



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo transformacional y desempeño docente en instituciones
educativas de la UGEL Sucre, Ayacucho 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Montoya Ramirez, Yenny Giannina (orcid.org/0000-0001-6860-2540)

ASESORES:

Dr. Córdova García, Ulises (orcid.org/0000-0002-0931-7835)

Dr. Garay Flores, Germán Vicente (orcid.org/0000-0002-7118-6477)

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



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CORDOVA GARCIA ULISES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL Sucre, Ayacucho 2024", cuyo autor es MONTOYA RAMIREZ YENNY GIANNINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, 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, 11 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CORDOVA GARCIA ULISES DNI: 06658910 ORCID: 0000-0002-0931-7835	Firmado electrónicamente por: UCORDOVAG el 30- 07-2024 17:45:36

Código documento Trilce: TRI - 0809905



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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MONTOYA RAMIREZ YENNY GIANNINA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL Sucre, Ayacucho 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
MONTOYA RAMIREZ YENNY GIANNINA DNI: 43506425 ORCID: 0000-0001-6860-2540	Firmado electrónicamente por: YMONTOYAR el 17-08- 2024 06:55:06

Código documento Trilce: INV - 1711292

Dedicatoria:

La presente investigación lo dedico a mi amado hijo, quien me inspira y acompaña cada día a continuar con mi desarrollo personal y profesional, siendo testigo de cada sacrificio que afronto día tras día junto a él.

Agradecimiento:

Agradezco a mi maestro Ulises Córdova García por las enseñanzas impartidas, el soporte socioemocional y la motivación para sacar adelante el presente trabajo de investigación.

Índice de contenidos

	Página
Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad de la autora	iii
Dedicatoria:	iv
Agradecimiento:	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	16
III. RESULTADOS	21
IV. DISCUSIÓN	27
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	42

Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Frecuencias descriptivas: V1 y sus dimensiones	21
Tabla 2. Frecuencias descriptivas: V2 y sus dimensiones	22
Tabla 3. Prueba de Normalidad	23
Tabla 4. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.....	23
Tabla 5. Correlación V1 y V2.....	24
Tabla 6. Correlación V1 y D1	24
Tabla 7. Correlación V1 y D2	25
Tabla 8. Correlación V1 y D3	25
Tabla 9. Correlación V1 y D4	26

Índice de figuras

	Página
Figura 1. Niveles de la V1 y sus dimensiones	21
Figura 2. Niveles de la V2 y sus dimensiones	22

Resumen

La investigación se enmarcó dentro del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 (ODS 4), cuya finalidad es garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos; el objetivo principal del estudio fue: determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y desempeño docente. Corresponde a una metodología básica, enfoque cuantitativo no experimental, corte transversal, método hipotético deductivo, conformada por una población de 70 docentes a quienes se aplicó la técnica de la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario por cada variable en escala Likert. Se utilizó el juicio de expertos para la validez de los instrumentos, asimismo, para la confiabilidad se hizo la prueba piloto, luego se procesaron a través del Alfa de Cronbach.

Los resultados muestran un p-valor = 0.000 entre las variables, el cual se encuentra por debajo de 0.05, arrojando un $r_s = 0.713$, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna, llegando a la conclusión de que existe una correlación positiva alta entre ambas variables; por esta razón, se recomienda que los directivos escolares gestionen, organicen, inspiren y lideren de manera eficiente las instituciones educativas para empoderar y desarrollar el desempeño docente.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, desempeño, docente.

Abstract

The research was framed within the framework of Sustainable Development Goal 4 (SDG 4), which aims to ensure inclusive, equitable and quality education and promote lifelong learning opportunities for all; the main objective of the study was to determine the relationship between transformational leadership and teacher performance. It corresponds to a basic methodology, non-experimental quantitative approach, cross-sectional, hypothetical-deductive method, comprising a population of 70 teachers to whom the survey technique was applied, whose instrument was the questionnaire for each variable on a Likert scale. Expert judgement was used for the validity of the instruments, and a pilot test was carried out for reliability, which was then processed using Cronbach's alpha.

The results show a p -value = 0.000 between the variables, which is below 0.05, yielding an $r_s = 0.713$, therefore, the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was accepted, reaching the conclusion that there is a high positive correlation between both variables; for this reason, it is recommended that school managers efficiently manage, organise, inspire and lead educational institutions to empower and develop teacher performance.

Keywords: Transformational leadership, teacher, performance.

I. INTRODUCCIÓN

La relevancia de esta pesquisa reside en definir la conexión que hay entre liderazgo transformacional y desempeño docente. Esto es crucial, dado que el éxito o fracaso de las instituciones educativas en lograr y cumplir con los propósitos compartidos depende directamente de la eficacia de la gestión institucional. En este contexto, el liderazgo es primordial para garantizar la calidad educativa. Hoy en día, el liderazgo transformacional se ha convertido en un enfoque muy relevante, ya que influye positivamente en los desempeños de los profesores como del conjunto de la comunidad educativa. Este estilo de liderazgo impulsa, inspira y motiva el crecimiento y éxito a nivel personal y profesional de los docentes, lo cual se refleja en una mejor educación para los estudiantes. Cabe destacar que esta investigación se alinea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4, que se centra en la Educación de Calidad, procurando aportar a la formación holística de las y los estudiantes, así como a la promoción de una educación equitativa e inclusiva.

En esferas internacionales, según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2021), muchas naciones carecen de lineamientos políticos establecidos sobre las exigencias necesarias para cubrir puestos de dirección escolar. (Tournier et al., 2019; UNESCO, 2019b). Como consecuencia de ello, a menudo son los docentes de mayor edad quienes asumen funciones de liderazgo escolar, sin contar con la formación o preparación adecuada para cumplir eficazmente con estas responsabilidades (Comisión de Educación, 2019, UNESCO, 2019b). Incluso, en ciertos países, el nombramiento de un director de escuela se considera más bien el resultado de favoritismo político, y apenas se implementa un proceso transparente de selección (Tournier et al., 2019). Estas circunstancias pueden dar lugar al nombramiento de líderes escolares sin experiencia y sin la debida formación, lo que compromete gravemente la eficacia de las escuelas y afecta negativamente el desarrollo integral de los estudiantes.

Según el Banco Mundial (BM, 2018) mencionó que la mejor manera de preparar a los niños y jóvenes es enfocándose en su aprendizaje. Desafortunadamente, a millones de estudiantes en países de ingresos bajos y medianos les va peor en cuantos a su aprendizaje, pues no reciben las herramientas necesarias para poder desenvolverse y tener éxito en la vida. Un mal desempeño docente es una de las causas principales que contribuyen a esta realidad. Los docentes en su mayoría carecen de las competencias, habilidades y la motivación necesaria para enseñar de

manera eficaz, lo que afecta gravemente el aprendizaje de los escolares. Además, la falta de prácticas de gestión efectivas por parte de los directivos apoya esta crisis. Estos directivos escolares carentes de formación y experiencia adecuadas, no logran fomentar eficazmente el logro de la calidad educativa. Tampoco brindan un apoyo proactivo a los docentes para ayudarles a resolver los problemas que enfrentan en su labor. Además, no consiguen establecer objetivos y metas claros que prioricen el desarrollo holístico de los alumnos.

Los maestros, a través de su desempeño pedagógico, cumplen un rol trascendental en la configuración de las sociedades presentes y venideras. Permitir el desarrollo del potencial de cada estudiante es clave para conseguir el ODS 4, que aspira a ofrecer una educación justa, inclusiva y de calidad para todas y todos. Entonces, se requiere un esfuerzo en conjunto a nivel internacional, nacional y local para empoderar, motivar, reclutar, capacitar y apoyar a los maestros para que perciban la enseñanza como una profesión colaborativa, se sigan desarrollando profesionalmente a lo largo de su carrera, y se les garantice su autonomía en la toma de decisiones. Esto es clave para rediseñar el panorama de la enseñanza y asegurar que cada estudiante tenga acceso a docentes motivados y debidamente calificados (UNESCO & Internacional Tasks Force ON Teacher for Education 2030, 2024).

En el entorno nacional, es necesario realizar cambios profundos y fundamentales en las prácticas educativas, así como en los mecanismos para la profesionalización de la labor docente en la sociedad. Dichos cambios deben centrarse en optimizar los resultados educativos mediante el fortalecimiento de la calidad de la práctica docente. Asimismo, es importante mejorar y valorar los conocimientos pedagógicos de los docentes, mediante el uso e implementación de directrices e instrumentos de evaluación de su desempeño, basados en consensos claros sobre lo que constituye una buena práctica docente. Esto permitirá transformar y mejorar las prácticas en las aulas y escuelas, crear entornos de análisis y reflexión profesional en cuanto a las prácticas pedagógicas, y asegurar aprendizajes de calidad que garanticen el éxito de los educandos y de las instituciones educativas. Además, estos cambios buscan en la gestión educativa descentralizarla, actualizarla y eliminar las desigualdades (Ministerio de educación [Minedu], 2022).

La gestión escolar eficaz requiere de procedimientos administrativos adecuados, estrategias de liderazgo efectivas y la atención a los elementos tanto operativos como pedagógicos. En otras palabras, la gestión escolar abarca tanto aspectos

administrativos como pedagógicos, con el propósito de generar condiciones adecuadas para promover la formación holística de los discentes y su continuidad en el sistema educativo. No obstante, la gestión escolar enfrenta importantes obstáculos que representan obstáculos para lograr una gestión escolar eficaz, como: la falta de recursos financieros, escasa capacitación docente, desigualdades en el acceso a la educación, dificultades para motivar a la comunidad educativa, problemas de infraestructura. En este contexto, el liderazgo ejercido por los directores es esencial para optimizar la gestión educativa y la implementación de las condiciones adecuadas para garantizar una educación de calidad (Minedu, 2023).

En el entorno local, las I.E. de la UGEL Sucre, región Ayacucho, de acuerdo a los Informes de Gestión Anual del año 2023, han evidenciado que el desempeño de los directores no está generando una gestión educativa eficaz. Esto se debe a que carecen de un liderazgo transformacional, aspecto que tienen una repercusión negativa directa en las demás funciones y procesos de la organización educativa. Como resultado, se observa la poca o nula eficacia y mejora de las instituciones en su capacidad para cumplir con los objetivos educativos, un inadecuado desempeño de sus docentes lo que afecta en el logro de las competencias, problemas en la construcción de la identidad institucional, deficiencias en la mejora de la infraestructura, problemas en la realización de los planes de estudio y debilidades en la capacitación y acompañamiento a los docentes.

Dada las problemáticas descritas anteriormente en relación a un deficiente liderazgo transformacional y sus repercusiones negativas en los desempeños de los docentes, se planteó la interrogante de análisis: ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo transformacional y desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL Sucre, Ayacucho 2024? Igualmente, se establecieron los problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo transformacional y la preparación para el aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje, la participación de la gestión de la institución articulada a la comunidad y el desarrollo profesional y la identidad docente en I.E.?

Desde el punto de vista teórico, esta pesquisa se justificó en las diversas teorías, definiciones e investigaciones que respaldan ambas variables de estudio bajo autores consolidados, favoreciéndonos así, entender el tema de investigación. Por otro lado, en cuanto a la justificación práctica se consideró que es fundamental priorizar el desempeño docente para cumplir con los compromisos educativos (Noor &

Sofyaningrum, 2020), y para ello, es fundamental que los líderes escolares ejerzan un liderazgo transformacional dentro de sus instituciones educativas. Finalmente, se presenta la justificación metodológica, y por ser este un trabajo de investigación con un enfoque cuantitativo se empleó encuestas como instrumentos para medir las variables y asegurar su validez y confiabilidad de los resultados. Al respecto, Bernal (2016), mencionó que la investigación ayuda a guiar el desarrollo de otros trabajos, ya que la metodología utilizada permite compartir información precisa y resultados del trabajo realizado.

Referente al objetivo general es: Determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y desempeño docente en I.E. Además, se han planteado los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y las dimensiones preparación para el aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje, la participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad y el desarrollo profesional y la identidad docente en I.E.

A continuación, se expone los antecedentes en el contexto internacional. Roncallo y Roqueme (2021) en su pesquisa se plantearon como finalidad examinar la vinculación entre el liderazgo transformacional y el compromiso profesional del personal del sector público en Colombia. Como metodología emplearon un enfoque cuantitativo, diseño de correlación transversal. El acopio de información se efectuó por medio de la aplicación de un cuestionario que valoró ambas variables. Como resultado demostraron que las dimensiones del liderazgo transformacional estaban correlacionadas positiva con un nivel moderado con las dimensiones del compromiso profesional. Por otra parte, Silva (2022) en Ecuador llevó a cabo una pesquisa en una institución educativa con el objetivo de explorar la asociación entre el liderazgo gerencial y el desempeño de los docentes. En la pesquisa se hizo uso del enfoque cuantitativo, un diseño correlacional y aplicó cuestionarios. Para el análisis a nivel inferencial, utilizó la prueba rs, la cual arrojó un coeficiente de correlación de 0.389, señalando una asociación positiva y de grado moderado entre las variables analizadas. Tomando en cuenta estos resultados, el autor aceptó las hipótesis establecidas en la investigación.

Referente a las pesquisas realizadas a nivel nacional, se consideró a Anyaipoma (2022), cuya meta fue determinar la asociación entre el liderazgo transformacional de los directivos y el desempeño de los profesores en colegios públicos de nivel secundario. Llevó a cabo su estudio empleando una metodología cuantitativa con un

enfoque descriptivo y correlacional. Exactamente, los valores de correlación hallados fueron: influencia idealizada ($r = 0.750$), consideración individualizada ($r = 0.682$), estimulación intelectual ($r = 0.687$) y motivación inspiradora ($r = 0.678$). En conclusión, la investigación evidenció una correspondencia positiva y significativa.

Del mismo modo, Yábar (2023) realizó un estudio para comprobar que entre el liderazgo transformacional y el desempeño de los profesores hay una correlación. Los resultados obtenidos por este investigador mostraron un p -valor = 0.000 y un r_s Rho = 0.505, razón por la cual determinó que hay una vinculación positiva y significativa entre las variables estudiadas. De igual manera, Rivera (2020) investigó sobre la asociación que se establece entre el liderazgo transformacional y el desempeño de los profesores. Los hallazgos arrojaron un p -valor = 0.000 y un r_s Rho = 0.880, lo que llevó a la autora a que llegara a la conclusión de que entre las variables hay una correspondencia positiva fuerte y altamente significativa.

De la misma forma, Cucho (2023) llegó a la misma conclusión al realizar un estudio con la intención de analizar la conexión entre liderazgo transformacional y desempeño de los profesores. Los resultados de este estudio arrojaron un p -valor = 0.026 y un coeficiente Rho = 0.375, lo que llevó al investigador a establecer una asociación positiva directa entre ambas variables. De forma análoga, Ulfe (2018) desarrolló una pesquisa la intención de identificar la asociación entre el liderazgo transformacional y el desempeño de los maestros. Los resultados obtenidos por este autor mostraron un p -valor = 0.000 y un coeficiente de asociación $r = 0.743$, lo que le permitió dictaminar que existe una conexión relevante entre las variables.

Igualmente, en la pesquisa llevada a cabo por Mendoza (2022) tuvo como intención primordial precisar la correspondencia entre liderazgo transformacional y el desempeño de los profesores. Después de examinar la información recabada, obtuvo un p -valor = 0.000 y un r_s de 0.493, encontrando una correlación positiva moderada entre estas variables. Asimismo, Merino (2024) materializó una pesquisa para describir la conexión entre el liderazgo transformacional y el desempeño de los docentes. Como resultados encontró un p -valor = 0.000 y un r_s de Rho = 0.838, y por ello, determinó la existencia de una alta asociación entre las variables.

De manera similar, Valdivia (2022) en su pesquisa evaluó la relación entre liderazgo transformacional y desempeño de los maestros. Se trató de un estudio aplicado, que adoptó un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional. Aplicó el método deductivo-hipotético no experimental, de tipo transversal. Como instrumento

y técnica empleó cuestionarios y la encuesta, respectivamente. Los hallazgos fueron examinados tanto de manera descriptiva como inferencial. Este análisis demostró que el liderazgo transformacional que ejercen los gestores educativos se asocia de manera significativa con el desempeño de los maestros. Específicamente, se encontró una asociación positiva baja, estimada en 0.388 utilizando el r_s .

Asimismo, Tantaléan (2023) definió la vinculación entre el liderazgo transformacional de los directores y el trabajo colaborativo de los profesores. De carácter cuantitativo, tipo descriptivo, nivel correlacional y transversal. Como técnica empleó una encuesta y un cuestionario como instrumentos para evaluar las variables. Los descubrimientos evidenciaron correlaciones positivas significativas para las dimensiones estudiadas, con valores de 0.683, 0.711, 0.790 y 0.823, respectivamente. En general, los análisis de r_s evidenciaron que las variables tienen una correlación positiva significativa, con un coeficiente de correlación de 0.818 y un valor de p de 0.000. Estos resultados respaldaron las hipótesis.

De igual manera, Curimania (2024) en su pesquisa estableció la asociación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los profesores. Aplicó un enfoque metodológico de investigación básico, descriptivo de tipo correlacional y un método hipotético-deductivo. Empleó la encuesta y cuestionarios como técnica e instrumentos respectivamente. Los hallazgos obtenidos mediante el r_s mostraron un valor de 0.951, revelando una conexión muy alta entre las variables. Esto evidencia que presenta una conexión significativa entre las variables analizadas. Por último, Ortiz (2021) encontró en su investigación, cuyo tercer objetivo específico fue definir la asociación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en su dimensión social, un p -valor=0.000 y un r_s Rho = 0.725. Por lo tanto, rechazó la H_0 y llegó a la conclusión de que la variable y la dimensión tienen una conexión positiva.

En cuanto al liderazgo transformacional existen diversas teorías, pero la teoría que más se ajusta a la investigación se basó principalmente en el libro "Leadership" de Burns (1978) quien describió el liderazgo transformacional en contraposición al liderazgo transaccional. Mientras que el liderazgo transaccional se distingue por un mecanismo de intercambios entre los líderes y los seguidores, el liderazgo transformacional se caracteriza por motivar e inspirar a los colaboradores a trascender sus intereses personales para beneficiar al grupo u organización. Según la postura del autor, el liderazgo transformacional se distingue por su idoneidad para movilizar a las personas en torno a una misión común, yendo más allá de las tareas

diarias y promoviendo un profundo compromiso con los valores y aspiraciones de la organización.

Asimismo, Bass (1985) mencionó que el líder transformacional empodera, inspira, motiva y moviliza a los seguidores para conseguir objetivos en común trabajando juntos a través de la inspiración, la visión y el estímulo para el crecimiento personal y profesional, enfocándose en elevar sus aspiraciones, valores y capacidades. Al mismo tiempo, los alienta a superar sus propias expectativas y limitaciones, cambiando sus percepciones y motivaciones, lo que implica realizar cambios profundos en la forma de ser y el carácter de sus colaboradores y alcanzar niveles más altos de desempeño más allá de sus propios intereses personales, donde cada integrante se sienta comprometido y motivado para desarrollar todo su potencial.

De igual modo, Bass & Avolio (1994) clasificaron los elementos clave del liderazgo transformacional en: motivación inspiradora: para inspirar y motivar a través de su pasión y carisma a los miembros de su equipo a trabajar para alcanzar objetivos compartidos, estimulación intelectual: para elevar la moral de sus seguidores estimulándolos a pensar fuera de lo común para crear soluciones únicas, creativas e innovadoras, consideración individualizada: para mejorar el desempeño laboral atendiendo las diferencias individuales, buscando la opinión de todos y mostrando un interés genuino en mejorar las cosas en todos los niveles para todos los empleados e, influencia idealizada: para servir como modelo de rol a seguir para impulsar la moral de los demás.

De manera semejante, Tolentino (2020) sostuvo que poseer las capacidades de un líder auténtico, experto en inspirar, dirigir y motivar a un equipo hacia metas comunes corresponde a la esencia del liderazgo. En este proceso, el líder trabaja para fortalecer habilidades del equipo con el fin de que puedan ser asertivos, colaborativos, cooperativos, y puedan influir en los demás sin abusar de los derechos personales de los integrantes del grupo. Además, concluyó que la formación de un líder debe iniciarse en la edad escolar, en conjunto con el desarrollo de las habilidades sociales, la inteligencia emocional e intrapersonal, así como la comunicación asertiva. Esto permite establecer y cultivar las cualidades y características de un buen liderazgo.

Desde la perspectiva de Alonzo et al. (2023), aludió que, al interior dentro de las I.E., el líder es el director, mientras que en el aula es el profesor. En este sentido, consideran indispensable que se brinden capacitaciones donde se enseñen

habilidades efectivas para poder ser un líder eficaz. Adicionalmente, Segil (2021) manifestó que es notable que algunos directores no se comprometen cabalmente con su desempeño y, en muchas ocasiones terminan realizando sus funciones de forma aislada, demostrando la falta de un trabajo colaborativo con los demás miembros del equipo. Esto, a su vez, repercute de manera desfavorable en los procesos educativos de los escolares, quienes terminan siendo los más afectados por esta falta de liderazgo y trabajo en equipo por parte de los directivos.

En ese contexto, según Al-Jubouri (2023) mencionó que es fundamental este tipo de liderazgos en la gestión eficaz de las entidades en general. Esto requiere contar con recursos humanos altamente capaces y eficientes, que puedan asumir responsabilidades en la toma de decisiones. Un líder transformacional se distingue por tener un carisma elevado y la habilidad de influir y motivar a sus empleados. Esto facilita la formación y el desarrollo del personal. Por lo tanto, las organizaciones modernas deben reemplazar los estilos de liderazgo tradicionales, que obstaculizan el desarrollo y desenvolvimiento de los recursos humanos, con líderes más carismáticos y adaptados a las necesidades actuales.

Asimismo, Sánchez et al. (2022) señalaron que el liderazgo transformacional va más allá de las relaciones laborales convencionales, ellos inspiran y motivan a sus equipos de forma profunda, fomentando un compromiso y conexión significativa con sus colaboradores. Al inspirar lealtad y dedicación en los empleados, el líder transformacional produce una predisposición proactiva en estos para así contribuir a los objetivos organizacionales. El líder transformacional al inspirar lealtad y dedicación en los empleados crea una predisposición proactiva de estos para colaborar con las metas de la institución. Este tipo de liderazgo al afianzar la cultura organizacional y la unión genera un entorno propicio para el compromiso constante y los avances sostenibles de la misma. Por ello, es necesario que se establezcan constantemente conexiones emocionales y compromisos entre el líder y los seguidores.

