



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo transformacional y desempeño docente percibido por los
estudiantes de una institución educativa, Lima 2024**

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

AUTORA:

Menacho Reyes, Mariela Rosela (orcid.org/0009-0008-3858-4466)

ASESORES:

Dr. Perez Saavedra, Segundo Sigfredo (orcid.org/0000-0002-2366-6724)

Dra. Rodriguez Rojas, Milagritos Leonor (orcid.org/0000-0002-8873-1785)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mi esposo Adriano, mis padres Dionisio y Silvia, quienes supieron apoyarme y aconsejarme en todo momento para cumplir con mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

A Dios: Gracias por recibir su bendición siempre. A mis asesores, quienes me brindaron su apoyo y orientación a lo largo de este proceso. A mi esposo, por su amor incondicional y su paciencia, que me ha motivado a seguir adelante. A mis padres, por su aliento constante y su fe en mí, que me han inspirado a alcanzar mis sueños. Y a mis hermanos, por su apoyo y por estar siempre a mi lado. ¡Gracias de corazón!



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y desempeño docente percibido por los estudiantes de una institución educativa, Lima 2024", cuyo autor es MENACHO REYES MARIELA ROSELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 03 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO DNI: 25601051 ORCID: 0000-0002-2366-6724	Firmado electrónicamente por: SPEREZ15 el 12-08-2024 22:05:22

Código documento Trilce: TRI - 0845791





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MENACHO REYES MARIELA ROSELA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR

VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y desempeño docente percibido por los estudiantes de una institución educativa, Lima 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 citatextual 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, nicopiados.

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
MARIELA ROSELA MENACHO REYES DNI: 32943195 ORCID: 0009-0008-3858-4466	Firmado electrónicamente por: MMENACHORE14 el 03-08-2024 09:15:50

Código documento Trilce: TRI - 0845794



ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	13
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	32
ANEXOS	

RESUMEN

La presente investigación titulada “Liderazgo transformacional y desempeño docente percibido por los estudiantes en una Institución Educativa, Lima 2024”, se alineó con el objetivo 4 del desarrollo sostenible, para contribuir a que todos los estudiantes tengan acceso a una preparación académica inclusiva y equitativa. Asimismo contribuye a cumplir la meta al 2030, donde es fundamental priorizar la gratuidad y obligatoriedad de la enseñanza.

Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y desempeño docente”. Metodológicamente la investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo y nivel correlacional simple de corte transversal. La población estuvo conformada de 90 alumnos, la técnica fue la encuesta y como instrumento el cuestionario para ambas variables, cuya validez se obtuvo mediante juicio de tres expertos y la confiabilidad por la técnica Alfa de Cronbach. Como resultados procesados mediante el software SPSS V25, se obtuvo que existe una correlación positiva baja entre las variables ($r= 0,365$) y el nivel de significancia de ($p=0.001$) < al 5%, indicando que a mejor liderazgo transformacional mayor será el desempeño docente. Finalmente, Se encontró una relación positiva baja y significativa entre las variables de estudio.

Palabras Clave: *Aprendizaje, liderazgo, educación*

ABSTRACT

The present research titled “Transformational leadership and teaching performance perceived by students in an Educational Institution, Lima 2024”, was aligned with objective 4 of sustainable development, to contribute to all students having access to inclusive and equitable academic preparation. It also contributes to meeting the goal for 2030, where it is essential to prioritize free and mandatory education.

This study aimed to determine the relationship that exists between transformational leadership and teaching performance.” Methodologically, the research was basic, non-experimental in design, with a quantitative approach and a simple cross-sectional correlational level. The population was made up of 90 students, the technique was the survey and the instrument was the questionnaire for both variables, whose validity was obtained through the judgment of three experts and the reliability by Cronbach's Alpha technique. As results processed using SPSS V25 software, it was obtained that there is a low positive correlation between the variables ($r = 0.365$) and the significance level of ($p = 0.001$) $< 5\%$, indicating that the better transformational leadership, the greater will be the teaching performance. Finally, a low and significant positive relationship was found between the study variables.

Keywords: *Learnings, leadership, education*

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente ha atraído mucha atención. El desarrollo de este tipo de liderazgo surge como un enfoque clave para promover la distinción académica y el progreso pleno de los alumnos. Este estilo de liderazgo se caracteriza por motivar, estimular, y empoderar a los integrantes que conforman la escuela para conseguir aspiraciones conjuntas. La carencia de liderazgo transformacional puede conducir a una falta de motivación, creatividad e innovación en el desempeño docente (Rojas et al., 2021). Asimismo, el desempeño docente también es importante en las entidades educativas, ya que el docente es el gestor de orientar la dinámica de enseñanza-aprendizaje y su desempeño incide directamente en el desarrollo pleno de los discentes (Campos, 2021). Por lo expuesto, esta investigación se alineó con el objetivo 4 del desarrollo sostenible, para contribuir a que todos los discentes tengan acceso a una preparación académica inclusiva y equitativa. Asimismo contribuye a cumplir la meta al 2030, donde es fundamental priorizar la gratuidad y obligatoriedad de la enseñanza, aumentar el número de profesores, mejorar las infraestructuras escolares básicas y llevar a cabo una transformación digital.

