



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Liderazgo transformacional y desempeño docente en una institución  
educativa de Nasca, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Educación**

**AUTORA:**

Ventura Pun, Liang Jessica Juana (orcid.org/0009-0005-7159-0153)

**ASESORES:**

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

Dr. Carcausto Calla, Wilfredo Humberto (orcid.org/0000-0002-3218-871X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

LIMA – PERÚ

2024

### **Dedicatoria**

A Dios, a mis padres, Arturo Ventura Pasache, Yolanda Pun de Ventura, así como a mi esposo Ítalo Orosco Herrera a mis menores hijos, por su apoyo, amor incondicional, ejemplo y sabiduría que me han permitido avanzar y alcanzar mis logros académicos.

Ventura Pun Liang Jessica Juana

### **Agradecimiento**

A mi padre, Ángel Arturo Ventura Pasache, le expreso mi gratitud por su apoyo constante, comprensión y paciencia en cada fase de este reto académico. Su amor y estímulo han sido mi principal sostén.

Al maestro Mg. César Robín Vilcapoma Pérez, le agradezco su invaluable guía, sabiduría y motivación, que han sido fundamentales para lograr el éxito en este camino académico.

Ambos, con su respaldo incondicional, me han proporcionado la confianza y el impulso necesarios para progresar en este viaje de aprendizaje y desarrollo personal. Sin su orientación, este logro no habría sido factible.

Ventura Pun Liang Jessica Juana



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

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

Yo, VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y desempeño docente en una institución educativa de Nasca, 2023", cuyo autor es VENTURA PUN LIANG JESSICA JUANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 09 de Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN <b>DNI:</b> 09142246 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3586-8371	Firmado electrónicamente por: CVILCAPOMAP el 13-01-2024 04:21:32

Código documento Trilce: TRI - 0729209



**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, VENTURA PUN LIANG JESSICA JUANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y desempeño docente en una institución educativa de Nasca, 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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
VENTURA PUN LIANG JESSICA JUANA <b>DNI:</b> 42121011 <b>ORCID:</b> 0009-0005-7159-0153	Firmado electrónicamente por: JVENTURAPU el 23- 01-2024 22:16:13

Código documento Trilce: INV - 1450277

## Índice de contenidos

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iv
DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, Muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS.....	48

## Índice de tablas

Tabla 1 Niveles de la variable de liderazgo transformacional.....	29
Tabla 2 Niveles de la variable de desempeño docente.....	30
Tabla 3 Dimensiones de la variable liderazgo transformacional.....	31
Tabla 4 Niveles para las dimensiones de la variable Desempeño docente....	36
Tabla 5 Prueba de Rho Spearman para las variables de liderazgo transformacional y desempeño docente.....	32
Tabla 6 Prueba de Rho Spearman para la dimensión influencia idealizada y la variable desempeño docente. ....	33
Tabla 7 Prueba de Rho Spearman para la dimensión motivación inspiracional y la variable desempeño docente.....	34
Tabla 8 Prueba de Rho Spearman para la dimensión estimulación intelectual y la variable desempeño docente.....	35

## Índice de figuras

Figura 1 Niveles de la variable de liderazgo transformacional.....	28
Figura 2 Niveles para la variable desempeño docente.....	29
Figura 3 Niveles para las dimensiones de la variable liderazgo transformacional.....	30
Figura 4 Niveles para las dimensiones de la variable desempeño docente.....	31

## RESUMEN

La tesis titulada “Liderazgo transformacional y desempeño docente en una institución educativa de Nasca, 2023 tuvo como finalidad determinar la relación entre las variables de liderazgo transformacional y desempeño docente. La metodología que se empleo fue de tipo de investigación básica, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo y nivel correlacional con corte transversal. La población de 111 padres de familia, como técnica fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, uno para la variable Liderazgo transformacional y otro para Desempeño laboral, cuya validez se obtuvo mediante juicio de expertos y la confiabilidad por la técnica Alfa de Cronbach. Como resultados procesados mediante el software SPSS V25, se obtuvo que existe una correlación directa y significativa entre el Liderazgo transformacional y Desempeño docente ( $r= 0,616$ ) y el nivel de significancia de ( $p=0.001$ ) < al 5%, indicando que si existe relación directa y significativa. Se concluyó que si existe un buen liderazgo dentro de una institución educativa será eficiente el desempeño docente.

**Palabras clave:** liderazgo, desempeño, motivación, desarrollo de la profesionalidad.

## **ABSTRACT**

The thesis titled "Transformational leadership and teaching performance in an educational institution in Nasca, 2023" had the purpose of determining the relationship between the variables of transformational leadership and teaching performance. The methodology used was basic research type, non-experimental design, quantitative approach and correlational level with cross section. The population of 111 parents, as a technique was the survey and as an instrument the questionnaire, one for the Transformational Leadership variable and another for Work Performance, whose validity was obtained through expert judgment and reliability by Cronbach's Alpha technique. As results processed using SPSS V25 software, it was obtained that there is a direct and significant correlation between Transformational Leadership and Teaching Performance ( $r= 0.616$ ) and the significance level of ( $p=0.001$ )  $< 5\%$ , indicating that it does exist. direct and significant relationship. It was concluded that if there is good leadership within an educational institution, teaching performance will be efficient.

**Keywords:** leadership, performance, motivation, development of professionalism.

## I. INTRODUCCIÓN

En lo más reciente se han venido suscitándose grandes cambios y reformas en todos los aspectos dentro de la sociedad como lo son en conocimiento, el avance tecnológico, las relaciones humanas. La excelencia educativa está vinculada a una serie de factores sobre todo prestar especial atención al factor humano. Es muy importante garantizar una educación de calidad porque Los maestros desempeñan un papel crucial en el proceso educativo y el crecimiento general de los escolares. En diferentes lugares, especialmente en los más alejados de las ciudades y fuera del gobierno, los docentes se enfrentan a una realidad para la que no están preparados porque tienen que comprender la cultura local, el progreso de la educación en la zona, la situación real de la población, entre otros. Todo esto va en contra de los buenos resultados de aprendizaje, sin tener en cuenta las asimetrías del sistema educativo a nivel pedagógico y de infraestructura Cucho, (2023).

En Latinoamérica, países como Colombia, México y Ecuador, donde aún no se ha establecido una auténtica civilización educativa nacional y donde los líderes educativos trabajan sin una percepción estimulante, están experimentando los resultados de políticas educativas deterioradas que afectan directamente el trabajo de los docentes. Lograr este objetivo requiere encontrar medios o soluciones alternativas basadas en un liderazgo significativo que tenga un impacto trascendente en cualquier educador. Los participantes en el proceso educativo se sienten cómodos y bienvenidos en el centro de su trabajo, contribuyen a la promoción de los estándares educativos, se centran en el poder movilizador real, crean líderes reales, conducen con entusiasmo y coherencia hacia una meta específica, logran resultados excepcionales basados en los cambios que benefician a los estudiantes y al progreso social Lamka, (2020).

Un estudio realizado en la provincia de Carchi, Ecuador, encontró que la baja interacción humana, un ambiente de trabajo hostil y la falta de liderazgo pueden tener un impacto muy negativo en el desempeño docente, por lo que es necesario trabajar. Estos aspectos los desarrolla la escuela junto con todo el personal, además, con el director a la cabeza, se debe desarrollar un plan de

gestión para poder influir en la motivación de cada pedagogo y, por tanto, también en su propio desempeño en la clase. Cucho, (2023)

Hallando un estudio similar de la investigación, Suecia, la ONU (2018) tiene un programa de liderazgo educativo que promueve el desarrollo de los futuros líderes del país en la legislación, las escuelas y las prácticas de vida, al tiempo que proporciona información sobre cómo liderar y convertirse en un líder en el país. Democracia, cumplimiento de las reglas y normas estatales. Intenta vivir en una sociedad llena de paz y armonía. Los objetivos y tareas del programa son desarrollar habilidades de liderazgo, aumentar la buena educación en todas las escuelas y favorecer el crecimiento de la civilización y la educación moderna.

Para Nader, (2019) América del Sur y América del Norte dominan el índice líder con un 72%, mientras que los países asiáticos tienen sólo un 25%. Domina el nivel directivo y el poder y el autoritarismo abundan en las empresas donde la gente trabaja extenuantes jornadas de 12 horas.

En Colombia la falta de educación para los jóvenes ya que no se les enseñan las materias adecuadas y faltan educadores comprensivos y empáticos que se esfuercen por enriquecer sus conocimientos, según un estudio reciente sobre cómo se ve y se siente la educación ha sido probada en investigaciones. Se deben considerar mejoras. El 40% de los encuestados afirmó que la educación recibida ahora se utiliza más en el aula que fuera de ella. Para lograr una educación de alta calidad, debe haber una misión que indique liderazgo, es una parte importante de la educación Zubiria, (2022)

En Alemania, teniendo en cuenta el método educativo nacional en todos los grados educativos, existe una fuerte promoción del liderazgo transformacional como un punto a favor para modernizar considerablemente el desempeño de los docentes, ya que el objetivo es aprovechar estrategias de liderazgo transformador en seminarios organizados por psicólogos educativos (Ministerio de Educación alemán, (2017)

Flores (2022) informó que la falta de liderazgo transformacional significa que la mayoría de los directores no están prestos a liderar a sus docentes debido a la baja competencia, el autoritarismo y el “abuso” de poder. El docente debe tener las siguientes particularidades de ser líder, guía, retador para poder instruir a sus estudiantes

En la región de La Libertad el desempeño de los docentes aún es deficiente debido a la persistencia de resistencias a la versatilidad y evaluación de su desempeño, por lo que la meta para 2017 es conseguir las metas trazadas en el Plan de Educación. Esto significa un 85% de formación docente actualizando el sistema en cada nivel, seguimiento y apoyo (Moya, 2017).

En Arequipa, especialmente en las instituciones educativas del ámbito privado, se notó mayoritariamente que la gestión institucional está sujeta a las decisiones del promotor o patrocinador, las cuales determinan negativamente el rendimiento de los docentes por ser decisiones autoritarias, y/o conformismo emocional y cultural para continuar su labor (Valdivia 2022).

En el centro poblado de Cajuca del distrito y provincia de Nasca, donde se encuentra ubicada la escuela que ha sido objeto de estudio, en la cual se observó la falta de un directivo líder que quiera enfrentar los retos tanto en capacitaciones, tecnología y otros, Por lo cual los docentes que están bajo su cargo no llegan a consenso en la reuniones, se pudo observar faltas de respeto, que no hay un dialogo alturado, por ello no se llegan a tomar decisiones importantes para la escuela, lo cual se evidencia en el rendimiento docente, y esto hizo que se perjudique la actitud escolar de los educandos, que no participen en actividades como FENCYT, concursos provinciales tanto en el dominio de comunicación y matemática.

El estudio realizado sobre liderazgo transformativo y desempeño docente en una institución educativa de Nasca, 2023. Cobró relevancia en lo laboral ya que permitió que el directivo y los docentes tomen en cuenta el dominio de sus competencias, habilidades, capacidades y talentos, que el directivo el cual los dirige como buen líder debe considerar y adiestrar, dirija, motive con el fin de

obtener resultados particulares como colectivas, considerando el liderazgo transformativo como un prototipo de liderazgo admisible en tiempos actuales para la adecuación en instituciones, para que se vea reflejado en las mejoras de aprendizaje y solo se beneficiada la comunidad estudiantil.

Considerando la estrecha conexión de las variables, el estudio tiene un significado social: además, la gestión tiene un papel directo en el mundo de la educación, crea una buena relación armoniosa y crea un buen ambiente y relación emocional en el trabajo docente

Por lo expuesto líneas arriba, se planteó como pregunta general, ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y desempeño docente en una institución educativa de Nasca? Respecto a las preguntas específicas, se mencionaron las siguientes: 1) ¿Cómo se relaciona la influencia idealizada y el desempeño docente en una institución educativa de Nasca? 2) ¿Cómo se relaciona la motivación inspiracional y el desempeño docente en una institución educativa de Nasca? 3) ¿Cómo se relaciona la estimulación intelectual y el desempeño docente en una institución educativa de Nasca?

El estudio tiene una base teórica y se justifica en nuevas investigaciones que se centran en el rendimiento cotidiano. Para ello, los docentes deben examinar cómo las instituciones muestran su liderazgo hacia los docentes y cómo esto afecta su desempeño. A partir de la práctica de la estrategia, se proponen nuevas acciones pedagógicas para generar cambios reales, llevando a los docentes a adquirir convenientes resultados en índole de calidad y desempeño, aprovechar y mejorar aspectos que benefician y benefician facilitando así el proceso educativo y el paso de los estudiantes a estudios de calidad en el aspecto social, los resultados de este trabajo de investigación continuarán siendo entregados y distribuidos en los establecimientos educativos correspondientes, para demostrar el progreso de la educación y el rendimiento en la práctica asimismo el liderazgo busca alcanzar una resonancia y marcar en el desempeño del docente, provocando con ello formar estudiantes talentosos en diversos campos.