En un estudio reciente, Kilag et al. (2024) demostraron que el liderazgo transformacional cumple un rol trascendental en la promoción, el apoyo y el desarrollo de la innovación educativa en las escuelas. Los líderes transformacionales empoderan a los maestros y a otros integrantes interesados a participar en la implementación de iniciativas innovadoras en educación. Generan un ambiente de aprendizaje eficaz y propicio que estimulan y fomentan el pensamiento crítico, la

imaginación, la aceptación de las consecuencias, la colaboración y el empoderamiento de los docentes a través de la innovación educativa. Estos líderes proporcionan la inspiración, el apoyo y la orientación necesarios para hacer realidad nuevas ideas y mejorar constantemente los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Asimismo, Tirado & Heredia (2022) indicaron que el liderazgo transformacional constituye un enfoque caracterizado por armonizar los intereses de los colaboradores con las metas organizacionales. Consideraron también que este estilo de liderazgo se evalúa haciendo uso de cuatro componentes: motivación inspiracional, consideración individualizada, estimulación intelectual y, por último, influencia idealizada, también como carisma, es un componente clave que genera conexiones emocionales y admiración entre los trabajadores y el líder. Igualmente, Rojas et al. (2020) explicaron que este tipo de liderazgos implican la movilización de recursos y la satisfacción de las motivaciones de los seguidores.

De igual modo, Kareem et al. (2023) destacaron que los directivos escolares con un estilo de liderazgo transformador son capaces de impulsar la creatividad, la innovación y los cambios estructurales en el ámbito educativo. Estos líderes gracias a su habilidad para articular una visión compartida logran a través de acciones clave crear una perspectiva clara y motivadora para el futuro de la entidad, construir una cultura de colaboración y trabajo en equipos, y empoderar a otros integrantes de la comunidad educativa para que también asuman el liderazgo.

Por otro lado, Simari (2021) expresó que los gestores transformacionales son individuos que inciden positivamente en los valores y actitudes de sus trabajadores y son capaces de inspirarlos y motivarlos por medio de su propia conducta. Subyace en ellos una visión optimista de las personas, convencidos de que cuando son guiados adecuadamente, estos se esmerarán por desplegar todo su potencial de forma ética. Los líderes transformacionales son proactivos y procuran garantizar y promover los intereses tanto de la entidad como de sus empleados. Logran esto influyendo en sus seguidores a través de procesos de internalización y/o de identificación, logrando ganarse su respeto y confianza mediante ciertos comportamientos clave.

Asimismo, Porras & Duche (2023) afirmaron que el liderazgo transformacional y el desarrollo profesional de los profesores son fundamentales en el entorno educativo. Por lo tanto, señalaron que es necesario fortalecer las habilidades pedagógicas de los maestros y fomentar un entorno colaborativo centrado en su bienestar, con el fin

de lograr una educación más efectiva y enriquecedora. En este sentido, el liderazgo transformacional surge como un componente crucial para optimizar la gestión pedagógica, desarrollar las competencias docentes y promover su crecimiento personal continuo. Concluyen que es fundamental fomentar estilos de liderazgo transformacional dentro de las I.E., ya que esto permite brindar a los docentes herramientas de retroalimentación y autoevaluación que facilitan su formación profesional integral.

En relación al autor de referencia se tiene a Fischman (2017) quien definió que el liderazgo transformacional es el estilo de liderazgo más positivo debido a que el líder consigue que sus seguidores trasciendan sus intereses individuales y se enfoquen en objetivos más elevados y desinteresados, como el bien común de la organización o del equipo. La clave para que el líder transformacional movilice a su equipo y alcance los resultados deseados, es establecer una conexión emocional y de identificación con sus seguidores. De esta manera, el líder transformacional logra que sus colaboradores se consideren parte de una causa noble, más allá de sus propias motivaciones personales.

En este sentido, las dimensiones que componen el liderazgo transformacional son: (a) influencia idealizada, vinculada con las habilidades del líder para generar admiración y conexión emocional con sus seguidores para así lograr que se identifiquen con los ideales y metas que propone. Esto implica que, el líder transformacional debe comportarse de manera ejemplar y demostrar firmeza en sus convicciones para que sus seguidores puedan identificarse con él. Por ello, debe tener un conjunto de valores propositivos y actuar como un ejemplo a seguir. Sus indicadores son: entusiasmo, manejo emocional y tolerancia (Fischman, 2017).

(b) Motivación inspiracional, referido a la habilidad de los líderes transformacionales para comunicar de manera convincente tanto a través de sus palabras como de su propio ejemplo visiones trascendentes que incluyen a sus trabajadores. Esto le permite entusiasmar y congregar a los demás en torno a ese objetivo común que trasciende los intereses individuales. Sus indicadores son: atención, independencia, escucha activa (Fischman, 2017).

(c) Estimulación intelectual, se refiere a la preocupación del líder por motivar, impulsar y propiciar el crecimiento de sus trabajadores. Esto lo logra promoviendo soluciones creativas ante las dificultades, empleando el pensamiento divergente y propiciando el rompimiento de esquemas ya establecidos. En otras palabras, el líder

transformacional enfatiza el pensamiento creativo y desarrolla en sus seguidores la capacidad de resolver problemas empleando métodos únicos, innovadoras y autónomas, para este fin capacita a sus trabajadores para que desarrollen sus propias habilidades. Sus indicadores son: innovación y habilidades creativas (Fischman, 2017).

Finalmente, (d) Consideración individualizada, implica una genuina preocupación del líder transformacional por las preocupaciones, necesidades e inquietudes de cada miembro de su equipo. Actúa como un entrenador, mentor y comunicador constante, abre posibilidades de aprendizaje y genera un clima propicio de soporte mutuo. Esta dimensión promueve la empatía, el cuidado, y las capacidades para crear desafíos y oportunidades para los colaboradores. El líder reafirma diariamente la autoestima y la confianza de sus seguidores para que puedan trabajar más allá de las exigencias establecidas. Sus indicadores son: desarrollo personal, facilitador y eficacia (Fischman, 2017).

Con respecto a las teorías vinculadas al desempeño docente, este se basa en la teoría de la autoeficacia de Bandura (1977). Esta teoría sostiene que los seres humanos poseen habilidades para autorregularse, autoorganizarse y autorreflexionar. La autoeficacia se refiere a la convicción de que se puede lograr con éxito una conducta determinada, obteniendo así los resultados esperados. Plantea que los profesores deben organizar, regular y reflexionar sobre su práctica, lo cual tiene un impacto efectivo en los resultados de los aprendizajes de los educandos y en la calidad en general de la institución.

Según Merino et al. (2018), el desempeño se define como el acatamiento satisfactorio de las funciones, los deberes y obligaciones propias del cargo, a través de la aplicación de procedimientos y técnicas que se reflejan en comportamientos que benefician a la organización y a la calidad del servicio ofrecido. Asimismo, Chiang y San Martín (2015) definen el desempeño como la puesta en práctica de diversos procedimientos y técnicas que posibilitan el despliegue de comportamientos adecuados por parte de los individuos que integran la organización. Estos comportamientos, a su vez, contribuyen al avance y mejora de la organización, lo cual le permiten ofrecer servicios de mayor calidad a sus usuarios o clientes.

Según lo expuesto por Orellana (2003), el docente es visto como un guía y facilitador del aprendizaje, cuya función trasciende la mera memorización y transmisión de conocimientos, abarcando el desarrollo holístico de los educandos

empleando estrategias pedagógicas efectivas. En la misma línea, Farías et al. (2022) indicaron que un docente es el actor principal y fundamental de la educación en la sociedad. Su labor educativa debe estar orientada no solo al desarrollo de conocimientos y contenidos, sino también al desarrollo integral y humano de los estudiantes, trascendiendo la mera transmisión de información o procedimientos técnicos. Los docentes deben diseñar estrategias pedagógicas efectivas que posibiliten que todos los estudiantes logren un aprendizaje y adquieran competencias necesarias para su desarrollo actual y futuro.

Según Mera et al. (2023) mencionaron que los docentes deben involucrarse e identificarse plenamente con su trabajo, concibiendo su rol de manera integral y trascendental. Esto les permite ir más allá de la mera práctica educativa tradicional, promoviendo al mismo tiempo, la transmisión de valores que fomentan la formación holística de los educandos desarrollando vínculos con la comunidad educativa. A su vez, Mujica (2015) mencionó que el rol docente no se limita únicamente a ser solo un transmisor de información, sino que también, cumple una función socializadora al transmitir una serie de valores que enriquecen la educación holística de los educandos, quienes serán los nuevos sujetos que la sociedad actual demanda.

En referencia al desempeño docente, Guizado et al. (2020) lo conceptualizaron como el cumplimiento y realización de las funciones pedagógicas, donde los maestros a través de sus características y acciones, ejercen una influencia significativa la educación y desarrollo de los escolares, empleando diversas metodologías con el objetivo de guiar y gestionar eficazmente el proceso educativo. Desde la perspectiva de Flores et al. (2021) conciben el desempeño docente como un componente clave de la enseñanza, debido a la significativa influencia que los maestros, a través de sus características profesionales, tienen sobre la forma de pensamiento y actuación de los educandos. Asimismo, Martínez et al. (2016) lo definen como la acción pedagógica responsable del docente, dirigida a orientar y evaluar el aprendizaje de los estudiantes, considerando sus capacidades académicas. A la vez, Escribano (2018) define el desempeño docente como las acciones y actuaciones del docente, quien utiliza diversas estrategias metodológicas para orientar y conducir los aprendizajes de los estudiantes, enfrentando dificultades que se le presentan.

El desempeño docente según Ccoto (2023), es un factor primordial para la garantizar la calidad educativa. Mencionó, además que es fundamental que las instituciones educativas implementen herramientas, instrumentos y estrategias

integrales que garanticen el desarrollo, monitoreo, acompañamiento y evaluación del trabajo de los docentes. Esto se relaciona estrechamente con la idoneidad profesional, la cual implica, generar espacios que propicien la construcción de nuevos conocimientos, la gestión efectiva de la comunicación, el uso adecuado de recursos y la formación continua. Estas competencias permiten que los docentes respondan de manera apropiada a las demandas cambiantes del contexto educativo.

Asimismo, Anchundia-Delgado (2019) señaló que el desempeño docente, es decir, las acciones que desarrollan los maestros en las aulas impactan directamente en el alcance de aprendizajes de excelencia de los escolares. Esto es debido a factores como la preparación académica de los docentes, su formación y actualización continua, así como al desarrollo de una personalidad y habilidades de liderazgo, las cuales están relacionadas con la capacitación que reciben. Un docente bien preparado y equipado puede impartir conocimientos de manera efectiva y lograr resultados óptimos de aprendizaje en sus alumnos.

Según González (2021), una evaluación pertinente del desempeño de los docentes produce un impacto positivo en los aprendizajes de los educandos. Por ello, el autor enfatiza la necesidad de que las instituciones educativas implementen mecanismos apropiados para evaluar a su personal docente, ya que el desempeño de los maestros es un factor primordial para alcanzar una educación de calidad y relevante. Ante lo mencionado, Huanaco (2019) destaca que el desempeño docente debe reflejar una actitud de aprendizaje continuo, lo que implica adquirir nuevos conocimientos, desechar ideas o prácticas inadecuadas, y volver a aprender. Esto está relacionado muchas veces con la gestión que realiza la dirección para alinear el trabajo de los maestros con los objetivos institucionales (Guizado et al., 2020).

De igual forma, Valenzuela (2018) indicó que el principal problema en el desempeño docente es la ausencia de un liderazgo idóneo por parte de los directivos en las instituciones para capacitar, inspirar y formar adecuadamente a los maestros. La gestión institucional debe priorizar la implementación de nuevos mecanismos de perfeccionamiento docente, ya que esto es fundamental para brindar una educación integral a los estudiantes. Asimismo, Vásquez et al. (2021) indicaron que el desempeño docente puede ser potenciado a través de un adecuado seguimiento y monitoreo por parte de los líderes educativos, con el objetivo de que puedan lograr los objetivos establecidos, por ello, el liderazgo y el monitoreo son elementos clave para impulsar y mejorar el desempeño docente (Espinoza et al., 2021).

Finalmente, se tuvo como autor de referencia el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD, 2022), en el cual se define el desempeño docente como un conjunto de capacidades, conocimientos y habilidades indispensables para una enseñanza efectiva. Es decir, el desempeño docente implica la movilización de las competencias profesionales que se evidencian en la práctica pedagógica y en la interacción con otros miembros de la comunidad educativa. Plantea que este desempeño va más allá de los conocimientos y destrezas individuales, sino que incluye capacidades para trabajar de manera colaborativa y participar activamente en el entorno escolar.

El desempeño docente se compone de los dominios: (a) Preparación para el aprendizaje, referido a las labores previas que realiza el docente en torno a la planificación de las sesiones de aprendizaje y las unidades didácticas. Esto implica considerar el programa curricular, así como las características interculturales, inclusivas y cognitivas de los educandos. Asimismo, implica el conocimiento de los contenidos pedagógicos y disciplinares, enmarcados en los contextos sociales, culturales, cognitivos y emocionales de los alumnos. Además, supone un adecuado uso de materiales y recursos educativos didácticos y tecnológicos, con el fin de asegurar el desarrollo de aprendizajes significativos y de excelencia para los educandos. Sus indicadores son: características de los estudiantes y dominio del área y, planificación del proceso pedagógico (MBDD, 2022).

(b) Enseñanza para el aprendizaje, se enfoca en el trabajo realizado por los docentes durante el proceso educativo, valorando la diversidad e inclusión, creando un clima propicio, utilizando estrategias y recursos efectivos, y elaborando instrumentos de evaluación adecuados para estimular los aprendizajes de los educandos. Sus indicadores son: ambiente favorable para el aprendizaje, conducción del proceso de enseñanza y uso de estrategias y recursos pertinentes y, evaluación y retroalimentación permanente (MBDD, 2022).

(c) Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad, se asocia con la participación democrática de los profesores en la gestión de la institución, manteniendo una comunicación efectiva, valorando a los actores educativos y promoviendo la corresponsabilidad de las familias. Sus indicadores son: actitud frente a la gestión escolar y relaciones con la comunidad educativa y sociedad civil (MBDD, 2022).

Y (d) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, referido a los procesos y prácticas que fortalecen la identidad y la práctica profesional de los

maestros, a través de la reflexión sistemática, el trabajo colaborativo, el desarrollo profesional continuo y el manejo de información sobre políticas educativas. Sus indicadores son: Reflexión sobre su práctica pedagógica y ejercicio de su profesión (MBDD, 2022).

Implementar el modelo de liderazgo transformacional en las I.E. es clave para lograr la excelencia en las prácticas educativas mediante procesos educativos efectivos y significativos. Es imperativo que los directivos de las adopten este enfoque de liderazgo ya que les permite impulsar prácticas docentes más efectivas y significativo al inspirar, estimular y apoyar a los maestros, trascendiendo sus intereses y necesidades personales, y alineándolos con las metas y la visión institucional, lo cual se traduzca en mejores oportunidades y resultados de aprendizaje para los estudiantes.

Como hipótesis general se estableció: Existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y desempeño docente en I.E. También, se planteó las hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y las dimensiones preparación para el aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje, la participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en instituciones educativas.

II. METODOLOGÍA

Esta pesquisa adoptó un enfoque cuantitativo, sobre el tema, Hernández et al. (2016) citaron que este método consiste en la obtención y estudio de valores numéricos para dar respuesta a las interrogantes del estudio y validar las conjeturas formuladas con antelación. Hace uso extensivo de la medición, el recuento y los métodos estadísticos para determinar con precisión los patrones de comportamiento de una población determinada.

El tipo de investigación es básica, se caracteriza por abordar los eventos y sus causas de manera general, con un enfoque sistemático y analítico que permite generar explicaciones y conclusiones científicas, y a su vez, contribuye al desarrollo y construcción de nuevos conocimientos sirviendo como bases teóricas. (Arias y Covinos, 2021)

Se llevó a cabo bajo un diseño no experimental, al respecto, Fuentes et al. (2020) definieron como aquella que para obtener los datos el investigador no interviene, no manipula ni controla de manera intencional las variables de estudio, el cual significa, que los fenómenos son medidos sin intervención por parte del investigador. Se observan y analizan los fenómenos en su medio natural sin alterar o manipular las condiciones en las que se presentan. Asimismo, tuvo un estudio de alcance descriptivo, ya que su propósito se enfocó en detallar y caracterizar las particularidades de diversos elementos, sin buscar establecer conexiones o relaciones entre ellos. Su finalidad es simplemente recoger y presentar información detallada sobre los aspectos o variables que se estudian, sin profundizar en cómo estas se vinculan entre sí (Hernández et al., 2016).

Además, es de alcance correlacional, para Guillén et al. (2020) estos tienen como objetivo principal determinar, mostrar o examinar la correspondencia o nivel de asociación entre las variables dentro de una muestra o contexto específico, apoyándose en la medición y análisis de dichas variables, así como en la comprobación de hipótesis planteadas. De corte transversal, según Hernández et al. (2014) significa que la recolección de los datos se realizó en un momento particular, a fin de describir las variables de interés y examinar cómo se relacionan en ese punto específico, sin realizar un seguimiento o monitoreo a lo largo del tiempo. Por último, el método de investigación aplicado fue el hipotético-deductivo, según Rodríguez y Pérez (2017) este método parte de la formulación de hipótesis como punto de partida,

a partir de las cuales se generan deducciones y predicciones que se verifican empíricamente, lo que permite confirmar o refutar la validez de las hipótesis iniciales.

Una variable, según Hernández y Mendoza (2018) es una característica, atributo, concepto o propiedad que puede cambiar o tomar distintos valores, esta variación puede ser observada, registrada, medida, cuantificada o evaluada por un instrumento de medición. En cuanto al proceso de operacionalización de las variables consiste, según Espinoza (2019) en establecer los procedimientos específicos para medir variables conceptuales es un aspecto crucial, ya que permite obtener la información más completa y alineada con la metodología, los objetivos y el enfoque de la investigación.

Según Fischman (2017) el liderazgo transformacional es el estilo de liderazgo más positivo debido a que el líder consigue que sus seguidores trasciendan sus intereses individuales y se enfoquen en objetivos más elevados y desinteresados, como el bien común de la organización o del equipo. Del mismo modo, sus dimensiones son las siguientes: a) influencia idealizada, b) motivación inspiracional, c) estimulación intelectual y d) consideración individualizada.

Según el MBDD (2022), el desempeño docente se conceptualiza conceptualizado como un conjunto de capacidades, conocimientos y habilidades indispensables para una enseñanza efectiva. Es decir, el desempeño docente implica la movilización de las competencias profesionales que se evidencian en la práctica pedagógica y en la interacción con otros miembros de la comunidad educativa. Del mismo modo, operacionalmente presenta cuatro dominios: a) preparación, b) enseñanza, c) participación en la gestión y d) desarrollo de la profesionalidad.

La población descrita Arias et al. (2016) es el conjunto delimitado y accesible de casos que cumplen con los criterios establecidos, que pueden ser analizados y que sirven como base para la seleccionar la muestra, todo ello, en consonancia con los objetivos del estudio. El conjunto poblacional en esta investigación se conformó por 70 maestros I.E. que fueron materia de estudio. Dentro de esta población se incluyeron a profesores de los tres niveles educativos sin intervenir su género, edad, condición laboral ni sus años de servicio que de forma voluntaria aceptaron colaborar a responder las interrogantes del estudio. Se excluyó al personal administrativo, otros profesionales ajenos a la docencia, padres de familia y, a quienes no quisieron ser parte de la pesquisa.

La unidad de análisis de esta pesquisa lo conformaron profesores de las I.E. perteneciente a UGEL Sucre, al respecto, Arias et al. (2021) definieron como el foco principal sobre el cual se centra el estudio y a partir del cual se recopilan los datos necesarios para su análisis. Puede tratarse de personas, grupos, organizaciones, eventos, situaciones, entre otros, de acuerdo con los objetivos y el diseño método de estudio.

Con respecto a las técnicas, Sánchez (2019) mencionó que son los métodos y procedimientos que emplea el investigador para acceder a información relevante y cumplir con los objetivos planteados, siendo la encuesta la técnica utilizada en esta investigación en particular, la cual permite obtener datos de una muestra de participantes a través de un conjunto de interrogantes o ítems predefinidos.

En esta pesquisa se empleó el cuestionario como instrumento para recoger información sobre ambas variables de estudio. Los cuestionarios son herramientas empleadas para presentar la información de manera organizada, con el objetivo de recopilar datos que puedan ser registrados y analizados rigurosamente (Hamodi et al., 2015). Asimismo, de acuerdo a lo mencionado por Arias (2016), el cuestionario es un instrumento creado para obtener información específica, de acuerdo a lo solicitado en la investigación. Está compuesto por un conjunto de preguntas o ítems organizados en estructuras, con posibles respuestas que no se consideran buenas o malas, sino que el encuestado tendrá que seleccionar aquella que mejor refleje su perspectiva o situación.

Según lo establecido por Fuentes et al. (2020), la validez alude a la fiabilidad y exactitud de los instrumentos de medición, es decir, muestra si el instrumento realmente está midiendo de manera adecuada lo que se pretende investigar. Existen principalmente tres tipos de validez: de constructo, de contenido y de criterio. En este estudio específico, se aplicó la validez de contenido, la cual fue verificada por tres validadores expertos que garantizaron la efectividad y pertinencia de los dos cuestionarios empleados para su aplicación posterior.

Un instrumento de medición se considera confiable si en diferentes aplicaciones los resultados obtenidos son idénticos o muy parecidos, donde el índice de estabilidad se ubica entre 0 y 1 (Hernández et al., 2014). En lo que respecta a esta pesquisa, se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad de los instrumentos, dado que estos presentaban diferentes niveles de respuesta, es decir, una escala Likert politómica. Este es un método utilizado comúnmente para evaluar

la fiabilidad de un instrumento de medición, especialmente cuando se trata de escalas con múltiples ítems o niveles de respuesta (Hernández et al., 2014).

Se realizó la prueba piloto previo a la aplicación definitiva de los instrumentos, con 20 encuestados que tenían las mismas características que la población en estudio, pero que no pertenecían a la misma. Los hallazgos de esta prueba mostraron que la confiabilidad para la V1 y la V2 fueron de 0.954 y 0.957, respectivamente. Según la clasificación de Ruiz (2002), estos valores representan una alta confiabilidad en ambos casos.

