ideas y posibilidades. Además, los líderes creativos tienen la capacidad de estimular la imaginación y el pensamiento innovador de sus seguidores, lo que ocasiona un espacio de trabajo adecuado para la creatividad y la innovación. También promueven la colaboración, lo que puede conducir a soluciones más innovadoras y eficaces.

Para (Bass & Avolio, 1994) El líder del transformacional debe desarrollar las siguientes dimensiones personales en sus seguidores. Consideración individual, él guía está atento al crecimiento de cada uno de sus adeptos, observando, atendiendo las inquietudes y carencias. El guía brinda soporte, mantiene una comunicación abierta y fija objetivos a lograr, para cada integrante de su grupo. Es por ello que reconoce, los aportes propios que cada simpatizante brinda al grupo, y felicitar estos aportes y sus logros. Estimulación intelectual; esta dimensión se propone nuevas metas a sus miembros de grupo, este líder solicita opiniones a las

personas que integran su equipo, fomentando así el pensamiento creativo. En este estilo de liderazgo, el fracaso y los eventos inesperados se ven como oportunidades de aprendizaje. Sin preocuparse por el conflicto o dilema, el grupo dirige sus actividades en encontrar una alternativa. Para que esto tenga éxito, no podemos culpar a los miembros del equipo por cometer errores y descartar la opinión del otro, aquí se fomenta el proceso de las destrezas sobresalientes superiores. Motivación inspiradora, el guía es competente cuando hace visible su perspectiva a todo el grupo, para que sea atractiva para los demás. Cuando se muestra este letrado, debe alentar a los miembros de su equipo. Debería darles el poder que necesitan para permanecer en el camino todo el tiempo que quieran. Al mismo tiempo, con los grupos que dependen de nosotros, es importante desarrollar el espíritu de equipo. Hace que las personas, lo crean, sientan que son parte y son capaces de hacer grandes cosas para ellos y los demás. Influencia idealizada; dicen que un líder transformacional tiene un poder equilibrado, lo que significa que les da a sus seguidores un sentido de propósito, un líder percibe la respetabilidad y la confianza de sus seguidores mediante el prototipo, desarrolla una intensa simpatía con sus adeptos y sitúa elevados estándares éticos y morales.

En cuanto a la variable desempeño docente existen también teorías muy trabajadas por el Ministerio de Educación del Perú las cuales han sido la base para realizar y promover diferentes documentos, normas y decretos que regulan las políticas educativas de nuestro país a continuación se precisan algunas de ellas.

Para Covarrubias (2013) el desempeño docente se sustenta en la teoría de la autoeficacia está convencida que una persona para llevar a cabo una tarea específica y lograr resultados exitosos en ella. Ella permite que los profesionales tengan más probabilidades de emprender y perseverar en las tareas difíciles, mientras que las personas con baja autoeficacia pueden sentirse desalentadas y rendirse fácilmente, esta puede ser influenciada por la experiencia, observación de los demás y la retroalimentación recibida. Si una persona ha tenido éxito en una tarea similar en el pasado, es más probable que tenga una alta autoeficacia en esa tarea en el futuro.

Teoría social cognitiva de Bandura es un segundo enfoque para explorar la autoeficacia del maestro está respaldado por la teoría cognitiva social, esta teoría

se ubica en función humana, dentro de un modelo determinista mutuo donde el contexto, el hombre y las conductas integran una tríada de influencias mutuas y dinámicas. La importancia de los enfoques sociocognitivos es muy importante en el examen de la autoeficacia de los docentes (Chacón, 2006).

Para (Masciotra, 2008) el desempeño competente se manifiesta al comprender la situación, cuando se tiene claro el propósito sobre lo que se va a realizar, utiliza, crea, innova adapta diversas formas de enfrentar la situación asume las consecuencias de dar solución a la situación, su capacidad para crear nuevas oportunidades además reflexiona sobre las mismas.

El desempeño educativo significa la superación, la formación permanente y el perfeccionamiento profesional de los maestros, permitiéndoles crecer y mejorar en todos los aspectos, y está relacionado con las intervenciones externas e internas (De Vicente, 2002).

Para Cardó (2011) describe como el grupo de rasgos, habilidades y comportamientos del profesor que permiten a los discípulos lograr el resultado deseado. Esto incluye también metas altas, como la habilidad para resolver conflictos, analizar críticamente y reflexivamente mediante la colaboración.

Así mismo Condor et al.,(2021) manifiesta que es la acción tomada en una situación dada. Para evaluarlo en una situación dada, debe basarse en una comprensión de la calidad del trabajo que se está realizando y en qué medida es observable un desempeño comparable. Comportamiento humano que es descriptible y medible, expresa competencia y está asociado la obtención de formación esperada y la realización de las actividades designadas. La forma en que una persona realiza estas tareas revela sus habilidades básicas.

(Cohen, 2002). Confirmó que: el éxito académico de los estudiantes es un factor específico de la eficacia de la enseñanza, es un tema muy importante en la condición de la instrucción, la cuantía de factores diferentes y complejos que afectan a los estudiantes y personas educadas. Se refiere a evaluaciones cuantitativas.

(UNESCO, 2002), los educadores son el agente principal en el sistema y prestación de las ocupaciones educativas. No obstante, los países carecen de lineamientos globales que regulen la capacitación inicial y en servicio. Incluye el desempeño docente, el recuento por los resultados, la remuneración, la admisión a la profesión docente, el descanso y los requisitos previos para un mayor desarrollo. Los esfuerzos de reforma educativa tienden a ver a los maestros como hacedores de políticas, generalmente definidas sin su aporte o conocimiento, que permiten desarrollar políticas educativas y prácticas efectivas en las escuelas y las aulas. Las oportunidades también son claramente limitadas.

Los docentes deben estar capacitados en las habilidades necesarias para atender las necesidades de formación emocional de sus educandos. El desafío del rol docente es ejercitar el conocimiento cognitivo y las habilidades de comprensión emocional, conectarse con un cuerpo estudiantil cada vez más diverso y desempeñarse en una variedad de opciones, métodos y contextos educativos. Adaptarse a los cambios constantes en el conocimiento. Utilizar las nuevas tecnologías de forma creativa. Y aprende trabajando en redes y colaborando con personas afines. Las políticas dirigidas a cambiar la especialización docente requieren cambios de carácter sistémico. En otras palabras, a menos que cambie la política de la escuela, no se puede cambiar la política del maestro. Esta es una modificación recíproca, ya que los cambios en el rol del docente son vistos como resultado de cambios en la escuela como un todo, así como condiciones para cambiar la escuela. Los cambios en la política pública hacia la profesionalización de los docentes implican, por tanto, cambios en las políticas administrativas, el diseño curricular, la gestión institucional, las políticas laborales y de seguridad social.

Valdés, (2006), las evaluaciones de la praxis profesional de los maestros son válidas y creíbles, con el objetivo de validar y evaluar los efectos educativos que surgen del uso de las habilidades educativas, las emociones, las responsabilidades laborales y las propiedades de los logros interpersonales de los maestros. Una sucesión coherente de obtención de datos. Con educandos, padres, gestores, educadores y representantes de instituciones locales.

MINEDU (2016) establece cuatro dimensiones MBDD: Entendiéndose por dimensión un área o espacio de la praxis pedagógica que reúne una agrupación de conductas profesionales que influyen favorablemente en la formación del estudiantado. Se han señalado cuatro áreas o zonas de competitividad: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Esto incluye la estructuración colegiada, currículo, unidades y actividades formativas, demuestra conocimiento y entendimiento de las diferencias personales, sociales y de desarrollo de sus estudiantes y sus carencias individuales, asimismo maneja conocimiento y comprensión actualizados de las nociones básicas, teóricas, prácticas y didácticas de las áreas establecidas y relevantes. Enseñanza para el aprendizaje. Esto incluye orientar el proceso educativo a través de un enfoque valorado de aprendizajes, gestión de argumentos, motivación a largo plazo del estudiante, desarrollo de diferentes estrategias para el éxito y retos en el desarrollo y formación, promoviendo y gestionando un adecuado clima escolar, fomenta buenas relaciones entre las personas y entre todas los estudiantes sustentado en el amor, la imparcialidad, la certidumbre, la deferencia y la cooperación genera altas expectativas de aprendizaje reconoce y valora la diversidad como fortaleza y oportunidad de aprendizaje. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Consiste en la relación escuela, familia y comunidad, lo cual implica involucrarse incluyendo a todos los agentes educativos y autoridades locales. Colaborar activamente con los compañeros al compartir prácticas, estructurar el trabajo docente, mejorar el aprendizaje y mantener un clima político en la escuela, elaboración de propuestas de indagación particulares y cooperativas, docencia y perfeccionar el nivel de las actividades educativas.

El desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, implica reflexionar y desempeñarse de manera ética sobre su experiencia educativa, promover transformaciones educativas individuales y colectivas constantes para crear y confirmar su identidad y deberes profesionales evidenciando honestidad, equidad, obligación y deber con su quehacer formador y educativo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

3.1.1. Tipo de investigación.

Este informe está sustentado en el enfoque cuantitativo, siendo el tipo de investigación básica. Que, de acuerdo con (Hernandez , 2003) Usa el recojo y la exploración de antecedentes para responder interrogantes de indagación y acreditación hipótesis nociones preconcebidas, y construir sobre ellas medidas estadísticas, y el uso general de estadísticas para mostrar modelos de conducta en el universo estudiado.

3.1.2. Diseño de investigación.

Así mismo se usó el diseño no experimental, correlacional descriptivo, de corte transversal. Que en palabras de (Dzul, 2013) Esto se hace cuando no hubo manejo intencionado en las variables. Se trata de ver los eventos en su estado natural para que puedas revisarlos más tarde.

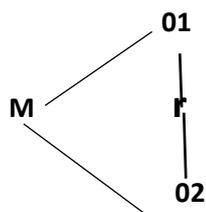
La indagación se hizo por medio de un estudio descriptivo correlacional, considerando la relación existente entre los rasgos de liderazgo transformacional por Bass y Avolio y la correspondencia con el desenvolvimiento docente, además fue un trabajo descriptivo y transversal (Montaña , 2002)

Son indagaciones de importancia donde se describe la existencia de cualidades o padecimientos en un grupo bien definido y en un momento específico: día, semana, tiempo de la vida real, incluso si no corresponde al tiempo en todas las materias (Thierer, 2015)

Según Rodríguez & Mendivelso (2018) las personas suelen estar involucradas en el diseño de la sección transversal Con o sin condiciones en un momento determinado (medida simultánea) En este tipo de estructuras, los investigadores no intervienen de ninguna manera. (interferencia). Los investigadores miden cada variable individual una vez.

En función de la descripción anterior se describe de la siguiente manera.

Figura 1



En dónde

M= Profesores de la I.E.

V1= Liderazgo transformacional.

V2= Desempeño Docente.

r = Relación que existe de las variables.

3.2. Variables y operacionalización.

Según Simari (2021) El liderazgo transformador es una forma de liderar que genera una transformación que ayuda a los líderes a alentar, inspirar y motivar a los seguidores para impulsar la innovación y dar forma al crecimiento y el éxito futuro de sus organizaciones.

Entendido como el involucramiento por parte de directivo al personal que dirige de tal manera que logra en ello motivarlos e involucrarnos asumiendo compromisos con el logro de objetivo.

La variable fue medida con un instrumento de recojo de datos, el cual contiene 24 preguntas y se mide a través de las dimensiones y de tipo Likert “Siempre”, “A veces”, “Nunca”.

La variable presenta las siguientes dimensiones:

Influencia idealizada. Son bondadosos inspiran con sus valores a través de sus acciones muestran certeza honradez hacia sus colaboradores comportamiento, desenvolvimiento, ética y valores. (Mendoza & Ortiz , 2006)

Motivación inspiracional. Fomenta la motivación en apoyo a su personal para un mayor desenvolvimiento y el logro eficaz en su trabajo empatía, comunicación, estímulos. (Mendoza & Ortiz , 2006)

Estimulación intelectual. Promueve el adelanto de la creatividad y desenlace de problemáticas en los integrantes de su equipo, además fomenta el despliegue de competencias, aptitudes, capacidades y disposiciones en su personal Resolución de problemas, involucramiento docente y creatividad. (Mendoza & Ortiz , 2006)

Consideración individualizada. Promueve desafíos, posibilidades hacia los demás para su desarrollo personal además es un comunicador social. necesidades personales, capacidades y aspiraciones. (Mendoza & Ortiz , 2006)

Según Falcón (2016) afirma que el desempeño laboral determina las cualidades profesionales que se esperan de un docente, para ello mide una variedad de cualidades como el comportamiento, el lugar de trabajo, la puntualidad, la actitud, la motivación laboral, el desarrollo educativo y la innovación.

Este es entendido como el compromiso de los maestros hacia su labor de manera convincente.

Para (Escribano, 2018) el desempeño laboral determina las características profesionales de un docente, las cuales se miden por una variedad de características como el comportamiento, el lugar de trabajo, la puntualidad, la actitud, la motivación laboral, el progreso educativo y la innovación.

Esta variable fue medida mediante un instrumento de recojo de datos, el mismo que contiene 24 interrogantes y se mide a través de las dimensiones y de tipo Likert “Siempre”, “A veces”, “Nunca”.

El estudio de esta variable se argumenta en los subsiguientes aspectos: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Es decir, aparece cuando se vuelve un área más, acogedora y va creciendo en relación a la información que se transfiere y los conocimientos previos, el uso de la información proporcionada la cual es mediada por el docente a través de planificación anual, planificación a corto plazo, contenidos disciplinares (Lomborg, 2014).

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Es la intervención educativa llevada a cabo por el profesor, proporcionando acciones de aplicación a los alumnos, siguiendo y fomentando el proceso de aprendizaje para crear acción

expresada a través de estrategias de enseñanza, didáctica y procesos pedagógicos. (Meneses , 2007).

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Uno de los requisitos es que los docentes tengan un mejor conocimiento del contexto social de donde provienen los niños, para que puedan formular su enseñanza de acuerdo a las reglas y experiencias que el niño ya tiene Se manifiesta a través de la comunicación efectiva, responsabilidad con la entidad escolar y proyección con la comunidad. (Durston, 1988).