Se formuló el objetivo general, determinar la relación entre liderazgo transformacional y el desempeño docente en una institución educativa de la provincia de Nasca; los objetivos específicos fueron: 1) Determinar si existe relación entre la influencia idealizada y el desempeño docente en una institución educativa de Nasca 2) Determinar si existe relación entre la motivación inspiracional y el desempeño docente en una institución educativa de Nasca 3) Determinar si existe relación entre estimulación intelectual y el desempeño docente en una institución educativa de Nasca.

Ante lo manifestado se planteó la hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y desempeño docente en una institución de Nasca. A la vez, se redactaron las siguientes hipótesis específicas: 1) Existe relación directa y significativa entre la influencia idealizada y el desempeño docente en una institución educativa de Nasca 2) Existe relación directa y significativa entre la motivación inspiracional y el desempeño docente en una institución educativa de Nasca 3) Existe relación directa y significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño docente en una institución educativa de Nasca.

## II. MARCO TEÓRICO

Durante la investigación se presentaron varios estudios relacionados con los temas y cuestiones discutidos. El docente tiene la necesidad de ser y presentar las características del líder transformacional, pensamientos, ideas, propósitos que le permita aprovechar y desarrollarse en el ámbito social y educativo empleando estrategias internas. Al efectuar un estudio de liderazgo transformacional lo que accede a hallar los principales aspectos que pueden tener un impacto negativo y significativa en el ambiente laboral de la institución.

En referencia a los antecedentes internacionales, se tiene a Orellana (2019) busco y analizó comprender si las variables de liderazgo transformativo están relacionadas con el rendimiento docente. La muestra fue de 105 docentes de nueve escuelas privadas de El Salvador que respondieron dos encuestas midiendo las variables. Se empleó el análisis de regresión variado. Los resultados de muestran con rendimiento del aprendizaje. Se concluyó que los aspectos emocionales influyen en el liderazgo directivo y el trabajo de los maestros en las escuelas privadas.

Para Tanjung (2020) En su estudio, su objetivo es medir el impacto del liderazgo transformativo y el desempeño docente en escuelas islámicas de Yakarta. Cuyos resultados legítimos del estudio fueron de la muestra de 270 personas. En la transformación de datos se empleó el método SEM con el software Smart PLS 3.0. El estudio finalizó que: "El liderazgo transformacional tiene desempeño una intención fructífera y notable en el desempeño docente".

Rovira (2020) señala su investigación que se llevó a cabo dentro de la unidad educativa Guillermo Ordoñez Gómez de la provincia de Santa, Guayaquil – Ecuador, por lo tanto, con base en el número total de encuestados, se puede definir que el liderazgo transformativo condicionó en el desempeño con un resultado de 87,8 % esto requirió la implementación de un programa de capacitación sobre gestión transformacional, que fue diseñado para el grupo de trabajo de la agencia y fue adoptado por unanimidad de 97,3% de los resultados.

Similar trabajo realizó León (2023) su estudio intentó analizar en qué medida la falta de liderazgo transformativo en instituciones educativas de Guayaquil en

2022 afecta el rendimiento académico. El método utilizado se basó en un estudio descriptivo, no experimental y correlacional. Los resultados muestran que la correspondencia en ambas variables liderazgo transformativo y desempeño pedagógico es débil (0.350), considerando que se puede decir que el liderazgo implementado por la dirección escolar en el nivel convencional y su efecto en el nivel de desempeño pedagógico es influyente. Estos también son niveles normales y, por lo tanto, el liderazgo de los líderes escolares no es transformador y afecta la práctica docente.

Hoxha y Hyseni, (2021) "El efecto de las características transaccionales y transformacionales de la alta dirección (suprema potestad) en la estimulación laboral de los docentes en Pristina", publicado en Frontiers. Intentamos encontrar los efectos de estos modos de gestión. El método de investigación fue exploratorio, muestreo estratificado (350 docentes de dos escuelas), y para realizar la investigación se utilizaron encuestas de 40 y 45 minutos. De los resultados obtenidos, la influencia de estos dos tipos de gestión en los directores de estas escuelas, además de la envergadura de la calidad de la educación, también es consistente con la motivación de los docentes para realizar diversas tareas. Por tanto, la animación generada por el director es indispensable para conseguir el mejor rendimiento posible de los estudiantes.

Proaño, (2022) brinda una indagación del liderazgo transformador en relación con la labor y desempeño docente y cómo fortalecer este liderazgo. Trabaja utilizando métodos básicos no experimentales. Entre ellos se encuentran 112 docentes y 3 administrativos. Los resultados obtenidos fueron que según el séptimo cuestionario multivariado de liderazgo el liderazgo transformacional obtuvo un 99.1%, mientras que según la misma prueba el liderazgo transformacional obtuvo un 66.7% en cuanto al desempeño pedagógico, lo que exhibe el modelo de liderazgo transformativo tiene un choque positivo en la enseñanza.

La indagación de Amador (2022) tomado a 70 maestros cuyo producto indica una correlación fuerte  $Rho$  0,951, con lo que se define como idóneo el perfil del líder y así será la práctica del maestro, coincide con la relación obtenida en este estudio de observación.

Otro estudio en Ecuador es el de Altamirano (2019) acerca de liderazgo transformativo y desempeño en grupos maestros en instituciones de educación pública para identificar relaciones pasadas, donde los niveles de las variables en su mayoría alcanzaron el nivel normal del 45% al 63% niveles. Por lo tanto, se concluye que existe un nivel moderado y significativo de asociación entre los dos fenómenos estudiados.

Para Talib (2019), en su estudio multinivel, investigó los dispositivos psicológicos (en concreto, motivación y convenio) que logran subyacer a esta relación. La correspondencia entre ambas variables. Los modelos se probaron con una muestra de  $n = 266$  profesores de 55 equipos de colegios secundarios de Malasia. Utilizando modelos lineales jerárquicos (HLM), Descubrimos que el liderazgo transformativo tiene efectos en todos los rangos sobre la estimulación, el compromiso y el desempeño. En resumen, este Según los autores, los resultados muestran que el liderazgo transformacional es fundamental para la institución y puede mejorar el desempeño docente a través de la motivación psicológica.

Grandes (2017) en su trabajo identificó exitosamente el nexo entre el liderazgo directivo y el rendimiento docente a través de un estudio correlacional básico utilizando instrumentos válidos y confiables entre 45 docentes. El producto indica una correlación media efectiva de  $Rho = 0,5112$ .

Se concluyó que los administradores carecen de una comprensión efectiva de los sistemas de gestión transformacional docente, lo que resulta en un desempeño docente deficiente.

Finalmente, Baptiste (2019) añadió a su investigación componentes de regocijo laboral y el compromiso en el liderazgo transformacional organizar. Se concluye que estudiantes, docentes y directivos pueden acomodar formas de liderazgo si el núcleo primordial que es el director puede actuar, motivar y lograr significativamente la transformación de los estudiantes en líderes educativos, así como la satisfacción de los docentes con su desempeño, los cuales son beneficiosos. Para un clima escolar saludable, las formas de liderazgo pueden transferirse de los gestores a los estudiantes y/o profesores, de los profesores a

los estudiantes y administradores, y viceversa, de los estudiantes a los profesores y administradores.

Respecto a los precedentes nacionales Campos (2022) en su análisis de las variables en mención, con cooperantes de un colegio particular de Huánuco, pretendió establecer la relación entre las variables, su estudio fue elemental y descriptivo correlacional, bosquejo no experimental, treinta y cinco (35) participantes. En consecuencia, se halló un nexo significativo entre ambas variables, con una puntuación Rho de 0,734. Además, los autores sugieren que el directivo debería considerar convertirse en una persona más comprometida y empática; En vínculo con los empleados de agencia, una mejor persona debería ser más atenta, decidida y responsable, porque no es el trabajo de una sola persona, sino de todo el equipo.

Ortega, (2021) señala en su tesis de tipo básico descriptiva correlacional, cuyo fin fue resolver el vínculo entre el liderazgo transformativo del director y el desempeño docente en la institución educativa de Chíncha Alta-Ica. La población fue de 99 docentes, como instrumento empleó como instrumento una ficha de observación con (28) aspectos a examinar y un cuestionario con (32) ítems esta disposición se apoyó en el importe del factor correlacional de Pearson  $r= 0,863$ , es decir mayor sea el grado de liderazgo transformacional del directivo, mejor será el desempeño educativo correspondiente; mínimo sea el grado de liderazgo transformacional del directivo, mínimo será el nivel de rendimiento del maestro.

Cuba (2021) en su estudio sobre hallarse relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, el producto fue positivo, la relación fue moderada y el factor de correlación fue (Rho=0,549, p-valor 0,000), por lo que se determinó: La hipótesis fue rechazada inoperante, por lo tanto, existe una correlación significativa entre ambas variables

Cucho (2021) hace referencia en su tesis acerca si se relaciona el liderazgo transformativo y desempeño docente el cual arrojó como resultado por Rho Spearman =0,375 lo que demuestra que ambas variables se conectan de forma directa y muy fuerte, con una significancia de 0,026 menor al límite de 0,05.

De igual forma, Solís, (2019) realizó un estudio sobre niveles de liderazgo transformacional y niveles de rendimiento docente con el objetivo de definir esta relación mediante métodos descriptivos y cuantitativos y concluyó que el liderazgo está directamente enlazado al desempeño docente. El índice de correlación real promedio para el desempeño docente es 0,523.

Rosales, (2018) estableció con éxito un vínculo entre ambas variables en un estudio fundamental, teniendo una muestra de 45 maestros que utilizaron válido y confiable. El producto muestra una correlación positiva. Rho media = 0,499. Concluyó que la relación personal con el directivo afectaba directamente su desempeño laboral.

Morales, (2018) en su análisis diagnóstico el nexo entre ambas variables utilizando como muestra a 40 docentes mediante el análisis correlacional básico utilizando un instrumento válido y confiable el producto muestra una alta correlación directa de Rho = 0,8976. Concluyó que los profesores expresaron su descontento con la conducta del directivo, manteniendo un ambiente negativo para tu trabajo.

A continuación, a través de las teorías asociadas con la gestión, los artífices Tannenbaum y Schmidt (1973) cuando se trata de postulados de la Continuidad de la Gestión, ha cambiado la forma en que entendemos a los gerentes. Anteriormente, la mayoría se basaba en funciones que estaban relacionados principalmente con la personalidad del líder. Nace así un líder más o menos dictador y omnipresente. Estos expertos creen que el estilo cambia en respuesta a ciertas fuerzas, desde como centros de decisión, están sujetos a factores relevantes para la organización, como formas de trabajar o creencias.

La teoría del liderazgo transformacional enfatiza la fuerte conexión entre los líderes y sus habilidades blandas. Barbuto y Burbach, (2006). En consecuencia, los líderes con alta inteligencia emocional son capaces de sentir las exigencias de sus seguidores e integrarse en sus equipos y utilizar esta capacidad para reparar esas necesidades. El liderazgo transformacional es el resultado de compartir vivencias con otros en un contexto social, que pueden ocurrir en el

lugar de trabajo, la carrera, la amistad, la familia, etc., y pueden desarrollarse en las relaciones emocionales e intelectuales entre personas y organizaciones.

La conexión entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales se basa en una investigación realizada por Jhon Barbuto y Mark Burbach (2006), quienes de hecho encontraron una tenaz correspondencia entre las habilidades blandas en el liderazgo transformacional. Dimensiones de liderazgo transformacional. Avolio y Bass (2004) identificaron cuatro dimensiones que son: Influencia sobrevalorada, explica la capacidad de un líder a fin de ganarse la admiración de sus seguidores. Ambos autores señalan que los seguidores deben identificarse con los ideales (atributos) del líder. Además, sugieren que esta relación puede estar relacionada con los rasgos o la personalidad que los líderes muestran en su comportamiento.

Fishman (2015) Señala la rigidez del colaborador es inherente porque significa compromiso con la visión. Para la dimensión motivación inspiradora, se entiende como “la capacidad de un líder para conectarse con sus compañeros de trabajo, darle sentido a su trabajo y luego expresar la visión de la organización”

Fischman, (2015). Señala una de las cualidades de un líder es ser generador de una visión inspiradora que pueda movilizarse y cristalizarse a través de los talentos de los sujetos de la entidad; es necesario inculcar a las personas para lograr un desempeño excelente. Siguiendo las apreciaciones personales, describe el líder muestra interés en las personas, lo que significa un compromiso para motivarlas, estimularlas y desarrollarlas y reconocer la necesidad de desempeño y crecimiento. Su principal responsabilidad es facilitar el incremento de las capacidades de los integrantes de la institución (desde el nivel inicial hasta que alcanzan sus capacidades máximas), protegerlos, acompañarlos, crear confianza y servir como cadena de valor individual. Fishman (2015).