En cuanto a los procedimientos de esta investigación, se fundamentaron en teorías previas para estructurar la operacionalización de las variables. Este proceso orientó la elaboración de los instrumentos de medición. La recolección de datos se llevó a cabo a través la aplicación presencial y anónima de dos cuestionarios que ofrecían cuatro alternativas como respuesta, las cuales debían ser seleccionadas por los docentes. Cabe destacar que las variables no fueron manipuladas, garantizando así la confiabilidad de la pesquisa. Los datos obtenidos se analizaron e interpretaron con el mayor cuidado y cautela posible.

Para la ejecución de la investigación, primero se solicitó los permisos correspondientes a través de una carta de presentación a la Universidad César Vallejo. Tras ser aprobada esta misiva, se gestionó las autorizaciones de los directores de las I.E. participantes en el estudio. Posteriormente, luego de validar los instrumentos, se aplicó los cuestionarios de forma presencial a los docentes participantes para que pudieran responder de manera anónima. Cabe mencionar que previamente los directores proporcionaron los permisos y las condiciones adecuadas para la aplicación de los instrumentos a los docentes a su cargo. Finalmente, los datos recopilados fueron organizados en hojas de cálculo de Ms. Excel y luego analizados estadísticamente en el software SPSS versión 26.

El análisis de la información en esta pesquisa, se apoyó en el uso de la estadística descriptiva, la cual se representó y sistematizó mediante gráficos y tablas estadísticas. Esto permitió analizar la información y establecer el estado de las variables. Adicionalmente, utilizó la estadística inferencial para evaluar las hipótesis; en particular, la prueba de normalidad cuyos resultados indicaron que el análisis debía realizarse mediante procedimientos no paramétricos. Asimismo, se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que, según Hernández et al. (2014), es

un método usado para medir el nivel de asociación entre las variables. Este procedimiento se basa en el rango de los elementos de la muestra.

Finalmente, este estudio consideró detenidamente el Código de Ética de la Universidad César Vallejo (UCV). Dicho código define de manera clara, precisa y detallada las indicaciones rigurosas que deben cumplirse cuidadosamente durante todo el proceso de investigación. Es importante considerar ciertos aspectos éticos fundamentales en la investigación, tales como la transparencia, la organización eficiente de los procesos científicos, la responsabilidad, el respeto, la honestidad y la imparcialidad (Ventura y Oliveira, 2022). El consentimiento informado es fundamental porque permite a los sujetos de estudio decidir con conocimiento de causa sobre su participación en la investigación, salvaguardando su autonomía y libertad de elección. Estos deben conocer aspectos importantes de la investigación, como el título, los objetivos, las hipótesis y otros datos relevantes (Ali El Dahshan, 2020). Además, Davisson (2023) estableció que toda investigación conlleva a la producción de una nueva propiedad intelectual, teniendo en cuenta que, de acuerdo al principio de justicia, se debe atribuir la autoría de los investigadores a través las referencias correspondientes. Los procesos investigativos requieren ser emprendidos con buena fe y probidad, ausentes de cualquier intención de causar daño a algún individuo u organización (Davies, 2020). Asimismo, la presente pesquisa se realizó teniendo en cuenta la Resolución de Vicerrectorado de Investigación N° 081-2024-VI-UCV.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

Tabla 1.

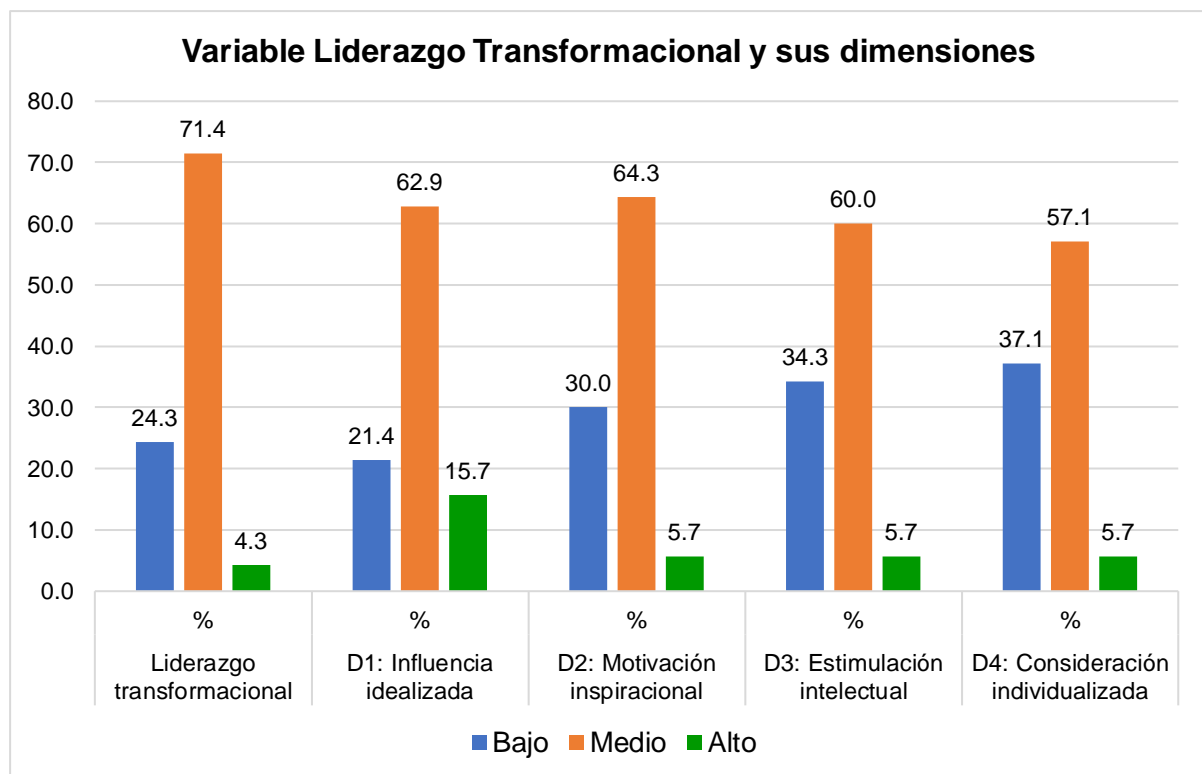
Frecuencias descriptivas: V1 y sus dimensiones

Nivel	V1		Influencia		Motivación		Estimulación		Consideración	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	17	24.3	15	21.4	21	30.0	24	34.3	26	37.1
Medio	50	71.4	44	62.9	45	64.3	42	60.0	40	57.1
Alto	3	4.3	11	15.7	4	5.7	4	5.7	4	5.7
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0	70	100.0	70	100.0

Nota: Análisis estadístico-SPSS.v26 (2024).

Figura 1.

Niveles de la V1 y sus dimensiones



Nota: Datos analizados de la encuesta Excel (2024).

Conforme a la primera tabla y figura se evidencia que un 24.3% percibe el liderazgo transformacional como bajo, un 71.4% como medio y un 4.3% como alto. Asimismo, la dimensión influencia idealizada fue percibida con un porcentaje mayor en el nivel alto con un 15.7%. Además, las dimensiones que fueron percibidas con un nivel medio que evidenciaron altos porcentajes fueron: motivación inspiracional e

influencia idealizada con un 64.3% y 62.9%, respectivamente. Finalmente, la dimensión consideración individualizada fue percibida como bajo con un 37.1%.

Tabla 2.

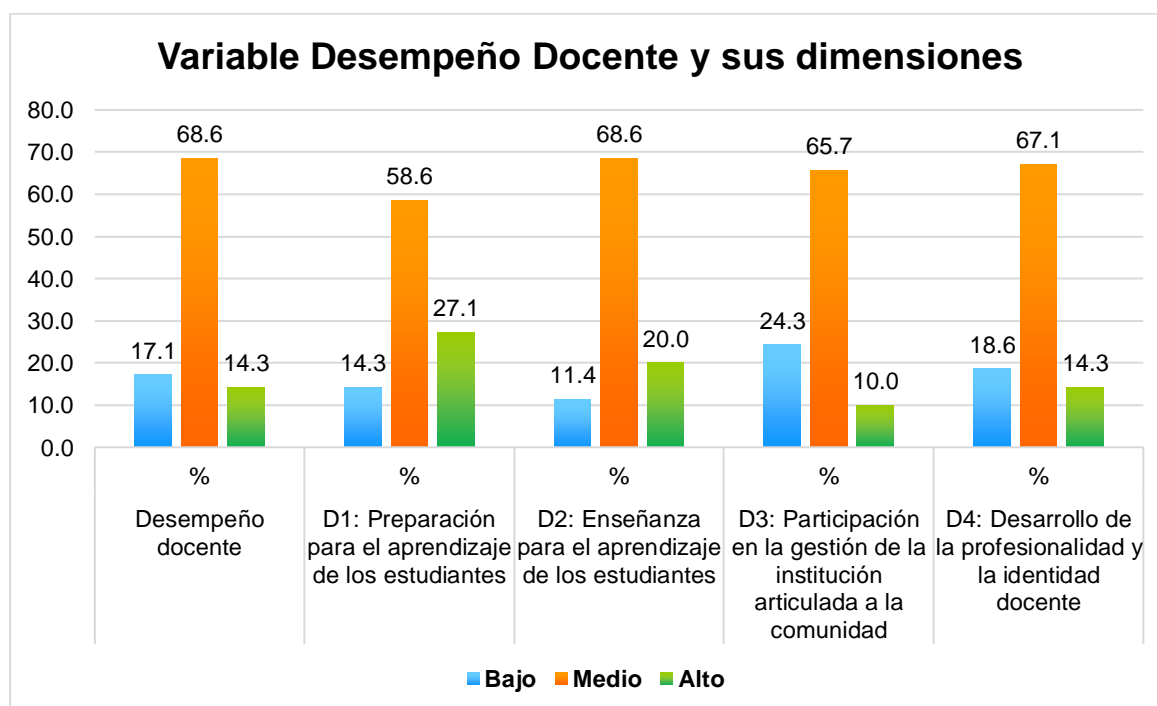
Frecuencias descriptivas: V2 y sus dimensiones

Nivel	V2		Preparación		Enseñanza		Participación en la gestión		Desarrollo de la profesionalidad	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	12	17.1	10	14.3	8	11.4	17	24.3	13	18.6
Medio	48	68.6	41	58.6	48	68.6	46	65.7	47	67.1
Alto	10	14.3	19	27.1	14	20.0	7	10.0	10	14.3
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0	70	100.0	70	100.0

Nota: Análisis estadístico-SPSS.v26 (2024).

Figura 2.

Niveles de la V2 y sus dimensiones



Nota: Datos analizados de la encuesta Excel (2024).

Con respecto a la segunda tabla y figura, se evidencia que un 17.1% de los participantes percibe el desempeño docente como bajo, un 68.6% como medio y un 14.3% como alto. Asimismo, la dimensión preparación fue percibida con un mayor porcentaje como alto con un 27.1%. Las dimensiones percibidas como medio que evidenciaron altos porcentajes fueron: enseñanza y desarrollo con un 68.6% y 67.1%,

respectivamente. Finalmente, la dimensión participación fue percibida con un nivel bajo con un 24.3%.

3.2. Prueba de normalidad

Tabla 3.

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	0.108	70	0.043
Desempeño docente	0.169	70	0.000

Nota: Análisis estadístico-SPSS.v26 (2024)

Según los resultados de la tercera tabla, la prueba de Kolmogorov-Smirnov llevada a cabo con el software estadístico SPSS, indicó que los datos no siguen una distribución normal. Esto indica que corresponde a aplicar una prueba no paramétrica, es decir, la prueba de Rho de Spearman (r_s). Los resultados de estas pruebas llevaron a rechazar la H_0 , dado que los valores de significancia obtenidos fueron inferiores al 0.05%, arrojando como p-valor = 0.043 y 0.000 respectivamente.

Tabla 4.

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor de Rho	Significado
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez & Campos (2015).

3.3. Prueba de hipótesis:

Nivel de significancia:

Es de “ $\alpha = 0.05$ ” lo que atañe a una confianza del 95%.

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} < 0.05$, rechazar H_0 ; Si $p\text{-valor} \geq 0.05$, aceptar H_1

HG:

H_0 : No existe una relación significativa entre V1 y V2

H_1 : Existe una relación significativa entre V1 y V2

Tabla 5.

Correlación V1 y V2

		Desempeño docente	
r_s	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	0.713
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	70

Nota: Análisis estadístico-SPSS.v26 (2024)

En consonancia con la tabla 5, se evidencia entre las variables que el coeficiente de correlación r_s es de 0.713. Esto denota una correlación positiva alta, revelando una conexión positiva entre las variables analizadas. Adicionalmente, el $p\text{-valor} = 0.000$, el cual es inferior a 0.05%. en vista de ello, se opta por desestimar la H_0 y aceptar la H_1 .

HE 1:

H_0 : No existe una relación significativa entre V1 y la D1 de la V2

H_1 : Existe una relación significativa entre V1 y la D1 de la V2

Tabla 6.

Correlación V1 y D1

		Preparación para el aprendizaje	
r_s	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	0.702
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	70

Nota: Análisis estadístico-SPSS.v26 (2024)

Se opta por desestimar la H_0 y aceptar la H_1 debido a que el p-valor obtenido en la tabla 6 es inferior al 0.05%. El cual evidenció que existe un vínculo entre la V1 y la D1 analizada. Donde $r_s = 0.702$ indicando una correlación positiva alta.

HE 2:

H_0 : No existe una relación significativa entre V1 y la D2 de la V2.

H_2 : Existe una relación significativa entre V1 y la D2 de la V2.

Tabla 7.

Correlación V1 y D2

		Enseñanza para el aprendizaje	
r_s	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	0.606
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	70

Nota: Análisis estadístico-SPSS.v26 (2024)

Tomando en cuenta la información de la tabla 7 el p-valor < a 0.05, por consiguiente, se opta por desestimar la H_0 y aceptar la H_2 . El cual demostró la existencia de un vínculo entre la V1 y la D2 de la V2 analizadas. Donde $r_s = 0.606$ indicando una correlación positiva moderada.

HE 3:

H_0 : No existe una relación significativa entre V1 y la D3 de la V2

H_1 : Existe una relación significativa entre V1 y la D3 de la V2

Tabla 8.

Correlación V1 y D3

		Participación en la gestión de la institución	
r_s	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	0.593
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	70

Nota: Análisis estadístico-SPSS.v26 (2024)

Tomando en cuenta la información de la tabla 8 el p-valor < a 0.05, por consiguiente, se opta por desestimar la H_0 y aceptar la H_3 . Donde $r_s = 0.593$, esto probó la concreción de una asociación positiva de nivel moderado.

HE 4:

H_0 : No existe una relación significativa entre V1 y la D4 de la V2

H_4 : Existe una relación significativa entre V1 y la D4 de la V2

Tabla 9.

Correlación V1 y D4

		Desarrollo de la profesionalidad	
r_s	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	0.659
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	70

Nota: Análisis estadístico-SPSS.v26 (2024)

Tomando en cuenta la información de la tabla 9 el p-valor < a 0.05, por consiguiente, se opta por desestimar la H_0 y aceptar la H_4 . Esto evidenció que existe un vínculo entre la variable y la dimensión analizada. Donde $r_s = 0.659$, lo cual indicó una correlación positiva de nivel moderado.

IV. DISCUSIÓN

Con respecto al planteamiento del objetivo general, este se enfocó en determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y desempeño docente, los resultados descriptivos del liderazgo transformacional, muestran que el 24.3% (17 maestros) percibieron que en la I.E. donde trabajan hay un bajo nivel de liderazgo transformacional, el 71.4% (50 maestros) mencionaron que hay un mediano nivel de liderazgo transformacional, el 4.3% (3 maestros) mencionaron que existe un alto nivel de liderazgo transformacional. Concerniente al desempeño docente, los hallazgos evidencian que el 17.1% (12 maestros) percibieron que en la I.E. donde trabajan hay un bajo nivel, el 68.6% (48 maestros) mencionaron que hay un nivel mediano y el 14.3% (10 maestros) percibieron que hay un nivel alto.

Los hallazgos inferenciales mostraron que hay una asociación significativa entre la V1 y la V2. Al someter a prueba la hipótesis general, los resultados obtenidos fueron un p-valor $0.000 < 0.05\%$; lo que resultó en el rechazo de la H_0 ; por otro lado, el coeficiente de correlación de Spearman ($Rho = 0.713$) se encuentra entre los valores 0.7 y 0.89, esto constata entre dichas variables una correlación positiva alta (Martínez y Campos, 2015). Un resultado similar lo obtuvo Yábar (2023) cuando realizó una pesquisa para comprobar la correlación entre el liderazgo transformacional y desempeño de los profesores, encontró un p-valor = 0.000 y un r_s $Rho = 0.505$; en vista de esto estableció que entre las variables se da una asociación positiva y significativa. De igual manera, en la pesquisa que realizó Rivera (2020) tuvo por finalidad investigar sobre la asociación entre liderazgo transformacional y desempeño de los maestros. Los resultados indicaron una correlación significativa y positiva entre la V1 y la V2. El p-valor = 0.000 sugiere que esta asociación es altamente significativa, y el r_s $Rho = 0.880$ muestra una fuerte relación entre ambas variables.

De la misma forma, Cucho (2023) llegó a la misma conclusión al realizar una pesquisa con el propósito de precisar la correlación entre liderazgo transformacional y el desempeño de los profesores; el autor encontró de resultado un p-valor = 0.026 y un coeficiente $Rho = 0.375$; por consiguiente, indicó que hay una conexión positiva directa entre la V1 y la V2. Del mismo modo, Ulfe (2018) al realizar una investigación cuya finalidad se centraba en identificar la relación entre liderazgo transformacional y desempeño de los profesores, los hallazgos revelaron que existe una correlación significativa entre estas dos variables. El p-valor de 0.000 sugiere que esta asociación

es altamente significativa, y el coeficiente de asociación $r = 0.743$ indica una conexión relevante entre la V1 y la V2. Igualmente, en la pesquisa llevada a cabo por Mendoza (2022) con la intención primordial de comprobar la correspondencia entre liderazgo transformacional y el desempeño de los maestros, al analizar la información recolectada alcanzó un p -valor = 0.000 y un coeficiente de $r_s = 0.493$; A partir de dicha razón, resolvió que hay una correspondencia moderada positiva entre ambas variables. Por último, Merino (2024) investigó la conexión entre el liderazgo transformacional y el desempeño de los maestros. Los resultados revelaron una asociación significativa entre estas variables. Logró como resultados un p -valor = 0.000 y un coeficiente de asociación de Rho = 0.838.

Lo mencionado previamente se fundamenta en el postulado de Burns (1978), quien argumentó que el liderazgo transformacional se distingue por su idoneidad para movilizar a las personas en torno a una misión común, yendo más allá de las tareas diarias y promoviendo un profundo compromiso con los valores y aspiraciones de la organización. Asimismo, Bass (1985) mencionó que el líder transformacional motiva, empodera, moviliza e inspira a sus seguidores para conseguir objetivos en común trabajando juntos a través de la inspiración, la visión y el estímulo para el crecimiento personal y profesional, enfocándose en elevar sus aspiraciones, valores y capacidades; al mismo tiempo, los alienta a superar sus propias expectativas y limitaciones, cambiando sus percepciones y motivaciones, lo que implica realizar cambios profundos en la forma de ser y el carácter de sus colaboradores y alcanzar niveles más altos de desempeño más allá de sus propios intereses personales, donde cada integrante se sienta comprometido y motivado para desarrollar todo su potencial.

Por otra parte, el desempeño docente se sustenta en el postulado de Bandura (1977) quien argumentó que los seres humanos poseen habilidades para autorregularse, autoorganizarse y autorreflexionar; la autoeficacia se refiere a la convicción de que se puede lograr con éxito una conducta determinada, obteniendo así los resultados esperados; plantea que los profesores deben regular, organizar y reflexionar sobre su práctica, lo cual tiene un impacto efectivo en los resultados de los aprendizajes de los educandos y en la calidad en general de la institución. Por último, el Minedu (2022) mediante el MBDD precisó el desempeño docente como un conjunto de capacidades, conocimientos y habilidades indispensables para una enseñanza efectiva. Es decir, el desempeño docente implica la movilización de las competencias profesionales que se evidencian en la práctica pedagógica y en la interacción con los

demás integrantes de la I.E.; plantea que este desempeño va más allá de los conocimientos y destrezas individuales, sino que incluye capacidades para trabajar de manera colaborativa y participar activamente en la comunidad educativa.

En lo concerniente al objetivo específico 1, este se centró en precisar la asociación existente entre la V1 y la D1 de la V2, los hallazgos mostraron que el 14.3% (10 maestros) mencionaron que en la I.E. donde trabajan existe un nivel bajo, el 58.6% (41 maestros) mencionaron que existe un nivel medio, por último, el 27.1% (19 maestros) mencionaron que existe un nivel alto en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Al procesar los datos recolectados mediante las encuestas, se obtuvo un $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$. Esto lleva a desestimar la H_0 y aceptar la H_1 . Simultáneamente logró un $r_s \text{ Rho} = 0.702$, lo que denota que hay una correlación positiva alta entre la D1 y V1 en estudio.

Hallazgos similares lo obtuvo Mendoza (2022) en una pesquisa donde pretendió en su primer objetivo específico comprobar la conexión entre el liderazgo transformacional y el dominio 1 del MBDD, los descubrimientos resultantes al comparar la primera hipótesis específica fue un $p\text{-valor} = 0.000$ y un $r_s \text{ Rho} = 0.488$. Esto llevó a rechazar la H_0 y determinó que hay presencia de una correlación positiva moderada entre la variable y dimensión del dominio 1 del MBDD. Del mismo modo, Merino (2024) en un estudio donde su objetivo específico 2 fue definir la conexión que hay entre el liderazgo transformacional y la preparación, los hallazgos encontrados al comparar la primera hipótesis específica fue un $p\text{-valor} = 0.000$ y un $r_s \text{ Rho} = 0.635$. Esto llevó a rechazar la H_0 y concluir que hay una conexión positiva alta entre la V1 y la D1 analizados.