A nivel internacional encontramos que el Ministerio de Educación de Ecuador Mineduc (2022) señaló que una gran proporción de docentes no ha recibido capacitación y el gobierno no ha brindado estas facilidades para que la dirección y todo el personal docente puedan continuar con su preparación académica. Por lo tanto, todavía hay administradores y profesores que no se han educado en practicar el liderazgo transformacional, y colegios que no cuentan con las mejores condiciones materiales para que los docentes brinden una educación con eficacia. Por lo cual muchos de los docentes de estos organismos practican un liderazgo autocrático, y los docentes abusan de su autoridad. Por este motivo, los estudiantes parecen desanimados y desmotivados a la hora de estudiar.

Por otro lado, en el Informe Mundial sobre los Docentes de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura Unesco (2023) evidenció que es necesario ayudar a la comunidad internacional a monitorear y promover su compromiso de garantizar que se cuente con líderes educativos

eficientes y efectivos. También informó que muchos de ellos carecen de capacitación, herramientas, conocimientos y habilidades necesarios para brindar una educación de calidad.

Asimismo, Guevara (2022) evidenció la falta de liderazgo transformacional por parte de los líderes escolares y del propio Ministerio de Educación del Ecuador. Esta falta de liderazgo en el aula generó una serie de problemas que afectaron negativamente el desenvolvimiento profesional de los docentes y el aprendizaje de los alumnos.

La ausencia de liderazgo educativo en los distintos ministerios de educación de América Latina se debe a la interrupción de las funciones de varios ministros, considerando el promedio de años que cada ministro pasa en el cargo (Toledo 2020). La falta de un liderazgo efectivo en las instituciones latinoamericanas es un problema importante que afecta áreas clave como la educación y el desarrollo sostenible.

A nivel nacional, el Ministerio de Educación del Perú Minedu (2022) según los estudios proporcionados, los problemas de desempeño docente en Perú, estuvieron relacionados con la preparación y capacitación de los maestros, la falta de incentivos efectivos, y la inestabilidad en el liderazgo pedagógico, lo que impacta la eficacia de la educación y el rendimiento de los docentes en el país.

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos Ocede (2021) el Ministerio de Educación identificó varios aspectos sobre la falta de liderazgo docente en la educación peruana. Esta afirmación puede comprobarse examinando algunos argumentos, como los constantes cambios en los equipos ministeriales y en las políticas que dificultan lograr un cambio estructural (Tenorio, 2021). Por lo tanto, fue importante considerar la urgencia de alcanzar un acuerdo y consenso nacional sobre el sistema educativo nacional, que conduzca a una visión clara de la autoridad educativa sobre los principales programas, proyectos y actividades para fortalecer la educación del Perú. Según Campos (2021) existe la necesidad de un liderazgo que tome medidas para proteger tanto a nivel global como al sistema nacional.

Por otro lado, a nivel regional, es claro que el problema no sólo radica en la

capacidad de liderazgo sino también en el bajo nivel de formación y desarrollo de los docentes y directivos. Por ello, se espera que en los más altos niveles de gobierno, directivos y docentes, exista un líder debidamente formado, con el conocimiento y habilidades indispensables para desempeñar tan importante papel en el país, en cargos establecidos y en Instituciones educativas que deben centrarse en la educación, tomando la iniciativa para resolver otros problemas que están en el centro de toda sociedad (Aguirre et al. 2021).

En el centro educativo donde se realizó el estudio se observó que los problemas sobre el liderazgo transformacional se manifiestan como una ausencia de visión clara entre los líderes institucionales, limitaciones que no estimulan el desarrollo del desempeño docente. Los estudiantes sienten que los líderes no facilitan el diálogo efectivo, no motivan, ni crean una atmósfera de confianza y aprecio dentro de la comunidad educativa. En cuanto al desempeño docente, existió una falta de alineación entre las expectativas de los estudiantes, la necesidad de entornos de aprendizaje inclusivos, respetuosos, y la importancia de que los docentes promuevan estudiantes reflexivos. Los estudiantes necesitan confianza, paciencia y métodos de enseñanza que respeten sus diferencias individuales y sus estilos de aprendizaje. Así mismo los docentes presentan dificultades en la dimensión personal como la baja autoestima, bajas habilidades comunicativas, empatía y tolerancia. Los problemas también se encuentran en la dimensión pedagógica, donde se ve que no está capacitado en el uso de las nuevas tecnologías, porque utilizan estrategias y recursos poco relevantes para el aprendizaje de los alumnos. En la dimensión social, los profesores rara vez dan a los alumnos la coyuntura de emplear los conocimientos de manera crítica y reflexiva para resolver algún problema.