Por último, estimulación intelectual según Mendoza (2006) indica que evaluar la capacidad de los docentes líderes para fomentar la imaginación y la originalidad de los educandos y fomentar el entendimiento y la determinación de problemas en el aula, y recopilar nuevas ideas y analizarlas. En este método básico, los profesores como guías deben enfatizar la racionalidad y la inteligencia de los

estudiantes. La enseñanza de líderes transformacionales debe alentar a los estudiantes a ser creativos enfatizando su pensamiento crítico.

Respecto a la variable desempeño docente tiene base científica, en un paradigma de aprendizaje significativo que define cuando se logra el objetivo de aprendizaje, el efecto de enseñanza del maestro será significativo. La fase de enseñanza y aprendizaje está impulsada por la correspondencia temática, la intervención adecuada y la participación activa. Por eso, para que los estudiantes estén motivados y muestren una actitud positiva hacia el aprendizaje significativo, es muy importante valorarlo y aceptarlo todo. El éxito llega con muy poco esfuerzo. (Travers, 2013)

La teoría de la investigación de las variables de desempeño gerencial se basa en el Marco de Desempeño del Buen Gerente (MINEDU, 2014), que expresa una perspectiva que indica la importancia de brindar una perspectiva colectiva como gerente, necesita aclarar sus deberes y roles.

El enfoque basado en competencias define el desempeño como “actuar en la realidad realizando acciones y/o analizando y resolviendo problemas” (Tobón, 2008). Así destacan las reflexiones Las constantes de estas acciones se denominan procesamiento metacognitivo.

En cuanto a las dimensiones de desempeño docente, tenemos la dimensión desarrollo de la profesionalidad y de la personalidad docente tiene en cuenta todos los aspectos del desarrollo profesional personal. Cuidar estos aspectos provechosos para la moral del docente en su quehacer diario, así como su orientación hacia una trayectoria de largo plazo ayudará a clarificar la Necesidad de autonomía moral Principis, autodeterminación y solidaridad (Rivero,2003).

Según Minedu (2017), las dimensiones del desempeño del aprendizaje son: preparación del aprendizaje, es decir, planificación del aprendizaje para el aprendizaje. Trabajando a través de cursos presenciales, incluyendo enfoques transversales, Kwan (2020) considera los aspectos sociales, políticos y La cultura de cada estudiante es muy importante para que los docentes planifiquen adecuadamente un mejor aprendizaje.

En relación a la enseñanza para el aprendizaje, Minedu (2017) utiliza a los docentes como mediadores para crear un buen ambiente. En el aula motiva a los educandos en el transcurso de sus aprendizajes, utiliza métodos y estrategias, aprende temas, plantea desafíos y utiliza adecuadamente los recursos de aprendizaje.

En cuanto a la participación en la gestión escolar comunitaria; Minedu (2019) Las escuelas son centros de aprendizaje mejorar todos los aspectos de la planificación a corto y largo plazo a través de un PEI que se lleve a cabo democráticamente, respete la cultura y busque la armonía social. Un ambiente institucional orientado a lograr un buen aprendizaje a través del apoyo familiar.

Finalmente está la dimensión del desarrollo del profesionalismo y la identidad docente, Tareq (2016), la formación profesional de los docentes es esencial para el incremento del conocimiento y la tecnología estratégicos y el progreso del conocimiento y la tecnología estratégicos. Al compartir habitaciones con colegas de la misma institución educativa, los docentes tienen la valiosa responsabilidad de aprender de la nueva política educativa.

Se destaca nuevos requisitos, que desafían el proceso educativo y la calidad del trabajo de los pedagogos debido a la necesidad de modernizar la enseñanza y los conocimientos pedagógicos. Su educación debe ser lo más auténtica posible y tener en cuenta las condiciones regionales y locales, y no debe quedar excluida de una reevaluación activa de sus experiencias. Esto, añadido a la misión comunitaria de la familia, nos consentirá enfrentar el desafío que nos plantea la educación peruana, la cual debe ser consciente de los diversos grupos desfavorecidos y postergados que deben ser incluidos. (Márquez, 2020).

Esta dimensión debe tener en cuenta el crecimiento de la autoestima de los maestros, lo cual es muy importante, ya que les brinda una imagen de sí mismos que les permite relacionarse con los demás. Pensar en esta dimensión es ver al docente como un sujeto con aptitudes y limitaciones que debe ser desafiada constantemente para lograr un crecimiento personal y profesional. Los docentes deben demostrar habilidades de comunicación, empatía, flexibilidad, madurez y tolerancia en sus relaciones con los demás (estudiantes); requiere un

aprendizaje continuo para hacer posible la convivencia y el progreso de destrezas y actitudes sociales para aceptar las diferencias entre las personas; pueden ser sus estudiantes, colegas, padres, gerentes, etc. Personas con las que interactúa constantemente. Seguidamente la dimensión de enseñanza para el aprendizaje se refiere a las principales demandas y requisitos de la profesión. Son un conglomerado de competencias que reflejan la adquisición de conocimientos de la materia o materia, el uso de estrategias metodológicas y la valoración del aprendizaje, es decir, los docentes aprenden y utilizan estrategias y recursos adecuados en el transcurso de enseñanza para que todos sus educandos aprendan significativamente.

También hay la necesidad de mantener un ambiente favorable para el aprendizaje, la coexistencia democrática y las experiencias diversas en todas sus formas para desarrollar la ciudadanía comprometidos con el cambio y personas críticas, reflexivas e interculturales. Y finalmente la dimensión de la colaboración en la administración de la escuela y comunidad. Minedu, (2019) señala que una escuela es un centro educativo donde las personas postulan para mejorar todos los aspectos de proyectos de corto y largo plazo con PEI Actuar democráticamente, respetando la cultura y buscando la armonía social. Un clima institucional diseñado para apoyar el buen aprendizaje familia.

En términos de relaciones interpersonales, los docentes deben establecer un entorno ideal para el diálogo con y entre los estudiantes. Junto con compañeros y directivos, promueve la variabilidad y la mejora continua en la organización. En el entrenamiento personal hay que tener paciencia, sea de mente abierta, crítica y reflexiva para que pueda desarrollar sus aptitudes para confrontar los desafíos de la educación actual (López, 2016).

### **III. METODOLOGÍA**

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

La indagación preparada es fundamental porque sirve de soporte para otras investigaciones aplicadas que son importantes para el desarrollo de la ciencia. Hernández, (2010), es un diseño no experimental porque no actúa sobre variables, correlacional porque determina la relación entre las variables estudiadas. Hernández (2010) sección transversal porque se realizó en un momento determinado.

Según Sánchez y Reyes (1998), el nivel es correlación no experimental y tiene como objetivo concluir el nivel de correlación entre los dos hechos o eventos en estudio.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **3.2.1. Variable: Liderazgo transformacional**

El liderazgo transformacional se basa en un estudio de James MacGregor Burns quien lo definió como un progreso en el que líderes y seguidores se influyen mutuamente y avanzan juntos. Moral y motivación. Burns propuso dos conceptos: "gestión transformacional" y "gestión transaccional".

Mencionó que el liderazgo transformativo efectúa variaciones importantes en la vida de los sujetos y las organizaciones, varían conceptos y valores, eleva las probabilidades y pretensiones de los trabajadores. Por el contrario, Burns define un estilo de liderazgo transaccional como una permuta y no se basa en la construcción de relaciones.

Definición de acción Avolio y Bass (2004) creen que el liderazgo transformacional refleja cuatro dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada.

Definición operacional: Se calculó a través un cuestionario de liderazgo transformacional con 31 interrogantes para 4 dimensiones: Influencias sobrevaloradas, motivaciones inspiradoras, estímulo intelectual y apreciación individualizada.

## **Variable 2: desempeño docente**

Lavín, (2017), el desempeño docente se refiere a las acciones que realizan los profesionales de la educación para desarrollar sus funciones en el aula, es decir, el desempeño. Los maestros son evaluados utilizando puntajes cuantitativos de productividad académica de los escolares y la evaluación del comportamiento de los maestros por parte de miembros de la comunidad del centro educativo; se puede decir que son importantes sus facultades profesionales, la personalidad del docente y el nivel de asignación de sus acciones pedagógicas.

Definición operacional: La prueba de desempeño docente mide un total de 20 interrogantes basados en cuatro dimensiones: preparación de los estudiantes para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en el manejo de instituciones relacionadas con la comunidad y desarrollo profesional y de identidad. Este instrumento consistió de 9 indicadores que miden dimensiones y corresponden al postulado subyacente del estudio. La escala es de tipo ordinal

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

#### **3.3.1. Población**

Una población se explica como un conjunto de individuos con particularidades propias y se utiliza para seleccionar una muestra. (Hernández, 2010).

La población objeto de estudio estuvo integrada por los 111 padres de familia de una institución educativa de Nasca.

#### **3.3.2 Muestra**

Es una fracción representativa de la población que cuenta con características propias de esta última (Ojeda, 2022).

En cuanto a la muestra, esta fue calculada matemáticamente lo cual arrojó una muestra de 90 padres de familia.

### **3.3.3 Muestreo**

Es el proceso de integrar una muestra con la probabilidad de que cada elemento sea conocido. Gallego (2006)

La técnica de muestreo utilizada fue probalística mediante el muestreo aleatorio simple por balotas.

### **3.3.4 Unidad de análisis**

Según Hernández Sampieri, la unidad de análisis corresponde a la entidad o característica del objeto de investigación de este estudio, la cual puede estar representada por la persona, grupo u objeto de estudio.

La indagación consideró como unidad de análisis a cada uno de los padres de familia de una institución educativa de Nasca quienes fueron los colaboradores en esta investigación.

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

Se empleó la encuesta como técnica que implicó la administración de cuestionarios a los padres de familia que conformaron la población de la investigación. (Baena, 2017). Se utilizaron como herramientas de recolección de información un sondeo de liderazgo transformacional y un cuadro de acción. La intención es obtener los datos indispensables para alcanzar los objetivos de la indagación. Herramientas tan básicas donde los tipos de preguntas, redacción y pertinencia. (Baena, 2017)

Validez según López (2019) Señalan que hay muchas formas de validar un instrumento y corresponde al indagador elegir el método que considere adecuado, siempre que cumpla con el rigor científico.

Cada herramienta se valida mediante juicio de expertos que evalúan el ajuste entre dimensiones, indicadores y preguntas, así como la redacción de las preguntas. Para López (2019) también afirmó que el alfa de Cronbach debe usarse para demostrar la seguridad del instrumento a nivel cuantitativo, lo cual es importante porque es el factor que se utiliza para medir la confiabilidad. La seguridad del instrumento se probó en 10 padres de familia que no formaron parte de la muestra. Luego se comprobó la seguridad a

través del Alfa de Cronbach el cual resultó un valor de 0,978 para la primera variable y un valor de 0,971 para la segunda variable.

### **3.5 Procedimiento de recolección de datos**

Al efectuar el análisis, se requirió la conformidad del director de la institución educativa y de los padres de familia objeto de la muestra que se ofrecieron de manera espontánea para participar en el estudio. Los padres de familia respondieron el cuestionario de forma personal y anónima. La información recopilada es sistematizar creando una base de datos con calificación para cada categoría y absolutos para cada variable.

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

Se hizo la puntuación con el software estadístico SPSS, realizando estudio estadístico descriptivo, el producto se presenta como tablas de regularidad e histogramas y se realizan estadísticas inferenciales empleando el estadístico Rho de Spearman, que acepta correlacionar entre las variables estudiadas.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se cumplieron los criterios para el desarrollo de este trabajo. Esquema de la Asociación Estadounidense de Psicología (APA), séptima edición, Además, se respetó y preservó la privacidad de los entrevistados. Confidencialidad de sus respuestas para recopilar información. Con su consentimiento informado y participación voluntaria, ellos también lo hacen. Con base en la información recopilada se demuestra la responsabilidad por el procesamiento y exactitud de la información. Al respecto, Fleming (2016) también cree que es importante seguir considerando las bases éticas de las investigaciones que involucran participación humana de acuerdo con el Código de Ética y Reglamento de Derechos de Propiedad Intelectual de la UCV (2021). Ética y propiedad intelectual.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

El estudio detallado se contempla en la tabla 1 y figura 1. Del total de 90 padres de familia de una institución educativa de Nasca que fueron encuestados, 13 de ellos que representan el 14.4% perciben el liderazgo del directivo como regular. Por otro lado 9 de ellos que representan el 10.0% observan al directivo con un liderazgo transformacional como bueno y finalmente un 75.6% que corresponde a 68 encuestados perciben al directivo con liderazgo transformacional muy bueno. Se puede notar una desigualdad notable entre los que distinguen al directivo como un líder regular a los que lo ven como un líder muy bueno.