En definitiva, lo descrito anteriormente se fundamenta con lo propuesto por el Minedu (2022) donde sustenta que el dominio 1 del MBDD son aquellas labores previas que realizan los profesores torno a la planificación de las sesiones de aprendizaje y las unidades didácticas; esto implica considerar el programa curricular, así como las características interculturales, inclusivas y cognitivas de los educandos; asimismo, implica el conocimiento de los contenidos pedagógicos y disciplinares, enmarcados en los contextos sociales, culturales, cognitivos y emocionales de los alumnos. Además, supone un uso adecuado de materiales y recursos educativos, con el fin de asegurar el éxito en el logro de aprendizajes relevantes y de excelencia para los educandos.

Respecto al segundo objetivo específico, se centró en establecer la asociación entre la V1 y la D2 de la V2, los resultados mostraron que el 11.4% (8 maestros) mencionaron que en la I.E. donde trabajan existe un nivel bajo, el 68.6% (48 maestros) mencionaron que existe un nivel medio, por último, el 20.0% (14 maestros) mencionaron que existe un alto nivel en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Al procesar la información recolectadas mediante las encuestas, se obtuvo un p-valor = 0.000 < 0.05. Esto llevó a desestimar la H_0 y aceptar la H_2 . Paralelamente, obtuvo un r_s Rho = 0.606, comprobando una vinculación positiva moderada entre la D2 y la V1 analizadas.

Descubrimientos análogos obtuvo Mendoza (2022) en una pesquisa cuyo objetivo específico 2 fue definir la correlación entre el liderazgo transformacional y el dominio 2 del MBDD, los descubrimientos resultantes de la comparación de la segunda hipótesis específica arrojaron un p-valor = 0.000 y un r_s Rho = 0.571. Esto llevó al investigador a rechazar la H_0 y a concluir que hay una relación positiva moderada entre la variable y dimensión del dominio 2 del MBDD. Del mismo modo, Merino (2024) en su pesquisa cuyo primer objetivo específico fue describir el coeficiente de correlación entre el liderazgo transformacional y la preparación. Los hallazgos al comparar con la primera hipótesis específica, fueron un p-valor = 0.000 y un r_s Rho = 0.784. Esto llevó a la conclusión que existe una conexión positiva alta entre la V1 y dimensión en estudio y rechazó la H_0 .

En definitiva, lo descrito anteriormente se fundamenta con lo propuesto por el Minedu (2022) donde se sustenta que el dominio 2 del MBDD se enfoca en el trabajo de los maestros durante su práctica pedagógica, valorando la diversidad e inclusión, creando un clima propicio, utilizando estrategias y recursos efectivos, y diseñando instrumentos de evaluación adecuados para promover los aprendizajes de los educandos.

Concerniente al objetivo específico 3, se centró en definir la asociación existente entre la V1 y la D3 de la V2, los resultados mostraron que el 24.3% (17 maestros) mencionaron que en la I.E. donde trabajan existe un nivel bajo, el 65.7% (46 maestros) mencionaron que existe un nivel medio, por último, el 10.0% (7 maestros) mencionaron que existe un nivel alto de participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad. Al procesar los datos recolectados mediante las encuestas, se obtuvo un p-valor = 0.000 < 0.05. Esto lleva a desestimar la H_0 y aceptar

la H₃. Paralelamente, obtuvo un coeficiente de correlación $Rho = 0.593$, lo que denota que hay una asociación positiva moderada entre la D3 y la V2 analizadas.

Mendoza (2022) encontró hallazgos similares en una investigación cuyo propósito específico 3 era establecer la relación entre el dominio 3 del MBDD y el liderazgo transformacional. Los resultados, al contrastar con la tercera hipótesis específica, fueron un p-valor = 0.000 y un coeficiente de correlación $Rho = 0.645$. Esto llevó al investigador a rechazar la H₀ y concluir que la variable y la dimensión en estudio tienen una relación positiva moderada. Del mismo modo, Ortiz (2021) en un estudio cuyo objetivo específico 3 era definir la asociación entre liderazgo transformacional y desempeño docente en su dimensión social. Los hallazgos, al comparar la tercera hipótesis específica, mostraron un coeficiente de correlación $Rho = 0.725$ y un p-valor = 0.0000. Como resultado, el investigador concluyó que existe una asociación positiva entre la V1 y la dimensión en cuestión.

Finalmente, lo descrito anteriormente se fundamenta con lo propuesto por el Minedu (2022) donde se sustenta que el dominio 3 del MBDD, se asocia con la participación democrática de los profesores en la gestión de la institución, manteniendo una comunicación efectiva, valorando a los actores educativos y promoviendo la corresponsabilidad de las familias.

Sobre el cuarto objetivo específico, se centró en definir la asociación entre la V1 y la D4 de la V2, los resultados mostraron que el 18.6% (13 maestros) mencionaron que en la I.E. donde trabajan existe un nivel bajo, el 67.1% (47 maestros) mencionaron que existe un nivel medio, por último, el 14.3% (10 maestros) mencionaron que existe un alto nivel del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Al procesar la información recolectados mediante las encuestas, se obtuvo un p-valor = 0.000 < 0.05. Esto lleva a desestimar la H₀ y aceptar H₄. Paralelamente, el análisis arrojó un coeficiente de correlación $Rho = 0.659$, evidenciando una relación positiva de grado moderado entre la dimensión 4 y la variable 1.

Hallazgos análogos obtuvo Mendoza (2022) en su pesquisa cuyo cuarto objetivo específico fue describir la conexión entre el liderazgo transformacional y el dominio 4 del MBDD, los hallazgos obtenidos al comparar la cuarta hipótesis específica fue un p-valor = 0.000 y un $r_s Rho=0.345$. Esto llevó al investigador a rechazar la H₀ y concluyó que se presenta una asociación positiva baja entre la V1 y dimensión en cuestión.

Finalmente, lo descrito anteriormente se fundamenta con lo propuesto por el Minedu (2022) donde sustenta que el dominio 4 del MBDD, se refiere a los procesos y prácticas que fortalecen la identidad y el desempeño profesional de los profesores, a través de la reflexión sistemática, el trabajo colaborativo, el desarrollo profesional continuo y el manejo de información sobre políticas educativas.

En conclusión, los resultados anteriormente expuestos demuestran que la V1 se asocia de manera significativa con la V2 y sus cuatro dimensiones, las investigaciones y teorías mencionadas arriba y respaldan y sostienen estos hallazgos.

V. CONCLUSIONES

1. Existe asociación significativa entre liderazgo transformacional y desempeño docente en I.E. de la UGEL Sucre, Ayacucho, 2024 ($\alpha = 0.05$, sig. Bilateral = 0.000). Y un coeficiente de 0.713, lo que demuestra que entre ambas variables hay una asociación positiva alta. Esto quiere decir que, conforme a que se incrementa el liderazgo transformacional, asimismo propende a mejorar el desempeño de los profesores.
2. Existe asociación significativa entre liderazgo transformacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en I.E. de la UGEL Sucre, Ayacucho, 2024 ($\alpha = 0.05$, sig. Bilateral = 0.000). Con un coeficiente de 0.702, lo que demuestra que entre la variable y la dimensión hay una asociación positiva alta.
3. Existe asociación significativa entre liderazgo transformacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en I.E. de la UGEL Sucre, Ayacucho, 2024 ($\alpha = 0.05$, sig. Bilateral = 0.000). Con un coeficiente de 0.606, lo que demuestra que entre la variable y la dimensión hay una asociación positiva moderada.
4. Existe asociación entre liderazgo transformacional y la dimensión participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad en I.E. de la UGEL Sucre, Ayacucho, 2024 ($\alpha = 0.05$, sig. Bilateral = 0.000). Con un coeficiente de 0.593, lo que demuestra que entre la variable y la dimensión hay una asociación positiva moderada.
5. Existe asociación significativa entre liderazgo transformacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en I.E. de la UGEL Sucre, Ayacucho, 2024 ($\alpha = 0.05$, sig. Bilateral = 0.000). Con un coeficiente de 0.659, lo que demuestra que entre la variable y la dimensión hay una asociación positiva moderada.

VI. RECOMENDACIONES

1. Los directivos de las I.E. deben participar en charlas, talleres y cursos sobre liderazgo transformacional. Esto les permitirá desarrollar las competencias requeridas para que puedan dirigir de manera efectiva a todos los agentes del sistema educativo con el propósito de cumplir con las metas y objetivos establecidos, de esta manera los directivos podrán guiar A fin de que antepongan el bien común a sus intereses personales e individuales y, prioricen el bienestar y formación integral de los estudiantes.
2. Los directivos que lideren las I.E. empleando el liderazgo transformacional para que, de esta manera, los docentes puedan desarrollar las dos competencias del primer dominio del MBDD y logren optimizar su desempeño realizando una planificación anticipada, considerando la diversidad, inclusividad, demanda cognitiva del aula y empleando recursos tecnológicos.
3. Los directivos que lideren las I.E. empleando el liderazgo transformacional para que, de esta manera, los docentes pueden desarrollar las tres competencias del segundo dominio del MBDD y logren optimizar su desempeño creando un clima favorable en el desarrollo del proceso educativo, empleando estrategias didácticas, recursos, materiales didácticos e instrumentos de evaluación adecuados.
4. De la misma manera, se recomienda que los directivos lideren las I.E. empleando el liderazgo transformacional para que de esta manera los docentes pueden desarrollar las dos competencias del tercer dominio del MBDD y logren optimizar sus desempeños participando democráticamente en la gestión de la institución, comunicándose efectivamente y valorando a los diversos agentes educativos.
5. Por último, se recomienda a los directivos que lideren las I.E. empleando el liderazgo transformacional para que de esta manera los docentes pueden desarrollar las dos competencias del cuarto dominio del MBDD y logren mejorar su desempeño profesional mediante la reflexión sistemática, el trabajo colaborativo, el desarrollo profesional continuo y el manejo de información de políticas educativas.

REFERENCIAS

- Ali El Dahshan, G. (2020). Ethics of Scientific Research in the Era of the Fourth Industrial Revolution. *Revista Internacional de Investigación Educativa de la Universidad de Sohag*, 2(2), 8-29. <https://n9.cl/4dqkij>
- Alonzo, Y. L., León, Q. K., y Avendaño, C. C. E. (2023). El liderazgo directivo en el proceso educativo. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 7(28), 698–711. <https://n9.cl/f7w1q>
- Al-Jubouri, Z. T. K. (2023). The role of transformational leadership for human resource managers in training and development. *International Journal of Professional Business Review*. 8. e01376. 10.26668/businessreview/2023.v8i4.1376. <https://n9.cl/ihglf>
- Anchundia-Delgado, I. M. (2019). Desempeño docente y su influencia en el aprendizaje del estudiante del bachillerato en Manta. *Revista científica Dominio de las ciencias*, 5(2477–8818), 819–835. <https://n9.cl/l6uiv>
- Anyaipoma, C.M. (2022). Liderazgo transformacional de directores y la satisfacción laboral docente en los colegios públicos, secundaria, UGEL 01, Red 18, Lima 2021. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://goo.su/Xbg54i>
- Arias G., J., Villasís K., M. Á. y Miranda N., M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://n9.cl/5l1g7>
- Arias G., J. L. y Covinos G., M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación. Enfoques Consulting EIRL*. Perú. ISBN: 978-612-48444-2-3. <https://n9.cl/blxng>
- Arias, L. (2022). Habilidades directivas y clima organizacional de los docentes de una Unidad Educativa en Milagro-Ecuador, 2022. Obtenido de <https://n9.cl/zlq6m>
- Banco Mundial (2018). *World Development Report 2018: Learning to Realize Education's Promise*. Washington, DC: World Bank. Doi: 10.1596/978-1-4648-1096-1. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO. <https://n9.cl/icktk>
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84 (2), 191-215. <https://n9.cl/6qn89>
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press. <https://n9.cl/vmbgu>

- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (Eds.). (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. <https://n9.cl/yp9wnb>
- Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. <https://n9.cl/lonym>
- Burns, J. M. (1978). Leadership. New York: Harper & Row.
- Ccoto T., T. F. (2023). Desempeño docente en la calidad educativa. Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación, 7(29), 1361–1373. <https://n9.cl/srzbk>
- Chiang V., M. M. & San Martín N., N. J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. Ciencia & trabajo, 17(54), 159-165. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Cucho D., E. R. (2023). Liderazgo transformacional y el desempeño docente en una institución pública del distrito de Pullo, 2023 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://n9.cl/i53kvf>
- Curimania, A. L. M. (2024). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa pública, Ugel 06, Ate 2023. Obtenido de <https://n9.cl/d2yjp>
- Davies, S. E. (2020). The introduction of research ethics review procedures at a university in South Africa: review outcomes of a social science research ethics committee. Research Ethics, 16(1-2), 1-26. <https://n9.cl/2j2l1>
- Davisson C., M. I. T. (2023). Ethics in research. Clinical Nutrition Open Science, (47),121-130. <https://n9.cl/n0eva>
- Escribano H., E. (2018). The performance of Teachers as a Factor Associated with Educational Quality in Latin America. Revista Educación, 42(2). <https://n9.cl/w66on>
- Espinoza F., E. E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. Revista Conrado, 15(69), 171-180. Epub 02 de septiembre de 2019. <https://n9.cl/okdnz>
- Espinoza M., S., Villa A., C. L. E. y Sandoval G., B. (2021). La Evaluación del Desempeño Docente desde la perspectiva del docente y de los administradores del proceso: La evaluación es el principal elemento para mejorar el quehacer docente. Revista De Investigación Académica Sin Frontera: Facultad Interdisciplinaria De Ciencias Económicas Administrativas -

- Departamento De Ciencias Económico Administrativas-Campus Navojoa, (35).
<https://n9.cl/crlkk>
- Farías V., V., Saucedo S., R., Herrera CH., A. y Fuentes M., M.C. (2022). El Papel del Docente en su Proceso Histórico y su Función ante la Sociedad en Diversos Contextos. Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0, 13(2), 5-15. Epub 06 de junio de 2023. <https://n9.cl/whz4g>
- Fischman, D. (2017). El líder transformador I. Editorial Planeta Mexicana S.A. de C.V. <https://n9.cl/d4xx7>
- Flores, N., Castelán, V., y Zamora, M. (2021). Evaluación del perfil del profesorado a partir de los atributos del desempeño docente. Innova Educación, 20. <https://n9.cl/qy7nc>
- Fuentes D., D. D., Toscano H., A., Malvaceda, E. y Díaz B., J. L. y Díaz, L. (2020). Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables. 10.18566/978-958-764-879-9. <https://goo.su/DBCvmN>
- Gonzales, R. (2021). Teaching performance and learning achievements in university students. (2021). Revista Innova Educación, 4(2), 25-44. <https://n9.cl/g9z4d>
- Guillén V., O. R., Sánchez C., M. R. y Begazo De Bedoya, L. H. (2020). Pasos para elaborar una tesis de tipo correlacional. <https://n9.cl/06t9i>
- Guizado S., G., Valenzuela R., M. A., y Vallejo Q., P.A. (2020). Desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Tecnología en la Universidad Nacional de Educación de Perú. Conrado, 16(72), 200-203. Epub 02 de febrero de 2020. <https://n9.cl/j83io>
- Hamodi, C., López P., V. M. y López P., A. T. (2015). Medios, técnicas e instrumentos de evaluación formativa y compartida del aprendizaje en educación superior. Perfiles educativos, 37(147), 146-161. <https://n9.cl/atj3y9>
- Hernández S., R., y Mendoza T., C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas Cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. México D.F. <https://n9.cl/br1sy>
- Hernández S., R., Fernández C., C. y Baptista L., P. (2014). Metodología de la Investigación. Cuarta Edición. McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. México D.F. <https://n9.cl/30ivx3>

- Hernández S., R., Fernández C., C. y Baptista L., P. (2016). Metodología de la Investigación, Sexta Edición, 632 pp. McGraw Hill. México D.F. <https://n9.cl/vs9lh>
- Huanaco C., K. J. (2019). Habilidades blandas y cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente en la IE “Casa Blanca de Jesús” de SJL-2019. <https://n9.cl/xbq9q>
- Kareem, J., Patrick, H. A., Prabakaran, N., B, V., Tantia, V., M, P.K., & Mukherjee, U. (2023) Transformational educational leaders inspire school educators’ commitment. *Front. Educ.* 8:1171513. doi: 10.3389/educ.2023.1171513. <https://n9.cl/mngar>
- Kilag T., O. K., Malbas, H., M., Nengasca, M. K., Longakit, L. J., Celin, L., Pasigui, R., & Valenzona, M. A. V. (2024). Transformational Leadership and Educational Innovation. *International Multidisciplinary Journal of Research for Innovation, Sustainability, and Excellence (IMJRISE)*, 1(1), 110-114. <https://n9.cl/k2h60>
- Martínez, A., & Campos, W. (2015). The Correlation Among Social Interaction Activities Registered Through New Technologies and Elderly's Social Isolation Level. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, 36(3), 181-191. <https://n9.cl/qo9hk>
- Martínez CH., G. I., Guevara A. y Valles O., M. M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Revista Ra Ximhai*, 12(6), 123-134. <https://n9.cl/sgmox>
- Mendoza, G. D. (2022). Liderazgo transformacional y desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundaria distrito de Pillco Marca - Huánuco [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio institucional. <https://n9.cl/izp9o>
- Mera, A., Montenegro, M. Y., y Gonzales, V. A. (2023). El desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(29), 1481-1489. Epub 06 de abril de 2023. <https://n9.cl/stvwp1>
- Merino, C. N. E. (2024). Liderazgo transformacional y desempeño docente en el nivel primaria de las instituciones educativas del cercado del distrito de Chilca; 2017 [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio institucional. <https://n9.cl/nh7yft>
- Merino, J. M., Mathiesen, M. E., Domínguez, P., Rodríguez, C., y Soto, M. E. (2018). Impacto de un programa de desarrollo profesional docente en la calidad del

- ambiente para la alfabetización emergente. *Perfiles educativos*, 40(159), 35-50. <https://n9.cl/brsf5>
- Ministerio de Educación del Perú (2023). *Guía para la Gestión Escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica*. Perú: Ministerio de Educación. <https://n9.cl/m1ny3p>
- Ministerio de Educación del Perú (2022). *Marco del buen desempeño docente*. Perú: Ministerio de Educación. <https://n9.cl/dw0o9>
- Mujica S., R. M. (17 de octubre de 2015). *Calidad de la Educación*. [Blog Docentes 2.0]. <https://n9.cl/wlv5n>
- Noor, I. H., & Sofyaningrum, E. (2020). *The Academic Supervision of the School Principal: A Case in Indonesia*. <https://n9.cl/bbsup>
- Orellana, K. (2003) *La administración como la disposición de enfoques y prácticas importantes*, México: Editorial McGraw-Hill.
- Ortiz, R. R. G. (2021). *Relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente*. Centro de Educación Básica Alternativa N° 83003, San Francisco, Cajamarca [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo]. Repositorio institucional. <https://n9.cl/88yu0>
- Porras G., D., & Duche P., A. B. (2023). *Transformational Leadership and Pedagogical Management in Basic Education Teachers in Peru: A Case Study*. *The Review of Contemporary Scientific and Academic Studies*. 3. 10.55454/rcsas.3.11.2023.006. <https://n9.cl/6fvj7>
- Rivera, M. K. G. (2020). *Liderazgo transformacional y desempeño en docentes del área de matemática percibido por estudiantes de cuarto y quinto año de secundaria de instituciones educativas de Villa El Salvador* [Tesis de pregrado, universidad autónoma del Perú. Repositorio institucional. <https://n9.cl/j5s1hp>
- Rodríguez J., A. y Pérez J., A. O. (2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (82), 175–195. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Rojas C., O. A., Vivas, A. D., Mota S., K. T., & Quiñonez F., J. Z. (2020). *Transformational leadership from the perspective of humanist pedagogy*. *Sophia*, 28, 237–262. <https://n9.cl/pdta1>
- Roncallo A., I. y Roqueme L., M. (2021). *Liderazgo transformacional y engagement laboral en una entidad estatal*. Universidad del Rosario. https://doi.org/10.48713/10336_32488

- Ruiz Bolívar, C. (2002). Instrumentos de investigación educativa. Procedimientos para su diseño y validación. Barquisimeto, Venezuela: CIDEG. 266p.
- Sánchez F., F. A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. Obtenido de RIDU. Revista Digital de Investigación: <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sánchez G., J., Renta D., A. I. & Tierno G., J. M. (2022). La autopercepción del liderazgo docente. International Journal of Educational Leadership and Management, 10(1), 84–109. <https://n9.cl/48rtd>
- Segil R., M. M. (2021). Liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundaria en las instituciones educativas públicas del distrito de Pachacámac de la UGEL 01, 2018. Big Bang Faustiniiano, 10(2). <https://n9.cl/4c558>
- Silva V., C. J. (2022). Liderazgo directivo y desempeño docente de la Escuela de Educación Básica “Miguel de Cervantes”, Cantón Baba–Ecuador–2021. [Tesis de maestría Universidad César Vallejo]. Renati. <https://n9.cl/vuhrp>
- Simari, E. O. (2021). Liderazgo Transformacional. Revisión de la literatura. Revista Científica UCMB, 1(1), 78–84. <https://n9.cl/jzspb>
- Tantaléan G., O. M. (2023). Liderazgo Transformacional Directivo y Trabajo Colaborativo Docente en las Instituciones Educativas Dominicadas de la región Cajamarca, 2021. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos] <https://goo.su/Vewwy>
- Tirado G., M. I. & Heredia Ll., F. D. (2022). Transformational leadership in educational management: a literary review. Conrado, 18(85), 246–251. <https://n9.cl/r5dyg>
- Tolentino Q., H. (2020). Habilidades sociales y estrategias didácticas para la formación del liderazgo desde la educación básica. Revista Educación, 44(2). <https://n9.cl/og07m6>
- Tournier, B., Chimier, C., Childress, D. & Raudonyte, I. (2019). Teacher career reforms: Learning from experience. Paris: IIEP-UNESCO.
- Ulfe J., J. L. (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]. Repositorio institucional. <https://n9.cl/q6uof>
- UNESCO (2021). School leadership. UNESCO IIEP Learning Portal. <https://n9.cl/lui41>