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. La adopción de competencias docentes no incluye la repetición de un modelo fijo, sino de forma independiente elegida por una persona entre las diversas formas que puede elegir. El comportamiento de autoselección se caracteriza por un proceso cognitivo y lo diferencia de la información social compartida por un grupo de personas que realizan el mismo trabajo se manifiesta en reflexión de su práctica, trabajo colegiado y ejecución de proyectos. (Vanegas, 2019)

3.3. Población, muestra y muestreo.

3.3.1. Población.

A decir de Ventura (2017) el universo de estudio es un conjunto de componentes que contienen ciertas características con la intención de estudiar.

Para ejecutar este estudio de investigación se consideró una población de 60 docentes donde son 35 mujeres y 25 varones en el distrito de Catacaos en el año 2023.

Tabla 1

Población de estudio.

<i>Docente</i>	<i>N°</i>	<i>%</i>
<i>Varones</i>	<i>25</i>	<i>41,7%</i>
<i>Mujeres</i>	<i>35</i>	<i>58,3%</i>
<i>Total</i>	<i>60</i>	<i>100%</i>

Fuente: Directorio de institución educativa

Criterios de inclusión: son los maestros de las entidades educativas con salón de clase a cargo del distrito de Catacaos.

Criterios de exclusión: personal administrativo y estudiantes de una entidad educativa del distrito de Catacaos.

3.3.2. Muestreo.

En cuanto al muestreo, se consideraron muestras no probabilísticas a criterio del investigador.

En palabras de Arias (2021) el muestreo es una técnica para examinar muestras al aplicar esta tecnología a las personas, Los estadísticos hacen esto por cálculo, estas operaciones estadísticas que producen números ella se utiliza cuando la población es grande.

Se consideró a toda la población conformada por 60 docentes.

3.3.3. Unidad de análisis.

Fueron cada uno de los educadores del nivel primario y secundaria de la escuela en mención que participaron de manera voluntaria a responder los cuestionarios los cuales fueron 60 pedagogos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Según Cabrera (2010) conceptualiza a la encuesta como un paquete de cuestionamientos orientadas a un grupo de personas que permitan al investigador recoger información relevante sobre el objeto de estudio.

Durante la recopilación de datos se emplearon dos interrogatorios: liderazgo transformacional y desempeño docente. El primero constituido por 24 interrogantes; con una amplitud de escala de Likert; el otro instrumento de valoración constó de 24 interrogantes.

De acuerdo a Fera et al., (2020) el cuestionario es el instrumento utilizado para recoger información.

Para este estudio se utilizaron dos instrumentos, el primero se refiere al liderazgo transformacional la misma que está constituida por cuatro dimensiones y cada una de ellas presenta seis preguntas haciendo un total de ítems que constituyen el instrumento de recojo de datos y fueron evaluados mediante una escala nominal. Así mismo la variable desempeño docente conformada por cuatro dimensiones, presenta doce indicadores constituidos por veinticuatro ítems las mismas que serán evaluadas de forma nominal.

Dichos instrumentos fueron legitimados por medio de entendimiento de especialistas certificando la efectividad del contenido, la confiabilidad se ejecutó a través de una demostración piloto de 20 docentes teniendo como resultado 0,95 y 0.94 respectivamente con una fiabilidad muy alta Tabla.

3.5. Procedimientos.

Solicité autorización para la práctica de los instrumentos, se solicitó la autenticidad de los instrumentos por los expertos, se ejecutó la aplicación de la confiabilidad de la prueba, Coordinación con la directora de la entidad escolar para la aplicación de los instrumentos y se realizó la recopilación de los datos.

3.6. Método de análisis de datos.

Para la verificación e interpretación de los datos se utilizó el programa estadístico SPSS. Se hicieron dos categorías de análisis, los cuales son el descriptivo e inferencial. El descriptivo se realizó a través la confección de tablas de frecuencia donde se señala el nivel de la variable liderazgo transformacional y desempeño docente. Para la estadística inferencial, se aplicó la prueba de normalidad. Y se conoció que los datos provienen de una distribución no paramétrica, por ello, fue indispensable aplicar para la declaración de las hipótesis el coeficiente Rho de Spearman (Bologna, 2013), permite conocer el nivel de significancia y correlación entre las variables y aspectos, contestando de esta forma a los propósitos y conjeturas establecidos en la indagación.

3.7. Aspectos éticos.

En este trabajo se consideró resguardar en privado la información recolectada y utilizarla únicamente con intenciones indagatorias. También se acata el protocolo

de escritura y autor, por lo cual, algún elemento que no sea de pertenencia del inventor está debidamente citado y referido en adhesión con las Guías APA.

Esta indagación acata las convicciones altruistas, ecuanimidad, castidad, compromiso, decencia, autonomía y reverencia hacia a las personas, estas normas fueron creadas para orientar y garantizar que la salud de los involucrados en la educación sea siempre cuidada.

IV. RESULTADOS.

El presente trabajo planteó como objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño educativo en una institución educativa del distrito de Catacaos 2023. Como objetivos específicos: establecer la relación entre liderazgo transformacional y la dimensión preparación para el aprendizaje, establecer la relación entre liderazgo transformacional y el aspecto enseñanza para el aprendizaje, establecer la relación entre liderazgo transformacional y la dimensión gestión de la escuela articulada a la comunidad, establecer la relación entre liderazgo transformacional y el aspecto desarrollo del profesionalismo y la identidad docente.

Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño educativo en una institución educativa del distrito de Catacaos.

Hi: Existe un vínculo importante entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Catacaos 2023.

Ho: No existe un vínculo importante entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Catacaos 2023.

Tabla 2.

Relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente.

		Liderazgo transformacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	60
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	0,636**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	60

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

Nota: Datos obtenidos producto de la aplicación de instrumentos aplicados a los docentes de una institución del distrito de Catacaos.

Después de sistematizar la información en la Tabla 2 valoramos una correlación de Spearman (rho) de 0,636 efecto y se decretó que hay una correspondencia efectiva

importante; por otro lado, el sig. bilateral nos presenta un valor de 0.000 inferior al valor de p: 0.05; por conclusión, se consiente la conjetura de indagación y se desestima la conjetura nula entre las variables liderazgo transformacional y desempeño docente.

Objetivos específicos 1:

Establecer la relación entre liderazgo transformacional y la dimensión preparación para el aprendizaje en una institución educativa del distrito de Catacaos.

Hi: Existe relación entre liderazgo transformacional y la dimensión preparación para el aprendizaje en una institución educativa del distrito de Catacaos.

Ho: No existe relación entre liderazgo transformacional y la dimensión preparación para el aprendizaje en una institución educativa del distrito de Catacaos.

Tabla 3.

Relación entre liderazgo transformacional y la dimensión preparación para el aprendizaje

			Liderazgo Transformacional	Preparación para el aprendizaje
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	0,313*
		Sig. (bilateral)	.	0,015
		N	60	60
Spearman	Preparación para el aprendizaje	Coefficiente de correlación	0,313*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,015	.
		N	60	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Datos obtenidos producto de la aplicación de instrumentos aplicados a los docentes de una institución del distrito de Catacaos.

Después de procesar los datos en la Tabla 3 se concibe una correlación de Spearman (rho) de 0,313 por consiguiente concluimos que tenemos una correlación positiva media; por otro lado, el sig. bilateral nos presenta un valor de 0.015 superior al valor de p: 0.05; en efecto, se niega la hipótesis de indagación y se aprueba la hipótesis nula entre la variable liderazgo transformacional y el aspecto preparación para el aprendizaje.

Objetivos específicos 2:

Establecer la relación entre liderazgo transformacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje en una institución educativa del distrito de Catacaos.

Hi: El liderazgo transformacional se relaciona con la dimensión enseñanza para el aprendizaje.

Ho: El liderazgo transformacional no se relaciona con la dimensión enseñanza para el aprendizaje.

Tabla 4.

Relación entre liderazgo transformacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje

			Liderazgo Transformacional	Enseñanza para el aprendizaje
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	0,546**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	60	60
Rho de Spearman	Enseñanza para el aprendizaje	Coefficiente de correlación	0,546**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	60	60

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

Nota: Datos obtenidos producto de la aplicación de instrumentos aplicados a los docentes de una institución del distrito de Catacaos.

Después del procesamiento de los datos en la Tabla 4 visualizamos la correlación de Spearman (rho) de 0,546 por lo tanto se puede determinar que existe una correspondencia efectiva importante; por otro lado, el sig. bilateral nos presenta un valor de 0.000 inferior al valor de p: 0.05; así pues, se reconoce la hipótesis de investigación y se niega la hipótesis nula entre las variables liderazgo transformacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje.

Objetivos específicos 3:

Establecer la relación entre liderazgo transformacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa del distrito de Catacaos.

Hi: Existe relación entre liderazgo transformacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa.

Ho: No existe relación entre liderazgo transformacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa.

Tabla 5.

Relación entre liderazgo transformacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

			Liderazgo Transformacional	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	0,638**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	60	60
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coefficiente de correlación	0,638**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	60	60

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

Nota: Datos obtenidos producto de la aplicación de instrumentos aplicados a los docentes de una institución del distrito de Catacaos.

Después del procesamiento de los datos en la Tabla 5 se puede visualizar una correlación de Spearman (rho) de 0,638 en conclusión se determina que hay una correspondencia efectiva importante; por otro lado, el sig. bilateral nos presenta un valor de 0.000 inferior al valor de p: 0.05; en consecuencia se tolera la conjetura de indagación y se niega la conjetura nula entre las variables liderazgo transformacional y el aspecto participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Objetivos específicos 4:

Establecer la relación entre liderazgo transformacional y la dimensión desarrollo del profesionalismo y la identidad docente en una institución educativa del distrito de Catacaos.

Hi: Existe relación entre liderazgo transformacional y la dimensión desarrollo del profesionalismo y la identidad docente en una institución educativa.

Ho: No existe relación entre liderazgo transformacional y la dimensión desarrollo del profesionalismo y la identidad docente en una institución educativa.

Tabla 6.

Relación entre liderazgo transformacional y la dimensión desarrollo del profesionalismo y la identidad docente.

			Liderazgo Transformacional	Desarrollo del profesionalismo y la identidad docente
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	0,181
		Sig. (bilateral)	.	0,166
		N	60	60
Spearman	Desarrollo del profesionalismo y la identidad docente	Coefficiente de correlación	0,181	1,000
		Sig. (bilateral)	0,166	.
		N	60	60

Nota: Datos obtenidos producto de la aplicación de instrumentos aplicados a los docentes de una institución del distrito de Catacaos.

Después del procesamiento de los datos en la Tabla 6 se puede visualizar una correlación de Spearman (rho) de 0,181 en efecto se concluye una correlación positiva media; por otro lado, el sig. Bilateral nos presenta un valor de 0.166 superior al valor de p: 0.05; por ello, se niega la hipótesis de investigación y se reconoce la hipótesis nula entre las variables liderazgo transformacional y la dimensión desarrollo del profesionalismo y la identidad docente.

V. DISCUSIÓN.

En relación al objetivo general, determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Catacaos, 2023. Los antecedentes teóricos indican que los líderes transformadores son aquellos que expresan sus acciones y motivan a los seguidores. También le permite crear un entorno que inspire, desarrolle la cultura organizacional y permita el cambio organizacional (Cruz et al. 2013).

Así mismo el desempeño educativo significa la superación, el perfeccionamiento permanente y el crecimiento laboral de educadores, permitiéndoles crecer y mejorar en todos los aspectos, y está relacionado con las intervenciones externas e internas (De Vicente, 2002). que el guía transformador se focaliza en el líder como agente de cambio que impulsa el compromiso y la motivación del conglomerado. Se enfoca en atributos intangibles destinados a construir relaciones y dar significado a las acciones realizadas. También se basa en la autopercepción y los valores del líder sus seguidores, sus creencias y cualidades personales.

Almirón & Tikhomirova (2015) describe como el grupo de rasgos, habilidades y comportamientos del profesor que permiten a los estudiantes lograr el resultado deseado. Esto incluye también metas altas, como la habilidad para resolver conflictos, analizar críticamente y reflexivamente mediante la colaboración (Cardó, 2011)

Mientras que en datos de la Tabla 2 se puede visualizar una correlación de Spearman (ρ) de 0,636 por ende se puede concluir que hay una correspondencia efectiva importante; por otro lado, el sig. bilateral nos presenta un valor de 0.000 inferior al valor de p : 0.05; indicando que las variables de estudio tienen correlación.

Por lo tanto, podemos inferir que, que cuando existe liderazgo dentro de la escuela mayor es el desempeño docente demostrando así que el liderazgo transformacional permite un mejor desenvolvimiento de los maestros.

Asimismo, estos resultados concuerdan con la indagación ejecutada por Cárdenas (2022). El resultado dio un valor ρ muy positivo de 0,994. Se manifiesta que hay una relación dinámica entre las dos variables. En este sentido, la comunicación

aumenta cuando los empleados reconocen que sus jefes aprecian su trabajo, apoyo, calidades y cualidades, y también consideran sus necesidades y compromisos organizacionales.

Con respecto al objetivo específico 2: establecer la relación entre liderazgo transformacional y la dimensión preparación para el aprendizaje en una institución educativa del distrito de Catacaos 2023. Las bases teóricas indican que liderazgo transformacional es un líder carismático, motivador, que llama la atención de su equipo promoviendo la organización teniendo en cuenta sus intereses, habilidades y motivaciones buscando el bienestar de todos de las entidades escolares y por consiguiente de la colectividad. Mendoza et al. (2017). Es decir, aparece cuando se vuelve un área más, acogedora y va creciendo en relación a la información que se transfiere y los conocimientos previos, el uso de la información proporcionada la cual es mediada por el docente a través de planificación anual, planificación a corto plazo, contenidos disciplinares (Lomborg, 2014)

Después del procesamiento de los datos en la Tabla 4 se puede visualizar una correlación de Spearman (ρ) de 0,313 así pues tenemos una correlación positiva media; en otro orden, el sig. bilateral nos presenta un valor de 0.015 superior al valor de p : 0.05; por lo consiguiente, se desecha la hipótesis de investigación y se reconoce la hipótesis nula entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión preparación para el aprendizaje

En consecuencia, podemos determinar que el liderazgo transformacional no está conduciendo de manera acertada los procesos de planeación a corto y largo plazo de currículo, como son experiencias de aprendizajes, sesiones y actividades de aprendizaje de manera colegiada que permita el desarrollo y mejoramiento de la práctica docente.