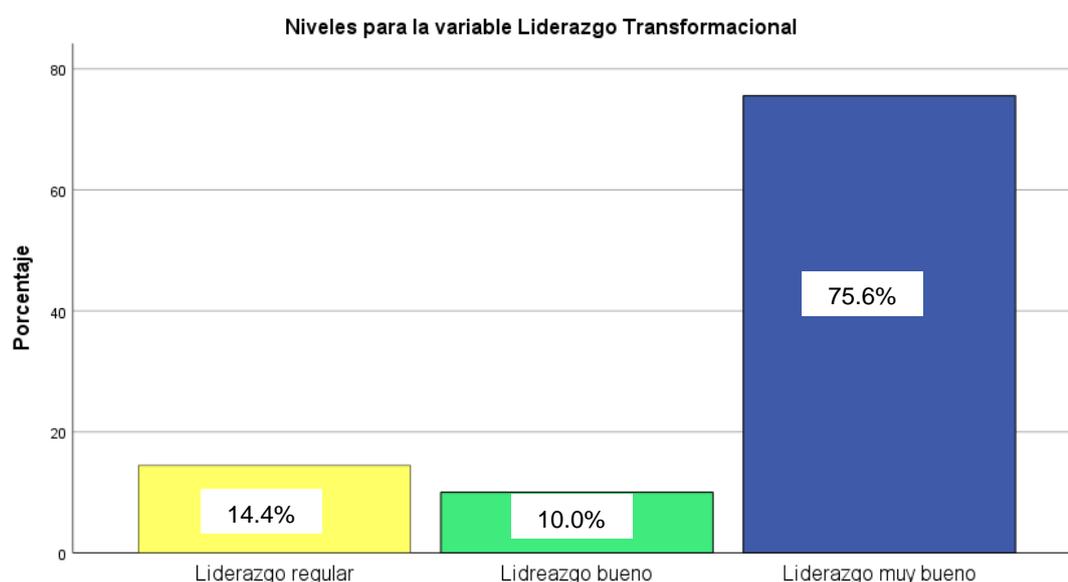
**Tabla 1**

*Niveles de la variable de liderazgo transformacional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Liderazgo regular	13	14.4	14.4	14.4
Liderazgo bueno	9	10.0	10.0	24.4
Liderazgo muy bueno	68	75.6	75.6	100.0
Total	90	100.0	100.0	

**Figura 1**

*Niveles de la variable liderazgo transformacional*



La Tabla 2 y figura 2, se observa que los padres de familia que fueron encuestados, que distinguen el desempeño docente regular son 4 los cuales representan el 4.4%, en cambio los padres de familia que contemplan el desempeño bueno son 23, es decir; el 25.6% del total. Y 63 padres de familia consideran el desempeño como muy bueno que simboliza el 70%. Se aprecia una notoria desigualdad en los padres de familia que consideran un desempeño regular respecto a los que tienen un muy buen desempeño docente.

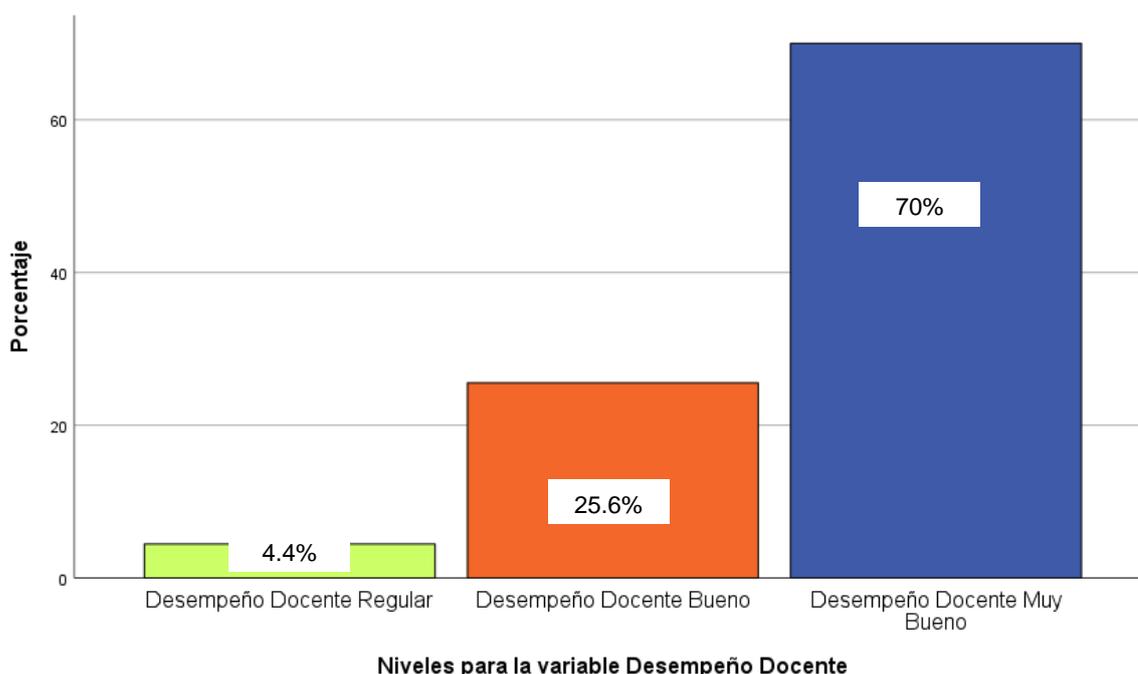
**Tabla 2**

*Niveles de la variable de desempeño docente*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desempeño Docente Regular	4	4.4	4.4	4.4
Desempeño Docente Bueno	23	25.6	25.6	30.0
Desempeño Docente Muy Bueno	63	70.0	70.0	100.0
Total	90	100.0	100.0	

**Figura 2**

*Niveles para la variable desempeño docente.*



En referencia al análisis descriptivo de las dimensiones de liderazgo transformacional, se aprecia en la tabla 3 y figura 3, que las dimensiones tienen un valor más alto en el nivel muy buenos con porcentajes de 74.4 %; 77.8%, 74.4 y 75.6% para las relaciones de influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada, respectivamente. En cambio, los valores menores corresponden a la dimensión influencia idealizada con un 15.6%, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada con porcentajes de 13.3%, 13.3 y 13.3%, respectivamente. Se puede apreciar una diferencia sustantiva entre dichos valores.

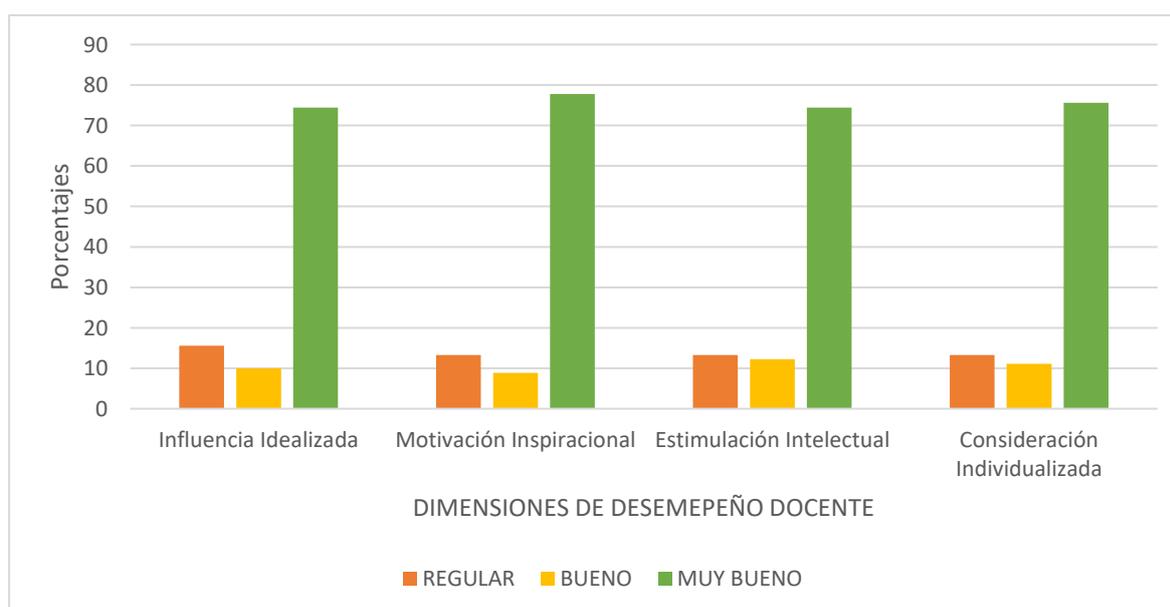
**Tabla 3**

*Dimensiones de la variable liderazgo transformacional*

	Influencia Idealizada		Motivación Inspiracional		Estimulación Intelectual		Consideración - Individualizada	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Regular	14	15.6	12	13.3	12	13.3	12	13.3
Bueno	9	10.0	8	8.9	11	12.2	10	11.1
Muy bueno	67	74.4	70	77.8	67	74.4	68	75.6

**Figura 3**

*Niveles para las dimensiones de la variable liderazgo transformacional*



En relación a las dimensiones de la variable desempeño docente, se puede apreciar la tabla 4 y figura 4 tienen un valor más alto en el nivel muy bueno con porcentajes de 64.4 %; 72.2, 71.1% y 75.6% para las relaciones de preparación de los aprendizajes, enseñanza aprendizaje, desarrollo de la profesionalidad y participación a la comunidad, respectivamente. Por otro lado, lo valores menores corresponden a la dimensión desarrollo de la profesionalidad con un 7.8%, preparación de los aprendizajes, enseñanza para los aprendizajes y participación a la comunidad con porcentajes 3.3%, 2.2% y 3.3%, respectivamente. Se puede apreciar una diferencia sustantiva entre dichos valores

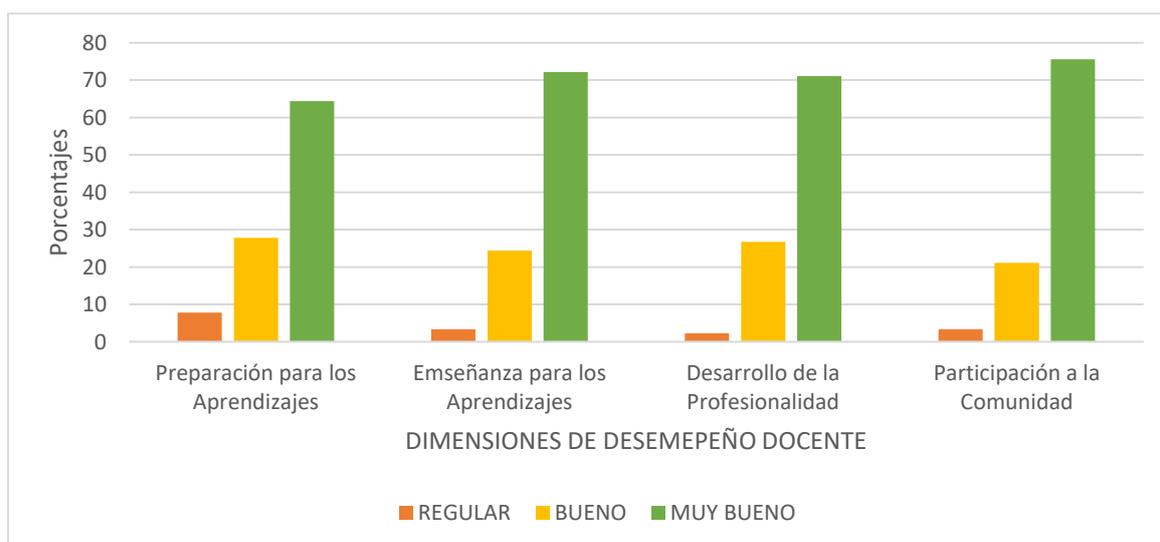
**Tabla 4**

*Niveles para las dimensiones de la variable desempeño docente*

	Preparación de los aprendizajes		Enseñanza para los aprendizajes		Desarrollo de la profesionalidad		Participación a la comunidad	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Regular	7	7.8	3	3.3	2	2.2	3	3.3
Bueno	25	27.8	22	24.4	24	26.7	19	21.1
Muy bueno	58	64.4	65	72.2	64	71.1	68	75.6

**Figura 4**

*Niveles para las dimensiones de la variable desempeño docente*



## 4.2. Análisis inferencial

### Hipótesis general:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformación y el desempeño docente en una institución educativa de Nasca.