- UNESCO & International Task Force on Teachers for Education 2030 (2024). Global Report on Teachers: Addressing teacher shortages and transforming the profession. Paris: UNESCO. <https://n9.cl/j5jma>
- Valenzuela S., D. (2018). Relación entre el Sistema de Monitoreo y el Desempeño Docente en la I.E. "Rosario", Cusco, 2018. <https://n9.cl/etikoy>
- Valdivia, N. O. J. (2022). Liderazgo transformacional y desempeño docente en instituciones privadas de una corporación educativa de Arequipa, 2021. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://goo.su/06KM5>
- Vásquez V., S., Vásquez C., S. A., Vásquez V., L., Carranza Q., M. F., Vásquez V., C. A. y Terry P., O. F. (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación, 5(17), 178-194. <https://n9.cl/d0izi>
- Yábar, S. R. P. (2023). Liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa de Nuestra Señora de Guadalupe, Lima, 2022 [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio institucional. <https://n9.cl/q9o50>

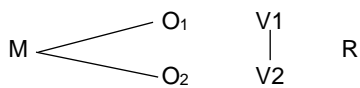
ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título : Liderazgo transformacional y desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL Sucre, Ayacucho 2024

Autora : Yenny Giannina Montoya Ramírez

Título: Liderazgo transformacional y desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL Sucre, Ayacucho 2024							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/Independiente: Liderazgo Transformacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo transformacional y desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL Sucre, Ayacucho 2024?	Determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL Sucre, Ayacucho 2024	Existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL Sucre, Ayacucho 2024	Influencia idealizada	– Entusiasmo – Manejo emocional – Tolerancia	1-3 4-5 6-7	Ordinal Escala de tipo Likert: 1 (Nunca) 2 (A veces) 3 (Frecuentemente) 4 (Siempre)	Bajo 30-60 Medio 61-90 Alto 91-120
			Motivación inspiracional	– Atención – Independencia – Escucha activa	8-10 11-13 14-16		
			Estimulación intelectual	– Innovación – Habilidades creativas	17-18 19-21		
			Consideración individualizada	– Desarrollo personal – Facilitador – Eficacia	22-24 25-27 28-30		
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2/Dependiente: Desempeño Docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo transformacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas de la UGEL Sucre, Ayacucho 2024?	Determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas de la UGEL Sucre, Ayacucho 2024.	Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas de la UGEL Sucre, Ayacucho 2024.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	– Características de los estudiantes y dominio del área. – Planificación del proceso pedagógico.	1-3 4-10	Ordinal Escala de tipo Likert: 1 (Nunca) 2 (A veces) 3 (Frecuentemente) 4 (Siempre)	Bajo 30-60 Medio 61-90 Alto 91-120
				– Ambiente favorable para el aprendizaje. – Conducción del proceso de enseñanza y uso de estrategias y recursos pertinentes.	11-17 18-24 25-29		
¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas de la UGEL Sucre, Ayacucho 2024?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas de la UGEL Sucre, Ayacucho 2024.	Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas de la UGEL Sucre, Ayacucho 2024.	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes				

de la UGEL Sucre, Ayacucho 2024?	educativas de la UGEL Sucre, Ayacucho 2024.	la UGEL Sucre, Ayacucho 2024.		-Evaluación y retroalimentación permanente.			121-160
¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad en instituciones educativas de la UGEL Sucre, Ayacucho 2024?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad en instituciones educativas de la UGEL Sucre, Ayacucho 2024.	Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad en instituciones educativas de la UGEL Sucre, Ayacucho 2024.	Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad	-Actitud frente a la gestión escolar. -Relaciones con la comunidad educativa y sociedad civil.	30-32 33-35		
¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en instituciones educativas de la UGEL Sucre, Ayacucho 2024?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en instituciones educativas de la UGEL Sucre, Ayacucho 2024.	Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en instituciones educativas de la UGEL Sucre, Ayacucho 2024.	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	-Reflexión sobre su práctica pedagógica. -Ejercicio de su profesión.	36-38 39-70		
Diseño de investigación:		Población y Muestra:		Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:	
Enfoque : Cuantitativo Tipo : Básica Método : Hipotético – deductivo Diseño : No experimental Esquema :  <p>Dónde: M = Muestra O₁ = Variable 1 – Liderazgo transformacional O₂ = Variable 2 – Desempeño docente</p> Nivel: Descriptivo-correlacional Corte de investigación: Transversal		Población: Conformada por 70 docentes de las instituciones educativas de la UGEL Sucre. Muestra: No probabilístico		Variable 1: Liderazgo transformacional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autora: Montoya Ramírez, Yenny Giannina Año: 2024 Ámbito de aplicación: UGEL Sucre Forma de administración: Personal Estructura: 30 preguntas que evalúan cuatro dimensiones y con cuatro ítems por dimensión Variable 2: Desempeño docente Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autora: Montoya Ramírez, Yenny Giannina Año: 2024 Ámbito de aplicación: UGEL Sucre Forma de administración: Personal		Estadística descriptiva: ➤ Se elaboró tablas y gráficos estadísticos. Estadística inferencial: ➤ Para el análisis inferencial se utilizó el programa estadístico SPSS.v26 ➤ Para validar los instrumentos (cuestionarios) se utilizó el juicio de expertos. ➤ Prueba de hipótesis mediante la prueba de normalidad, Kolmogorov Smirnov. ➤ Para la confiabilidad de los instrumentos (cuestionarios) para ambas variables se utilizó el ALFA DE CRONBACH. ➤ Para la contrastación de las hipótesis se empleó el Rho de SPEARMAN.	

<p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>		<p>Estructura: 20 preguntas que evalúan cuatro dimensiones y con cuatro ítems por dimensión</p>	
-------------------------------------------------------------------------------------	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles y rangos
Liderazgo transformacional	Fischman (2017) el liderazgo transformacional es el estilo de liderazgo más positivo debido a que el líder consigue que sus seguidores trasciendan sus intereses individuales y se enfoquen en objetivos más elevados y desinteresados, como el bien común de la organización o del equipo.	La variable liderazgo transformacional de naturaleza cualitativa está considerada con cuatro dimensiones, las cuales son: 1: Influencia idealizada, 2: Motivación inspiracional, 3: Estimulación intelectual y 4: Consideración individualizada Estas constituyen características del cuestionario, su escala de medida se clasifica como ordinal.	Influencia idealizada	1. Entusiasmo 2. Manejo emocional 3. Tolerancia	1-2-3 4-5 6-7-8	Ordinal Escala de tipo Likert: 1 (Nunca) 2 (A veces) 3 (frecuentemente) 4 (Siempre)	Alto 91-120 Medio 61-90 Bajo 30-60
			Motivación inspiracional	1. Atención 2. Independencia 3. Escucha activa	8-9-10 11-12-13 14-15-16		
			Estimulación intelectual	1. Innovación 2. Habilidades creativas	17-18 19-20-21		
			Consideración individualizada	1. Desarrollo personal 2. Facilitador 3. Eficacia	22-23-24 25-26-27 28-29-30		
Desempeño docente	MBDD (2022) el desempeño docente es un conjunto de capacidades, conocimientos y habilidades indispensables para una enseñanza efectiva. Es decir, el desempeño docente implica la movilización de las competencias profesionales que se evidencian en la práctica pedagógica y en la interacción con otros miembros de la comunidad educativa.	La variable desempeño docente de naturaleza cualitativa está considerada con cuatro dimensiones, las cuales son: 1: Preparación para el aprendizaje, 2: Enseñanza para el aprendizaje 3: Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente Estas constituyen características del cuestionario, su escala de medida se clasifica como ordinal.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1. Características de los estudiantes y dominio del área. 2. Planificación del proceso pedagógico.	1-2-3 4-5-6-7-8-9-10	Ordinal Escala de tipo Likert: 1 (Nunca) 2 (A veces) 3 (frecuentemente) 4 (Siempre)	Alto 121-160 Medio 81-120 Bajo 40-80
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	1. Ambiente favorable para el aprendizaje. 2. Conducción del proceso de enseñanza y uso de estrategias y recursos pertinentes. 3. Evaluación y retroalimentación permanente.	11-12-13-14-15-16-17 18-19-20-21-22-23-24 25-26-27-28-29		
			Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad	1. Actitud frente a la gestión escolar. 2. Relaciones con la comunidad educativa y sociedad civil.	30-31-32 33-34-35		
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	1. Reflexión sobre su práctica pedagógica. 2. Ejercicio de su profesión.	36-37-38 39-40		

Anexo 3. Ficha de instrumentos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Liderazgo transformacional
Autor:	Fischman David
Adaptado por:	Montoya Ramírez, Yenny Giannina
Procedencia:	Ate – Lima
Administración:	Directa
Tiempo:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas de la UGEL Sucre
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra el liderazgo transformacional en dichas instituciones educativas.

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Desempeño docente
Autor:	Minedu
Adaptado por:	Montoya Ramírez, Yenny Giannina
Procedencia:	Ate – Lima
Administración:	Directa
Tiempo:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas de la UGEL Sucre
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra el desempeño docente en dichas instituciones educativas.

Anexo 4. Evaluación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Adolfo SILVA NARVASTE

Presente.-

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede ATE VITARTE, ciclo 2024 - I, aula A1, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

Los nombres de mis variables son: Liderazgo transformacional y Desempeño docente, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- ✓ Carta de presentación.
- ✓ Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- ✓ Matriz de operacionalización de la variable.
- ✓ Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente;

.....
Yenny Giannina Montoya Ramirez
D.N.I. 43506425



DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Fischman (2017) señala que el liderazgo transformacional es el estilo de liderazgo más positivo debido a que el líder consigue que sus seguidores trasciendan sus intereses individuales y se enfoquen en objetivos más elevados y desinteresados, como el bien común de la organización o del equipo. La clave para que el líder transformacional movilice a su equipo y alcance los resultados deseados, es establecer una conexión emocional y de identificación con sus seguidores. De esta manera, el líder transformacional logra que sus colaboradores se consideren parte de una causa noble, más allá de sus propias motivaciones personales.

DIMENSIONES:

1. **Influencia idealizada:** vinculada con las habilidades del líder para generar admiración y conexión emocional con sus seguidores para así lograr que se identifiquen con los ideales y metas que propone. Esto implica que, el líder transformacional debe comportarse de manera ejemplar y demostrar firmeza en sus convicciones para que sus seguidores puedan identificarse con él. Por ello, debe tener un conjunto de valores propositivos y actuar como un ejemplo a seguir. Sus indicadores son: entusiasmo, manejo emocional y tolerancia (Fischman, 2017).
2. **Motivación inspiracional:** referido a la habilidad de los líderes transformacionales para comunicar de manera convincente tanto a través de sus palabras como de su propio ejemplo visiones trascendentes que incluyen a sus trabajadores. Esto le permite entusiasmar y congregar a los demás en torno a ese objetivo común que trasciende los intereses individuales. Sus indicadores son: atención, independencia, escucha activa (Fischman, 2017).
3. **Estimulación intelectual:** se refiere a la preocupación del líder por motivar, impulsar y propiciar el crecimiento de sus trabajadores. Esto lo logra promoviendo soluciones creativas ante las dificultades, empleando el pensamiento divergente y propiciando el rompimiento de esquemas ya establecidos. En otras palabras, el líder transformacional enfatiza el pensamiento creativo y desarrolla en sus seguidores la capacidad de resolver problemas empleando métodos únicos, innovadoras y



autónomas, para este fin capacita a sus trabajadores para que desarrollen sus propias habilidades. Sus indicadores son: innovación y habilidades creativas (Fischman, 2017).

4. Consideración individualizada: implica una genuina preocupación del líder transformacional por las preocupaciones, necesidades e inquietudes de cada miembro de su equipo. Actúa como un entrenador, mentor y comunicador constante, abre posibilidades de aprendizaje y genera un clima propicio de soporte mutuo. Esta dimensión promueve la empatía, el cuidado, y las capacidades para crear desafíos y oportunidades para los colaboradores. El líder reafirma diariamente la autoestima y la confianza de sus seguidores para que puedan trabajar más allá de las exigencias establecidas. Sus indicadores son: desarrollo personal, facilitador y eficacia (Fischman, 2017).



MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles y rangos
Variable 1: Liderazgo transformacional	Fischman (2017) el liderazgo transformacional es el estilo de liderazgo más positivo debido a que el líder consigue que sus seguidores trasciendan sus intereses individuales y se enfoquen en objetivos más elevados y desinteresados, como el bien común de la organización o del equipo.	La variable liderazgo transformacional de naturaleza cualitativa está considerada con cuatro dimensiones, las cuales son: 1: Influencia idealizada, 2: Motivación inspiracional, 3: Estimulación intelectual y 4: Consideración individualizada Estas constituyen características del cuestionario, su escala de medida se clasifica como ordinal.	Influencia idealizada	1. Entusiasmo	1-2-3	Ordinal	Alto 91-120
				2. Manejo emocional	4-5		
			3. Tolerancia	6-7	Escala de tipo Likert:	Medio 61-90	
			Motivación inspiracional	1. Atención			
2. Independencia	11-12-13	1 (Nunca)					
3. Escucha activa	14-15-16	2 (A veces)	Bajo 30-60				
Estimulación intelectual	1. Innovación	17-18		3 (Frecuentemente)			
	2. Habilidades creativas	19-20-21					
Consideración individualizada	1. Desarrollo personal	22-23-24	4 (Siempre)				
	2. Facilitador	25-26-27					
	3. Eficacia	28-29-30					



FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Liderazgo transformacional y desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL Sucre, Ayacucho 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que se está midiendo.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Definición de la variable: Fischman (2017) define que el liderazgo transformacional es el estilo de liderazgo más positivo debido a que el líder consigue que sus seguidores trasciendan sus intereses individuales y se enfoquen en objetivos más elevados y desinteresados, como el bien común de la organización o del equipo. La clave para que el líder transformacional movilice a su equipo y alcance los resultados deseados, es establecer una conexión emocional y de identificación con sus seguidores. De esta manera, el líder transformacional logra que sus colaboradores se consideren parte de una causa noble, más allá de sus propias motivaciones personales.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Influencia idealizada	Entusiasmo	1. En la institución los directivos gestionan los objetivos con perseverancia.	1	1	1	1	
		2. En la institución los directivos demuestran capacidad de transformar los acontecimientos.	1	1	1	1	
		3. En la institución los directivos evidencian actitudes para enfrentar eventualidades.	1	1	1	1	
	Manejo emocional	4. En la institución los directivos demuestran autocontrol de sí mismos en diversos escenarios.	1	1	1	1	
		5. En la institución los directivos expresan una eficiente inteligencia emocional.	1	1	1	1	



	Tolerancia	6. En la institución los directivos respetan las opiniones de los demás.	1	1	1	1	
		7. En la institución los directivos demuestran tolerancia social y civil.	1	1	1	1	
Motivación inspiracional	Atención	8. En la institución los directivos evitan distraerse por objetos y sucesos del entorno.	1	1	1	1	
		9. En la institución los directivos desarrollan un clima positivo y respetuoso.	1	1	1	1	
		10. En la institución los directivos emplean reglas de negociación para captar la atención de los docentes.	1	1	1	1	
	Independencia	11. En la institución los directivos respetan las iniciativas individuales.	1	1	1	1	
		12. En la institución los directivos participan respetando las opiniones de los demás.	1	1	1	1	
		13. En la institución los directivos promueven el trabajo colaborativo.	1	1	1	1	
	Escucha activa	14. En la institución los directivos atienden preguntas en los trabajos colegiados.	1	1	1	1	
		15. En la institución los directivos evidencian posturas corporales receptivas.	1	1	1	1	
		16. En la institución los directivos resuelven conflictos con celeridad.	1	1	1	1	
Estimulación intelectual	Innovación	17. En la institución los directivos promueven que los docentes se capaciten constantemente.	1	1	1	1	
		18. En la institución los directivos profundizan sus conocimientos por medio del trabajo colegiado.	1	1	1	1	
	Habilidades creativas	19. En la institución los directivos realizan ejercicios de habilidades creativas.	1	1	1	1	



		20. En la institución los directivos apuntan diversos acontecimientos que consideran relevante en el momento.	1	1	1	1	
		21. En la institución los directivos asocian ideas y sucesos para fortalecer sus habilidades creativas.	1	1	1	1	
Consideración individualizada	Desarrollo personal	22. En la institución los directivos establecen metas en común de forma propicia.	1	1	1	1	
		23. En la institución los directivos emplean habilidades personales para dar soluciones a diversos conflictos.	1	1	1	1	
		24. En la institución los directivos muestran iniciativas propias.	1	1	1	1	
	Facilitador	25. En la institución los directivos promueven el consenso frente a desacuerdos.	1	1	1	1	
		26. En la institución los directivos estimulan el desarrollo colectivo.	1	1	1	1	
		27. En la institución los directivos consideran los conocimientos de los diversos equipos de trabajo.	1	1	1	1	
	Eficacia	28. En la institución los directivos contribuyen a la mejora de la calidad docente.	1	1	1	1	
		29. En la institución los directivos expresan con claridad los propósitos a lograr.	1	1	1	1	
		30. En la institución los directivos implementan acciones de mejora institucional.	1	1	1	1	



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Liderazgo transformacional
Objetivo del instrumento	Medir la variable liderazgo transformacional en relación a las dimensiones de influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individualizada.
Nombres y apellidos del experto	ADOLFO SILVA NARVASTE
Documento de identidad	10041560
Años de experiencia en el área	10 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAESTRO EN TECNOLOGIA EDUCATIVA
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	901620962
Firma	
Fecha	31 de mayo del 2024



VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE

El MBDD (2022) define el desempeño docente como un conjunto de capacidades, conocimientos y habilidades indispensables para una enseñanza efectiva. Es decir, el desempeño docente implica la movilización de las competencias profesionales que se evidencian en la práctica pedagógica y en la interacción con otros miembros de la comunidad educativa. Plantea que este desempeño va más allá de los conocimientos y destrezas individuales, sino que incluye capacidades para trabajar de manera colaborativa y participar activamente en el entorno escolar.

DIMENSIONES:

1. Preparación para el aprendizaje: referido a las labores previas que realiza el docente en torno a la planificación de las sesiones de aprendizaje y las unidades didácticas. Esto implica considerar el programa curricular, así como las características interculturales, inclusivas y cognitivas de los educandos. Asimismo, implica el conocimiento de los contenidos pedagógicos y disciplinares, enmarcados en los contextos sociales, culturales, cognitivos y emocionales de los alumnos. Además, supone un adecuado uso de materiales y recursos educativos didácticos y tecnológicos, con el fin de asegurar el desarrollo de aprendizajes significativos y de excelencia para los educandos. Sus indicadores son: características de los estudiantes y dominio del área y, planificación del proceso pedagógico (MBDD, 2022).
2. Enseñanza para el aprendizaje: se enfoca en el trabajo realizado por los docentes durante el proceso educativo, valorando la diversidad e inclusión, creando un clima propicio, utilizando estrategias y recursos efectivos, y elaborando instrumentos de evaluación adecuados para estimular los aprendizajes de los educandos. Sus indicadores son: ambiente favorable para el aprendizaje, conducción del proceso de enseñanza y uso de estrategias y recursos pertinentes y, evaluación y retroalimentación permanente (MBDD, 2022).
3. Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad: se asocia con la participación democrática de los profesores en la gestión de la institución, manteniendo una comunicación efectiva, valorando a los actores educativos y promoviendo la corresponsabilidad de las familias. Sus indicadores son: actitud frente



a la gestión escolar y relaciones con la comunidad educativa y sociedad civil (MBDD, 2022).

4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, referido a los procesos y prácticas que fortalecen la identidad y la práctica profesional de los maestros, a través de la reflexión sistemática, el trabajo colaborativo, el desarrollo profesional continuo y el manejo de información sobre políticas educativas. Sus indicadores son: Reflexión sobre su práctica pedagógica y ejercicio de su profesión (MBDD, 2022).



MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de valores	Niveles y rangos
Variable 2: Desempeño docente	MBDD (2022) el desempeño docente es un conjunto de capacidades, conocimientos y habilidades indispensables para una enseñanza efectiva. Es decir, el desempeño docente implica la movilización de las competencias profesionales que se evidencian en la práctica pedagógica y en la interacción con otros miembros de la comunidad educativa.	La variable desempeño docente de naturaleza cualitativa está considerada con cuatro dimensiones, las cuales son: 1: Preparación para el aprendizaje, 2: Enseñanza para el aprendizaje 3: Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente Estas constituyen características del cuestionario, su escala de medida se clasifica como ordinal.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	1. Características de los estudiantes y dominio del área. 2. Planificación del proceso pedagógico. 3. Ambiente favorable para el aprendizaje. 4. Conducción del proceso de enseñanza y uso de estrategias y recursos pertinentes. 5. Evaluación y retroalimentación permanente. 6. Actitud frente a la gestión escolar. 7. Relaciones con la comunidad educativa y sociedad civil. 8. Reflexión sobre su práctica pedagógica. 9. Ejercicio de su profesión.	1-2-3 4-5-6-7-8-9-10 11-12-13-14-15-16-17 18-19-20-21-22-23-24 25-26-27-28-29 30-31-32 33-34-35 36-37-38 39-40	Ordinal Escala de tipo Likert: 1 (Nunca) 2 (A veces) 3 (Frecuentemente) 4 (Siempre)	Alto 121-160 Medio 81-120 Bajo 40-80



**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE:
DESEMPEÑO DOCENTE**

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Liderazgo transformacional y desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL Sucre, Ayacucho 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que se está midiendo.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Definición de la variable: El MBDD (2022) define el desempeño docente como un conjunto de capacidades, conocimientos y habilidades indispensables para una enseñanza efectiva. Es decir, el desempeño docente implica la movilización de las competencias profesionales que se evidencian en la práctica pedagógica y en la interacción con otros miembros de la comunidad educativa. Plantea que este desempeño va más allá de los conocimientos y destrezas individuales, sino que incluye capacidades para trabajar de manera colaborativa y participar activamente en el entorno escolar.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características de los estudiantes y dominio del área	1. Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	1	1	1	1	
		2. Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	1	1	1	1	
		3. Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	1	1	1	1	



Planificación del proceso pedagógico	4. Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	1	1	1	1	
	5. Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la institución educativa y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	1	1	1	1	
	6. Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	1	1	1	1	
	7. Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	1	1	1	1	
	8. Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	1	1	1	1	
	9. Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	1	1	1	1	
	10. Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuyen adecuadamente el tiempo.	1	1	1	1	



Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Ambiente favorable para el aprendizaje	11. Los docentes construyen de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en la estima, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	1	1	1	1	
		12. Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunican las expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	1	1	1	1	
		13. Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	1	1	1	1	
		14. Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	1	1	1	
		15. Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	1	1	1	1	
		16. Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	1	1	1	1	
		17. Los docentes reflexionan permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	1	1	1	1	
	Conducción del proceso de enseñanza y uso de estrategias y recursos	18. Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	1	1	1	1	



pertinentes	19. Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	1	1	1	1	
	20. Los docentes constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	1	1	1	1	
	21. Los docentes desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	1	1	1	1	
	22. Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motivan a aprender.	1	1	1	1	
	23. Los docentes utilizan recursos, tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	1	1	1	1	
	24. Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	1	1	1	
Evaluación y retroalimentación permanente	25. Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1	
	26. Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	1	1	1	1	
	27. Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	1	1	1	1	



		28. Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	1	1	1	1	
		29. Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias, autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	1	1	1	1	
Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad	Actitud frente a la gestión escolar	30. Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa.	1	1	1	1	
		31. Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	1	1	1	1	
		32. Los docentes desarrollan individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución educativa.	1	1	1	1	
	Habilidades creativas	33. Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	1	1	1	1	
		34. En la institución los directivos apuntan diversos acontecimientos que considera relevante en el momento.	1	1	1	1	
		35. Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	1	1	1	1	



Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexión sobre su práctica pedagógica	36. Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	1	1	1	1	
		37. Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución educativa.	1	1	1	1	
		38. Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	1	1	1	1	
	Ejercicio de su profesión	39. Los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelven dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.	1	1	1	1	
		40. Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	1	1	1	1	



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño docente
Objetivo del instrumento	Medir la variable desempeño docente en relación a las dimensiones de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
Nombres y apellidos del experto	ADOLFO SILVA NARVASTE
Documento de identidad	10041560
Años de experiencia en el área	10 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAESTRO EN TECNOLOGIA EDUCATIVA
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	901620962
Firma	
Fecha	31 de mayo del 2024



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Armando Elías GUIZADO ORTIZ

Presente.-

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede ATE VITARTE, ciclo 2024 - I, aula A1, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

Los nombres de mis variables son: Liderazgo transformacional y Desempeño docente, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- ✓ Carta de presentación.
- ✓ Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- ✓ Matriz de operacionalización de la variable.
- ✓ Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente;

.....
Yenny Giannina Montoya Ramirez
D.N.I. 43506425



DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Fischman (2017) señala que el liderazgo transformacional es el estilo de liderazgo más positivo debido a que el líder consigue que sus seguidores trasciendan sus intereses individuales y se enfoquen en objetivos más elevados y desinteresados, como el bien común de la organización o del equipo. La clave para que el líder transformacional movilice a su equipo y alcance los resultados deseados, es establecer una conexión emocional y de identificación con sus seguidores. De esta manera, el líder transformacional logra que sus colaboradores se consideren parte de una causa noble, más allá de sus propias motivaciones personales.