Adicionalmente, estos logros concuerdan con el estudio realizado por Zeta (2021) Los resultados mostraron que la gestión de líderes no trató de involucrar a todos los empleados en sus deberes, como asistir a la capacitación, inspección e instrucción. Entre otras cosas, esta orientación tiene consecuencia directa en la actuación de los pedagogos, como lo demuestra la falta de compromiso, debido a que no todos los docentes han completado los planes a corto plazo como cursos

en tiempo y resultados de implementación. informó que 70 docentes iniciaron y procesaron, lo que indica una eficacia docente insuficiente. Navarrete (2022) en su indagación pretende establecer la correspondencia del liderazgo transformacional y la eficacia pedagógica en un entorno educativo. La Investigación es básica, método cuantitativo y diseño no experimental, fueron 110 alumnos. Se utilizaron cuestionarios. Los resultados expresan que el 15,5% de los entrevistados ven la gestión del cambio insuficiente, el 49,1% es medio y el 35,5% es perfecto; Así, la formación profesional fue considerada mala por el 14,5%, regular por el 54,5% y buena por el 30,9% de los encuestados. Por tanto, se concluyó que el cambio en el liderazgo está directa y directamente relacionado con el cambio en el desarrollo profesor, lo que representa igual al número de estadísticos $p = 0,000$, que es inferior a 0,01.

Al respecto del objetivo específico 3: establecer la relación entre liderazgo transformacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje en una institución educativa del distrito de Catacaos 2023. Las consideraciones teóricas señalan que el liderazgo en el siglo XXI será de personas que sienta empatía, el líder debe actuar éticamente, estar comprometido con su organización y sus trabajadores debe ser transparente en sus decisiones sin esperar adulaciones estos principios son necesarios de implantar en los sistemas y en los procesos para que sean duraderos (Covey, 2010). Es la intervención educativa llevada a cabo por el profesor, proporcionando acciones de aplicación a los alumnos, siguiendo y fomentando el proceso de aprendizaje para crear acción expresada a través de estrategias de enseñanza, didáctica y procesos pedagógicos. (Meneses, 2007)

Después del procesamiento de los datos en la Tabla 5 se puede visualizar una correlación de Spearman (ρ) de 0,546 por lo tanto concluimos que hay una correspondencia efectiva considerable; por otro lado, el sig. bilateral nos presenta un valor de 0.000 inferior al valor de $p: 0.05$; entre las variables liderazgo transformacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje

Por lo tanto, podemos inferir que existe un liderazgo transformacional que promueve el acompañamiento en la conducción de procesos, estrategias procedimientos de aprendizaje de los educadores, desarrollo de diferentes estrategias para el éxito y retos en el proceso de aprendizaje, igualmente de

gestionar el adecuado ambiente educativo, fomenta buenas relaciones entre las personas y entre todos los educandos sustentados en el amor, la imparcialidad, la determinación, el decoro y la cooperación genera altas expectativas de aprendizaje reconoce y valora la diversidad como fortaleza y oportunidad de aprendizaje.

Igualmente, estos resultados concuerdan con el estudio ejecutado por (Panta 2018) concluyó que las variables de orientación transformacional mantuvieron una conexión inmediata muy positiva ($r_s = 0.617^{**}$ y Sig. de 0,01) utilizando variables de eficacia docente. El liderazgo transformacional tiene lugar esencialmente en los niveles medio y superior. Si tu rendimiento docente está clasificado como medio o alto.

En cuanto al objetivo específico 4: establecer la relación entre liderazgo transformacional y la dimensión gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa del distrito de Catacaos 2023. Las bases teóricas señalan que uno de los principales aspectos que influyen los líderes es cuando son carismáticos los cuales inducen, contagian con sus actitudes a su personal de tal manera que se produce una sinergia colectiva entre los mismos (Avolio & Bas 1999)

Después del procesamiento de los datos en la Tabla 6 se puede visualizar una correspondencia de Spearman (ρ) de 0,638 en consecuencia se puede concluir que existe una relación efectiva importante; por otro lado, el sig. bilateral nos presenta un valor de 0.000 inferior al valor de p : 0.05

Por lo tanto, podemos inferir que a mejor liderazgo transformacional mayor compromiso de los docentes con las actividades hacia la comunidad en busca de un mayor compromiso con los mismos articulados con la institución educativa siendo requisitos que los docentes tengan un mejor conocimiento de la cultura y el medio social de donde provienen los colegiales, para que puedan cimentar su enseñanza de acuerdo a las reglas y experiencias que el niño ya tiene la cual se manifiesta a través de la comunicación efectiva, compromiso con la escuela y proyección con la comunidad.

Pero además, estos resultados concuerdan con el estudio hecho por Villegas (2019) Los resultados muestran una conexión inmediata entre los niveles de liderazgo

transformacional y las variables de liderazgo organizacional en la escala de Pearson.

En relación al objetivo específico 5: establecer la relación entre liderazgo transformacional y el aspecto desarrollo del profesionalismo y la identidad docente en una institución educativa del distrito de Catacaos 2023. Las consideraciones teóricas indican que el trabajo del líder es de suma importancia como ente de cambio que busca diferentes formas de trabajo individual y colectivo, que busca el bienestar de cada uno de sus empleados de modo que estén dispuestos a trascender más allá de las metas predeterminadas (Lussier y Achua, 2005) Valdés, (2006), las evaluaciones del rendimiento laboral de los educadores son válidas y creíbles, con el objetivo de validar y evaluar los efectos educativos que surgen del uso de las habilidades educativas, las emociones, las responsabilidades laborales y las propiedades de los resultados interpersonales de los pedagogos. Un proceso permanente de adquisición de datos. Con estudiantes, padres, síndicos, profesores y apoderados de entidades locales. La adopción de competencias docentes no incluye la repetición de un modelo fijo, sino de forma independiente elegida por una persona entre las diversas formas que puede elegir. El comportamiento de autoselección se caracteriza por un proceso cognitivo y lo diferencia de la información social compartida por un grupo de personas que realizan el mismo trabajo se manifiesta en reflexión de su práctica, trabajo colegiado y ejecución de proyectos. (Vanegas, 2019)

Después del procesamiento de los datos en la Tabla 7 se puede visualizar una correlación de Spearman (ρ) de 0,181 en consecuencia se puede concluir que existe una correlación positiva media; del mismo modo tenemos, el sig. bilateral nos presenta un valor de 0.166 superior al valor de p : 0.05.

De modo que, podemos inferir que el liderazgo transformacional en el director no está generando meditación de la praxis del profesor lo cual afecta de manera significativa el desenvolvimiento. implica reflexionar y desempeñarse de manera ética sobre su experiencia educativa, promover transformaciones educativas individuales y colectivos constantes para crear y confirmar su identidad y deberes profesionales evidenciando honestidad, equidad, obligación y deber con su quehacer formador y educativo.

Además, estos resultados coinciden con el estudio realizado por Zeta (2021) Los resultados mostraron que la gestión directiva no trató de involucrar a todos los empleados en sus deberes, como asistir a la capacitación, inspección e instrucción. Entre otras cosas, esta orientación tiene una repercusión directa en el rendimiento de los docentes, como lo demuestra la falta de compromiso, debido a que no todos los docentes han completado los planes a corto plazo como cursos y cursos en tiempo y resultados de implementación, lo que indica una eficacia docente insuficiente.

VI. CONCLUSIONES.

A la luz de los resultados llegamos a concluir:

1. Se concluye la existencia de una correlación efectiva considerable rho de Spearman de 0,636 y su valor de relevancia es menor al 1% se comprueba que si hay una correspondencia entre las variables de liderazgo transformacional se vincula con el desempeño docente de una institución educativa del distrito de Catacaos 2023.
2. Los resultados del primer objetivo muestran un valor rho = de 0,313; y el valor de significancia bilateral de 0.015 en consecuencia se puede concluir que existe una correlación positiva media la variable liderazgo transformacional no se conecta con la dimensión preparación para el aprendizaje.
3. El nivel de la variable liderazgo transformacional se relaciona con el aspecto enseñanza para el aprendizaje la cual se estableció por medio la correlación Spearman (rho) de 0,546 y sig. 0,000 en consecuencia se concluye que hay una relación efectiva importante existe un acompañamiento en la dirección de los procedimientos, estrategias, de aprendizaje de los pedagogos.
4. El nivel de la variable liderazgo transformacional se vincula con la dimensión gestión de la escuela articulada a la comunidad. Se determinó mediante la correlación Spearman (rho) de 0,638 y sig.0.000 se puede concluir que existe una correlación positiva podemos decir que a mayor liderazgo transformacional mayor compromiso de los educadores con las actividades hacia la comunidad en busca de un mayor compromiso con los mismos articulados con la institución educativa.
5. El nivel de la variable liderazgo transformacional no se relaciona con el aspecto desarrollo del profesionalismo y la identidad docente. Se determinó mediante la correlación de Spearman (rho) de 0,181 y sig. de 0.166 se puede concluir que existe una correlación positiva media. En consecuencia, podemos decir que el liderazgo transformacional en los directivos no está generando la deliberación de la praxis docente lo cual afecta de manera significativa el desenvolvimiento.

VII. RECOMENDACIONES.

1. Considerando la relevancia que tiene esta investigación y considerando los resultados obtenidos se plantean algunas sugerencias para el equipo directivo como para los docentes y a la comunidad con el propósito de fomentar mayor organización de las instituciones educativas para la obtención del éxito en el contexto educativo; por ello se plantean las siguientes recomendaciones.
2. A los directivos planificar, ejecutar talleres en la elaboración y planificación curricular, manejo de los contenidos de enseñanza y la instrucción, así como la elección de materiales didácticos, métodos y evaluación del aprendizaje.
3. Los profesores de la escuela en mención, conocedores de los resultados del estudio, deben auto educarse, aprender colaborativamente en pares para tener mayor manejo del mismo.
4. El personal directivo debe fomentar acciones que generen la auto reflexión de la experiencia docente, desenvolvimiento y fortalecimiento de su profesionalismo e identidad docente.
5. Mejorar la praxis docente con la perspectiva de obtener una mejor eficacia pedagógica en el país.

REFERENCIAS

- Almirón, V., & Tikhomirova, A. (6 de febrero de 2015). Liderazgo transaccional vs Liderazgo transformacional. <https://doi.org/10.30827/Digibug.34629>
- Arias, L. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Biblioteca nacional del Perú. <https://doi.org/http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Avolio, B., & Bas, B. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. En B. B. Avolio Bruce, *Occupational and Organizational Psychology* (págs. 441-462). Julie Gore. <https://doi.org/https://doi.org/10.1348/096317999166789>
- Barrientos, D., Alania, R., & Barba, E. (3 de enero de 2021). Liderazgo directivo y clima institucional: radiografía de instituciones educativas privadas del sur oriental del Perú. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*. <https://educas.com.pe/index.php/paidagogo/article/view/50/167>
- Bass, B., & Avolio, B. (1994). *Improving organizational effectiveness*. sage Publications. [https://doi.org/https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=_z3_BOVYKIC&oi=fnd&pg=PP11&dq=bass+y+avolio+\(1994\)&ots=aTy0ZfDIPK&sig=pnpiAvfjTi21F2BuLwzo](https://doi.org/https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=_z3_BOVYKIC&oi=fnd&pg=PP11&dq=bass+y+avolio+(1994)&ots=aTy0ZfDIPK&sig=pnpiAvfjTi21F2BuLwzo)
- Cabrera, D. (2010). *En defensa de las encuestas*. scielo Argentina. https://doi.org/http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-96012010000200003&script=sci_arttext&tIng=en
- Cardenas, P. (2022). *Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional en docentes de una unidad educativa Milagro 2022*. Universidad Cesar Vallejo.
- Condor, S., Huaynamarca, J., Borja, r., & Choque, A. (2021). *Consideraciones del desempeño docente en la educación básica*. Sinergias educativas. <https://doi.org/https://www.sinergiaseducativas.mx/index.php/revista/article/view/245/839>

- Cruz, V., Salanova, M., & Martínez, I. (2013). *Liderazgo Transformacional investigación actual y retos futuros*. Universidad de Bogotá. <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/2871/2344>
- Cardó, A. (2011). *Buen desempeño Lineamientos preliminares*. Mejores aprendizajes con buen desempeño docente con nuevas escuelas.
- Chacón, M. (Marzo de 2006). Las prácticas profesionales en la formación docente: hacia un nuevo diario de ruta. *Universidad de Los Andes*. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-49102006000100008
- Chacón, M., & Sayago, Z. (Marzo de 2006). Las prácticas profesionales en la formación docente: hacia un nuevo diario de ruta. *Scielo*. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-49102006000100008
- Cohen, E. (2002). Educación, eficiencia y equidad: una difícil convivencia. *Revista Iberoamericana*(30), 105. <https://doi.org/file:///C:/Users/DREP/Downloads/943-Texto%20del%20art%C3%ADculo-12833-1-10-20230512.pdf>
- Covarrubias, C. (17 de marzo de 2013). La teoría de autoeficacia y el desempeño docente: el caso de Chile.
- Covey, S. (2010). *Los siete hábitos de la gente altamente efectiva*. Planeta Colombia. <https://doi.org/www.capitalemocional.com>
- De Vicente, R. (2002). Desarrollo profesional del docente en un modelo colaborativo de evaluación. <https://doi.org/https://revistascientificas.us.es/index.php/Cuestiones-Pedagogicas/article/view/10117/8919>
- Durston, J. (1988). *La participación comunitaria en la gestión de la escuela rural*. División de Desarrollo Social. <file:///C:/Users/DREP/OneDrive/Escritorio/Lapartici.pdf>