**H<sub>i</sub>:** Existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y desempeño docente en una institución de Nasca.

Grado de seguridad de la indagación: 95%

Límite de fallo: 5%

Estadístico: Rho de Spearman

La tabla 5, exhibe un valor sig = 0,001 el cual es menor a 0,05 y ello da una idónea confirmación estadística para apartar la hipótesis inoperante según la regla de decisión, entonces, aceptando la hipótesis de investigación la cual afirma que el liderazgo transformacional se relaciona con en el desempeño docente de los maestros de una institución educativa de Nasca. Asimismo, se logró un valor positivo  $r=0.616$  lo cual ratifica que la relación es directa y de grado significativa según se estableció en la hipótesis general.

### Tabla 5.

*Prueba de Rho Spearman para las variables de liderazgo transformacional y desempeño docente.*

		Niveles para la variable Liderazgo Transformacional	Niveles para la variable Desempeño Docente
Niveles para la variable Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1.000	.616**
	Sig. (bilateral)	.	<.001
	N	90	90
Niveles para la variable Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	.616**	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	.
	N	90	90

## HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

$H_0$  = No existe relación directa y significativa entre la influencia idealizada y el desempeño docente en una institución educativa de Nasca

$H_1$  = Existe relación directa y significativa entre la influencia idealizada y el desempeño docente en una institución educativa de Nasca

Grado de seguridad de la indagación: 95%

Límite de fallo: 5%

Estadístico: Rho de Spearman

La tabla 6, se aprecia un importe 0.001, el cual es menor a 0.05 y ello da evidencia información precisa para rechazar la hipótesis nula según la regla de decisión, entonces, se aceptará la hipótesis de indagación la cual afirma que los niveles para influencia idealizada se ve reflejado de forma directa y relevante en el desempeño docente de los maestros de una institución educativa de Nasca con un valor positivo=0.587.

**Tabla 6**

*Prueba de Rho Spearman para la dimensión influencia idealizada y la variable desempeño docente.*

			Niveles para la Dimensión Influencia Idealizada	Niveles para la variable Desempeño Docente
Niveles Dimensión Influencia Idealizada	la Coeficiente de correlación	de	1.000	.587**
	Sig. (bilateral)		.	<.001
	N		90	90
Niveles Desempeño Docente	variable Coeficiente de correlación	de	.587**	1.000
	Sig. (bilateral)		<.001	.
	N		90	90

## HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

$H_0$  = No existe relación directa y significativa entre la influencia idealizada y el desempeño docente en una institución educativa de Nasca

$H_2$  = Existe relación directa y significativa entre la consideración individualizada y el desempeño docente en una institución educativa de Nasca

Grado de seguridad de la indagación: 95%

Límite de fallo: 5%

Estadístico: Rho de Spearman

La tabla 7, muestra un valor 0.001, el cual es menor a 0.05 y ello proporciona información pertinente para negar la hipótesis nula según la regla de decisión, entonces, se aceptará la hipótesis de indagación la cual afirma que los niveles para motivación inspiracional benefician de forma directa y significativa en el desempeño docente de los maestros de una institución educativa de Nasca, con un valor positivo =0.594

**Tabla 7**

*Prueba de Rho Spearman para la dimensión motivación inspiracional y la variable desempeño docente.*

		Niveles para la Dimensión Motivación Inspiracional	Niveles para la variable Desempeño Docente
Niveles para Dimensión Motivación Inspiracional	la Coeficiente de correlación	1.000	.594**
	Sig. (bilateral)	.	<.001
	N	90	90
Niveles para variable Desempeño Docente	la Coeficiente de correlación	.594**	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	.
	N	90	90

### HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

$H_0$  = No existe relación directa y significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño docente en una institución educativa Nasca

$H_3$  = Existe relación directa y significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño docente en una institución educativa Nasca

Grado de seguridad de la indagación: 95%

Límite de fallo: 5%

Estadístico: Rho de Spearman

La tabla 8, se estima un importe = 0.001, el cual es menor a 0.05 datos evidentes para apartar la hipótesis inoperante de acuerdo a la regla de decisión, entonces, se aceptará la hipótesis de investigación la cual afirma que los niveles para influencia estimulación intelectual de forma directa y significativa en el desempeño docente de los maestros de una institución educativa de Nasca, con  $r = 0.594$

**Tabla 8**

*Prueba de Rho Spearman para la dimensión estimulación intelectual y la variable desempeño docente*

		Niveles para la Dimensión Estimulación Intelectual	Niveles para la variable Desempeño Docente
Niveles para la Dimensión Intelectual	Coefficiente de correlación	1.000	.594**
	Sig. (bilateral)	.	<.001
	N	90	90
Niveles para la variable Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	.594**	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	.
	N	90	90

## V. Discusión

Este documento de indagación tuvo con finalidad hallar concordancia al objetivo general, que era determinar si existe relación continua y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de una institución educativa de Nasca, según el resultado obtenido arrojó la correlación muy buena  $r = 0.616$  con Rho Spearman, aceptándose la hipótesis de investigación la que señala que hay una correlación entre liderazgo transformación y desempeño docente de acuerdo al coeficiente obtenido.

Asimismo, el resultado que arrojó el estudio para definir el nexo que existe entre la D1 (influencia idealizada) y desempeño docente de una institución educativa de Nasca, lo que se obtuvo fue una correlación muy buena con  $r = 0.587$  con Rho Spearman aceptando la hipótesis de la investigación.

El producto alcanzado en la D2 (motivación inspiracional) para definir si existe relación con el desempeño docente, la cual obtuvo un valor directo y significativo de  $r = 0.594$ . Se concluye que si el directivo se muestra optimista en las actividades en bien de la comunidad educativa; que si se muestra empático frente a ha adversas situaciones y brinde confianza el vínculo con el desempeño docente será óptimo.

En cuanto al producto obtenido para determinar si hay relación entre la D3 (estimulación intelectual) y el desempeño docente cuyo valor  $r = 0.594$  siendo significativo y directo, finalizando que, si el directivo brinda nuevas formas de trabajo, ve los problemas como una oportunidad de aprendizaje y promueve la innovación y la creatividad dentro de su comunidad educativa el desempeño del maestro será idóneo.

Desde el panorama de Terrones, (2022), en su artículo los resultados muestran que para la dimensión liderazgo transformacional D1 (estimulación intelectual), el rango de percepción es rango bajo 9.38%, rango medio 31.25% y rango alto 59.38%; D2 (consideración personal), que logró un 12,5% de impresión de rango bajo, un 25% de rango medio y un 62,5% de rango alto; D3 (motivación inspiracional), logró 18,7% de impresión de rango bajo, 46,8% de rango medio y 34,38% de rango alto; D4 (afecto idealizado), logró un 9,3% de rango bajo,

un 46,8% de rango medio y un 34,38% de percepción. 43,75% gama alta. Este producto muestra que la dimensión más común en la organización es la dimensión D2, pues se observó que más del 60% afirmó que los gerentes realmente buscan la manera de resolver los problemas personalmente, y el 21 59% cree lo mismo que el estímulo intelectual recibido sea aceptable dentro de la organización. Lo cual es coincidente con el trabajo realizado. Al final se concluye que la gestión lo es todo, es una tarea compleja y persistente teorizar el tema del liderazgo transformacional desde una perspectiva educativa humanista, ya que estos líderes necesitan generar cambios en la educación es una alternativa en el campo de la educación que permite explorar nuevas formas o métodos para la formación de ciudadanos íntegros y con principios morales, conscientes y fieles a la realidad social.

Los resultados arrojados en el trabajo de investigación de León, (2022) en Ecuador, se enfocaron en la variable independiente liderazgo transformacional, que tiene dimensiones como habilidades de liderazgo, talento de enseñanza, talento de liderazgo y talento de comunicación. La mayoría de estas habilidades son practicadas por los líderes, evaluadas por los docentes y evaluadas por los propios líderes; variable dependiente el desempeño en el aprendizaje es evaluado por la autoevaluación del supervisor y docente con dimensiones que incluyen competencia social docente, competencia docente y didáctica, atención a estudiantes con capacidades especiales y liderazgo comunitario. Según los resultados del estudio, no existe vínculo significativo entre el desempeño pedagógico y el liderazgo transformacional implementado por los directivos de las instituciones educativas, la conexión de Spearman (Rho) es de 0.044, la cual es una correspondencia positiva muy baja y la significancia es de 0.799; datos de la gestión escolar esto es preocupante porque las habilidades de liderazgo transformacional deben ser un punto fuerte de la persona que desempeña la responsabilidad de liderazgo; más importante aún, es una cualidad o competencia que un administrador escolar debe poseer en las características de un buen líder ( Ordoñez, 2021).

Cabe mencionar que los resultados de este trabajo de investigación son muy similares a los resultados del estudio realizado por Cuba, (2021) en su

investigación el cual arroja que si existe un vínculo fue moderado y el coeficiente de correspondencia fue ( $Rho=0,549$ , p-valor 0,000), por lo tanto, sí existe un nexo significativo entre ambas variables de estudio. Infiriendo en que la mayoría de maestros trabaja en un nivel apropiado, proporciona instrucciones para la acción y una visión para la realización del quehacer educativa, que necesariamente incluye un conjunto de conocimientos y formas de intercambio encaminados a realizar el valor de la tarea educativa, conociendo, siendo y actuando, el pedagogo reflexiona sobre sus tareas educativas, exige el cumplimiento de sus deberes y funciones profesionales.

Otra investigación que hay aceptación en los resultados coincidentemente sobre la existente relación entre las variables estudiadas es la de Cucho, (2021) cuyos resultados arrojaron refiriéndose a la hipótesis general, el estudio sugiere que el liderazgo transformacional posee una correlación directa y muy compacto con el desempeño docente. Resultados adquiridos a través del análisis estadístico Rho. Spearman muestra que la significancia bilateral (sig.) es 0,026, que es menor que el límite de 0,05, lo que permite apartar la hipótesis inoperante y puede interpretarse, entre otras cosas, como la disposición de una correlación directa entre las variables indicadas. Nuevamente se consigue un importe positivo correspondiente a  $Rho = 0,375$ , indicando el vínculo entre ambas variables es de naturaleza positiva o directa y la magnitud es endeble. Asimismo, 17 encuestados, que representan el 48,6% del total, tienen una actitud media hacia la gestión transformacional; 11 encuestados tienen una opinión alta, lo que supone el 31,4% del total.

Coincido con Orellana (2019), quien en su investigación intentó comprender si las dimensiones del liderazgo gerencial son significativas y concluyó que los docentes que trabajan en instituciones educativas donde los directores tienen más de siete años de laborar tienen una Dimensión, obtuvieron resultados significativamente mejores. La motivación motivacional y la competencia emocional también mostraron una menor visión del liderazgo transformacional. Los artífices de este estudio concluyeron que los aspectos emocionales reflejan el liderazgo transformacional y en el desempeño de directores y docentes en las instituciones educativas.

También se puede mencionar a Talib, (2019) en su estudio multinivel en el que investigó posibles mecanismos psicológicos (motivación y compromiso). Implícita en la relación acerca de liderazgo transformador y el desempeño docente está la deducción de que el liderazgo transformacional es esencial para restablecer el desempeño docente a través de mejoras psicológicas que son importantes para las instituciones educativas innovadoras y en crecimiento académico que es muy importante.

Se halló coincidencia en los resultados de Amador (2022) para lograr los objetivos del estudio se utilizaron en este sentido instrumentos encaminados a determinar el nivel de liderazgo transformador tiene la proporción más alta 62,9% del número total de docentes. El liderazgo transformador se encuentra en un nivel bueno, el 37,1% lo sitúa en un nivel muy bueno, y el nivel bueno domina esta variable. El contexto, una persona conocida como líder demuestra su habilidad y capacidad para liderar un grupo de personas para lograr objetivos establecidos, convertirse en líder en una institución académica precisa de una disposición ética y decoro que exige que los administradores y maestros se conviertan en líderes transformacionales con cualidades, destrezas y capacidades especiales para liderar a toda la comunidad educativa de estudiantes, docentes, padres de familia. En el curso de formación optimizar el efecto de aprendizaje, el ambiente de formación institucional y el desarrollo integral del centro (Amador 2022).

Resultados similares encontró Rosales, (2018) quien reportó que el 69% se encontraba en un buen nivel de liderazgo transformacional y líderes identificados. La gestión tiene un impacto en el comportamiento del día a día del centro educativo, especialmente en el trabajo de los docentes y docentes. El encargado de realizar las actividades planificadas y cumplir los roles asignados a los estudiantes.