DIMENSIONES:

1. **Influencia idealizada:** vinculada con las habilidades del líder para generar admiración y conexión emocional con sus seguidores para así lograr que se identifiquen con los ideales y metas que propone. Esto implica que, el líder transformacional debe comportarse de manera ejemplar y demostrar firmeza en sus convicciones para que sus seguidores puedan identificarse con él. Por ello, debe tener un conjunto de valores propositivos y actuar como un ejemplo a seguir. Sus indicadores son: entusiasmo, manejo emocional y tolerancia (Fischman, 2017).
2. **Motivación inspiracional:** referido a la habilidad de los líderes transformacionales para comunicar de manera convincente tanto a través de sus palabras como de su propio ejemplo visiones trascendentes que incluyen a sus trabajadores. Esto le permite entusiasmar y congregar a los demás en torno a ese objetivo común que trasciende los intereses individuales. Sus indicadores son: atención, independencia, escucha activa (Fischman, 2017).
3. **Estimulación intelectual:** se refiere a la preocupación del líder por motivar, impulsar y propiciar el crecimiento de sus trabajadores. Esto lo logra promoviendo soluciones creativas ante las dificultades, empleando el pensamiento divergente y propiciando el rompimiento de esquemas ya establecidos. En otras palabras, el líder transformacional enfatiza el pensamiento creativo y desarrolla en sus seguidores la capacidad de resolver problemas empleando métodos únicos, innovadoras y



autónomas, para este fin capacita a sus trabajadores para que desarrollen sus propias habilidades. Sus indicadores son: innovación y habilidades creativas (Fischman, 2017).

4. Consideración individualizada: implica una genuina preocupación del líder transformacional por las preocupaciones, necesidades e inquietudes de cada miembro de su equipo. Actúa como un entrenador, mentor y comunicador constante, abre posibilidades de aprendizaje y genera un clima propicio de soporte mutuo. Esta dimensión promueve la empatía, el cuidado, y las capacidades para crear desafíos y oportunidades para los colaboradores. El líder reafirma diariamente la autoestima y la confianza de sus seguidores para que puedan trabajar más allá de las exigencias establecidas. Sus indicadores son: desarrollo personal, facilitador y eficacia (Fischman, 2017).



MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles y rangos
Variable 1: Liderazgo transformacional	Fischman (2017) el liderazgo transformacional es el estilo de liderazgo más positivo debido a que el líder consigue que sus seguidores trasciendan sus intereses individuales y se enfoquen en objetivos más elevados y desinteresados, como el bien común de la organización o del equipo.	La variable liderazgo transformacional de naturaleza cualitativa está considerada con cuatro dimensiones, las cuales son: 1: Influencia idealizada, 2: Motivación inspiracional, 3: Estimulación intelectual y 4: Consideración individualizada Estas constituyen características del cuestionario, su escala de medida se clasifica como ordinal.	Influencia idealizada	1. Entusiasmo	1-2-3	Ordinal	Alto 91-120
				2. Manejo emocional	4-5		
			3. Tolerancia	6-7	Escala de tipo Likert:	Medio 61-90	
			Motivación inspiracional	1. Atención			
Estimulación intelectual	2. Independencia	11-12-13		2 (A veces)			
	3. Escucha activa	14-15-16	3 (Frecuentemente)				
Consideración individualizada	1. Innovación	17-18		4 (Siempre)	Bajo 30-60		
	2. Habilidades creativas	19-20-21					
	1. Desarrollo personal	22-23-24					
	2. Facilitador	25-26-27					
	3. Eficacia	28-29-30					



FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Liderazgo transformacional y desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL Sucre, Ayacucho 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que se está midiendo.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Definición de la variable: Fischman (2017) define que el liderazgo transformacional es el estilo de liderazgo más positivo debido a que el líder consigue que sus seguidores trasciendan sus intereses individuales y se enfoquen en objetivos más elevados y desinteresados, como el bien común de la organización o del equipo. La clave para que el líder transformacional movilice a su equipo y alcance los resultados deseados, es establecer una conexión emocional y de identificación con sus seguidores. De esta manera, el líder transformacional logra que sus colaboradores se consideren parte de una causa noble, más allá de sus propias motivaciones personales.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Influencia idealizada	Entusiasmo	1. En la institución los directivos gestionan los objetivos con perseverancia.	1	1	1	1	
		2. En la institución los directivos demuestran capacidad de transformar los acontecimientos.	1	1	1	1	
		3. En la institución los directivos evidencian actitudes para enfrentar eventualidades.	1	1	1	1	
	Manejo emocional	4. En la institución los directivos demuestran autocontrol de sí mismos en diversos escenarios.	1	1	1	1	
		5. En la institución los directivos expresan una eficiente inteligencia emocional.	1	1	1	1	



	Tolerancia	6. En la institución los directivos respetan las opiniones de los demás.	1	1	1	1	
		7. En la institución los directivos demuestran tolerancia social y civil.	1	1	1	1	
Motivación inspiracional	Atención	8. En la institución los directivos evitan distraerse por objetos y sucesos del entorno.	1	1	1	1	
		9. En la institución los directivos desarrollan un clima positivo y respetuoso.	1	1	1	1	
		10. En la institución los directivos emplean reglas de negociación para captar la atención de los docentes.	1	1	1	1	
	Independencia	11. En la institución los directivos respetan las iniciativas individuales.	1	1	1	1	
		12. En la institución los directivos participan respetando las opiniones de los demás.	1	1	1	1	
		13. En la institución los directivos promueven el trabajo colaborativo.	1	1	1	1	
	Escucha activa	14. En la institución los directivos atienden preguntas en los trabajos colegiados.	1	1	1	1	
		15. En la institución los directivos evidencian posturas corporales receptivas.	1	1	1	1	
		16. En la institución los directivos resuelven conflictos con celeridad.	1	1	1	1	
Estimulación intelectual	Innovación	17. En la institución los directivos promueven que los docentes se capaciten constantemente.	1	1	1	1	
		18. En la institución los directivos profundizan sus conocimientos por medio del trabajo colegiado.	1	1	1	1	
	Habilidades creativas	19. En la institución los directivos realizan ejercicios de habilidades creativas.	1	1	1	1	



		20. En la institución los directivos apuntan diversos acontecimientos que consideran relevante en el momento.	1	1	1	1	
		21. En la institución los directivos asocian ideas y sucesos para fortalecer sus habilidades creativas.	1	1	1	1	
Consideración individualizada	Desarrollo personal	22. En la institución los directivos establecen metas en común de forma propicia.	1	1	1	1	
		23. En la institución los directivos emplean habilidades personales para dar soluciones a diversos conflictos.	1	1	1	1	
		24. En la institución los directivos muestran iniciativas propias.	1	1	1	1	
	Facilitador	25. En la institución los directivos promueven el consenso frente a desacuerdos.	1	1	1	1	
		26. En la institución los directivos estimulan el desarrollo colectivo.	1	1	1	1	
		27. En la institución los directivos consideran los conocimientos de los diversos equipos de trabajo.	1	1	1	1	
	Eficacia	28. En la institución los directivos contribuyen a la mejora de la calidad docente.	1	1	1	1	
		29. En la institución los directivos expresan con claridad los propósitos a lograr.	1	1	1	1	
		30. En la institución los directivos implementan acciones de mejora institucional.	1	1	1	1	



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Liderazgo transformacional
Objetivo del instrumento	Medir la variable liderazgo transformacional en relación a las dimensiones de influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individualizada.
Nombres y apellidos del experto	ARMANDO ELIAS, GUIZADO ORTIZ
Documento de identidad	07683332
Años de experiencia en el área	30 AÑOS
Máximo Grado Académico	DOCTOR EN EDUCACION
Nacionalidad	PERUANO
Institución	MINEDU - UCV
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	992879978
Firma	
Fecha	03/06/2024



VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE

El MBDD (2022) define el desempeño docente como un conjunto de capacidades, conocimientos y habilidades indispensables para una enseñanza efectiva. Es decir, el desempeño docente implica la movilización de las competencias profesionales que se evidencian en la práctica pedagógica y en la interacción con otros miembros de la comunidad educativa. Plantea que este desempeño va más allá de los conocimientos y destrezas individuales, sino que incluye capacidades para trabajar de manera colaborativa y participar activamente en el entorno escolar.

DIMENSIONES:

1. Preparación para el aprendizaje: referido a las labores previas que realiza el docente en torno a la planificación de las sesiones de aprendizaje y las unidades didácticas. Esto implica considerar el programa curricular, así como las características interculturales, inclusivas y cognitivas de los educandos. Asimismo, implica el conocimiento de los contenidos pedagógicos y disciplinares, enmarcados en los contextos sociales, culturales, cognitivos y emocionales de los alumnos. Además, supone un adecuado uso de materiales y recursos educativos didácticos y tecnológicos, con el fin de asegurar el desarrollo de aprendizajes significativos y de excelencia para los educandos. Sus indicadores son: características de los estudiantes y dominio del área y, planificación del proceso pedagógico (MBDD, 2022).
2. Enseñanza para el aprendizaje: se enfoca en el trabajo realizado por los docentes durante el proceso educativo, valorando la diversidad e inclusión, creando un clima propicio, utilizando estrategias y recursos efectivos, y elaborando instrumentos de evaluación adecuados para estimular los aprendizajes de los educandos. Sus indicadores son: ambiente favorable para el aprendizaje, conducción del proceso de enseñanza y uso de estrategias y recursos pertinentes y, evaluación y retroalimentación permanente (MBDD, 2022).
3. Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad: se asocia con la participación democrática de los profesores en la gestión de la institución, manteniendo una comunicación efectiva, valorando a los actores educativos y promoviendo la corresponsabilidad de las familias. Sus indicadores son: actitud frente



a la gestión escolar y relaciones con la comunidad educativa y sociedad civil (MBDD, 2022).

4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, referido a los procesos y prácticas que fortalecen la identidad y la práctica profesional de los maestros, a través de la reflexión sistemática, el trabajo colaborativo, el desarrollo profesional continuo y el manejo de información sobre políticas educativas. Sus indicadores son: Reflexión sobre su práctica pedagógica y ejercicio de su profesión (MBDD, 2022).



MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS
Variable 2: Desempeño docente	MBDD (2022) el desempeño docente es un conjunto de capacidades, conocimientos y habilidades indispensables para una enseñanza efectiva. Es decir, el desempeño docente implica la movilización de las competencias profesionales que se evidencian en la práctica pedagógica y en la interacción con otros miembros de la comunidad educativa.	La variable desempeño docente de naturaleza cualitativa está considerada con cuatro dimensiones, las cuales son: 1: Preparación para el aprendizaje, 2: Enseñanza para el aprendizaje 3: Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente Estas constituyen características del cuestionario, su escala de medida se clasifica como ordinal.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	1. Características de los estudiantes y dominio del área. 2. Planificación del proceso pedagógico. 3. Ambiente favorable para el aprendizaje. 4. Conducción del proceso de enseñanza y uso de estrategias y recursos pertinentes. 5. Evaluación y retroalimentación permanente. 6. Actitud frente a la gestión escolar. 7. Relaciones con la comunidad educativa y sociedad civil. 8. Reflexión sobre su práctica pedagógica. 9. Ejercicio de su profesión.	1-2-3 4-5-6-7-8-9-10 11-12-13-14-15-16-17 18-19-20-21-22-23-24 25-26-27-28-29 30-31-32 33-34-35 36-37-38 39-40	Ordinal Escala de tipo Likert: 1 (Nunca) 2 (A veces) 3 (Frecuentemente) 4 (Siempre)	Alto 121-160 Medio 81-120 Bajo 40-80



**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE:
DESEMPEÑO DOCENTE**

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Liderazgo transformacional y desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL Sucre, Ayacucho 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que se está midiendo.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Definición de la variable: El MBDD (2022) define el desempeño docente como un conjunto de capacidades, conocimientos y habilidades indispensables para una enseñanza efectiva. Es decir, el desempeño docente implica la movilización de las competencias profesionales que se evidencian en la práctica pedagógica y en la interacción con otros miembros de la comunidad educativa. Plantea que este desempeño va más allá de los conocimientos y destrezas individuales, sino que incluye capacidades para trabajar de manera colaborativa y participar activamente en el entorno escolar.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características de los estudiantes y dominio del área	1. Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	1	1	1	1	
		2. Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	1	1	1	1	
		3. Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	1	1	1	1	



Planificación del proceso pedagógico	4. Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	1	1	1	1	
	5. Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la institución educativa y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	1	1	1	1	
	6. Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	1	1	1	1	
	7. Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	1	1	1	1	
	8. Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	1	1	1	1	
	9. Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	1	1	1	1	
	10. Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuyen adecuadamente el tiempo.	1	1	1	1	



Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Ambiente favorable para el aprendizaje	11. Los docentes construyen de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en la estima, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	1	1	1	1	
		12. Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunican las expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	1	1	1	1	
		13. Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	1	1	1	1	
		14. Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	1	1	1	
		15. Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	1	1	1	1	
		16. Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	1	1	1	1	
		17. Los docentes reflexionan permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	1	1	1	1	
	Conducción del proceso de enseñanza y uso de estrategias y recursos	18. Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	1	1	1	1	



pertinentes	19. Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	1	1	1	1	
	20. Los docentes constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	1	1	1	1	
	21. Los docentes desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	1	1	1	1	
	22. Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motivan a aprender.	1	1	1	1	
	23. Los docentes utilizan recursos, tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	1	1	1	1	
	24. Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	1	1	1	
Evaluación y retroalimentación permanente	25. Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1	
	26. Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	1	1	1	1	
	27. Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	1	1	1	1	




		28. Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	1	1	1	1	
		29. Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias, autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	1	1	1	1	
Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad	Actitud frente a la gestión escolar	30. Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa.	1	1	1	1	
		31. Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	1	1	1	1	
		32. Los docentes desarrollan individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución educativa.	1	1	1	1	
	Habilidades creativas	33. Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	1	1	1	1	
		34. En la institución los directivos apuntan diversos acontecimientos que considera relevante en el momento.	1	1	1	1	
		35. Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	1	1	1	1	



Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexión sobre su práctica pedagógica	36. Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	1	1	1	1	
		37. Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución educativa.	1	1	1	1	
		38. Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	1	1	1	1	
	Ejercicio de su profesión	39. Los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelven dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.	1	1	1	1	
		40. Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	1	1	1	1	



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño docente
Objetivo del instrumento	Medir la variable desempeño docente en relación a las dimensiones de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
Nombres y apellidos del experto	ARMANDO ELIAS, GUIZADO ORTIZ
Documento de identidad	07683332
Años de experiencia en el área	30 AÑOS
Máximo Grado Académico	DOCTOR EN EDUCACION
Nacionalidad	PERUANO
Institución	MINEDU - UCV
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	992879978
Firma	
Fecha	03/06/2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Jesús Aristides GAMARRA CANORIO

Presente.-

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede ATE VITARTE, ciclo 2024 - I, aula A1, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

Los nombres de mis variables son: Liderazgo transformacional y Desempeño docente, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- ✓ Carta de presentación.
- ✓ Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- ✓ Matriz de operacionalización de la variable.
- ✓ Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente;

.....
Yenny Giannina Montoya Ramirez
D.N.I. 43506425



DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Fischman (2017) señala que el liderazgo transformacional es el estilo de liderazgo más positivo debido a que el líder consigue que sus seguidores trasciendan sus intereses individuales y se enfoquen en objetivos más elevados y desinteresados, como el bien común de la organización o del equipo. La clave para que el líder transformacional movilice a su equipo y alcance los resultados deseados, es establecer una conexión emocional y de identificación con sus seguidores. De esta manera, el líder transformacional logra que sus colaboradores se consideren parte de una causa noble, más allá de sus propias motivaciones personales.

DIMENSIONES:

1. **Influencia idealizada:** vinculada con las habilidades del líder para generar admiración y conexión emocional con sus seguidores para así lograr que se identifiquen con los ideales y metas que propone. Esto implica que, el líder transformacional debe comportarse de manera ejemplar y demostrar firmeza en sus convicciones para que sus seguidores puedan identificarse con él. Por ello, debe tener un conjunto de valores propositivos y actuar como un ejemplo a seguir. Sus indicadores son: entusiasmo, manejo emocional y tolerancia (Fischman, 2017).
2. **Motivación inspiracional:** referido a la habilidad de los líderes transformacionales para comunicar de manera convincente tanto a través de sus palabras como de su propio ejemplo visiones trascendentes que incluyen a sus trabajadores. Esto le permite entusiasmar y congregar a los demás en torno a ese objetivo común que trasciende los intereses individuales. Sus indicadores son: atención, independencia, escucha activa (Fischman, 2017).
3. **Estimulación intelectual:** se refiere a la preocupación del líder por motivar, impulsar y propiciar el crecimiento de sus trabajadores. Esto lo logra promoviendo soluciones creativas ante las dificultades, empleando el pensamiento divergente y propiciando el rompimiento de esquemas ya establecidos. En otras palabras, el líder transformacional enfatiza el pensamiento creativo y desarrolla en sus seguidores la capacidad de resolver problemas empleando métodos únicos, innovadoras y



autónomas, para este fin capacita a sus trabajadores para que desarrollen sus propias habilidades. Sus indicadores son: innovación y habilidades creativas (Fischman, 2017).

4. Consideración individualizada: implica una genuina preocupación del líder transformacional por las preocupaciones, necesidades e inquietudes de cada miembro de su equipo. Actúa como un entrenador, mentor y comunicador constante, abre posibilidades de aprendizaje y genera un clima propicio de soporte mutuo. Esta dimensión promueve la empatía, el cuidado, y las capacidades para crear desafíos y oportunidades para los colaboradores. El líder reafirma diariamente la autoestima y la confianza de sus seguidores para que puedan trabajar más allá de las exigencias establecidas. Sus indicadores son: desarrollo personal, facilitador y eficacia (Fischman, 2017).



MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de valores	Niveles y rangos
Variable 1: Liderazgo transformacional	Fischman (2017) el liderazgo transformacional es el estilo de liderazgo más positivo debido a que el líder consigue que sus seguidores trasciendan sus intereses individuales y se enfoquen en objetivos más elevados y desinteresados, como el bien común de la organización o del equipo.	La variable liderazgo transformacional de naturaleza cualitativa está considerada con cuatro dimensiones, las cuales son: 1: Influencia idealizada, 2: Motivación inspiracional, 3: Estimulación intelectual y 4: Consideración individualizada Estas constituyen características del cuestionario, su escala de medida se clasifica como ordinal.	Influencia idealizada	1. Entusiasmo 2. Manejo emocional 3. Tolerancia	1-2-3 4-5 6-7	Ordinal	Alto 91-120 Medio 61-90 Bajo 30-60
			Motivación inspiracional	1. Atención 2. Independencia 3. Escucha activa	8-9-10 11-12-13 14-15-16	1 (Nunca)	
			Estimulación intelectual	1. Innovación 2. Habilidades creativas	17-18 19-20-21	2 (A veces)	
			Consideración individualizada	1. Desarrollo personal 2. Facilitador 3. Eficacia	22-23-24 25-26-27 28-29-30	3 (Frecuentemente) 4 (Siempre)	



FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Liderazgo transformacional y desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL Sucre, Ayacucho 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que se está midiendo.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Definición de la variable: Fischman (2017) define que el liderazgo transformacional es el estilo de liderazgo más positivo debido a que el líder consigue que sus seguidores trasciendan sus intereses individuales y se enfoquen en objetivos más elevados y desinteresados, como el bien común de la organización o del equipo. La clave para que el líder transformacional movilice a su equipo y alcance los resultados deseados, es establecer una conexión emocional y de identificación con sus seguidores. De esta manera, el líder transformacional logra que sus colaboradores se consideren parte de una causa noble, más allá de sus propias motivaciones personales.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Influencia idealizada	Entusiasmo	1. En la institución los directivos gestionan los objetivos con perseverancia.	1	1	1	1	
		2. En la institución los directivos demuestran capacidad de transformar los acontecimientos.	1	1	1	1	
		3. En la institución los directivos evidencian actitudes para enfrentar eventualidades.	1	1	1	1	
	Manejo emocional	4. En la institución los directivos demuestran autocontrol de sí mismos en diversos escenarios.	1	1	1	1	
		5. En la institución los directivos expresan una eficiente inteligencia emocional.	1	1	1	1	



	Tolerancia	6. En la institución los directivos respetan las opiniones de los demás.	1	1	1	1	
		7. En la institución los directivos demuestran tolerancia social y civil.	1	1	1	1	
Motivación inspiracional	Atención	8. En la institución los directivos evitan distraerse por objetos y sucesos del entorno.	1	1	1	1	
		9. En la institución los directivos desarrollan un clima positivo y respetuoso.	1	1	1	1	
		10. En la institución los directivos emplean reglas de negociación para captar la atención de los docentes.	1	1	1	1	
	Independencia	11. En la institución los directivos respetan las iniciativas individuales.	1	1	1	1	
		12. En la institución los directivos participan respetando las opiniones de los demás.	1	1	1	1	
		13. En la institución los directivos promueven el trabajo colaborativo.	1	1	1	1	
	Escucha activa	14. En la institución los directivos atienden preguntas en los trabajos colegiados.	1	1	1	1	
		15. En la institución los directivos evidencian posturas corporales receptivas.	1	1	1	1	
		16. En la institución los directivos resuelven conflictos con celeridad.	1	1	1	1	
Estimulación intelectual	Innovación	17. En la institución los directivos promueven que los docentes se capaciten constantemente.	1	1	1	1	
		18. En la institución los directivos profundizan sus conocimientos por medio del trabajo colegiado.	1	1	1	1	
	Habilidades creativas	19. En la institución los directivos realizan ejercicios de habilidades creativas.	1	1	1	1	



		20. En la institución los directivos apuntan diversos acontecimientos que consideran relevante en el momento.	1	1	1	1	
		21. En la institución los directivos asocian ideas y sucesos para fortalecer sus habilidades creativas.	1	1	1	1	
Consideración individualizada	Desarrollo personal	22. En la institución los directivos establecen metas en común de forma propicia.	1	1	1	1	
		23. En la institución los directivos emplean habilidades personales para dar soluciones a diversos conflictos.	1	1	1	1	
		24. En la institución los directivos muestran iniciativas propias.	1	1	1	1	
	Facilitador	25. En la institución los directivos promueven el consenso frente a desacuerdos.	1	1	1	1	
		26. En la institución los directivos estimulan el desarrollo colectivo.	1	1	1	1	
		27. En la institución los directivos consideran los conocimientos de los diversos equipos de trabajo.	1	1	1	1	
	Eficacia	28. En la institución los directivos contribuyen a la mejora de la calidad docente.	1	1	1	1	
		29. En la institución los directivos expresan con claridad los propósitos a lograr.	1	1	1	1	
		30. En la institución los directivos implementan acciones de mejora institucional.	1	1	1	1	



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Liderazgo transformacional
Objetivo del instrumento	Medir la variable liderazgo transformacional en relación a las dimensiones de influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individualizada.
Nombres y apellidos del experto	Jesús Arístides Gamarra Canorio
Documento de identidad	10612281
Años de experiencia en el área	09
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente - TP
Número telefónico	996848845
Firma	
Fecha	10 de junio 2024



VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE

El MBDD (2022) define el desempeño docente como un conjunto de capacidades, conocimientos y habilidades indispensables para una enseñanza efectiva. Es decir, el desempeño docente implica la movilización de las competencias profesionales que se evidencian en la práctica pedagógica y en la interacción con otros miembros de la comunidad educativa. Plantea que este desempeño va más allá de los conocimientos y destrezas individuales, sino que incluye capacidades para trabajar de manera colaborativa y participar activamente en el entorno escolar.

DIMENSIONES:

1. Preparación para el aprendizaje: referido a las labores previas que realiza el docente en torno a la planificación de las sesiones de aprendizaje y las unidades didácticas. Esto implica considerar el programa curricular, así como las características interculturales, inclusivas y cognitivas de los educandos. Asimismo, implica el conocimiento de los contenidos pedagógicos y disciplinares, enmarcados en los contextos sociales, culturales, cognitivos y emocionales de los alumnos. Además, supone un adecuado uso de materiales y recursos educativos didácticos y tecnológicos, con el fin de asegurar el desarrollo de aprendizajes significativos y de excelencia para los educandos. Sus indicadores son: características de los estudiantes y dominio del área y, planificación del proceso pedagógico (MBDD, 2022).
2. Enseñanza para el aprendizaje: se enfoca en el trabajo realizado por los docentes durante el proceso educativo, valorando la diversidad e inclusión, creando un clima propicio, utilizando estrategias y recursos efectivos, y elaborando instrumentos de evaluación adecuados para estimular los aprendizajes de los educandos. Sus indicadores son: ambiente favorable para el aprendizaje, conducción del proceso de enseñanza y uso de estrategias y recursos pertinentes y, evaluación y retroalimentación permanente (MBDD, 2022).
3. Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad: se asocia con la participación democrática de los profesores en la gestión de la institución, manteniendo una comunicación efectiva, valorando a los actores educativos y promoviendo la corresponsabilidad de las familias. Sus indicadores son: actitud frente



a la gestión escolar y relaciones con la comunidad educativa y sociedad civil (MBDD, 2022).

4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, referido a los procesos y prácticas que fortalecen la identidad y la práctica profesional de los maestros, a través de la reflexión sistemática, el trabajo colaborativo, el desarrollo profesional continuo y el manejo de información sobre políticas educativas. Sus indicadores son: Reflexión sobre su práctica pedagógica y ejercicio de su profesión (MBDD, 2022).



MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de valores	Niveles y rangos
Variable 2: Desempeño docente	MBDD (2022) el desempeño docente es un conjunto de capacidades, conocimientos y habilidades indispensables para una enseñanza efectiva. Es decir, el desempeño docente implica la movilización de las competencias profesionales que se evidencian en la práctica pedagógica y en la interacción con otros miembros de la comunidad educativa.	La variable desempeño docente de naturaleza cualitativa está considerada con cuatro dimensiones, las cuales son: 1: Preparación para el aprendizaje, 2: Enseñanza para el aprendizaje 3: Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente Estas constituyen características del cuestionario, su escala de medida se clasifica como ordinal.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	1. Características de los estudiantes y dominio del área. 2. Planificación del proceso pedagógico. 3. Ambiente favorable para el aprendizaje. 4. Conducción del proceso de enseñanza y uso de estrategias y recursos pertinentes. 5. Evaluación y retroalimentación permanente. 6. Actitud frente a la gestión escolar. 7. Relaciones con la comunidad educativa y sociedad civil. 8. Reflexión sobre su práctica pedagógica. 9. Ejercicio de su profesión.	1-2-3 4-5-6-7-8-9-10 11-12-13-14-15-16-17 18-19-20-21-22-23-24 25-26-27-28-29 30-31-32 33-34-35 36-37-38 39-40	Ordinal Escala de tipo Likert: 1 (Nunca) 2 (A veces) 3 (Frecuentemente) 4 (Siempre)	Alto 121-160 Medio 81-120 Bajo 40-80



**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE:
DESEMPEÑO DOCENTE**

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Liderazgo transformacional y desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL Sucre, Ayacucho 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que se está midiendo.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Definición de la variable: El MBDD (2022) define el desempeño docente como un conjunto de capacidades, conocimientos y habilidades indispensables para una enseñanza efectiva. Es decir, el desempeño docente implica la movilización de las competencias profesionales que se evidencian en la práctica pedagógica y en la interacción con otros miembros de la comunidad educativa. Plantea que este desempeño va más allá de los conocimientos y destrezas individuales, sino que incluye capacidades para trabajar de manera colaborativa y participar activamente en el entorno escolar.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características de los estudiantes y dominio del área	1. Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	1	1	1	1	
		2. Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	1	1	1	1	
		3. Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	1	1	1	1	



Planificación del proceso pedagógico	4. Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	1	1	1	1	
	5. Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la institución educativa y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	1	1	1	1	
	6. Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	1	1	1	1	
	7. Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	1	1	1	1	
	8. Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	1	1	1	1	
	9. Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	1	1	1	1	
	10. Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuyen adecuadamente el tiempo.	1	1	1	1	



Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Ambiente favorable para el aprendizaje	11. Los docentes construyen de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en la estima, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	1	1	1	1	
		12. Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunican las expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	1	1	1	1	
		13. Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	1	1	1	1	
		14. Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	1	1	1	
		15. Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	1	1	1	1	
		16. Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	1	1	1	1	
		17. Los docentes reflexionan permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	1	1	1	1	
	Conducción del proceso de enseñanza y uso de estrategias y recursos	18. Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	1	1	1	1	



pertinentes	19. Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	1	1	1	1	
	20. Los docentes constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	1	1	1	1	
	21. Los docentes desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	1	1	1	1	
	22. Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motivan a aprender.	1	1	1	1	
	23. Los docentes utilizan recursos, tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	1	1	1	1	
	24. Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	1	1	1	
Evaluación y retroalimentación permanente	25. Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1	
	26. Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	1	1	1	1	
	27. Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	1	1	1	1	



		28. Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	1	1	1	1	
		29. Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias, autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	1	1	1	1	
Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad	Actitud frente a la gestión escolar	30. Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa.	1	1	1	1	
		31. Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	1	1	1	1	
		32. Los docentes desarrollan individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución educativa.	1	1	1	1	
	Habilidades creativas	33. Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	1	1	1	1	
		34. En la institución los directivos apuntan diversos acontecimientos que considera relevante en el momento.	1	1	1	1	
		35. Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	1	1	1	1	



Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexión sobre su práctica pedagógica	36. Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	1	1	1	1	
		37. Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución educativa.	1	1	1	1	
		38. Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	1	1	1	1	
	Ejercicio de su profesión	39. Los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelven dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.	1	1	1	1	
		40. Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	1	1	1	1	



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño docente
Objetivo del instrumento	Medir la variable desempeño docente en relación a las dimensiones de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
Nombres y apellidos del experto	Jesús Arístides Gamarra Canorio
Documento de identidad	10612281
Años de experiencia en el área	09
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente - TP
Número telefónico	996848845
Firma	
Fecha	10 de junio 2024

Anexo 5. Instrumentos de recolección de información



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario sobre Liderazgo Transformacional

Estimado docente, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre **Liderazgo Transformacional**, el cual se realiza con el propósito de culminar un trabajo de investigación; las informaciones recogidas son de carácter anónimo y confidencial.

Es por ello, que solicito su colaboración respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

1	2	3	4
Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre

Brindo mi consentimiento informado para realizar el presente cuestionario:

() Sí acepto

() No acepto

N°	DESCRIPCIÓN	INSTRUMENTO			
		<i>Cuestionario con escala:</i>			
		1. Nunca, 2. A veces, 3. Frecuentemente, 4. Siempre			
		VALORACIÓN			
		1	2	3	4
DIMENSIÓN: Influencia idealizada					
Indicador: Entusiasmo					
1	En la institución los directivos gestionan los objetivos con perseverancia.				
2	En la institución los directivos demuestran capacidad de transformar los acontecimientos.				
3	En la institución los directivos evidencian actitudes para enfrentar eventualidades.				

Indicador: Manejo emocional					
4	En la institución los directivos demuestran autocontrol de sí mismos en diversos escenarios.				
5	En la institución los directivos expresan una eficiente inteligencia emocional.				
Indicador: Tolerancia					
6	En la institución los directivos respetan las opiniones de los demás.				
7	En la institución los directivos demuestran tolerancia social y civil.				
DIMENSIÓN: Motivación inspiracional					
Indicador: Atención					
8	En la institución los directivos evitan distraerse por objetos y sucesos del entorno.				
9	En la institución los directivos desarrollan un clima positivo y respetuoso.				
10	En la institución los directivos emplean reglas de negociación para captar la atención de los docentes.				
Indicador: Independencia					
11	En la institución los directivos respetan las iniciativas individuales.				
12	En la institución los directivos participan respetando las opiniones de los demás.				
13	En la institución los directivos promueven el trabajo colaborativo.				
Indicador: Escucha activa					
14	En la institución los directivos atienden preguntas en los trabajos colegiados.				
15	En la institución los directivos evidencian posturas corporales receptivas.				
16	En la institución los directivos resuelven conflictos con celeridad.				

DIMENSIÓN: Estimulación intelectual				
Indicador: Innovación				
17	En la institución los directivos promueven que los docentes se capaciten constantemente.			
18	En la institución los directivos profundizan sus conocimientos por medio del trabajo colegiado.			
Indicador: Habilidades creativas				
19	En la institución los directivos realizan ejercicios de habilidades creativas.			
20	En la institución los directivos apuntan diversos acontecimientos que consideran relevante en el momento.			
21	En la institución los directivos asocian ideas y sucesos para fortalecer sus habilidades creativas.			
DIMENSIÓN: Consideración individualizada				
Indicador: Desarrollo personal				
22	En la institución los directivos establecen metas en común de forma propicia.			
23	En la institución los directivos emplean habilidades personales para dar soluciones a diversos conflictos.			
24	En la institución los directivos muestran iniciativas propias.			
Indicador: Facilitador				
25	En la institución los directivos promueven el consenso frente a desacuerdos.			
26	En la institución los directivos estimulan el desarrollo colectivo.			
27	En la institución los directivos consideran los conocimientos de los diversos equipos de trabajo.			
Indicador: Eficacia				

28	En la institución los directivos contribuyen a la mejora de la calidad docente.				
29	En la institución los directivos expresan con claridad los propósitos a lograr.				
30	En la institución los directivos implementan acciones de mejora institucional.				

Gracias por tu participación.



Cuestionario sobre Desempeño Docente

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre **Desempeño Docente**, el cual se realiza con el propósito de culminar un trabajo de investigación; las informaciones recogidas son de carácter anónimo y confidencial.

Es por ello, que solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

1	2	3	4
Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre

Brindo mi consentimiento informado para realizar el presente cuestionario:

() Sí acepto

() No acepto

N°	DESCRIPCIÓN	INSTRUMENTO			
		<i>Cuestionario con escala:</i> 1. Nunca, 2. A veces, 3. Frecuentemente, 4. Siempre			
		VALORACIÓN			
		1	2	3	4
DIMENSIÓN: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
Indicador: Características de los estudiantes y dominio del área					
1	Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.				
2	Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.				

3	Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.				
Indicador: Planificación del proceso pedagógico					
4	Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.				
5	Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la institución educativa y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.				
6	Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.				
7	Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.				
8	Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.				
9	Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.				

10	Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuyen adecuadamente el tiempo.				
DIMENSIÓN: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
Indicador: Ambiente favorable para el aprendizaje					
11	Los docentes construyen de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en la estima, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.				
12	Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunican las expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.				
13	Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.				
14	Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
15	Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.				
16	Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.				
17	Los docentes reflexionan permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.				

Indicador: Conducción del proceso de enseñanza y uso de estrategias y recursos pertinentes

18	Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.				
19	Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				
20	Los docentes constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.				
21	Los docentes desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.				
22	Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motivan a aprender.				
23	Los docentes utilizan recursos, tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.				
24	Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.				

Indicador: Evaluación y retroalimentación permanente

25	Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
26	Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.				
27	Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
28	Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.				
29	Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias, autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.				

DIMENSIÓN: Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad

Indicador: Actitud frente a la gestión escolar

30	Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa.				
31	Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.				

32	Los docentes desarrollan individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución educativa.				
Indicador: Relaciones con la comunidad educativa y sociedad civil					
33	Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				
34	Los docentes integran críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.				
35	Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.				
DIMENSIÓN: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
Indicador: Reflexión sobre su práctica pedagógica					
36	Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.				
37	Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución educativa.				
38	Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.				
Indicador: Ejercicio de su profesión					

39	Los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelven dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.				
40	Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				

Gracias por tu participación.

Anexo 6: Prueba piloto para la confiabilidad

Liderazgo Tranformacional: Base de datos

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																																			
Dimensiones	Influencia idealizada							Motivación inspiracional								Estimulación intelectual					Consideración individualizada										TOTAL				
Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	TD1	8	9	10	11	12	13	14	15	16	TD2	17	18	19	20	21	TD3	22	23	24	25	26	27	28	29	30	TD4	VAR_1
Docente1	4	4	2	4	4	3	3	24	2	2	1	1	2	2	3	2	3	18	2	3	3	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	72
Docente2	3	2	1	3	2	3	2	16	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	84
Docente3	4	3	3	4	3	3	3	23	2	3	3	3	2	3	3	3	2	24	3	2	3	3	2	13	2	2	3	3	2	2	2	3	3	22	82
Docente4	3	3	2	3	3	3	4	21	3	4	4	3	2	2	3	3	3	27	3	3	2	2	2	12	2	3	3	3	2	2	3	3	3	24	84
Docente5	2	1	2	2	1	2	2	12	2	1	2	1	1	1	1	2	2	13	2	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	41
Docente6	3	1	4	3	1	1	2	15	2	2	3	2	3	3	3	2	3	23	4	3	1	2	1	11	2	2	2	1	1	2	2	2	2	16	65
Docente7	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	3	3	3	3	3	4	4	30	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	3	4	4	4	34	112
Docente8	3	1	1	3	1	1	2	12	2	1	1	3	2	1	1	2	2	15	2	2	1	1	1	7	1	2	2	2	1	1	2	2	2	15	49
Docente9	2	1	1	2	1	1	2	10	2	2	1	1	2	1	2	2	1	14	2	1	2	2	2	9	1	2	2	1	2	1	2	2	1	14	47
Docente10	3	2	3	3	2	3	2	18	4	2	1	2	2	3	3	3	2	22	3	2	3	2	3	13	2	4	3	3	3	2	4	3	3	27	80
Docente11	3	3	3	2	3	4	4	22	4	4	3	3	4	3	3	3	2	29	3	2	3	2	3	13	2	4	3	3	3	2	4	3	3	27	91
Docente12	3	2	2	3	2	3	2	17	3	3	2	3	2	3	3	3	2	24	3	2	3	3	3	14	3	3	3	2	3	3	3	3	2	25	80
Docente13	2	2	2	2	2	2	2	14	2	1	2	2	2	1	1	2	3	16	3	3	3	1	1	11	1	2	2	1	1	1	2	2	1	13	54
Docente14	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	2	2	3	3	26	3	3	2	3	2	13	2	2	2	3	2	2	2	2	3	20	80
Docente15	3	2	3	3	2	2	3	18	4	3	4	4	3	4	3	4	3	32	4	3	4	4	2	17	2	2	2	3	2	2	2	2	3	20	87
Docente16	3	2	2	3	2	2	3	17	3	3	3	2	2	3	3	3	2	24	3	2	3	2	2	12	3	3	2	2	2	3	3	2	1	21	74
Docente17	3	3	3	3	1	2	3	18	2	2	3	2	2	1	3	2	3	20	2	3	1	2	1	9	1	1	2	1	1	1	1	2	2	12	59
Docente18	2	2	1	2	2	2	2	13	2	2	1	2	2	3	2	1	2	17	1	2	2	1	2	8	2	2	3	2	2	2	2	3	2	20	58
Docente19	3	3	2	3	3	3	3	20	4	3	1	2	3	3	2	3	3	24	3	3	3	2	3	14	2	2	4	3	3	2	2	4	2	24	82
Docente20	2	2	3	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	61

Captura de pantalla de confiabilidad - V1

The screenshot shows the SPSS Statistics interface with the following content:

- Menu Bar:** Archivo, Editar, Ver, Datos, Transformar, Insertar, Formato, Analizar, Gráficos, Utilidades, Ampliaciones, Ventana, Ayuda.
- Toolbar:** Standard SPSS icons for file operations and analysis.
- Left Panel (Tree View):**
 - Resultado
 - Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: Liderazgo
 - Título
 - Resumen de
 - Estadísticas
 - Estadísticas
- Main Output Area:**

```

VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022
VAR00023 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033
/SCALE('Liderazgo transformacional') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

→ Fiabilidad

Escala: Liderazgo transformacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	30

Desempeño Docente: Base de datos

DESEMPEÑO DOCENTE																																														
Dimensiones	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes										Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes																			Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad					Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					TOTAL VAR_2						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TD1	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	TD2	30	31	32	33	34	35	TD3	36		37	38	39	40	TD4	
Docente1	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	30	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	3	2	3	3	3	3	17	3	3	2	3	3	14	120
Docente2	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	29	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	57	2	2	3	2	3	2	14	2	2	2	2	3	11	111	
Docente3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	28	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	50	3	3	2	2	2	3	15	2	3	3	3	2	13	106		
Docente4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	27	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	49	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	108	
Docente5	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	16	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	36	2	2	3	2	2	2	13	2	2	2	1	2	9	74		
Docente6	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	27	3	2	2	1	3	4	2	3	3	2	2	3	2	1	3	3	2	1	2	44	4	4	4	4	3	3	22	4	3	3	4	4	18	111	
Docente7	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	29	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	68	4	4	3	4	3	3	21	3	4	3	4	4	18	136		
Docente8	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	16	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	43	2	1	2	1	1	2	9	2	3	2	2	2	11	79		
Docente9	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	22	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40	2	2	2	2	2	2	12	2	1	1	1	2	7	81		
Docente10	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	27	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	38	2	3	2	2	3	2	14	2	2	2	2	2	10	89		
Docente11	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	35	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	57	3	3	2	3	3	2	16	3	2	3	4	4	16	124			
Docente12	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31	2	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	51	2	3	2	3	2	3	15	3	2	3	2	3	13	110		
Docente13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	36	2	2	1	2	2	2	11	2	2	1	2	2	9	77		
Docente14	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	28	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	51	3	2	2	2	2	2	13	3	2	2	3	3	13	105		
Docente15	3	4	2	4	2	4	3	4	3	3	32	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	66	3	4	4	3	4	4	22	2	2	4	3	4	15	135			
Docente16	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	26	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	57	3	2	3	3	4	3	18	3	3	4	4	3	17	118			
Docente17	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	27	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	3	50	3	3	2	2	3	2	15	3	2	3	3	3	14	106		
Docente18	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	17	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	39	2	2	3	1	2	3	13	3	2	2	2	2	11	80			
Docente19	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	32	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	62	3	2	3	3	2	3	16	3	4	3	3	3	16	126		
Docente20	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	27	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	53	2	2	2	2	3	2	13	3	3	3	2	3	14	107			

Captura de pantalla de confiabilidad - V2

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics interface. The main window shows the following content:

```

/SCALE ('Desempeño docente') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: Desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
	,946	40

Anexo 7: Confiabilidad del instrumento

Tabla 10.