Por lo descrito anteriormente fue importante realizar la siguiente investigación a fin de aproximarnos a la comprensión y proponer posibles soluciones. Por eso se planteó la siguiente pregunta de indagación: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y desempeño docente, percibido por los estudiantes de una institución educativa, Lima 2024? De esta, surgieron preguntas específicas: ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y el desempeño docente en la institución de estudio?

Este estudio se realizó como respuesta a la necesidad imperiosa de analizar el liderazgo del maestro en la formación de los alumnos y la importancia de que el docente aproveche y gestione el manejo de este liderazgo transformador dentro y fuera del espacio educativo. Por tanto, se tomó como fuente la teoría propuesta por Bass (1985) sobre el liderazgo transformacional y con respecto al quehacer educativo, se consideró la teoría humanista de Peñaloza (1974) quien señaló que el maestro tiene un papel fundamental en la formación no solo académica, sino también moral y espiritual de los estudiantes.

Por otro lado, la justificación metodológica se caracterizó por ser un trabajo tipo básico, transversal, no experimental, con un diseño descriptivo correlacional. Asimismo, se tuvo en cuenta la fiabilidad de los instrumentos herramientas estadísticas de medición utilizados para recoger datos para este trabajo, donde el tema de estudio fue el desempeño del maestro observado por los alumnos de la IE. Además, se utilizaron instrumentos estadísticos para investigar los resultados y extraer deducciones útiles.

En cuanto a la justificación práctica, la indagación ayudará a comprender las relaciones entre profesores y administrativos, así como con los estudiantes del centro de estudio, a través de la satisfacción de las necesidades de los educandos. Del mismo modo, pudo ofrecer detalles sobre cómo se relacionan actualmente las variables en cuestión entre sí dentro del colegio. Esta información se pudo utilizar para comparar resultados entre varios grupos y detectar patrones potenciales. Se pudo fomentar la adopción de decisiones respaldadas con evidencias sobre los componentes de estudio proporcionando datos útiles.

De lo mencionado, se propuso como objetivo general: Establecer la relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente percibido por los alumnos de una institución educativa, Lima 2024. En base a esto se formularon los siguientes objetivos específicos: Establecer la relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y el desempeño docente en la institución de estudio.

En relación a los estudios previos en el contexto internacional, Proaño (2022) planteó analizar el liderazgo transformacional en relación con el trabajo y desempeño docente. Utilizó métodos básicos no experimentales. Los resultados demostraron que si hay un efecto positivo entre las variables estudiadas.

Así mismo, Rojas et al. (2021) tuvieron como meta determinar el liderazgo transformacional del directivo y su relación con el desempeño docente de las escuelas municipales, Chile. Metodológicamente fue un estudio cuantitativo, tipo básico con un diseño no experimental-correlacional descriptivo. Halló que las variables se relacionan de manera débil.

Del mismo modo, Onofre (2022) propuso establecer la correlación entre el liderazgo transformacional humanista y el desempeño docente. El método usado fue cuantitativo, correlacional y descriptivo. Concluyó que hay similitud alta y completamente positiva entre las variables.

Asimismo, León (2023) buscó analizar en qué medida la carencia de liderazgo transformacional incide el desempeño pedagógico en una IE de Guayaquil. El método utilizado se basó en un estudio descriptivo, no experimental y correlacional. Se halló la correlación entre las variables es débil de (0.350)

De igual forma, Guevara (2022) su trabajo fue analizar la incidencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente de una IE Amazonas. Para su desarrollo se utilizó un estudio descriptivo, cuantitativo, la forma de estudio de campo básico, bibliográfico-documental. Concluyó que la primera variable incide de manera baja a la segunda.

Del mismo modo, Rovira (2020) planteó como propósito determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente. Usó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal correlacional y descriptivo. Demostró un impacto significativo de la primera variable en la segunda variable.

En el escenario nacional, Rivera (2021) buscó comprender la correlación entre el liderazgo transformacional y el desempeño de los maestros de matemáticas de los alumnos de una IE. Se comprobó que el DD está en el nivel bueno con 88,02%, la dimensión personal presentó el promedio más alto (30,80), por el contrario, en la dimensión pedagógica, el promedio más bajo (27,93). Utilizó un diseño correlacional descriptivo no experimental. Halló que hay una conexión directa fuerte y altamente reveladora entre las variables anteriores.