Se encontró una prueba de la hipótesis global sobre el vínculo del liderazgo transformacional con el desempeño docente la prueba Rho de Spearman es 0,951 y el valor  $p=0,000 < 0,05$ , aprobándose la hipótesis alterna y se aparta la hipótesis inoperante. Argumentado que se ha encontrado una fuerte relación positiva entre ambas variables objeto de estudio. Estos resultados fueron

confirmados por Morales (2018) quien reportó resultados ligeramente inferiores como  $Rho = 0,8976$ .

Respecto al estudio de Hoxha & Hyseni (2021), "Principal Effects on Teachers' Transformational and Transactional Characteristics", se percibió que el estudio confirmaba que las instituciones necesitan lograr excelentes resultados, indicando que el 65% 40 de 26 directores actuales creían que podrían hacerlo mejor para liderar el liderazgo transformacional que otros tipos de liderazgo en comparación con este estudio, donde el 59% de los encuestados indicó claramente que los líderes de su institución poseen un alto nivel de liderazgo transformacional.

El método empleado en este estudio es propio de la investigación cuantitativa con la ventaja de que este diseño correlacional no va a manipular las variables, el sondeo es fácil de usar y comprensible para los futuros entrevistados.

Dentro del análisis autocrítico acerca de las debilidades cabe mencionar la realización del bosquejo del cuestionario, ya que ratificar los ítems con técnicos asegura que ciertas se eliminaron o reformularon preguntas y a medida que los cuestionarios fueron validados y corregidos, el tiempo para completar el proceso se fue ampliando, volviendo algunos expertos a las preguntas originales y pidiéndoles que las aplicaran lo antes posible. Así mismo se presentó dificultad para hacer que los padres colaboren con el desarrollo del cuestionario, ya sea por desconocimiento, se les tuvo que explicar que su apoyo era para un trabajo de investigación, algunos padres se mostraron recios a participar, se les agradeció con un refrigerio, En algunos casos se tuvo que ir a sus domicilios, brindándoles lápices y otro suvenir. Tomo tiempo llevar a cabo el desarrollo de la entrevista. Como también hubo padres que se mostraron muy colaboradores y responsables. Se presentó complicación a la hora de redactar el marco, para buscar la información conveniente basada en teorías de otros investigadores que se relacione con este documento, como también para familiarizarse con el uso de las normas APA lo que requiere para citar autores; y para la presentación de las referencias según lo estimulado en dicha norma. En el uso del software para el vaciado de los datos hubo contrariedad por el poco dominio del mismo, ya que es algo nuevo para el investigador hacer

uso de las herramientas del SPSS, tomo tiempo dominar llevar a cabo esta ordenación. Como también halle contratiempo en la numeración paginas teniendo en cuenta los números romanos y arábigos.

Este estudio se rescata como fortalezas el dominio de un software que ayudo al vaciado de datos para obtener un producto más verídico. Apropiarse del uso de las normas APA para el citado correcto de los autores según mención. El uso de las mismas para la presentación de las referencias teniendo en cuenta si es una tesis, un artículo o revista. Se recurrió a la bibliografía de los últimos años haciendo uso de Google académico, Scielo, repositorio de la universidad entre otros, hacer uso de la plantilla de Excel para el llenado de datos. También la disposición del asesor para despejar dudas en la realización del informe y el apoyo del delegado para clarificar algunas interrogantes.

El reciente documento de indagación titulado “Liderazgo transformacional y desempeño docente en una institución educativa de Nasca” el hallazgo evidencia una correlación muy significativa de las dimensiones de la primera variable con el desempeño docente. Los hechos nos permiten decir que los niveles más altos de gestión transformacional incluyen niveles más altos rendimiento del maestro es relevante y muestra la necesidad de implementar y aplicar principios de gestión transformadora, porque el liderazgo en muchas instituciones educativas tiende a ser autoritario, y los líderes tienen la obligación de saber guiar la comunidad educativa a su cargo, siendo respetuosos, siendo empáticos, con visión a proyectos innovadores y creativos, brindando un buen trato digno de admirar ya que son la cabeza en todo centro educativo. Y cabe recalcar que hemos desarrollado un cuestionario que puede usarse en futuras investigaciones sobre el mismo tema.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Se consiguió un importe sig = 0,001 mínimo a 0,05 y por la regla de decisión hallando conveniente certificación registrada para refutar la hipótesis inoperante y aprobar la hipótesis de indagación, indicando que hay relación entre las variables objeto de análisis. También, se logró un total positivo  $r = 0,616$  que reafirmó que la relación es directa y demostrando que el vínculo es de grado significativo. Esto se interpretó de un modo cualitativo: si mejora el liderazgo transformacional, en consecuencia, también mejora el desempeño docente

**Segunda:** El total sig = 0,001 menor a 0,05 lo que indicó que hay demostración estadística para separar la hipótesis inoperante y aceptar la hipótesis de indagación, la cual concluyó que existe relación entre la dimensión influencia idealizada y la variable desempeño docente. En otro orden, también se alcanzó un valor positivo  $r = 0,587$  exhibiendo que la relación es directa y de grado significativo y no muy significativo como se había conjeturado. Lo anterior significa que, la influencia idealizada es muy buena, entonces, mejora el desempeño docente frente a los colaboradores.

**Tercera:** La evidencia estadística determina el vínculo que existe entre la dimensión de Motivación inspiracional y desempeño docente cuyo resultado fue el valor sig = 0,001 el cual es menor a 0,05, lo que consiente acoger la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis inoperante. De igual forma, se logró un valor positivo  $r = 0,594$  ratificando que la relación es directa y de nivel notable. Lo que quiere decir que si la motivación inspiracional es muy buena se ve reflejado en el desempeño de los docentes y a la vez en los colaboradores.

**Cuarta:** El valor sig = 0,001 menor a 0,05 indicó que hay conveniente certificación para apartar la hipótesis inoperante y reconocer la hipótesis de indagación, la cual dispuso correlación entre la dimensión estimulación intelectual y la variable desempeño docente. A su vez se logró un importe positivo  $r = 0,594$  lo que apunta que la relación es directa y de nivel notable. Esto significa que, si acrecienta la estimulación intelectual, entonces, enriquece el desempeño del maestro y se ve reflejado en la comunidad educativa.

## **VII. RECOMENDACIONES:**

**Primera:** Se recomienda al directivo de la institución educativa que genere espacios de capacitación a los maestros y personal administrativo, a fin de mejorar el liderazgo transformacional y este tenga un mayor impacto en el desempeño docente. Asimismo, que sea un líder que sepa saber escuchar y comprender los diferentes puntos de vista de cada docente que contribuye a la autonomía a nivel profesional para profesores.

**Segunda:** Se le manifestó al directivo del colegio que organice el desarrollo de talleres que permitan el avance de las habilidades blandas de la comunidad educativa. Esto de la mejora influencia idealizada tendrá un efecto muy positivo en las actividades colegiadas de los docentes y contribuya con la mejora de su desempeño docente.

**Tercera:** Se invita al directivo de la escuela que programe talleres socioemocionales para los padres de familia y así se vea reflejado la motivación inspiracional en la comunidad formativa. Y mejore el desempeño docente. Siga manteniendo su buen sentido del humor, su carisma ya que ello favorece en el clima acogedor y repercutirá en el desarrollo de una buena práctica docente.

**Cuarta:** A los maestros de los diferentes establecimientos de estudio de la ciudad de Nasca, fortalecer habilidades sociales pedagógicas, habilidades de enseñanza y aprendizaje, atender con esmero a los estudiantes con capacidades diferentes y habilidades de liderazgo comunitario en la práctica académica. Para las próximas investigaciones acerca si hay relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente utilizaron el sondeo desarrollado y validado en este estudio porque es un instrumento capaz de decidir la correlación de las variables objeto de estudio.

## REFERENCIAS

- Altamirano, F. (2019) *Liderazgo transformacional y desempeño docente de una Unidad Educativa*, Guayaquil, 2018 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38246>
- Amador, M (2022) *Liderazgo transformacional y Desempeño docente en la instituciones educativas públicas del distrito de Santiago de Cao, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Archivo digital <https://hdl.handle.net/20.500.12692/112637>
- Arias, K. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la educación virtual en una institución educativa de Lurín, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80296>
- Bass, B., Avolio, B. (2006). Manual for the multifactor leadership questionnaire. Estados Unidos: Consulting Psychologist Press, Palo Alto.
- Baptiste M. (2019). No teacher left behind: The impact of principal leadership styles on teacher job satisfaction and student success. *Journal of International Education and Leadership*, 9(1). <https://eric.ed.gov/?id=EJ1212519>
- Burns, M. (1978) actualizada por Cotrina (2022) *Leadership*. Harper Collins. *Revista Nueva York*, 39 (1) 29-45.
- Casado, J. (2000). *El Directivo del Siglo XXI*. España: Ediciones Gestión 2000.
- Cadillo, A. (2021). *Planeamiento Estratégico y su influencia en la gestión pública post Covid - 19 ministerio de desarrollo e inclusión social, Perú 2020*. [Centro de Altos Estudios Nacionales]. Archivo digital. <http://repositorio.caen.edu.pe/handle/20.500.13097/206>

- Castillo, P. (2018). *Liderazgo del director y la labor del docente de la institución educativa “Jorge Chávez”, 2018*. [Tesis de doctorado Universidad Nacional de Trujillo] Archivo digital <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11754>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Ciudad de México, México: McGrawHil
- Cobeñas Effio, F. C. (2021). *Liderazgo transformacional para el desempeño docente en la institución educativa Juan Velazco Alvarado Huayabamba–Cañaris*. [Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo] Archivo digital <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63499>
- Coindreau, R. (2022). *Perfiles de Puesto: ¿qué son?, ¿cómo hacerlos?* Revista Integratec: <https://bit.ly/2CWXYLo>
- CONCYTEC (2018). *Metodología de la investigación científica*. (1a. ed.). Editorial San Marcos, Perú.  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UJBM\\_5c70c87bd5198f530e5c6079d5061ea7](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UJBM_5c70c87bd5198f530e5c6079d5061ea7)
- Córdova Contreras, N. (2018). *Liderazgo directivo y participación de los padres de familia en la IE Secundaria “Rómulo Pedraza Pacheco”, Pacobamba 2017* [Tesis de maestría Universidad César Vallejo] Repositorio UCV <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28198>.
- Cuba Palomino, J. M. (2021). *Liderazgo transformacional directivo y desempeño docente en la Institución Educativa 7237 Perú Valladolid, Distrito de Villa El Salvador, 2020*. [Tesis de maestría Universidad César Vallejo] Archivo digital <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61249>.
- Cucho Díaz, (2023) *Liderazgo transformacional y el desempeño docente en una institución pública del distrito de Pullo, 2023* [Tesis de maestría Universidad César Vallejo] Archivo digital [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/126129/Cucho\\_DER-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/126129/Cucho_DER-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Echevarría Rodríguez E. (2020) *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de Bambamarca, Provincia de Bolívar 2020*. Tesis de maestría Universidad César Vallejo]
- Flores, V. (2022) *Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas Privadas de un Distrito de Chiclayo* [Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo] Archivo digital <https://hdl.handle.net/20.500.12692/97365>
- Flores, A. y Muñoz, A. (2018). *Propuesta de liderazgo según teoría X-Y de Mc Gregor para desarrollar la motivación en docentes*. Revista Científica Hacedor - AIAPÆC, 2(2),18–32 .  
<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/HACEDOR/article/view/981>
- García, V. (2017). *Liderazgo transformacional directivo y desempeño docente en el Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”*. [Tesis de maestría Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle] Archivo digital <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1509>
- Guzmán, J. E. (2019). *Liderazgo Transformacional Y Desempeño Docente En La Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza” Laredo*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Archivo digital <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37831>
- Hernández, F., y Mendoza, C. (2018) *Metodología de la investigación* (6a. ed.). MacGraw-Hill, México.  
[https://www.academia.edu/44522100/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_Investigaci%C3%B3n\\_6ta\\_ed\\_](https://www.academia.edu/44522100/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_6ta_ed_)
- Hickman, K. (2017). *A qualitative study on educational leadership styles and teacher morale*. [Tesis Doctoral, Carson-Newman University] Tennessee, USA. [http://educationdocbox.com/Homework\\_and\\_Study\\_Tips/65801134-](http://educationdocbox.com/Homework_and_Study_Tips/65801134-)

[Aqualitative-study-on-educational-leadership-styles-and-teacher-morale-adissertation-presented-to-the-faculty-of-the-education-department.html](https://bit.ly/3TFogHk)

Hoxha, L. &. (2021). "Impact of Transformational and Transactional Attributes of School Principal Leadership on Teachers' Motivation for Work". doi:<https://bit.ly/3TFogHk>

Jara M. (2022) *Liderazgo transformacional y gestion escolar del personal docente en la institución educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura – 2021* [Tesis de maestría Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión] Archivo digital <http://hdl.handle.net/20.500.14067/6358>

Liao, H., &. C. (2007). A multilevel investigation of factors influencing employee service performance and customer outcomes. Lihon, K. (2021). "Cultura Organizacional y el Desempeño laboral en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Santiago de Chuco - La Libertad. Archivo digital <https://bit.ly/3FnQvG3>

López, E., Hincapié, S., & Zuluuaga, Y. (2017). Dimensions of transformational leadership and organizational. Obtenido de <https://bit.ly/3NBamUk>

López, R. A. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. Obtenido de <https://bit.ly/3Dhasx>

Medina, P. (2010). *El Liderazgo Transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima* [Tesis de Maestría PUCP].