- Dzul, M. (s.f.). *Sistema de universidad virtual*. Sistema de universidad virtual: <http://www.uaeh.edu.mx/virtual>
- Escribano, E. (30 de mayo de 2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. pág. 2. <https://doi.org/https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Esteban, N. (2018). *Tipos de investigación*. Universidad Santo Domingo de Guzmán. <https://doi.org/https://www.academia.edu/download/99846223/250080756.pdf>
- Falcon, G. (1 de Junio de 2016). Desempeño docente y satisfacción académica en estudiantes de educación secundaria. *Con Ciencia*(Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle), pág. 2. <https://doi.org/https://doi.org/10.32654/CONCIENCIAEPG.1-1.3>
- Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). *La entrevista y la encuesta*. Revista Didasc@lia: D&E. Publicación del CEPUT. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>
- Garagundo, S. (30 de Noviembre de 2022). Desarrollo del Pensamiento crítico y el desempeño docente en aula. *Ciencia Latina : revista multidisciplinar*, pág. 3. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4215
- Guadalupe, C. (Febrero de 2022). *Docencia y mérito profesional en la Educación Básica peruana: Reflexiones para abordar un problema complejo*. Lima: Universidad del Pacífico. <https://hdl.handle.net/11354/3745>
- Hernandez , S. (2003). Metodología de la investigación. *El proceso de investigación y los enfoques cuantitativo y cualitativo: hacia un modelo integral.*, 8. <https://doi.org/chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/http://metodos-comunicacion sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/219/2014/04/Hernandez-Sa>

- León , A. (2017). *El liderazgo transformacional y el desempeño del docente en las instituciones educativas con jornada escolar completa en Abancay 2017*. Universidad Cesar Vallejo.
- Lomborg, B. (19 de octubre de 2014). Educación : grandes beneficios. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/opinion/columnistas/educacion-grandes-beneficios-bjorn-lomborg-289878-noticia/?ref=ecr>
- Masciotra, D. (2008). *La competencia como organizadora de los programas de* . Universidad de Granada.
- Medina, C. (2016). *La unidad de análisis como herramienta metodológica de la práctica Psico-Educativa en la escuela*. entornos. <https://doi.org/https://journalusco.edu.co/index.php/entornos/article/view/1595>
- Mendoza, I., Ortiz, M., & Parker, H. (27 de enero de 2017). Dos décadas de investigación y desarrollo en liderazgo transformacional. *Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle*, pág. 3. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/342/34202702.pdf>
- Mendoza , M., & Ortiz , C. (25 de ABRIL de 2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto *en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. XIV(1), 121.
- Meneses , G. (2007). *El proceso de enseñanza- aprendizaje: el acto didáctico*. Universitat Rovira I Virgili .
- Montaña , C. (2002). *Estudio descriptivo correlacional entre ira y personalidad a la luz de la teoría de hans eysenck*. Universidad Nacional de Colombia. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1197/1748>
- MINEDU. (2016). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: Biblioteca Nacional del Peru. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3425647/Marco%20del%20Buen%20Desempen%CC%83o%20Docente.pdf?v=1658161064>

- Navarrete , S. (2022). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en una institución educativa Lima 2022*. Universidad Cesar Vallejo.
- 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*. Unibversida Cesar Vallejo.
- Robalino , M. (2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. en *protagonismodocenteen el cambio educativo* (pág. 11). Revista Prelac. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000144709>
- Rodríguez, M. (10 de diciembre de 2022). *Lamenteesmaravillosa*. Lamenteesmaravillosa: <https://lamenteesmaravillosa.com/las-principales-teorias-del-liderazgo/>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (14 de setiembre de 2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, pág. 2. https://doi.org/https://www.researchgate.net/profile/Fredy-Mendivelso/publication/329051321_Disenio_de_investigacion_de_Corte_Transversal/links/5c1aa22992851c22a3381550/Diseno-de-investigacion-de-Corte-Transversal.pdf
- Rodriguez, R., & Cantero, M. (1 de Diciembre de 2020). Impacto en la Educación de la teoría cognitiva social del aprendizaje. *Padres y Maestros*, pág. 5. <https://revistas.comillas.edu/index.php/padresymaestros/article/view/15086/13481>
- Romero, C. (1 de enero de 2021). Liderazgo Directivo en Escuelas que Superan las Barreras del Contexto. *REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, pág. 2. <file:///C:/Users/DREP/Downloads/Dialnet-LiderazgoDirectivoEnEscuelasQueSuperanLasBarrerasD-7744498.pdf>
- Simari, O. (1 de Diciembre de 2021). El liderazgo transformacional, revisión de la literatura. *Revista científica UCMB*, pág. 2. <https://doi.org/https://revistaucmb.com/index.php/revucmb/article/view/10/27>

- Solís , W. (2018). *Liderazgo transformacional y desempeño docente según la percepción de los estudiantes de primero de bachillerato de la unidad educativa Juan Montalvo Fiallos – El Carmen – Ecuador 2018*. Universidad Cesar Vallejo.
- Thierer, J. (25 de mayo de 2015). *sociedad argentina de sociologia*. sociedad argentina de sociologia: <https://www.sac.org.ar/cuestion-de-metodo/que-son-los-estudios-de-corte-transversal/>
- UNESCO, U. (2002). Propuesta de proyecto regional de educación para America latina y el Caribe. La Habana - Cuba: UNESCO. <https://doi.org/file:///C:/Users/DREP/Downloads/188974spao.pdf>
- Valdés , H. (2006). *manual de buenas practicas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Consejo Nacional de Educación. <https://doi.org/https://core.ac.uk/download/pdf/143615338.pdf>
- Valdivia , O. (2021). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en instituciones privadas de una corporación educativa de Arequipa 2021*. Universidad Cesar Vallejo.
- Vallejo, C. (2008). *Liderazgo transformacional y sus efectos*. Universidad de Jaén. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2878067>
- Vanegas, C. F. (enero de 2019). Identidad profesional docente, reflexión y práctica pedagógica: Consideraciones claves para la formación de profesores. *Perspectiva educacional*. <http://dx.doi.org/10.4151/07189729-vol.58-iss.1-art.780>
- Vázquez , R. (2006). *Habilidades directivas y técnicas de liderazgo*. Ideas propias.
- Ventura, L. (27 de junio de 2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, pág. 2. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n4/spu14417.pdf>
- Yarleque, J. (2018). *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa 20321 Santa Rosa nivel primaria del*

distrito de Huacho 2018. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2586>

ZETA , C. (2021). *El liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa libertadores de américa del distrito de la Unión – Piura* . Universidad Nacional de Piura.

Anexo 1.

Tabla de operacionalización de variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo transformacional	Se considera la función de líder en el proceso motivacional de sus seguidores mediante la transformación de sus actitudes y valores, así como en el efecto sobre su rendimiento (Bass, 1985)	Esta variable será medida a través de un instrumento de recolección de datos, el mismo que contiene 24 ítems y se mide a través de las dimensiones: Inspiración idealizada, motivación inspiracional, Estimulación intelectual y consideración individualizada diferenciados por dimensiones y de tipo Likert "Siempre", "A veces", "Nunca".	Inspiración idealizada	Comportamiento	Ordinal
				Desenvolvimiento	
				Ética y valores	
			Motivación inspiracional	Empatía	
				Comunicación	
				Estímulos	
			Estimulación intelectual	Resolución de problemas	
				Involucramiento docente	
				Creatividad	
			Consideración individualizada	Necesidades personales	
				Capacidades	
				Aspiraciones	

Desempeño docente	"el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida" (Robalino, 2005:11)	Esta variable será medida a través de un instrumento de recolección de datos, el mismo que contiene 35 ítems y se mide a través de las dimensiones: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. diferenciados por dimensiones y de tipo Likert "Siempre", "A veces", "Nunca".	Preparación para el aprendizaje	Planificación anual	Ordinal
				Planificación a corto plazo	
				Contenidos disciplinares	
			Enseñanza para el aprendizaje	Estrategias de enseñanza	
				Didáctica	
				Procesos pedagógicos	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Comunicación efectiva	
				Compromiso con la escuela	
				Proyección a la comunidad	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexión de su practica	
				Trabajo colegiado	
				Ejecución de proyectos	

FUENTE: Elaboración propia.

Anexo 2

Instrumentos de recolección de datos.

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRASFORMACIONAL

Estimado (a) docente, el presente cuestionario liderazgo transformacional, tiene como propósito recoger información, para conocer la relación que existe con el desempeño docente en nuestra institución Educativa. Es de carácter anónimo, por lo que te solicitamos responder con sinceridad y en total libertad.

Instrucciones:

Marca con un aspa (X) en la columna la opinión que más se acerque a lo que tú realizas

N°	ÍTEMS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
DIMENSIÓN: INSPIRACIÓN IDEALIZADA				
01	¿El comportamiento del directivo inspira confianza en el grupo de docentes?			
02	¿El directivo asume un comportamiento adecuado con los docentes?			
03	¿El desenvolvimiento del directivo responde a las necesidades del grupo?			
04	¿El directivo toma en cuenta lo aportes de los demás en la resolución de conflictos?			
05	¿El directivo basa sus decisiones en los valores morales y éticos?			
06	¿Las palabras expresadas por el directivo son consecuentes con sus acciones?			
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL				
07	¿El directivo se muestra empático con los docentes?			
08	¿Cuándo tratas con otros trabajadores, eres empático con ellos?			
09	¿La información básica está al alcance de todos?			
10	¿Eres paciente al escuchar a los demás?			

11	¿La visión de nuestra I E genera entusiasmo y motivación entre la comunidad educativa?			
12	¿El directivo motiva al personal a tener autoconfianza en el cumplimiento de las metas a través de estímulos?			
DIMENSIÓN: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL				
13	¿Antes de sugerir la solución de un problema, lo describo claramente y lo documento con información comprobable?			
14	¿Cuándo haces planes importantes, aplicas acciones preventivas y elaboras un plan de contingencia?			
15	¿Te sientes motivado de forma parte de esta institución?			
16	¿Tu motivación es sostenible en el tiempo?			
17	¿Al resolver problemas, busco diferentes soluciones?			
18	¿Sustentas las formas de resolver un problema?			
DIMENSIÓN: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA				
19	¿El directivo considera que cada docente tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas?			
20	¿El directivo ayuda a sus docentes a desarrollar sus fortalezas y a superar sus debilidades?			
21	¿La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva?			
22	¿Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros?			
23	¿Comprendo lo que hay que hacer en mi IE para tener éxito a largo plazo?			
24	¿Siento que mi trabajo es apreciado por los demás lo que me motiva a tener mejores aspiraciones?			

¡Gracias por tu participación!

Fichas técnicas de los instrumentos

Ficha técnica para el instrumento de liderazgo transformacional

I.- DATOS INFORMATIVOS:

1. **Técnica:** Encuesta
2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
3. **Lugar:** Colegio
4. **Forma de aplicación:** Dirigida.
5. **Fecha de aplicación:** 2023
6. **Autores:** Antonia Román López
7. **Año:** 2023
8. **Lugar:** Piura - Perú
9. **Medición:** Liderazgo transformacional
10. **Fecha de Aplicación:** 2023
11. **Administración:** Docentes de una institución educativa
12. **Tiempo de aplicación:** entre 20 y 30 minutos

II.- OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Este instrumento tiene como objetivo, determinar el liderazgo transformacional en una institución educativa.

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado (a) docente, el presente cuestionario de Desempeño Docente, tiene como propósito recoger información, para conocer la relación que existe con el liderazgo transformacional en nuestra institución educativa. Es de carácter anónimo, por lo que te solicitamos responder con sinceridad y en total libertad.

Instrucciones:

- Marca con un aspa (X) en la columna la opinión que más se acerque a lo que tú realizas.

N°	ÍTEMS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
DIMENSIÓN: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE				
01	Recibe capacitación del directivo para la planificación anual estas cubren sus expectativas			
02	¿Se evidencia el manejo disciplinar en los temas que capacitan en la planificación anual?			
03	¿EL directivo brinda asistencia técnica sobre sesiones, Proyectos, y experiencias de aprendizaje?			
04	¿Consideras importante el desarrollo de procesos pedagógicos y didácticos en el desarrollo de la sesión?			
05	¿Evalúas de acuerdo a la competencia, desempeños y criterios establecidos en la planificación y presentados al inicio de la actividad de aprendizaje?			
06	¿Maneja los campos temáticos de cada área y sus procesos didácticos y pedagógicos?			
DIMENSIÓN: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE				
07	Utilizas estrategias que despierten el razonamiento y creatividad de los estudiantes			
08	¿Las estrategias seleccionadas responden a las necesidades e intereses de los estudiantes?			
09	¿Evalúa de acuerdo las competencias, desempeños y criterios establecidos en la planificación y presentados al inicio de la clase?			
10	¿Demuestra dominio en su área o áreas impartidas de tu especialidad?			

11	¿Realizas actividades que promuevan las adaptaciones curriculares en los procesos pedagógicos en clase?			
12	¿Promueve situaciones retadoras que generen los conflictos cognitivos en los estudiantes?			
DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD.				
13	¿Comunicas a los estudiantes los propósitos y criterio de evaluación considerados en la actividad de aprendizaje?			
14	¿Promueves un ambiente armonioso estableciendo los acuerdos de convivencia con tus estudiantes?			
15	¿Fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta institución?			
16	¿Participas en las diferentes actividades que se realizan en la comunidad con la participación de la escuela?			
17	¿Consideras los deseos y necesidades del entorno para proyectar tu trabajo pedagógico?			
18	¿La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo?			
DIMENSIÓN: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.				
19	¿Revisa y retroalimenta oportunamente las tareas y trabajos desarrollados en el curso?			
20	¿Asumo compromisos para mejorar mi practica pedagógica?			
21	¿Participas activamente en los trabajos colegiados dando aportes o sugerencias para el logro de objetivos en común?			
22	¿participamos en los grupos de interaprendizaje promovidos en tu institución?			
23	¿Participas en la elaboración de proyectos para a la institución?			
24	¿Ha presentado un proyecto innovador en su escuela o comunidad?			