Interpretación de la magnitud del coeficiente de confiabilidad de un instrumento

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy Alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy Baja

Nota: Tomado de Ruiz Bolívar (2002).

Confiabilidad de Liderazgo transformacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	30

Confiabilidad de Desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	40

Anexo 8: Base de datos de Liderazgo transformacional

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																																			
Dimensiones	Influencia idealizada								Motivación inspiracional								Estimulación intelectual						Consideración individualizada								TOTAL				
Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	TD1	8	9	10	11	12	13	14	15	16	TD2	17	18	19	20	21	TD3	22	23	24	25	26	27	28	29	30	TD4	VAR_1
Docente1	4	4	2	4	4	3	3	24	2	2	1	1	2	2	3	2	3	18	2	3	3	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	72
Docente2	3	2	1	3	2	3	2	16	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	84
Docente3	4	3	3	4	3	3	3	23	2	3	3	3	2	3	3	3	2	24	3	2	3	3	2	13	2	2	3	3	2	2	2	3	3	22	82
Docente4	3	3	2	3	3	3	4	21	3	4	4	3	2	2	3	3	3	27	3	3	2	2	2	12	2	3	3	3	2	2	3	3	3	24	84
Docente5	2	1	2	2	1	2	2	12	2	1	2	1	1	1	1	2	2	13	2	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	41
Docente6	3	1	4	3	1	1	2	15	2	2	3	2	3	3	3	2	3	23	4	3	1	2	1	11	2	2	2	1	1	2	2	2	2	16	65
Docente7	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	3	3	3	3	3	4	4	30	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	3	4	4	4	34	112
Docente8	3	1	1	3	1	1	2	12	2	1	1	3	2	1	1	2	2	15	2	2	1	1	1	7	1	2	2	2	1	1	2	2	2	15	49
Docente9	2	1	1	2	1	1	2	10	2	2	1	1	2	1	2	2	1	14	2	1	2	2	2	9	1	2	2	1	2	1	2	2	1	14	47
Docente10	3	2	3	3	2	3	2	18	4	2	1	2	2	3	3	3	2	22	3	2	3	2	3	13	2	4	3	3	3	2	4	3	3	27	80
Docente11	3	3	3	2	3	4	4	22	4	4	3	3	4	3	3	3	2	29	3	2	3	2	3	13	2	4	3	3	3	2	4	3	3	27	91
Docente12	3	2	2	3	2	3	2	17	3	3	2	3	2	3	3	3	2	24	3	2	3	3	3	14	3	3	3	2	3	3	3	3	2	25	80
Docente13	2	2	2	2	2	2	2	14	2	1	2	2	2	1	1	2	3	16	3	3	3	1	1	11	1	2	2	1	1	1	2	2	1	13	54
Docente14	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	2	2	3	3	26	3	3	2	3	2	13	2	2	2	3	2	2	2	2	3	20	80
Docente15	3	2	3	3	2	2	3	18	4	3	4	4	3	4	3	4	3	32	4	3	4	4	2	17	2	2	2	3	2	2	2	2	3	20	87
Docente16	3	2	2	3	2	2	3	17	3	3	3	2	2	3	3	3	2	24	3	2	3	2	2	12	3	3	2	2	2	3	3	2	1	21	74
Docente17	3	3	3	3	1	2	3	18	2	2	3	2	2	1	3	2	3	20	2	3	1	2	1	9	1	1	2	1	1	1	1	2	2	12	59
Docente18	2	2	1	2	2	2	2	13	2	2	1	2	2	3	2	1	2	17	1	2	2	1	2	8	2	2	3	2	2	2	2	3	2	20	58
Docente19	3	3	2	3	3	3	3	20	4	3	1	2	3	3	2	3	3	24	3	3	3	2	3	14	2	2	4	3	3	2	2	4	2	24	82
Docente20	2	2	3	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	61
Docente21	4	3	4	4	3	4	4	26	4	3	2	3	3	3	3	3	3	27	3	3	4	4	3	17	3	4	3	3	3	3	4	3	3	29	99
Docente22	2	3	3	2	3	2	3	18	4	2	2	3	1	3	2	3	3	23	3	3	2	2	2	12	2	2	3	3	2	2	2	3	2	21	74
Docente23	2	2	2	2	2	2	3	15	3	2	1	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	10	1	1	1	1	2	1	1	1	1	10	53
Docente24	3	3	3	3	3	2	3	20	3	2	2	2	2	2	2	2	2	19	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	67
Docente25	3	3	4	3	3	3	3	22	4	4	3	3	2	1	3	2	3	25	3	2	3	2	3	13	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	86
Docente26	3	3	3	3	3	3	4	22	3	2	2	2	2	3	3	2	2	21	2	2	3	3	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	73
Docente27	1	1	1	1	1	2	2	9	2	2	2	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	2	2	7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	46
Docente28	2	2	2	2	2	1	1	12	2	2	2	2	2	2	1	1	1	15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	2	1	1	1	1	2	11	43

Docente29	1	1	1	1	1	2	2	9	2	2	1	1	2	2	2	2	2	16	2	2	1	1	1	7	1	2	2	2	1	1	2	2	2	15	47
Docente30	3	3	2	3	3	2	2	18	3	2	3	2	3	2	1	2	2	20	2	2	3	3	3	13	2	2	2	2	3	2	2	2	2	19	70
Docente31	2	2	2	2	2	1	2	13	1	2	1	2	1	2	1	1	1	12	1	1	2	1	2	7	1	2	1	2	2	1	2	1	1	13	45
Docente32	2	2	2	2	2	2	2	14	2	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	2	2	7	1	2	1	2	2	1	2	1	1	13	44
Docente33	3	2	2	3	2	2	2	16	3	2	1	2	2	2	2	2	2	18	2	2	3	1	2	10	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19	63
Docente34	2	2	2	2	2	2	2	14	3	2	2	2	3	2	2	2	2	20	2	2	3	2	2	11	1	2	2	2	2	1	2	2	2	16	61
Docente35	2	3	4	2	3	3	3	20	4	3	2	3	2	2	2	2	3	23	2	3	3	3	3	14	2	2	2	3	3	2	2	2	3	21	78
Docente36	3	2	3	3	2	3	3	19	3	3	2	3	3	2	3	3	2	24	3	2	2	2	2	11	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25	79
Docente37	3	2	2	3	2	2	3	17	4	2	3	2	2	2	2	2	2	21	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	3	2	2	2	2	19	68
Docente38	4	3	3	4	3	2	2	21	4	3	2	2	3	2	2	3	3	24	3	3	3	2	2	13	2	3	3	3	2	2	3	3	2	23	81
Docente39	2	3	2	2	3	3	3	18	4	3	4	3	3	2	3	2	2	26	2	2	3	3	2	12	2	2	1	3	2	2	2	1	2	17	73
Docente40	2	2	2	2	2	2	2	14	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12	2	2	2	1	1	8	1	2	2	1	1	1	2	2	2	14	48
Docente41	1	2	2	1	2	2	2	12	1	2	2	2	2	1	2	2	2	16	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	3	3	2	2	2	21	60
Docente42	3	3	2	2	3	3	4	20	3	2	2	3	2	3	2	3	2	22	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	2	3	3	3	2	25	80
Docente43	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	2	3	3	2	2	2	2	22	2	2	3	3	3	13	3	3	3	2	3	3	3	3	2	25	81
Docente44	3	2	3	3	2	2	2	17	3	2	2	3	3	2	2	2	1	20	2	1	2	2	2	9	2	3	2	2	2	2	3	2	1	19	65
Docente45	3	2	2	3	2	3	2	17	4	3	3	3	3	3	3	2	3	27	2	3	3	3	3	14	3	3	2	3	3	3	3	2	3	25	83
Docente46	3	2	3	3	2	3	3	19	3	2	2	3	3	2	2	3	3	23	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	2	3	3	2	23	80
Docente47	4	4	3	4	4	3	3	25	3	3	1	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	2	3	3	2	23	88
Docente48	3	4	3	3	3	2	3	21	3	2	2	3	3	3	2	3	4	25	3	4	2	2	3	14	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	86
Docente49	2	1	2	2	1	3	4	15	3	4	2	3	4	3	3	2	3	27	2	3	3	3	3	14	3	4	2	3	3	3	4	2	4	28	84
Docente50	3	3	4	3	3	4	2	22	2	3	2	4	3	3	3	2	3	25	2	3	2	3	2	12	1	3	3	2	2	1	3	3	4	22	81
Docente51	3	3	2	3	3	3	3	20	3	4	3	3	2	3	2	3	2	25	3	2	2	2	3	12	2	2	3	2	3	2	2	3	3	22	79
Docente52	3	2	3	3	2	2	2	17	3	3	2	2	2	2	2	3	2	21	3	2	2	2	3	12	2	2	3	2	3	2	2	3	4	23	73
Docente53	2	3	2	2	3	3	2	17	3	2	3	2	2	1	1	2	2	18	2	2	2	1	2	9	2	2	2	1	2	2	2	2	1	16	60
Docente54	2	3	2	2	3	2	2	16	3	2	2	3	2	3	2	2	2	21	2	2	3	3	3	13	2	2	3	2	3	2	2	3	2	21	71
Docente55	3	4	3	3	3	3	2	21	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	2	3	3	2	23	85
Docente56	3	2	2	3	2	2	3	17	3	2	2	3	3	3	2	3	3	24	3	3	3	3	2	14	3	2	3	3	2	3	2	3	3	24	79
Docente57	1	3	3	1	3	3	4	18	3	4	3	3	4	2	3	3	3	28	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	3	3	4	3	2	28	89
Docente58	3	3	4	3	3	4	3	23	2	3	2	4	3	3	3	2	3	25	2	3	2	2	2	11	1	3	3	2	2	1	3	3	1	19	78
Docente59	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	2	2	2	24	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	73
Docente60	3	2	3	3	2	2	3	18	3	2	3	2	2	2	3	2	3	22	2	3	2	2	3	12	3	2	3	3	3	3	2	3	3	25	77

Docente61	2	2	1	2	2	2	2	13	2	2	1	2	2	3	2	1	2	17	1	2	2	1	2	8	2	2	3	2	2	2	2	3	2	20	58
Docente62	3	3	2	3	3	3	3	20	4	3	1	2	3	3	2	3	3	24	3	3	3	2	3	14	2	2	4	3	3	2	2	4	2	24	82
Docente63	3	2	3	3	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	63
Docente64	4	3	4	4	3	2	4	24	4	3	2	1	3	3	3	3	3	25	3	3	3	4	3	16	3	2	3	3	3	3	2	3	3	25	90
Docente65	2	3	3	2	3	2	3	18	4	2	2	3	1	3	2	3	3	23	3	3	2	2	2	12	2	2	3	3	2	2	2	3	2	21	74
Docente66	2	4	2	2	4	3	3	20	3	2	1	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	10	1	2	1	3	2	1	2	1	2	15	63
Docente67	3	3	3	3	3	2	3	20	3	2	2	2	2	2	2	2	2	19	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	67
Docente68	1	2	2	1	2	1	3	12	2	2	1	1	3	3	1	1	3	17	1	3	1	2	3	10	2	2	1	1	3	2	2	1	1	15	54
Docente69	2	3	3	2	3	3	4	20	3	2	2	2	2	3	3	2	2	21	2	2	3	3	2	12	2	3	2	2	2	2	3	2	2	20	73
Docente70	3	3	1	3	3	3	3	19	3	3	2	2	3	3	2	2	2	22	2	2	2	1	1	8	3	2	1	1	1	3	2	1	3	17	66

Anexo 9: Prueba de normalidad

prueba de normalidad V1_V2.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Explorar
 - Título
 - Notas
 - Resumen de proc
 - Descriptivos
 - Pruebas de norm:
 - Gráficos Q-Q norm
 - Título
 - Liderazgo tra
 - desempeño (
 - Gráficos Q-Q norm
 - Título
 - Liderazgo tra
 - desempeño (
 - Diagramas de caj

	Minimum	Maximum
Rango		83
Rango intercuartil		24
Asimetría	-,481	,287
Curtosis	-,217	,566

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,108	70	,043	,966	70	,056
desempeño docente	,169	70	,000	,919	70	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Gráficos Q-Q normales

Gráfico Q-Q normal de Liderazgo transformacional

Anexo 10:

Niveles y rangos de la correlación

Tabla 11.

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor de Rho	Significado
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez & Campos (2015).

Anexo 11: Hipótesis general y específicos realizados en el programa SPSS_v26

Hipótesis General:

/VARIABLES=V1 V2
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			Liderazgo transformacional	desempeño docente
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,713**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	desempeño docente	Coefficiente de correlación	,713**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Hipótesis Específica 1:

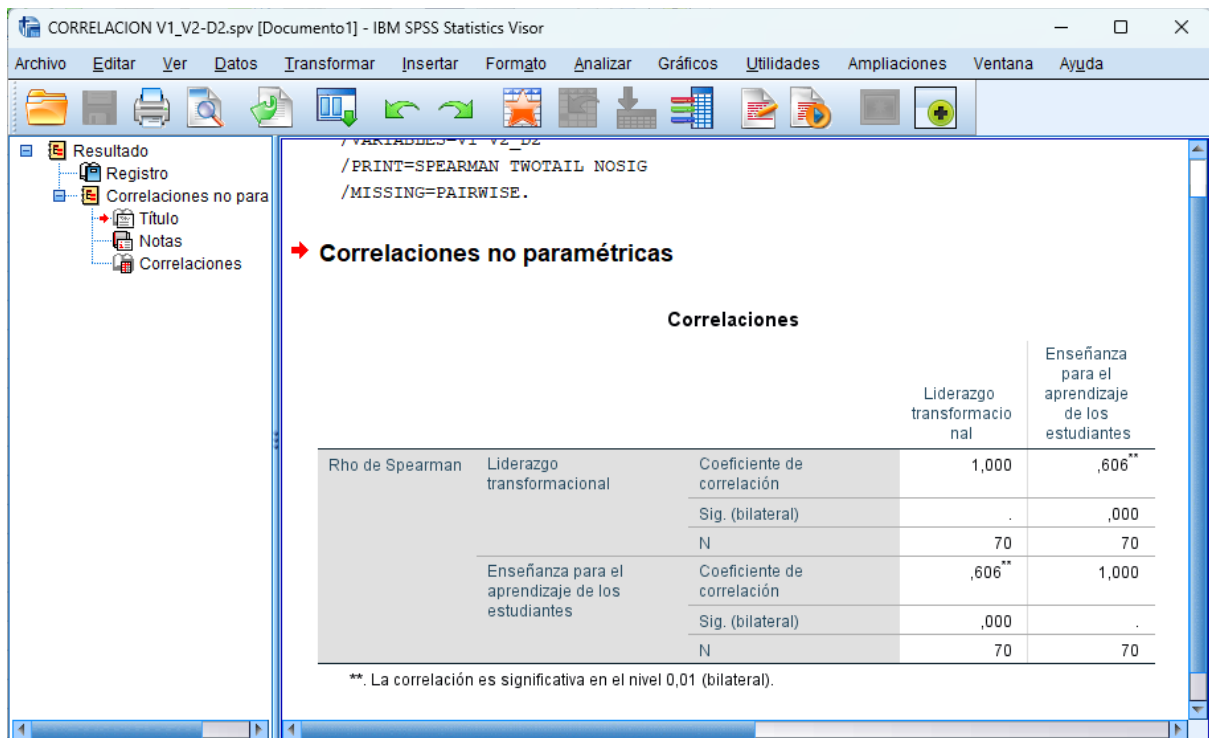
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

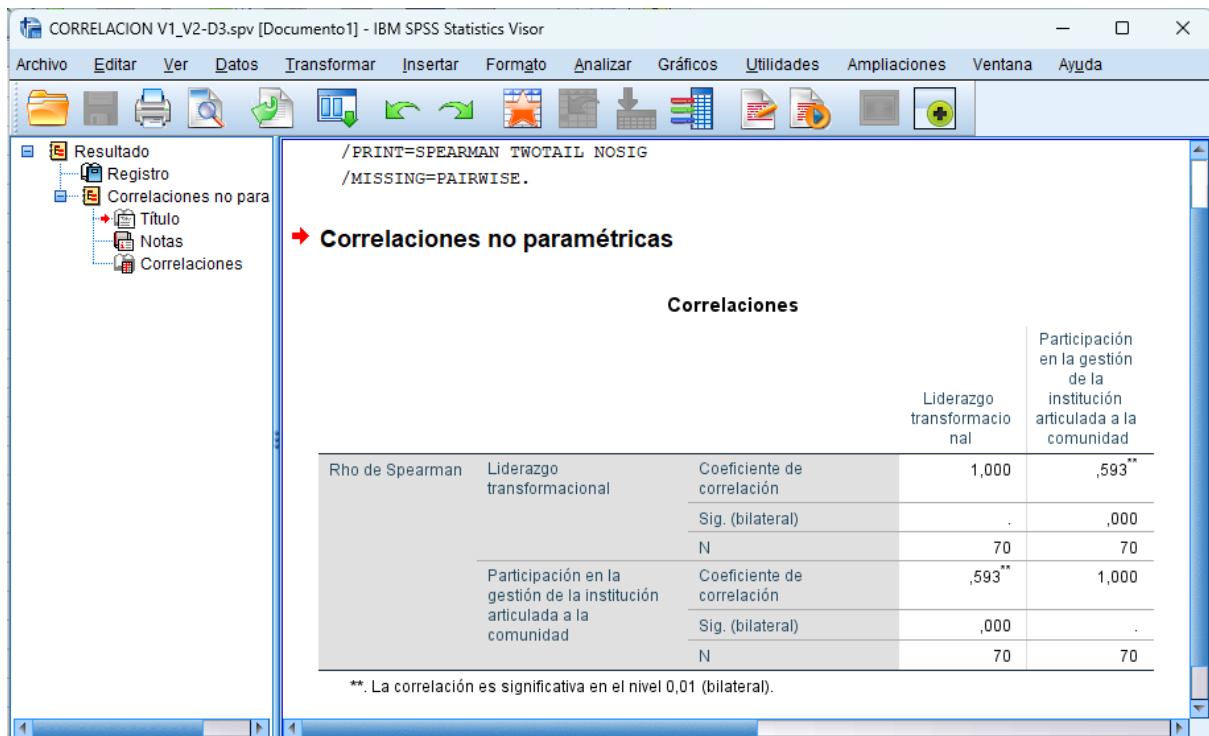
Correlaciones			Liderazgo transformacional	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,702**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Coefficiente de correlación	,702**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Hipótesis Específica 2:



Hipótesis Específica 3:



Hipótesis Específica 4:

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics Visor interface. The main window displays the output of a non-parametric correlation analysis. The title bar indicates the file name is 'CORRELACION V1_V2-D4.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor'. The menu bar includes 'Archivo', 'Editar', 'Ver', 'Datos', 'Transformar', 'Insertar', 'Formato', 'Analizar', 'Gráficos', 'Utilidades', 'Ampliaciones', 'Ventana', and 'Ayuda'. The toolbar contains various icons for file operations and analysis. The left sidebar shows a tree view with 'Resultado' expanded, containing 'Registro', 'Correlaciones no para', 'Título', 'Notas', and 'Correlaciones'. The main content area shows the following text:

```
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

→ Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Liderazgo transformacional	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,659**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Coefficiente de correlación	,659**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Anexo 12: Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario sobre Liderazgo Transformacional

Estimado docente, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre **Liderazgo Transformacional**, el cual se realiza con el propósito de culminar un trabajo de investigación; las informaciones recogidas son de carácter anónimo y confidencial.

Es por ello, que solicito su colaboración respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

1	2	3	4
Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre

Brindo mi consentimiento informado para realizar el presente cuestionario:

() Sí acepto

() No acepto

		INSTRUMENTO
--	--	--------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario sobre Desempeño Docente

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre **Desempeño Docente**, el cual se realiza con el propósito de culminar un trabajo de investigación; las informaciones recogidas son de carácter anónimo y confidencial.

Es por ello, que solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

1	2	3	4
Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre

Brindo mi consentimiento informado para realizar el presente cuestionario:

() Sí acepto

() No acepto

		INSTRUMENTO
--	--	--------------------

Anexo 13: Carta de presentación a la institución en donde realizó la investigación



32 años

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Lima, 06 de junio del 2024

Señor (a):

Lic. Walter Constantino Contreras Bustamante.

Director General:

“FELIPE GUAMÁN POMA DE AYALA”

Nº de Carta : 0098 – 2024 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 06 de junio del 2024

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

La presente es para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según sea el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : **MONTOYA RAMIREZ, YENNY GIANNINA**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración De La Educación
- 4) Título de la investigación : **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UGEL SUCRE, AYACUCHO 2024.**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted amablemente se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,




Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate

“Somos la universidad de los que quieren salir adelante”



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima, 06 de junio del 2024

Señor (a):

Lic. Elena Sabina Cotaquispe Gamboa.

Director General:

"MANUEL GONZÁLEZ PRADA"

Nº de Carta : 0099 – 2024 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 06 de junio del 2024

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

La presente es para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según sea el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : **MONTOYA RAMIREZ, YENNY GIANNINA**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración De La Educación
- 4) Título de la investigación : **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UGEL SUCRE, AYACUCHO 2024.**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted amablemente se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,




Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate

"Somos la universidad de los que quieren salir adelante"



Anexo 14: Carta de aceptación institucional



GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO	DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE AYACUCHO	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SUCRE	INSTITUCIÓN EDUCATIVA MANUEL GONZÁLEZ PRADA
-------------------------------	---------------------------------------------	-----------------------------------------	---------------------------------------------

"Año de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres 2018 al 2027"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



Collcabamba, 11 de junio del 2024

SEÑORA:

Dra. CLEMENTE CASTILLO CONSUELO DEL PILAR
JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UCV-CAMPUS LIMA ATE

LIMA, -

ASUNTO: Autorización para la aplicación del instrumento de investigación de la docente Yenny Giannina MONTOYA RAMIREZ

=====

Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente a nombre de la Institución Educativa Integrada "Manuel González Prada" de la localidad Poma – Collcabamba, distrito de Querobamba, Provincia Sucre, Región Ayacucho.

Asimismo, hacer de su conocimiento que mi Despacho ha visto por conveniente autorizar a la docente Yenny Giannina MONTOYA RAMIREZ, la aplicación de la encuesta de la investigación "Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en instituciones educativas de la UGEL Sucre, Ayacucho 2024, en la institución educativa a mi cargo.

Sin otro particular aprovecho esta oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