Minaya, M. (2014). *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa n° 5084 "Carlos Philips Previ" callao 2010 – 2011* [Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos]

- Ministerio de Educación (2016). Currículo Nacional de la Educación Básica [Archivo PDF]. [http://www.dreapurimac.gob.pe/inicio/images/ARCHIVOS2017/106-inclusion/Programa curricular de educacion Inicial.pdf](http://www.dreapurimac.gob.pe/inicio/images/ARCHIVOS2017/106-inclusion/Programa_curricular_de_educacion_Inicial.pdf)
- Ministerio de Educación (2016) Marco del Buen Desempeño Docente – Guía Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú
- Morales, R. (2018). *El liderazgo del director y el desempeño del docente en instituciones educativas públicas*. [Tesis de doctorado Universidad Nacional de Trujillo].
- Navarrete, S. (2022) *Liderazgo transformacional y desempeño docente en una institución educativa, Lima, 2022* <https://hdl.handle.net/20.500.12692/97265>
- Newstrom, J. (2011). Comportamiento humano en el trabajo. México, D.F. McGraw Hill.
- Orellana, K. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *RIEE | Revista Internacional De Estudios En Educación* 19(1), 47-63. <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Proaño, A. (2022). Modelo de Liderazgo Transformacional Directivo para Fortalecer el Desempeño Docente en una U. E. P. de Guayaquil-Ecuador.
- Quispe S. (2023) Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú. *Artículo Revista Horizontes* <https://revistahorizontes.org>
- Reyes Moran Sally, (2019) *liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa “San Luis Gonzaga”, Ica-2018*. [Tesis de maestría Universidad César Vallejo] Archivo digital <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38348>

- Rosales, J (2018). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas*. [Tesis de maestría Universidad Nacional Mayor de San Marcos]
- Sánchez, M. (2019). *Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del Callao*. [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Archivo digital [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8800/3/2019\\_SanchezFloresDe-Sanchez.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8800/3/2019_SanchezFloresDe-Sanchez.pdf)
- Salcedo, A. (2018). *Liderazgo transformacional, Qué es y cómo medirlo*. ESIC.
- Sakerani. El impacto del liderazgo del director en la motivación y el desempeño de los maestros: un enfoque de método mixto. *Revista Internacional de Innovación, Creatividad y Cambio* 9.10 (2019): 312–334.
- Tanjung, BN "La influencia del liderazgo transformacional, la satisfacción laboral y el comportamiento de la ciudadanía organizacional en el desempeño de los maestros de escuelas islámicas". *Revisiones sistemáticas en farmacia* 11.7 (2020): 539–546. Web
- Tannenbaum, R., & Schmidt, W. (1973). How to Choose a Leadership Pattern. *Harvard Business Review*, 51, 162-180. <https://hbr.org/1973/05/how-tochoose-a-leadership-pattern>
- Tareq, A. (2016). The Impact of Transformational Leadership Style on Organizational Performance: *Evidence from Jordan*. *Revist Macrothink Intitute*, 6(2), 1-14.
- Terrones M. (2023) *El liderazgo transformacional y desempeño laboral de los docentes en una institución educativa pública de la provincia de Chepén, 2022* [Tesis de maestría Universidad César Vallejo] Archivo digital <https://hdl.handle.net/20.500.12692/113226>

- Tobón, S., & Tobón, B. (2018). Evaluación del Desempeño Docente en México: Del Proyecto de Enseñanza al Proyecto Formativo. *Revista Científico Pedagógica Atenas*. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.166>.
- Ulfe, J. (2018) *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito San José. Pacasmayo – 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Archivo digital <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15422>
- Valdivia, O. (2022). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en instituciones privadas de una corporación educativa de Arequipa, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Archivo digital <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85394>
- Valero, J. (2019). *Liderazgo del director y desempeño docente en las instituciones educativas de la región Junín*. [Tesis doctoral Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio UNCP <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/6197>
- Victores, A. (2019) *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la unidad educativa Guayaquil - Ecuador, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39251>

## ANEXOS 1

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN PARA LA VARIABLE LIDRAZGO TRANSFORMACIONAL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
<p><b>Liderazgo transformacional</b></p> <p>Se basa en un estudio de 1978 de James Mac Gregor Burns (citado en Fishman, 2005, p.18). quien lo definió como un proceso en el que líderes y seguidores se influyen mutuamente y avanzan juntos.</p>	<p>Se midió mediante un cuestionario de liderazgo transformacional con 31 ítems en sus 4 dimensiones:</p> <p>Influencias sobreevaloradas, motivaciones inspiradoras, estímulo intelectual y apreciación individualizada.</p>	<p><b>Influencia idealizada</b></p>	<p>Clima de respeto y confianza.</p>	1 El director respeta los puntos de vista de los padres de familia	<p>(1) NUNCA (2) CASI NUNCA (3) A VECES (4) CASI SIEMPRE (5) SIEMPRE</p>
				2. El director de la institución educativa muestra entusiasmo y genera confianza frente a las actividades en desarrollo de la comunidad educativa.	
				3. El director asume decisiones institucionales, considerando los aspectos éticos y morales	
				4. El director muestra carisma y empatía a sus docentes y brinda soporte emocional.	
				5 Plantea varias alternativas coherentes y válidas de solución a los problemas de la institución.	
				6. El director promueve el desarrollo de las condiciones necesarias para que los estudiantes se involucren en las actividades en mejoras de la institución	
				7.El director planifica actividades de interés e innovación para los estudiantes	
				8 El director participa activamente en las actividades programadas en bien de la institución	
			<p>Soluciona problemas</p>	9. El director manifiesta optimismo en las actividades en bien de la institución comprometiendo a la comunidad educativa	
				10 El director promueve con entusiasmo actividades para satisfacer necesidades de la institución en bien de todos	

				<p>11. El director y docentes se muestran empáticos frente a dificultades de los estudiantes</p> <p>12. Demuestra capacidad para comunicarse de manera afectiva, clara y precisa con los miembros de la comunidad educativa</p> <p>13. Las acciones que realiza el director/docente generan confianza en cada uno de los estudiantes/padres de familia</p> <p>14. Habla de forma optimista sobre el futuro</p>	
			Organización y planificación de actividades	<p>Organiza y domina su tiempo de forma eficaz.</p> <p>15. Participó activamente en las programaciones planteadas por la institución para el desarrollo de la comunidad.</p> <p>16. Aporto continuamente con otros colegas docentes con estrategias y experiencias que permitan mejorar la praxis encaminada al desarrollo comunitario.</p> <p>17. Tengo compromiso en la consecución de las metas y objetivos planteados en el Proyecto Educativo Institucional en relación con la comunidad.</p>	
		MOTIVACION INSPIRACIONAL	MOTIVACIÓN	<p>18. El director manifiesta optimismo en las actividades en bien de la institución comprometiendo a la comunidad educativa</p> <p>19. El director promueve con entusiasmo actividades para satisfacer necesidades de la institución en bien de todos</p>	
			INTELIGENCIA EMOCIONAL COMUNICACIÓN	<p>20. El director y docentes se muestran empáticos frente a dificultades de los estudiantes</p> <p>21. Demuestra capacidad para comunicarse de manera afectiva, clara y precisa con los miembros de la comunidad educativa</p>	

			<b>JUSTICIA DISTRIBUTIVA</b>	13. Las acciones que realiza el director/docente generan confianza en cada uno de los estudiantes/padres de familia		
				14 El director habla de forma optimista sobre el futuro		
		<b>ESTIMULACION INTELCTUAL</b>	Comunica aciertos oportunamente	15. El directivo proporciona formas nuevas de enfocar problemas.		
				16. Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas		
				17. El líder hace ver los problemas desde muy distintos ángulos		
			Comunica desaciertos de manera asertiva	18 Nuestro líder nos dice que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas.		
				19 En la institución el líder trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender		
				20 El líder está dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre que lo necesitemos.		
		<b>Consideración individualizada</b>	Fomenta la creatividad e innovación	21. Sugiere nuevas formas de completar el trabajo		
				22 El líder promueve la innovación y creatividad en el desarrollo de las actividades		
			Empatía	23 El director dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores		
				24 Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.		
				25 El líder está dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre que lo necesitemos.		
		26 El lider ayuda a mejorar mis capacidades.				
		27. El líder atiende oportunamente a las necesidades que presentan cada trabajador.				

				28 El docente conoce las necesidades, habilidades y aspiraciones de sus estudiantes	
			Respetuoso de las opiniones de sus colegas	29 En la institución el líder trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender	
				30 El líder tiene apertura al diálogo y a la propuesta de ideas que mejor las relaciones de los colaboradores	

## ANEXO 2

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

DEFINICIÓN CONCEPTUAL		DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	ESCALA
<p>Desempeño docente</p> <p>Lavín García, (2017), el desempeño docente son las acciones que realizan los profesionales de la educación para desarrollar sus funciones en el aula, es decir, el desempeño.</p>	<p>La prueba de desempeño docente mide un total de 20 ítems basados en cuatro dimensiones: preparación de los estudiantes para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en el manejo de instituciones relacionadas con la comunidad y desarrollo profesional y de identidad. Este instrumento consta de 9 indicadores que miden dimensiones y corresponden a la teoría subyacente del estudio. La escala es de tipo ordinal</p>	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>Toma criterios de estudiantes, padres de familia, compañeros y autoridades para mejorar la praxis docente.</p>	<p>Elabora la programación curricular articulando las áreas considerando los procesos pedagógicos.</p>	<p>(1) NUNCA (2) CASI NUNCA (3) A VECES (4) CASI SIEMPRE (5) SIEMPRE</p>
				<p>Demuestra comprensión de las características individuales de los estudiantes a su cargo.</p>	
		<p>Plantea situaciones de aprendizaje significativo en el estudiantado</p>	<p>Conoce las características de sus estudiantes y de sus necesidades de aprendizaje</p>	<p>Tiene conocimiento de las disciplinas comprendidas en las áreas curriculares que enseña.</p>	
			<p>Selección de contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes de los estudiantes.</p>	<p>El diseño de aprendizajes de los estudiantes responde a los intereses, necesidades y el contexto correspondiente</p>	
		<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>Propicia en cada estudiante el desarrollo de competencias que le</p>	<p>Construye de manera asertiva y empática relaciones personales con los estudiantes basándose en afecto y confianza</p>	

			<p>permitan se ciudadanos del mundo.</p>	<p>Orienta su práctica para conseguir logros en los estudiantes y comunica sus altas expectativas basadas en afecto y confianza</p>	
				<p>Promueve un ambiente acogedor expresando y valorando las fortalezas y oportunidades para lograr el aprendizaje en los estudiantes</p>	
				<p>Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte entre los estudiantes, durante el aprendizaje en el aula.</p>	
				<p>Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas con actitud reflexiva y crítica</p>	
		Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente	<p>Elabora documentos pedagógicos y material didáctico en coordinación con las áreas y acorde a los solicitados y en el tiempo requeridos.</p>	<p>Participa en jornadas de reflexión colegiada sobre el desarrollo de la práctica docente y las necesidades de actualización concordante con el desarrollo de la ciencia y la tecnología</p>	
				<p>Participa y actúa de acuerdo a la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar de los estudiantes.</p>	
			<p>Elabora documentos pedagógicos y material didáctico pertinentes a las</p>	<p>Participa en la elaboración de políticas educativas a nivel de la institución y proyectándose a los escalones educativos superiores</p>	

			necesidades de los estudiantes	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y los principios de los estudiantes de la institución educativa	
				Actúa de acuerdo a principios de la ética profesional	
		Participación en la gestión de la I.E. articulada a la comunidad	Participa activamente con la comunidad educativa a través de actividades extracurriculares y curriculares	Participa activamente, cada año en la elaboración de los instrumentos de gestión	
				Desarrolla proyectos de aprendizaje innovadores con los estudiantes considerando los contenidos-capacidades de las áreas a su cargo	
				Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes	
				Toma decisiones respetando los derechos humanos de los niños y el adolescente	
			Comparte con sus compañeros de estrategias que les permitan extender sus actividades a la comunidad	Integra en sus practicas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad	