¡Gracias por tu participación!

Ficha técnica para el instrumento del desempeño docente

DATOS INFORMATIVOS:

1. **Técnica:** Encuesta
2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
3. **Lugar:** Colegio
4. **Forma de aplicación:** Dirigida.
5. **Fecha de aplicación:** 2023
6. **Autores:** Antonia Román López
7. **Año:** 2023
8. **Lugar:** Piura – Perú
9. **Medición:** Liderazgo transformacional
10. **Fecha de Aplicación:** 2023
11. **Administración:** Docentes de una institución educativa
12. **Tiempo de aplicación:** entre 20 y 30 minutos

II.- OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Este instrumento tiene como objetivo, determinar el desempeño docente en una institución educativa.

Anexo 3.

Evaluación de juicio de expertos.

FICHA DE CONSOLIDADO DE JUICIO DE EXPERTOS

Título de la investigación: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTEEN UNA INSTITUCION EDUCATICA DEL DISTRITO CATACAOS 2023

Instrumento: Guía de observación **Variable:** Liderazgo Transformacional.

EXPERTO 1						EXPERTO 2						EXPERTO 3						EXPERTO 4					
ITEMS	VALORACIÓN					ITEMS	VALORACIÓN					ITEMS	VALORACIÓN					ITEMS	VALORACIÓN				
	4	3	2	1	0		4	3	2	1	0		4	3	2	1	0		4	3	2	1	0
l ₁	X					l ₁	X				l ₁	X				l ₁	X						
l ₂	X					l ₂	X				l ₂	X				l ₂	X						
l ₃	X					l ₃	X				l ₃	X				l ₃	X						
l ₄	X					l ₄	X				l ₄	X				l ₄	X						
l ₅	X					l ₅	X				l ₅		X			l ₅	X						
l ₆	X					l ₆	X				l ₆	X				l ₆	X						
l ₇	X					l ₇	X				l ₇	X				l ₇	X						
l ₈	X					l ₈	X				l ₈	x				l ₈	X						
l ₉	X					l ₉	X				l ₉		X			l ₉	X						
l ₁₀	X					l ₁₀	X				l ₁₀	X				l ₁₀	X						
l ₁₁	X					l ₁₁	X				l ₁₁		X			l ₁₁	X						
l ₁₂	X					l ₁₂	X				l ₁₂		X			l ₁₂	X						
l ₁₃	X					l ₁₃	X				l ₁₃	X				l ₁₃	X						
l ₁₄	X					l ₁₄	X				l ₁₄	X				l ₁₄	X						
l ₁₅	X					l ₁₅	X				l ₁₅	X				l ₁₅	X						
l ₁₆	X					l ₁₆	X				l ₁₆	x				l ₁₆	X						
l ₁₇	X					l ₁₇	X				l ₁₇	X				l ₁₇	X						
l ₁₈	X					l ₁₈	X				l ₁₈	X				l ₁₈	X						
l ₁₉	X					l ₁₉	X				l ₁₉		X			l ₁₉	X						
l ₂₀	X					l ₂₀	X				l ₂₀		X			l ₂₀	X						
l ₂₁	X					l ₂₁	X				l ₂₁	X				l ₂₁	X						
l ₂₂	X					l ₂₂	X				l ₂₂	X				l ₂₂	X						
l ₂₃	X					l ₂₃	X				l ₂₃		X			l ₂₃	X						
l ₂₄	x					l ₂₄	X				l ₂₄	x				l ₂₄	X						
Total	96					Total	96				Total	56	21			Total	96						

Nota: Datos recogidos del juicio de expertos.

Coefficiente de valoración del instrumento por cada jurado:

$$C_1 = \frac{96}{96} = 100\% \quad C_2 = \frac{96}{96} = 100\% \quad C_3 = \frac{56 + 21}{96} = 80\%$$

$$C_3 = \frac{96}{96} = 100\%$$

Coefficiente de validez global del instrumento:

$$C_g = \sqrt[3]{C_1 \cdot C_2 \cdot C_3 \cdot C_4} = \sqrt[3]{(100)(100)(89)(100)} = 92.91\%$$

Este coeficiente de validez nos indica que el referido instrumento tiene validez es decir tienen relación los ítems, con la variable, dimensiones e indicadores, por lo que se le recomienda aplicar el instrumento.

FICHA DE CONSOLIDADO DE JUICIO DE EXPERTOS

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Dra. Alasteña Saldaña Barboza
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia superior universitaria, administrativa (coordinación docente)
Institución donde labora:	Universidad Tecnológica del Perú, Universidad Señor de Sipán, Universidad César Vallejo (posgrado)
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
DNI:	41431228
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Liderazgo transformacional
Autor (a):	Antonia Román López
Objetivo:	determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente
Administración:	Presencial
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	I.E. José Jacobo Cruz Villegas
Dimensiones:	Influencia Idealizada -_Motivación Inspiracional- Influencia Intelectual-Consideración Individual.
Confiabilidad:	
Escala:	
Niveles o rango:	
Cantidad de ítems:	24
Tiempo de aplicación:	45 m

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Liderazgo transformacional, Elabora por Antonia Román López en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. De Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: liderazgo transformacional

Definición de la variable:

Se orienta en que el liderazgo transformador el cual se encarga de infundir y propiciar a los partidarios, alcanzar metas más altas y originando transformaciones e innovaciones de Bass (1985).

Dimensión 1: inspiración idealizada

Definición de la dimensión: Un líder transformacional inspira a su equipo con su comportamiento y valores, lo que a su vez inspira admiración y respeto entre sus seguidores. Esta dimensión se divide en dos partes: atribución idealizada (cuando los seguidores idealizan al líder) y comportamiento idealizado (cuando el líder es un modelo a seguir para sus seguidores). Bass y Avolio (2006)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
comportamiento	1. ¿El comportamiento del directivo inspira confianza en el grupo de docentes?	4	4	4	
	2. ¿El directivo asume un comportamiento	4	4	4	

	adecuado con los docentes?				
Desenvolvimiento	3. ¿El desenvolvimiento del directivo responde a las necesidades del grupo?	4	4	4	
	4. ¿El directivo toma en cuenta los aportes de los demás en la resolución de conflictos?	4	4	4	
Ética y valores	5. ¿El directivo basa sus decisiones en los valores morales y éticos?	4	4	4	
	6. ¿Las palabras expresadas por el directivo son consecuentes con sus acciones?	4	4	4	

Dimensión 2: Motivación inspiracional

Un líder transformacional articula una visión clara e inspiradora, motiva a su equipo a alcanzar sus metas y le da propósito y significado a su trabajo. Bass y Avolio (2006)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empatía	7. ¿El directivo demuestra empatía con los docentes?	4	4	4	
	8. ¿Cuando tratas con otros trabajadores , eres empático con ellos?	4	4	4	
Comunicación	9. ¿La información básica de la institución está al alcance de todos?	4	4	4	
	10. ¿Eres paciente al escuchar las necesidades de los demás?	4	4	4	

Estímulos	11. ¿La visión de nuestra IE genera entusiasmo y motivación entre la comunidad educativa?	4	4	4	
	12. ¿El directivo motiva al personal docente a tener autoconfianza en el cumplimiento de las metas a través de estímulos?	4	4	4	

Dimensión 3: Estimulación intelectual

El liderazgo transformacional fomenta la creatividad y la innovación la resolución de problemas en los equipos, los alienta a pensar de forma independiente y desafía sus suposiciones preconcebidas. Bass y Avolio (2006)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resolución de problemas	13. ¿Antes de sugerir la solución de un problema, lo describes claramente y lo evidencias con información comprobable?	4	4	4	
	14. ¿Cuando realizas planes importantes, aplicas acciones preventivas y elaboras un plan de contingencia?	4	4	4	
involucramiento	15. ¿Te sientes motivado de formar parte	4	4	4	

	de esta institución?				
	16. ¿Tu motivación es sostenible en el tiempo?	4	4	4	
Creatividad	17. ¿Al resolver problemas, buscas diferentes soluciones?	4	4	4	
	18. ¿Sustentas tus formas de resolver un problema?	4	4	4	

Dimensión 4: Consideración individualizada

Los líderes transformacionales se preocupan por las necesidades individuales de sus seguidores, los ven como seres únicos y responden a sus necesidades e inquietudes de manera personalizada Bass y Avolio (2006)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidades personales	19. ¿El directivo considera que cada docente tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas?	4	4	4	
	20. ¿El directivo ayuda a sus docentes a desarrollar sus fortalezas y superar sus debilidades?	4	4	4	
Capacitaciones	21. ¿La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva?	4	4	4	
	22. ¿Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros?	4	4	4	
Aspiraciones	23. ¿Comprendes lo que hay que	4	4	4	

	hacer en tu I.E para tener éxito a largo plazo?				
	24. ¿Sientes que tu trabajo es apreciado por los demás lo que me motiva a tener mejores aspiraciones?	4	4	4	

Firma del Evaluador



Juez experto

Dra. Alasteña Saldaña Barboza

DNI: 41431228

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Dra. Alasteña Saldaña Barboza
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia superior universitaria, administrativa (coordinación docente)
Institución donde labora:	Universidad Tecnológica del Perú, Universidad Señor de Sipán, Universidad César Vallejo (posgrado)
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
DNI:	41431228
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Liderazgo transformacional
Autor (a):	Antonia Román López
Objetivo:	determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente
Administración:	Presencial
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	I.E. José Jacobo Cruz Villegas
Dimensiones:	Influencia Idealizada - Motivación Inspiracional- Influencia Intelectual-Consideración Individual.
Confiabilidad:	0,94
Escala:	Nominal Likert (siempre 3, a veces 2, nunca 1)
Niveles o rango:	Alto nivel de confiabilidad
Cantidad de ítems:	24
Tiempo de aplicación:	45 m

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Liderazgo transformacional, Elabora por Antonia Román López en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. De Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Docente

Definición de la variable:

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

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Esto incluye la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración de programas, currículo, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje en el marco del enfoque cultura -material e inmaterial- y el dominio cognitivo, (MINEDU, 2017)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación anual	1. Recibes capacitación del directivo para la planificación anual estas cubren sus expectativas.	4	4	4	
	2. ¿Se evidencia el manejo disciplinar en los temas que capacitan en la planificación anual?	4	4	4	
Planificación a corto plazo	3. ¿El directivo brinda asistencia técnica sobre sesiones, proyectos, y experiencias de aprendizaje?	4	4	4	
	4. ¿Consideras importante el desarrollo de procesos pedagógicos y didácticos en el desarrollo de la sesión?	4	4	4	
Contenidos disciplinares	5.- ¿Evalúas de acuerdo a la competencia, desempeños y criterios establecidos en la planificación y presentados al inicio de la actividad de aprendizaje?	4	4	4	
	6. ¿Manejas los campos temáticos de	4	4	4	

	cada área y sus procesos didácticos y pedagógicos?				
--	--	--	--	--	--

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje

Esto incluye conducir el proceso educativo a través de un enfoque valorado aprendizaje, gestión de contenidos, motivación permanente de los estudiantes, desarrollo de diferentes estrategias de logros y desafíos en el proceso de aprendizaje, además de gestionar un adecuado clima escolar. (MINEDU, 2017)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Estrategias de enseñanza	7. ¿Utilizas estrategias que despierten el razonamiento y creatividad de los estudiantes?	4	4	4	
	8. ¿Las estrategias seleccionadas responden a las necesidades e intereses de los estudiantes?	4	4	4	
didáctica	9. ¿Evalúas de acuerdo a la competencia, desempeños y criterios establecidos en la planificación y presentados al inicio de la clase?	4	4	4	
	10. ¿Demuestras dominio en tu área o áreas impartidas por tu especialidad?	4	4	4	
Procesos pedagógicos	11. ¿Realizas actividades que promuevan las adaptaciones curriculares en los procesos pedagógicos en clase?	4	4	4	
	12. ¿Promueves situaciones retadoras que generen los conflictos cognitivos en los estudiantes?	4	4	4	

Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Esto incluye conducir el proceso educativo a través de un enfoque valorado aprendizaje, gestión de contenidos, motivación permanente de los estudiantes, desarrollo de diferentes estrategias de logros y desafíos en el proceso de aprendizaje, además de gestionar un adecuado clima escolar (MINEDU, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Comunicación efectiva	13. ¿Comunicas a los estudiantes los propósitos y criterio de evaluación considerados en la actividad de aprendizaje?	4	4	4	
	14. ¿Promueves un ambiente armonioso estableciendo acuerdos de convivencia con tus estudiantes?	4	4	4	
Compromiso con la escuela	15. ¿Fomentas activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta institución?	4	4	4	
	16. ¿Participas en las diferentes actividades que se realizan en la comunidad con la participación de la escuela?	4	4	4	
Proyección a la comunidad	17. ¿Consideras los deseos y necesidades del entorno para proyectar tu trabajo pedagógico?	4	4	4	
	18. ¿La mayoría de	4	4	4	

	los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo?				
--	--	--	--	--	--

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

El desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente implica la participación en actividades de formación y desarrollo profesional que permitan mejorar las competencias y habilidades de los docentes, así como la gestión de la información profesional para la toma de decisiones basadas en evidencia. Esto permite a los docentes desarrollar su identidad profesional y sentirse parte de una comunidad profesional en la que pueden compartir experiencias y aprender unos de otros. (MINEDU, 2017)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexión de su practica	19. ¿Revisas y retroalimentas oportunamente las tareas y trabajos desarrollados en el curso?	4	4	4	
	20. ¿Asumes compromisos para mejorar tu práctica pedagógica?	4	4	4	
Trabajo colegiado	21. ¿Participas activamente en los trabajos colegiados dando aportes o sugerencias para el logro de objetivos en común?	4	4	4	
	22. ¿participas en los grupos de inter aprendizaje promovidos en tu institución?	4	4	4	
Ejecución de proyectos	23. ¿Participas en la elaboración de proyectos para a la Institución?	4	4	4	
	24. ¿Has presentado un proyecto innovador en su escuela o comunidad?	4	4	4	

Firma del Evaluador

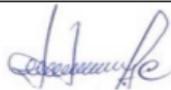


Juez experto

Dra. Alasteña Saldaña Barboza

DNI: 41431228

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Lolo Avellaneda Callirgos
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Seminarios de Investigación
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	.28110387
Firma del experto:	 DNI.28110387

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Liderazgo transformacional
Autor (a):	Antonia Román López
Objetivo:	determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente
Administración:	Presencial
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	I.E. José Jacobo Cruz Villegas
Dimensiones:	Influencia Idealizada - Motivación Inspiracional- Influencia Intelectual-Consideración Individual.
Confiabilidad:	0,95
Escala:	Nominal Likert (siempre 3, A veces 2, Nunca 1)
Niveles o rango:	Alto nivel de confiabilidad
Cantidad de ítems:	24
Tiempo de aplicación:	45 m

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Liderazgo transformacional, Elabora por Antonia Román López en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: liderazgo transformacional

Definición de la variable:

Se orienta en que el liderazgo transformador el cual se encarga de infundir y propiciar a los partidarios, alcanzar metas más altas y originando transformaciones e innovaciones de Bass (1985).