### ANEXO 3

## CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

### DATOS INFORMATIVOS:

PARENTESCO CON EL ESTUDIANTE

SEXO

CONDICIÓN LABORAL

EDAD

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

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

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

DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA		Escala de Valoración				
	ITEMS	1	2	3	4	5
1	El director respeta los puntos de vista de los padres de familia	N	CN	AV	CS	S
2	El director de la institución educativa muestra entusiasmo y genera confianza frente a las actividades en desarrollo de la comunidad educativa.	N	CN	AV	CS	S
3	El director asume decisiones institucionales, considerando los aspectos éticos y morales	N	CN	AV	CS	S
4	El director muestra carisma y empatía a sus docentes y brinda soporte emocional.	N	CN	AV	CS	S
5	El director plantea varias alternativas coherentes y válidas de solución a los problemas de la institución.	N	CN	AV	CS	S
6	El director promueve el desarrollo de las condiciones necesarias para que los estudiantes se involucren en las actividades en mejoras de la institución	N	CN	AV	CS	S
7	El director planifica actividades de interés e innovación para los estudiantes	N	CN	AV	CS	S
8	El director participa activamente en las actividades programadas en bien de la institución	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 2: MOTIVACION INSPIRACIONAL		Escala de Valoración				
9	El director manifiesta optimismo en las actividades en bien de la institución comprometiendo a la comunidad educativa	N	CN	AV	CS	S

10	El director promueve con entusiasmo actividades para satisfacer necesidades de la institución en bien de todos	N	CN	AV	CS	S
11	El director se muestran empáticos frente a dificultades de los estudiantes	N	CN	AV	CS	S
12	El director demuestra capacidad para comunicarse de manera afectiva, clara y precisa con los miembros de la comunidad educativa	N	CN	AV	CS	S
13	Las acciones que realiza el director/docente generan confianza en cada uno de los estudiantes/padres de familia	N	CN	AV	CS	S
14	El director habla de forma optimista sobre el futuro	N	CN	AV	CS	S
<b>DIMENSIÓN 3: ESTIMULACION INELECTUAL</b>		<b>Escala de Valoración</b>				
15	El directivo proporciona formas nuevas de enfocar problemas.	N	CN	AV	CS	S
16	El director considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas	N	CN	AV	CS	S
17	El director hace ver los problemas desde muy distintos ángulos	N	CN	AV	CS	S
18	El director nos dice que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas.	N	CN	AV	CS	S
19	El director trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender	N	CN	AV	CS	S
20	El director está dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre que lo necesitemos.	N	CN	AV	CS	S
21	El director sugiere nuevas formas de completar el trabajo	N	CN	AV	CS	S
22	El director promueve la innovación y creatividad en el desarrollo de las actividades	N	CN	AV	CS	S
<b>DIMENSION 4 Consideración individualizada</b>		<b>Escala de valoración</b>				
23	El director dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores	N	CN	AV	CS	S
24	El director considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.	N	CN	AV	CS	S
25	El director está dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre que lo necesitemos.	N	CN	AV	CS	S
26	El director ayuda a mejorar mis capacidades.	N	CN	AV	CS	S
27	El director atiende oportunamente a las necesidades que presentan cada trabajador.	N	CN	AV	CS	S
28	El director conoce las necesidades, habilidades y aspiraciones de sus estudiantes	N	CN	AV	CS	S
29	En la institución el director trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender	N	CN	AV	CS	S
30	El director tiene apertura al diálogo y a la propuesta de ideas que mejor las relaciones de los colaboradores	N	CN	AV	CS	S

## ANEXO 4

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

#### DATOS INFORMATIVOS:

PARENTESCO CON EL ESTUDIANTE

MADRE     
  PADRE     
  OTRO FAMIAR

SEXO  M  H

CONDICIÓN LABORAL  D  I

EDAD

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

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

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

DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Escala de Valoración				
ITEMS		1	2	3	4	5
1	El docente elabora la programación curricular articulando las áreas considerando los procesos pedagógicos.	N	CN	AV	CS	S
2	El docente demuestra comprensión ante las características individuales de los estudiantes a su cargo.	N	CN	AV	CS	S
3	El docente conoce las características de sus estudiantes y de sus necesidades de aprendizaje	N	CN	AV	CS	S
4	El docente tiene conocimiento de los contenidos en la programación curricular	N	CN	AV	CS	S
5	El docente selecciona contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes de los estudiantes.	N	CN	AV	CS	S
6	El docente diseña estrategias de aprendizajes para los estudiantes que responde a los intereses, necesidades y el contexto correspondiente.	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Escala de Valoración				
7	El docente construye de manera asertiva y empática relaciones las relaciones personales con los estudiantes basándose en afecto y confianza	N	CN	AV	CS	S
8	El docente orienta su práctica para conseguir logros en los estudiantes y comunica sus altas expectativas basadas en afecto y confianza	N	CN	AV	CS	S

9	El docente promueve un ambiente acogedor expresando y valorando las fortalezas y oportunidades para lograr el aprendizaje en los estudiantes	N	CN	AV	CS	S
10	El docente genera relaciones de respeto, cooperación y soporte entre los estudiantes, durante el aprendizaje en el aula.	N	CN	AV	CS	S
11	El docente propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas con actitud reflexiva y crítica	N	CN	AV	CS	S
<b>DIMENSIÓN 3: Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente</b>		<b>Escala de Valoración</b>				
12	El docente participa activamente, cada año en la elaboración de los instrumentos de gestión	N	CN	AV	CS	S
13	El docente desarrolla proyectos de aprendizaje innovadores con los estudiantes considerando los contenidos capacidades de las áreas a su cargo	N	CN	AV	CS	S
14	El docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes	N	CN	AV	CS	S
15	El docente toma decisiones respetando los derechos humanos de los niños y el adolescente	N	CN	AV	CS	S
16	El docente integra en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad	N	CN	AV	CS	S
<b>DIMENSIÓN 4: Participación en la gestión de la I.E. articulada a la comunidad</b>		<b>Escala de Valoración</b>				
17	El docente participa en jornadas de reflexión colegiada sobre el desarrollo de la práctica docente y las necesidades de actualización concordante con el desarrollo de la ciencia y la tecnología	N	CN	AV	CS	S
18	El docente participa y actúa de acuerdo a la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar de los estudiantes.	N	CN	AV	CS	S
19	El docente participa en la elaboración de políticas educativas a nivel de la institución y proyectándose a los escalones educativos superiores	N	CN	AV	CS	S
20	El docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y los principios de los estudiantes de la institución educativa	N	CN	AV	CS	S
21	El docente actúa de acuerdo a principios de la ética profesional	N	CN	AV	CS	S

## ANEXO 5

### Prueba de confiabilidad para el instrumento que mide la variable liderazgo transformacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.988	30

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	103.50	335.389	.772	.988
P2	103.50	334.722	.915	.987
P3	103.80	347.067	.642	.988
P4	103.40	335.600	.908	.987
P5	103.70	336.900	.841	.988
P6	103.80	337.289	.850	.988
P7	103.90	336.989	.899	.987
P8	103.40	342.933	.811	.988
P9	103.40	344.044	.765	.988
P10	103.20	337.956	.927	.987
P11	103.40	335.600	.908	.987
P12	103.30	341.567	.928	.987
P13	103.70	348.233	.786	.988
P14	103.20	337.956	.927	.987
P15	103.60	329.600	.938	.987
P16	103.60	329.822	.932	.987
P17	103.80	335.733	.903	.987
P18	103.70	340.900	.862	.988
P19	103.70	348.233	.786	.988
P20	103.40	340.711	.903	.987
P21	103.40	340.933	.893	.987
P22	103.60	334.044	.930	.987
P23	103.50	347.611	.819	.988
P24	103.60	342.711	.781	.988
P25	103.60	346.933	.838	.988
P26	103.50	347.833	.808	.988
P27	103.70	341.789	.827	.988
P28	103.40	340.711	.903	.987
P29	103.40	340.933	.893	.987
P30	103.20	337.956	.927	.987

## ANEXO 6

### Prueba de confiabilidad para el instrumento que mide la desempeño docente

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.971	21

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	78.30	164.233	.539	.973
P2	78.23	165.818	.747	.970
P3	78.63	154.547	.875	.969
P4	78.33	165.800	.670	.970
P5	78.23	160.862	.848	.969
P6	78.63	160.325	.845	.969
P7	78.23	158.485	.830	.969
P8	78.23	156.262	.824	.969
P9	78.13	163.969	.771	.970
P10	78.23	166.485	.707	.970
P11	78.23	166.040	.733	.970
P12	78.83	163.556	.841	.969
P13	78.53	164.342	.826	.969
P14	78.43	172.338	.593	.971
P15	78.23	172.862	.484	.972
P16	78.23	159.596	.912	.968
P17	78.23	153.373	.942	.968
P18	78.23	159.373	.924	.968
P19	78.23	162.485	.765	.970
P20	78.23	165.529	.764	.970
P21	78.03	159.809	.935	.968

**ANEXO 7**  
**CERTIFICACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR**  
**LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable**  **Aplicable después de corregir**  **No aplicable**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Manrique Garavito Edith

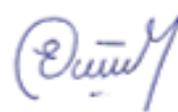
**Especialidad del validador:** Licenciada en Educación con grado de maestra en educación

26 de octubre del 2023.

Firma del Experto validador

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR**  
**LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable**  **Aplicable después de corregir**  **No aplicable**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Manrique Garavito Edith

**Especialidad del validador:** Licenciada en Educación con grado de maestra en educación

26 de octubre del 2023.

Firma del Experto validador

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR  
LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable**  **Aplicable después de corregir**  **No aplicable**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Delgado Romero Erika Yolanda

**Especialidad del validador:** Licenciada en Educación con grado de maestra en educación

26 de octubre del 2023.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto validador



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR  
LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable**  **Aplicable después de corregir**  **No aplicable**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Delgado Romero Erika Yolanda

**Especialidad del validador:** Licenciada en Educación con grado de maestra en educación

26 de octubre del 2023.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto validador



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR  
LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Marcos Ventura Fiorella Hellen

Especialidad del validador: Licenciada en Educación con grado de maestra en educación

26 de octubre del 2023.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto validador



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR  
LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Marcos Ventura Fiorella Hellen

Especialidad del validador: Licenciada en Educación con grado de maestra en educación

26 de octubre del 2023.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto validador



## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	MARCOS VENTURA
Nombres	ROSA HELLEN FIORELLA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	44436032

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	06/02/19
Resolución/Acta	0003-2019-UCV
Diploma	052-052553
Fecha Matrícula	22/04/2017
Fecha Egreso	11/08/2018

Fecha de emisión de la constancia:  
03 de Enero de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001624793



Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION  
SUPERIOR UNIVERSITARIA  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 03/01/2024 19:12:36-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE  
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MANRIQUE GARAVITO**  
Nombres **EDITH**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **42620834**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Decano **CASTAGNOLA SANCHEZ JOSE LUIS**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAGISTER EN EDUCACION  
DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA**  
Fecha de Expedición **19/10/2012**  
Resolución/Acta **1182-2012-UCV**  
Diploma **A1390907**  
Fecha Matrícula **Sin información (\*\*\*\*\*)**  
Fecha Egreso **Sin información (\*\*\*\*\*)**

Fecha de emisión de la constancia:  
03 de Enero de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001624808



Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION  
SUPERIOR UNIVERSITARIA  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 03/01/2024 19:23:52-0500

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **DELGADO ROMERO**  
Nombres **ERIKA YOLANDA**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **21520684**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**  
Fecha de Expedición **06/02/19**  
Resolución/Acta **0003-2019-UCV**  
Diploma **052-052521**  
Fecha Matricula **22/04/2017**  
Fecha Egreso **11/08/2018**

Fecha de emisión de la constancia:  
**03 de Enero de 2024**



Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION  
SUPERIOR UNIVERSITARIA  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO

Fecha: 03/01/2024 20:00:39-0500

## ANEXO 8

### CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Nivel de confianza en la investigación: 95%

Valor Z = 1,96

Margen de error muestral = 5% = 0,05

Población objetivo = Pobladores

Proporción muestral = 0,5 (Criterio conservador)

**Fórmula:** Población finita

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (1-0.5) (90)}{(0.05)^2 (90-1) + (1.96)^2 (0.5) (1-0.5)}$$

$$n = 90$$

$$n = 90 \text{ Colaboradores}$$