Dimensión 1: inspiración idealizada

Definición de la dimensión: Un líder transformacional inspira a su equipo con su comportamiento y valores, lo que a su vez inspira admiración y respeto entre sus seguidores. Esta dimensión se divide en dos partes: atribución idealizada (cuando los seguidores idealizan al líder) y comportamiento idealizado (cuando el líder es un modelo a seguir para sus seguidores). Bass y Avolio (2006)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
comportamiento	1. ¿El comportamiento del directivo inspira confianza en el grupo de docentes?	4	4	4	
	2. ¿El directivo asume un comportamiento	4	4	4	

	o adecuado con los docentes?				
Desarrollo	3. ¿El desarrollo del directivo responde a las necesidades del grupo?	4	4	4	
	4. ¿Toman en cuenta mis aportes en la resolución de conflictos?	4	4	4	
Ética y valores	5. ¿El directivo basa sus decisiones en los valores morales y éticos?	4	4	4	
	6. ¿Las palabras expresadas por el directivo son consecuente con sus acciones?	4	4	4	

Dimensión 2: Motivación inspiracional

Un líder transformacional articula una visión clara e inspiradora, motiva a su equipo a alcanzar sus metas y le da propósito y significado a su trabajo. Bass y Avolio (2006)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empatía	7. ¿El directivo se muestra empático con los docentes?	4	4	4	
	8. ¿Cuándo trato con otros trabajadores, trato de ponerme en su lugar y actuar de la manera que me gustaría que lo hicieran conmigo?	4	4	4	
Comunicación	9. ¿La información se comparte ampliamente y se puede conseguir fácilmente?	4	4	4	

	cuando se necesita?				
	10. ¿Escucho pacientemente a las personas con las que discrepo?	4	4	4	
Estímulos	11. ¿La visión de nuestra IE genera entusiasmo y motivación entre la comunidad educativa?	4	4	4	
	12. ¿El directivo motiva al personal docente a tener autoconfianza en el cumplimiento de las metas a través de estímulos?	4	4	4	

Dimensión 3: Estimulación intelectual

El liderazgo transformacional fomenta la creatividad y la innovación la resolución de problemas en los equipos, los alienta a pensar de forma independiente y desafía sus suposiciones preconcebidas. Bass y Avolio (2006)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resolución de problemas	13. ¿Antes de sugerir la solución de un problema, lo describo claramente y lo documento con información comprobable ?	4	4	4	
	14. ¿Cuándo hago planes importantes, aplico acciones preventivas y elaboro un	4	4	4	

	plan de contingencia?				
involucramiento	15. ¿Te sientes motivado de forma parte de esta institución?	4	4	4	
	16. ¿Mi motivación es sostenible en el tiempo?	4	4	4	
Creatividad	17. ¿Al resolver problemas, busco diferentes soluciones?	4	4	4	
	18. ¿Argumento mis formas de resolver un problema?	4	4	4	

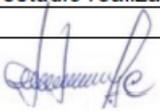
Dimensión 4: Consideración individualizada

Los líderes transformacionales se preocupan por las necesidades individuales de sus seguidores, los ven como seres únicos y responden a sus necesidades e inquietudes de manera personalizada Bass y Avolio (2006)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidades personales	19. ¿El directivo considera que cada docente tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas?	4	4	4	
	20. ¿El directivo ayuda a sus docentes a desarrollar sus fortalezas y a superar sus debilidades?	4	4	4	
Capacitaciones	21. ¿La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva?	4	44	4	
	22. ¿Este grupo invierte continuamente en el desarrollo	4	4	4	

	de las capacidades de sus miembros?				
Aspiraciones	23. ¿Comprendo o lo que hay que hacer en mi I.E para tener éxito a largo plazo?	4	4	4	
	24. ¿Siento que mi trabajo es apreciado por los demás lo que me motiva a tener mejores aspiraciones?	4	4	4	

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Lolo Avellaneda Callirgos
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Seminarios de Investigación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	
Firma del experto:	 DNI 28110387

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: desempeño docente
Autor (a):	Antonia Román López
Objetivo:	determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente
Administración:	Presencial
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	I.E. José Jacobo Cruz Villegas
Dimensiones:	Preparación para el aprendizaje, Enseñanza para el aprendizaje, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
Confiabilidad:	0,94
Escala:	Nominal Likert (siempre 3, A veces 2, Nunca 1)
Niveles o rango:	Alto nivel de confiabilidad.
Cantidad de ítems:	24
Tiempo de aplicación:	45 m

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Liderazgo transformacional, Elabora por Antonia Román López en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis

		adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Docente

Definición de la variable:

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

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Esto incluye la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración de programas, currículo, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje en el marco del enfoque cultura -material e inmaterial- y el dominio cognitivo, (MINEDU, 2017)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación anual	1. Recibe capacitación del directivo para la planificación anual estas cubren sus expectativas.	4	4	4	
	2. ¿Se evidencia el	4	4	4	

	manejo disciplinar en los temas que capacitan en la planificación anual?				
Planificación a corto plazo	3. ¿EL directivo brinda asistencia técnica sobre sesiones, Proyectos, ¿y experiencias de aprendizaje?	4	4	4	
	4. ¿Consideras importante el desarrollo de procesos pedagógicos y didácticos en el desarrollo de la sesión?	4	4	4	
Contenidos disciplinares	5.- ¿Evalúas de acuerdo a la competencia, desempeños y criterios establecidos en la planificación y presentados al inicio de la actividad de aprendizaje?	4	4	4	
	6. ¿Maneja los campos temáticos de cada área y sus procesos didácticos y pedagógicos?	4	4	4	

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje

Esto incluye conducir el proceso educativo a través de un enfoque valorado aprendizaje, gestión de contenidos, motivación permanente de los estudiantes, desarrollo de diferentes estrategias de logros y desafíos en el proceso de aprendizaje, además de gestionar un adecuado clima escolar. (MINEDU, 2017)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/
-------------	------	----------	------------	------------	----------------

					Recomendaciones
Estrategias de enseñanza	7. ¿Utilizas estrategias que despierten el razonamiento y creatividad de los estudiantes?.	4	4	4	
	8. ¿Las estrategias seleccionadas responden a las necesidades e intereses de los estudiantes?	4	4	4	
didáctica	9. ¿Evalúa de acuerdo competencia, desempeños y criterios establecidos en la planificación y presentados al inicio de la clase?	4	4	4	
	10. ¿Demuestra dominio en su área o áreas impartidas de tu especialidad?	4	4	4	
Procesos pedagógicos	11. ¿Realizas actividades que promuevan las adaptaciones curriculares en los procesos pedagógicos en clase?	4	4	4	
	12. ¿Promueve situaciones retadoras que generen los conflictos cognitivos en los estudiantes?	4	4	4	

Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Esto incluye conducir el proceso educativo a través de un enfoque valorado aprendizaje, gestión de contenidos, motivación permanente de los estudiantes, desarrollo de diferentes estrategias

de logros y desafíos en el proceso de aprendizaje, además de gestionar un adecuado clima escolar (MINEDU, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación efectiva	13. ¿Comunicas a los estudiantes los propósitos y criterio de evaluación considerados en la actividad de aprendizaje?	4	4	4	
	14. ¿Promueves un ambiente armonioso estableciendo los acuerdos de convivencia con tus estudiantes?	4	4	4	
Compromiso con la escuela	15. ¿se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta institución?	4	3	4	
	16. ¿Participa en las diferentes actividades que se realizan en la comunidad con la participación de la escuela?	4	4	4	
Proyección a la comunidad	17. ¿Consideras los deseos y necesidades del entorno para proyectar tu trabajo pedagógico?	4	4	4	
	18. ¿La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo?	4	4	4	

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

El desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente implica la participación en actividades de formación y desarrollo profesional que permitan mejorar las competencias y habilidades de los docentes, así como la gestión de la información profesional para la toma de decisiones

basadas en evidencia. Esto permite a los docentes desarrollar su identidad profesional y sentirse parte de una comunidad profesional en la que pueden compartir experiencias y aprender unos de otros. (MINEDU, 2017)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexión de su practica	19. ¿Revisa y retroalimenta oportunamente las tareas y trabajos desarrollados en el curso?	4	4	4	
	20. ¿Asumo compromisos para mejorar mi practica pedagógica?	4	4	4	
Trabajo colegiado	21. ¿Participas activamente en los trabajos colegiados dando aportes o sugerencias para el logro de objetivos en común?	4	4	4	
	22. ¿participamos en los grupos de interaprendizaje promovidos en tu institución?	4	4	4	
Ejecución de proyectos	23. ¿Participas en la elaboración de proyectos para a la institución?	4	4	4	
	24. ¿Ha presentado un proyecto innovador en su escuela o comunidad?	4	4	4	

		adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: liderazgo transformacional

Definición de la variable:

Se orienta en que el liderazgo transformador el cual se encarga de infundir y propiciar a los partidarios, alcanzar metas más altas y originando transformaciones e innovaciones de Bass (1985).

Dimensión 1: inspiración idealizada

Definición de la dimensión: Un líder transformacional inspira a su equipo con su comportamiento y valores, lo que a su vez inspira admiración y respeto entre sus seguidores. Esta dimensión se divide en dos partes: atribución idealizada (cuando los seguidores idealizan al líder) y comportamiento idealizado (cuando el líder es un modelo a seguir para sus seguidores). Bass y Avolio (2006)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
comportamiento	1. ¿El comportamiento del directivo inspira confianza en el grupo de docentes?	4	4	4	
	2. ¿El directivo asume un comportamiento adecuado con los docentes?	4	4	4	

Desarrollo	3. ¿El desarrollo del directivo responde a las necesidades del grupo?	4	4	4	
	4. ¿El directivo toma en cuenta los aportes de los demás en la resolución de conflictos?	4	4	4	
Ética y valores	5. ¿El directivo basa sus decisiones en los valores morales y éticos?	4	4	4	
	6. ¿Las palabras expresadas por el directivo son consecuentes con sus acciones?	4	4	4	

Dimensión 2: Motivación inspiracional

Un líder transformacional articula una visión clara e inspiradora, motiva a su equipo a alcanzar sus metas y le da propósito y significado a su trabajo. Bass y Avolio (2006)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empatía	7. ¿El directivo demuestra empatía con los docentes?	4	4	4	
	8. ¿Cuando tratas con otros trabajadores, eres empático con ellos?	4	4	4	
Comunicación	9. ¿La información básica de la institución está al alcance de todos?	4	4	4	
	10. ¿Eres paciente al escuchar las necesidades de los demás?	4	4	4	
Estímulos	11. ¿La visión de nuestra IE genera	4	4	4	

	entusiasmo y motivación entre la comunidad educativa?				
	12. ¿El directivo motiva al personal docente a tener autoconfianza en el cumplimiento de las metas a través de estímulos?	4	4	4	

Dimensión 3: Estimulación intelectual

El liderazgo transformacional fomenta la creatividad y la innovación la resolución de problemas en los equipos, los alienta a pensar de forma independiente y desafía sus suposiciones preconcebidas. Bass y Avolio (2006)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resolución de problemas	13. ¿Antes de sugerir la solución de un problema, lo describes claramente y lo documentas con información comprobable?	4	4	4	
	14. ¿Cuando haces planes importantes, aplicas acciones preventivas y elaboras un plan de contingencia?	4	4	4	
Involucramiento	15. ¿Te sientes motivado de forma parte de esta institución?	4	4	4	
	16. ¿Tu motivación es sostenible en el tiempo?	4	4	4	

Creatividad	17. ¿Al resolver problemas, buscas diferentes soluciones?	4	4	4	
	18. ¿Sustentas tus formas de resolver un problema?	4	4	4	

Dimensión 4: Consideración individualizada

Los líderes transformacionales se preocupan por las necesidades individuales de sus seguidores, los ven como seres únicos y responden a sus necesidades e inquietudes de manera personalizada Bass y Avolio (2006)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidades personales	19. ¿El directivo considera que cada docente tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas?	4	4	4	
	20. ¿El directivo ayuda a sus docentes a desarrollar sus fortalezas y a superar sus debilidades?	4	4	4	
Capacitaciones	21. ¿La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva?	4	4	4	
	22. ¿Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros?	4	4	4	
Aspiraciones	23. ¿Comprendes lo que hay que hacer en tu I.E para tener éxito a largo plazo?	4	4	4	
	24. ¿Sientes que tu trabajo es apreciado por los demás?	4	4	4	

	que me motiva a tener mejores aspiraciones?				
--	---	--	--	--	--

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Docente

Definición de la variable:

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

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Esto incluye la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración de programas, currículo, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje en el marco del enfoque cultura -material e inmaterial- y el dominio cognitivo, (MINEDU, 2017)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación anual	1. Recibes capacitación del directivo para la planificación anual estas cubren sus expectativas.	4	4	4	
	2. ¿Se evidencia el manejo disciplinar en los temas que capacitan en la planificación anual?	4	4	4	
Planificación a corto plazo	3. ¿El directivo brinda asistencia técnica sobre sesiones, Proyectos, ¿y experiencias de aprendizaje?	4	4	4	
	4. ¿Consideras importante el desarrollo de procesos pedagógicos y didácticos en el	4	4	4	

	desarrollo de la sesión?				
Contenidos disciplinares	5.- ¿Evalúas de acuerdo a la competencia, desempeños y criterios establecidos en la planificación y presentados al inicio de la actividad de aprendizaje?	4	4	4	
	6. ¿Manejas los campos temáticos de cada área y sus procesos didácticos y pedagógicos?	4	4	4	

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje

Esto incluye conducir el proceso educativo a través de un enfoque valorado aprendizaje, gestión de contenidos, motivación permanente de los estudiantes, desarrollo de diferentes estrategias de logros y desafíos en el proceso de aprendizaje, además de gestionar un adecuado clima escolar. (MINEDU, 2017)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias de enseñanza	7. ¿Utilizas estrategias que despierten el razonamiento y creatividad de los estudiantes?	4	4	4	
	8. ¿Las estrategias seleccionadas responden a las necesidades e intereses de los estudiantes?	4	4	4	
didáctica	9. ¿Evalúas de acuerdo a la competencia, desempeños y criterios establecidos en la planificación y presentados al inicio de la clase?	4	4	4	

	10. ¿Demuestras dominio en tu área o áreas impartidas de tu especialidad?	4	4	4	
Procesos pedagógicos	11. ¿Realizas actividades que promuevan las adaptaciones curriculares en los procesos pedagógicos en clase?	4	4	4	
	12. ¿Promueves situaciones retadoras que generen los conflictos cognitivos en los estudiantes?	4	4	4	

Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Esto incluye conducir el proceso educativo a través de un enfoque valorado aprendizaje, gestión de contenidos, motivación permanente de los estudiantes, desarrollo de diferentes estrategias de logros y desafíos en el proceso de aprendizaje, además de gestionar un adecuado clima escolar (MINEDU, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación efectiva	13. ¿Comunicas a los estudiantes los propósitos y criterio de evaluación considerados en la actividad de aprendizaje?	4	4	4	
	14. ¿Promueves un ambiente armonioso estableciendo los acuerdos de convivencia con tus estudiantes?	4	4	4	
Compromiso con la escuela	15. ¿Fomentas activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta institución?	4	4	4	
	16. ¿Participas en las diferentes	4	4	4	

	actividades que se realizan en la comunidad con la participación de la escuela?				
Proyección a la comunidad	17. ¿Consideras los deseos y necesidades del entorno para proyectar tu trabajo pedagógico?	4	4	4	
	18. ¿La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo?	4	4	4	

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

El desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente implica la participación en actividades de formación y desarrollo profesional que permitan mejorar las competencias y habilidades de los docentes, así como la gestión de la información profesional para la toma de decisiones basadas en evidencia. Esto permite a los docentes desarrollar su identidad profesional y sentirse parte de una comunidad profesional en la que pueden compartir experiencias y aprender unos de otros. (MINEDU, 2017)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexión de su práctica	19. ¿Revisas y retroalimentas oportunamente las tareas y trabajos desarrollados en el curso?	4	4	4	
	20. ¿Asumes compromisos para mejorar mi práctica pedagógica?	4	4	4	
Trabajo colegiado	21. ¿Participas activamente en los trabajos colegiados dando aportes o sugerencias para el logro de objetivos en común?	4	4	4	
	22. ¿participas en los grupos de interaprendizaje promovidos	4	4	4	

	en tu institución?				
Ejecución de proyectos	23. ¿Participas en la elaboración de proyectos para la institución?	4	4	4	
	24. ¿Has presentado un proyecto innovador en su escuela o comunidad?	4	4	4	

Firma del Evaluador



DNI: 72807179

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Wilfredo Pacherras Garcia
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Area de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No aplica
DNI:	02677104
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Liderazgo transformacional
Autor (a):	Antonia Román López
Objetivo:	determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente
Administración:	Presencial
Año:	2023
Ambito de aplicación:	I.E. José Jacobo Cruz Villegas
Dimensiones:	Inspiración Idealizada - Motivación Inspiracional – Estimulación Intelectual - Consideración Individualizada.
Confiabilidad:	0,95
Escala:	Nominal Likert (siempre 3, A veces 2, Nunca 1)
Niveles o rango:	Alto nivel de confiabilidad
Cantidad de ítems:	24
Tiempo de aplicación:	45 m

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Liderazgo transformacional, Elabora por Antonia Román López en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: liderazgo transformacional

Definición de la variable:

Se orienta en que el liderazgo transformador el cual se encarga de infundir y propiciar a los partidarios, alcanzar metas más altas y originando transformaciones e innovaciones de Bass (1985).

Dimensión 1: inspiración idealizada

Definición de la dimensión: Un líder transformacional inspira a su equipo con su comportamiento y valores, lo que a su vez inspira admiración y respeto entre sus seguidores. Esta dimensión se divide en dos partes: atribución idealizada (cuando los seguidores idealizan al líder) y comportamiento idealizado (cuando el líder es un modelo a seguir para sus seguidores). Bass y Avolio (2008)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
comportamiento	1. ¿El comportamiento del directivo inspira confianza en el grupo de docentes?	4	4	4	
	2. ¿El directivo asume un comportamiento adecuado con los docentes?	4	4	4	
Desenvolvimiento	3. ¿El desenvolvimiento del directivo responde a las necesidades del grupo?	4	4	4	
	4. ¿Toman en cuenta mis aportes en la resolución de conflictos?	4	4	4	
Ética y valores	5. ¿El directivo basa sus decisiones en los valores morales y éticos?	4	4	4	
	6. ¿Las palabras expresadas por el directivo son consecuente con sus acciones?	4	4	4	

Dimensión 2: Motivación inspiracional

Un líder transformacional articula una visión clara e inspiradora, motiva a su equipo a alcanzar sus metas y le da propósito y significado a su trabajo. Bass y Avolio (2006)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empatía	7. ¿El directivo se muestra empático con los docentes?	4	4	4	
	8. ¿Cuándo trato con otros trabajadores, trato de ponerme en su lugar y actuar de la manera que me gustaría que lo hicieran conmigo?	4	4	4	
Comunicación	9. ¿La información se comparte ampliamente y se puede conseguir fácilmente cuando se necesita?	4	4	4	
	10. ¿Escucho pacientemente a las personas con las que discrepo?	4	4	4	
Estímulos	11. ¿La visión de nuestra IE genera entusiasmo y motivación entre la comunidad educativa?	4	4	4	
	12. ¿El directivo motiva al personal docente a tener autoconfianza en el cumplimiento de las metas a través de estímulos?	4	4	4	

Dimensión 3: Estimulación intelectual

El liderazgo transformacional fomenta la creatividad y la innovación la resolución de problemas en los equipos, los alienta a pensar de forma independiente y desafía sus suposiciones preconcebidas. Bass y Avolio (2008)

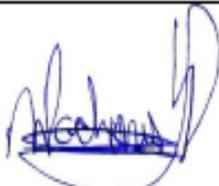
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resolución de problemas	13. ¿Antes de sugerir la solución de un problema, lo describo claramente y lo documento con información comprobable?	4	4	4	
	14. ¿Cuándo hago planes importantes, aplico acciones preventivas y elaboro un plan de contingencia?	4	4	4	
Involucramiento	15. ¿Te sientes motivado de forma parte de esta institución?	4	4	4	
	16. ¿Mi motivación es sostenible en el tiempo?	4	4	4	
Creatividad	17. ¿Al resolver problemas, busco diferentes soluciones?	4	4	4	
	18. ¿Argumento mis formas de resolver un problema?	4	4	4	

Dimensión 4: Consideración individualizada

Los líderes transformacionales se preocupan por las necesidades individuales de sus seguidores, los ven como seres únicos y responden a sus necesidades e inquietudes de manera personalizada Bass y Avolio (2006)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidades personales	19. ¿El directivo considera que cada docente tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas?	4	4	4	
	20. ¿El directivo ayuda a sus docentes a desarrollar sus fortalezas y a superar sus debilidades?	4	4	4	
Capacitaciones	21. ¿La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva?	4	4	4	
	22. ¿Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros?	4	4	4	
Aspiraciones	23. ¿Comprendo lo que hay que hacer en mi I.E para tener éxito a largo plazo?	4	4	4	
	24. ¿Siento que mi trabajo es apreciado por los demás lo que me motiva a tener mejores aspiraciones?	4	4	4	

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Wilfredo Pacherras Garcia
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No aplica
DNI:	02877104
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: desempeño docente
Autor (a):	Antonia Román López
Objetivo:	determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente
Administración:	Presencial
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	I.E. José Jacobo Cruz Villegas
Dimensiones:	Preparación para el aprendizaje, Enseñanza para el aprendizaje, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
Confiabilidad:	0,94
Escala:	Nominal Likert (siempre 3, A veces 2, Nunca 1)
Niveles o rango:	Alto nivel de confiabilidad.
Cantidad de ítems:	24
Tiempo de aplicación:	45 m

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Liderazgo transformacional, Elabora por Antonia Román López en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Docente

Definición de la variable:

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

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Esto incluye la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración de programas, currículo, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje en el marco del enfoque cultura -material e inmaterial- y el dominio cognitivo. (MINEDU, 2017)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación anual	1. Recibe capacitación del directivo para la planificación anual estas cubren sus expectativas.	4	4	4	
	2. ¿Se evidencia el manejo disciplinar en los temas que capacitan en la planificación anual?	4	4	4	
Planificación a corto plazo	3. ¿EL directivo brinda asistencia técnica sobre sesiones, Proyectos, ¿y experiencias de aprendizaje?	4	4	4	
	4. ¿Consideras importante el desarrollo de procesos pedagógicos y didácticos en el desarrollo de la sesión?	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contenidos disciplinares	5.- ¿Evalúas de acuerdo a la competencia, desempeños y criterios establecidos en la planificación y presentados al inicio de la actividad de aprendizaje?	4	4	4	
	6. ¿Maneja los campos temáticos de cada área y sus procesos didácticos y pedagógicos?	4	4	4	

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje

Esto incluye conducir el proceso educativo a través de un enfoque valorado aprendizaje, gestión de contenidos, motivación permanente de los estudiantes, desarrollo de diferentes estrategias de logros y desafíos en el proceso de aprendizaje, además de gestionar un adecuado clima escolar. (MINEDU, 2017)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias de enseñanza	7. ¿Utilizas estrategias que despierten el razonamiento y creatividad de los estudiantes?	4	4	4	
	8. ¿Las estrategias seleccionadas responden a las necesidades e intereses de los estudiantes?	4	4	4	
didáctica	9. ¿Evalúa de acuerdo competencia, desempeños y criterios establecidos en la planificación y presentados al inicio de la clase?	4	4	4	
	10. ¿Demuestra dominio en su área o áreas impartidas de tu especialidad?	4	4	4	
Procesos pedagógicos	11. ¿Realizas actividades que promuevan las adaptaciones curriculares en los procesos pedagógicos en clase?	4	4	4	
	12. ¿Promueve situaciones retadoras que generen los conflictos cognitivos en los estudiantes?	4	4	4	

Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Esto incluye conducir el proceso educativo a través de un enfoque valorado aprendizaje, gestión de contenidos, motivación permanente de los estudiantes, desarrollo de diferentes estrategias de logros y desafíos en el proceso de aprendizaje, además de gestionar un adecuado clima escolar (MINEDU, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación efectiva	13. ¿Comunicas a los estudiantes los propósitos y criterio de evaluación considerados en la actividad de aprendizaje?	4	4	4	
	14. ¿Promueves un ambiente armonioso estableciendo los acuerdos de convivencia con tus estudiantes?	4	4	4	
Compromiso con la escuela	15. ¿se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta institución?	4	4	4	
	16. ¿Participa en las diferentes actividades que se realizan en la comunidad con la participación de la escuela?	4	4	4	
Proyección a la comunidad	17. ¿Consideras los deseos y necesidades del entorno para proyectar tu trabajo pedagógico?	4	4	4	
	18. ¿La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo?	4	4	4	

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

El desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente implica la participación en actividades de formación y desarrollo profesional que permitan mejorar las competencias y habilidades de los docentes, así como la gestión de la información profesional para la toma de decisiones basadas en evidencia. Esto permite a los docentes desarrollar su identidad profesional y sentirse parte de una comunidad profesional en la que pueden compartir experiencias y aprender unos de otros. (MINEDU, 2017)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexión de su practica	19. ¿Revisa y retroalimenta oportunamente las tareas y trabajos desarrollados en el curso?	4	4	4	
	20. ¿Asumo compromisos para mejorar mi practica pedagógica?	4	4	4	
Trabajo colegiado	21. ¿Participas activamente en los trabajos colegiados dando aportes o sugerencias para el logro de objetivos en común?	4	4	4	
	22. ¿participamos en los grupos de interaprendizaje promovidos en tu institución?	4	4	4	
Ejecución de proyectos	23. ¿Participas en la elaboración de proyectos para a la institución?	4	4	4	
	24. ¿Ha presentado un proyecto innovador en su escuela o comunidad?	4	4	4	

Título de la investigación: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA DEL DISTRITO CATACAOS 2023

Instrumento: Guía de observación **Variable:** Desempeño Docente

EXPERTO 1						EXPERTO 2						EXPERTO 3						EXPERTO 4					
ITEMS	VALORACIÓN					ITEMS	VALORACIÓN					ITEMS	VALORACIÓN					ITEMS	VALORACIÓN				
	4	3	2	1	0		4	3	2	1	0		4	3	2	1	0		4	3	2	1	0
l ₁	X					l ₁	X				l ₁	X				l ₁	X						
l ₂	X					l ₂	X				l ₂	x				l ₂	X						
l ₃	X					l ₃	X				l ₃	x				l ₃	X						
l ₄	X					l ₄	X				l ₄	x				l ₄	X						
l ₅	X					l ₅	X				l ₅		X			l ₅	X						
l ₆	X					l ₆	X				l ₆	x				l ₆	X						
l ₇	X					l ₇	X				l ₇	x				l ₇	X						
l ₈	X					l ₈	X				l ₈	X				l ₈	X						
l ₉	X					l ₉	X				l ₉	X				l ₉	X						
l ₁₀	X					l ₁₀	X				l ₁₀	x				l ₁₀	X						
l ₁₁	X					l ₁₁	X				l ₁₁	X				l ₁₁	X						
l ₁₂	X					l ₁₂	X				l ₁₂	X				l ₁₂	X						
l ₁₃	X					l ₁₃	X				l ₁₃	x				l ₁₃	X						
l ₁₄	X					l ₁₄	X				l ₁₄	X				l ₁₄	X						
l ₁₅	X					l ₁₅	X				l ₁₅	x				l ₁₅	X						
l ₁₆	X					l ₁₆	X				l ₁₆	x				l ₁₆	X						
l ₁₇	X					l ₁₇	X				l ₁₇		X			l ₁₇	X						
l ₁₈	X					l ₁₈	X				l ₁₈	x				l ₁₈	X						
l ₁₉	X					l ₁₉	X				l ₁₉	X				l ₁₉	X						
l ₂₀	X					l ₂₀	X				l ₂₀	X				l ₂₀	X						
l ₂₁	X					l ₂₁	X				l ₂₁	x				l ₂₁	X						
l ₂₂	X					l ₂₂	X				l ₂₂	x				l ₂₂	X						
l ₂₃	X					l ₂₃	X				l ₂₃	X				l ₂₃	X						
l ₂₄	x					l ₂₄	X				l ₂₄	x				l ₂₄	X						
Total	96					Total	96				Total	88	6			Total	96						

Nota: Datos recogidos del juicio de expertos.

Coefficiente de valoración del instrumento por cada jurado:

$$C_1 = \frac{96}{96} = 100\% \quad C_2 = \frac{96}{96} = 100\% \quad C_3 = \frac{56 + 21}{96} = 80\%$$

$$C_3 = \frac{96}{96} = 100\%$$

Coefficiente de validez global del instrumento:

$$C_g = \sqrt[3]{C_1 \cdot C_2 \cdot C_3 \cdot C_4} = \sqrt[3]{(100)(100)(98)(100)} = 99.30\%$$

Este coeficiente de validez nos indica que el referido instrumento tiene validez es decir tienen relación los ítems, con la variable, dimensiones e indicadores, por lo que se le recomienda aplicar el instrumento.

Anexo 4

Modelo de consentimiento o asentimiento informado UCV

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Liderazgo transformacional y desempeño docente de una institución educativa de Catacaos, Piura, 2023.

Investigador: Antonia Román López.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Liderazgo transformacional y desempeño docente de una institución educativa de Catacaos, Piura, 2023.", cuyo objetivo es Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y Desempeño docente de una institución educativa de Catacaos, Piura, 2023

Esta investigación es desarrollada por el estudiante de Posgrado Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa "José Jacobo Cruz Villegas"

Del mismo modo, deseamos que el fruto de esta investigación pueda ser utilizados en las Instituciones educativas para analizar y reflexionar sobre los mismos, permitiéndoles también plantear planes de mejora orientados al mejoramiento tanto de las estrategias de acompañamiento pedagógico, así como del desempeño docente

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Liderazgo transformacional y desempeño docente de una institución educativa de Catacaos, Piura, 2023 Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la institución.
2. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador: Román López Antonia email: antonia08_17@hotmail.com y Docente asesor Dra. Amaya Cueva Mónica. email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Catacaos, 15 de junio del 2023

Institución educativa José Jacobo Cruz Villegas
Flor de María Rojas Neyra
Directora

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Estimada, Antonia Román López

Por medio de la presente, yo Flor de María Rojas Neyra, directora de la I.E José Jacobo Cruz Villegas, autorizo a la Sra. Antonia Román López, con DNI N° 02820728, para realizar La aplicación del cuestionario de su trabajo de investigación que viene realizando en esta institución.

La autorizada tendrá pleno permiso para realizar todas las acciones necesarias para el trámite mencionado.

Extiendo la presente autorización para los fines expuestos anteriormente.

Atentamente,



Mg. Flor De María Rojas Neyra
DIRECTORA
DNI N° 02805779

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																													
D1: DIMENSION: INSPIRACION IDEALIZADA							D2: DIMENSION: MOTIVACION INSPIRACION							D3: ESTIMULACION INTELECTUAL							D4: CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA						TV		
1	2	3	4	5	6	TD	7	8	9	10	11	12	TD	13	14	15	16	17	18	TD	19	21	22	23	24	TD			
1	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	3	15	61		
2	2	2	2	2	2	2	12	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	3	2	13	60	
3	3	3	2	2	3	3	16	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	2	3	16	68	
4	2	3	2	2	3	2	14	2	3	2	3	3	16	3	3	3	2	3	3	17	2	3	2	2	2	2	13	60	
5	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	72	
6	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	17	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	70	
7	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	18	3	3	2	2	3	3	16	3	2	2	2	2	3	14	65	
8	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	17	2	2	3	3	2	3	15	2	3	2	2	2	3	14	63	
9	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	2	3	3	17	70	
10	3	3	2	3	3	3	17	3	3	2	2	3	16	3	3	2	3	3	3	17	3	3	2	2	2	3	15	65	
11	3	3	3	3	3	2	17	2	2	2	3	3	15	2	3	3	2	2	2	14	3	3	2	2	3	3	16	62	
12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	72	
13	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	72	
14	3	3	2	3	3	3	17	2	3	3	3	2	15	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	17	67	
15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	17	71	
16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	72	
17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	72	
18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	72	
19	2	2	2	3	3	2	14	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	3	2	13	62	
20	2	2	2	3	3	2	14	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	3	3	14	63	
21	3	2	3	2	3	2	15	3	2	3	3	3	16	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	66	
22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	16	3	2	3	3	3	2	16	3	2	2	3	3	3	16	66	
23	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	48	
24	2	2	2	2	3	3	14	3	3	2	3	2	15	2	3	3	2	2	3	15	3	3	2	3	2	3	16	60	
25	2	2	2	1	2	1	10	3	2	3	3	2	16	2	2	2	2	3	3	14	2	2	2	1	3	3	13	53	
26	2	3	3	2	3	2	15	3	3	3	3	3	17	3	3	3	2	3	3	17	3	3	2	3	3	3	16	65	
27	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	3	2	15	61	
28	2	2	2	2	2	2	12	2	3	3	3	3	17	3	2	3	3	3	3	17	2	2	2	2	3	2	13	59	
29	3	3	2	2	2	3	16	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	17	3	2	3	3	2	2	15	66	
30	2	3	2	2	3	2	14	2	3	2	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	2	3	2	2	2	2	13	60	
31	2	3	2	2	3	2	14	2	3	2	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	2	2	2	2	2	2	13	45	
32	2	3	2	2	3	2	14	2	2	3	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	2	3	2	2	2	2	13	60	
33	2	2	2	2	2	2	12	2	3	2	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	3	2	15	61	
34	2	3	2	2	3	2	14	2	3	2	3	3	16	3	2	3	3	2	3	16	2	3	2	2	2	2	13	59	
35	2	3	2	2	3	2	14	2	3	2	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	2	3	2	2	2	2	13	60	
36	3	2	3	2	3	2	15	3	2	3	3	3	16	2	2	3	3	3	3	16	2	3	2	2	2	2	13	60	
37	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	17	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	2	3	3	17	69	
38	2	2	2	2	3	2	13	3	3	2	3	3	17	3	3	2	3	3	3	17	2	3	3	2	3	3	16	63	
39	3	3	2	3	3	2	16	3	3	3	3	3	17	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	2	2	1	14	64	
40	2	3	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	18	60	
41	2	2	2	2	2	2	12	2	3	2	3	2	15	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3	17	61	
42	2	2	2	2	2	2	12	2	3	2	3	2	15	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	2	2	1	14	58	
43	2	2	2	2	2	2	12	2	3	2	3	3	15	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3	17	61	
44	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	1	16	69
45	2	3	2	2	3	2	14	3	2	3	2	1	13	14	3	2	2	2	1	12	2	2	2	3	2	2	13	53	
46	2	2	2	2	3	2	13	2	2	1	3	2	11	3	3	2	3	3	2	16	2	2	3	3	3	3	16	56	
47	2	2	2	2	3	2	13	2	2	1	2	2	10	3	3	2	3	3	2	16	2	3	3	3	3	3	17	56	
48	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	17	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	2	3	3	17	69	
49	2	2	2	2	3	2	13	3	3	2	3	3	17	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	2	3	3	16	63	
50	3	3	2	3	3	2	16	3	3	3	3	3	17	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	2	2	1	14	64	
51	2	3	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	17	60	
52	2	2	2	2	2	2	12	2	3	2	3	2	15	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	2	17	61	
53	2	2	2	2	2	2	12	2	3	2	3	3	15	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3	2	17	61
54	2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3	2	17	67
55	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	1	16	3	3	3	3	3	3	1	16	67
56	2	3	2	2	3	3	15	2	2	3	2	3	15	3	2	2	2	2	1	12	2	2	2	3	2	2	13	75	
57	2	2	2	2	3	2	13	2	2	1	2	2	10	3	3	2	3	3	2	16	2	3	3	3	3	3	17	56	
58	2	2	2	2	3	2	13	2	2	1	2	2	10	3	3	2	3	3	2	16	2	3	3	3	3	3	17	56	
59	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	17	3	3	2	3	3	3	17	3	3	2	3	3	3	17	69	
60	2	2	2	2	3	2	13	3	3	2	3	3	17	3	3	2	3	3	3	17	2	3	3	2	3	3	16	63	

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE																													
	D1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE						D2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE						EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULACIÓN DEL ROL DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD																
	1	2	3	4	5	6	TD	7	8	9	10	11	TD	12	13	14	15	16	17	18	TD	19	20	21	22	23	24	TD	TV
1	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	3	2	15	61
2	2	2	2	2	2	2	12	2	3	3	3	3	2	16	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	3	2	13	59
3	3	3	2	2	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	2	3	2	16	68
4	2	3	2	2	3	2	18	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	2	3	3	17	2	3	2	2	2	2	13	64
5	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	71
6	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	17	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	70
7	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	2	3	3	16	3	2	2	2	2	3	14	65
8	3	3	3	2	3	2	16	3	3	3	3	3	2	17	2	2	3	3	2	3	16	2	3	2	2	2	3	14	63
9	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	2	3	3	17	70
10	3	3	2	3	3	3	17	3	3	2	2	3	3	16	3	3	2	3	3	3	17	3	3	2	2	2	3	15	65
11	3	3	3	3	3	2	17	2	2	2	3	3	3	15	2	3	3	2	2	2	14	3	3	2	2	3	3	16	62
12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	72
13	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	72
14	3	3	2	3	3	3	17	2	3	3	3	2	2	15	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	17	67
15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	3	17	71
16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	72
17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	72
18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	72
19	2	2	2	3	3	2	14	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	3	2	13	62
20	2	2	2	3	3	2	14	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	3	3	14	63
21	3	2	3	2	3	2	15	3	2	3	3	3	2	16	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	66
22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	2	16	3	2	3	3	3	2	16	3	2	2	3	3	3	16	66
23	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	48
24	2	2	2	2	2	3	14	3	3	2	3	2	2	15	2	3	3	2	2	3	15	3	3	2	3	2	3	16	60
25	2	2	2	1	2	1	10	3	2	3	3	2	3	16	2	2	2	2	3	3	14	2	2	2	1	3	3	13	53
26	2	3	3	2	3	2	15	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	2	3	3	17	3	3	2	1	2	3	14	63
27	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	3	2	15	61
28	2	2	2	2	2	2	12	2	3	3	3	3	2	16	3	2	3	3	3	3	17	2	2	2	2	3	2	13	58
29	3	3	2	2	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	17	3	2	3	3	2	2	15	66
30	2	3	2	2	3	2	14	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	2	3	2	2	2	2	13	60
31	2	3	2	2	3	2	14	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	2	3	3	17	2	3	2	2	2	2	13	60
32	2	3	2	2	3	2	14	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	2	3	2	2	2	2	13	60
33	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	2	3	2	15	61
34	2	3	2	2	3	2	14	2	3	2	3	3	3	16	3	2	3	3	2	3	16	2	3	2	2	2	2	13	59
35	2	3	2	2	3	2	14	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	2	3	3	17	2	3	2	2	2	2	13	60
36	3	2	3	2	3	2	15	3	2	3	3	3	2	16	2	2	2	3	3	3	15	3	2	3	2	2	2	14	60
37	3	2	3	3	2	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	2	3	3	17	68
38	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	3	17	2	3	3	2	3	3	16	68
39	3	2	2	3	2	3	15	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	2	2	1	14	64
40	2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	18	68
41	2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	2	17	67
42	2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	2	2	1	14	64
43	2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3	17	67
44	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	1	16	69
45	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	2	2	1	12	2	2	2	3	2	2	13	47
46	2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	2	3	3	17	3	3	2	3	3	2	16	2	2	2	3	3	3	15	63
47	2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	2	3	3	17	3	3	2	3	3	2	16	2	3	3	3	3	3	17	65
48	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	2	3	3	17	69
49	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	3	17	2	3	3	2	3	3	16	68
50	3	2	2	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	2	2	1	14	65
51	2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	17	68
52	2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	2	17	67
53	2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	2	17	67
54	2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	2	17	67
55	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	1	16	69
56	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	2	2	1	12	2	2	2	3	2	2	13	45
57	2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	2	3	3	17	3	3	2	3	3	2	16	2	3	3	3	3	3	17	65
58	2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	2	3	3	17	3	3	2	3	3	2	12	2	3	3	3	3	3	17	61
59	3	2	3	3	2	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	2	3	3	17	68
60	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	3	17	2	3	3	2	3	3	16	68