También, Yábar (2023) su propósito fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de una institución educativa. Uso un enfoque cuantitativo, con un diseño de investigación no experimental, transeccional-correlacional. Demostró que existe una correlación positiva significativa entre las variables anteriores.

Así mismo, Calizaya (2022) en su investigación propuso un análisis de la relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente. Utilizó métodos correlacionales cuantitativos, no experimentales y descriptivos. Se demostró que hay una interrelación importante y consistente por lo que se acepta la conjetura propuesta.

Por otro lado, Navarrete (2022) en su trabajo buscó determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en una IE. Se demostró que perciben un LT en un 49% en el nivel regular. El trabajo fue de tipo básico, método cuantitativo y diseño no experimental. Se demostró que las variables mencionadas están relacionadas de manera fuerte y relevante.

Del mismo modo, Cucho (2023) planteó comprobar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en IE. La metodología utilizada responde a métodos cuantitativos, tipo básico, diseños no experimentales y de correlación descriptivos. Se demostró que el coeficiente de correlación fue 0,375 con lo cual se halló que existe una débil conexión entre las dos variables.

Por último, Amador (2022) planteó la correspondencia que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en una IE pública de Santiago de Cao. El enfoque fue básico y empleó un diseño correlacional transversal no experimental. El estudio determinó que hay una correlación fuerte ($Rho, 951$).

La variable liderazgo transformacional se basa en la teoría de los Rasgos de Stogdill (1948) que afirma que los líderes nacen y tienen cualidades propias de habilidad, conocimiento, capacidad, visión y entereza que les permiten resolver problemas apremiantes. La teoría enfatiza una imagen específica y afirma que cuando los líderes tienen esta imagen, las organizaciones se desempeñarán de manera más efectiva.

También se basa en la teoría del comportamiento de Kotter (1999) que afirma que el liderazgo es un conjunto de conductas que pueden aprenderse y desarrollarse. La teoría se focaliza en las gestiones de los líderes más que en sus rasgos particulares. Esta teoría enfatiza la importancia de la influencia del comportamiento de un líder en el desempeño de sus discípulos.

La teoría transformacional propuesta por Bass (1985) considera el liderazgo como el proceso de promover y motivar a los seguidores para que alcancen su máximo potencial. Esta teoría enfatiza la trascendencia de la visión, los valores y las habilidades de comunicación de un líder para influir en el desempeño de sus seguidores. De manera similar, Burns (1978) alegó que el liderazgo alienta a los discípulos a perseguir intereses personales que sean consistentes con los objetivos organizacionales. Su trabajo proporciona una base conceptual sólida para comprender el liderazgo transformacional.

Asimismo, Conger et al. (1988) ampliaron la teoría del liderazgo transformacional de Bass al introducir el concepto de empoderamiento como un componente clave. Sostienen que estos líderes no solo impulsan a sus admiradores, también los capacitan para tomar medidas y proceder de forma independiente. Según Avolio et al. (2005) argumentaron que esta hipótesis se centra en la autenticidad del líder como un aspecto fundamental del liderazgo transformacional, argumentando que los líderes auténticos son capaces de formar relaciones significativas con los seguidores, inspirando así un mayor compromiso y desempeño.

Por lo tanto, Moreira (2020) define el liderazgo transformacional como un mecanismo de cambio efectivo entre seguidores que se enfoca en ayudar armoniosamente entre sí para aumentar la estimulación, la conducta y la productividad de los seguidores a través de un enfoque holístico de la compañía. Rojas et al. (2020) añade que el LT es una serie de principios rectores que predicen que los individuos seguirán a quienes los inspiran a alcanzar metas significativas.

Del mismo modo, Rojas et al. (2021) sostienen que el liderazgo transformacional se centra en involucrar a seguidores que comprendan la tarea. Dicho liderazgo estimula la conciencia y responsabilidad para lograr la misión de la

corporación. Por lo tanto, tiende a inspirar y transformar a los individuos, animándoles a ir más allá de los requisitos profesionales y generar cambios en equipos y organizaciones.

Para Quiñones et al. (2023) consideran el liderazgo transformacional como una estrategia importante para promover una mayor conciencia y ética entre los empleados y así aumentar su motivación. Esto implica que cada uno se sienta responsable ante el equipo y crear un vínculo que aumente su estimulación y ética. Para esto es necesario desarrollar el LT, el cual se basa en las cualidades que debe tener un líder, como motivador.

En relación al liderazgo transformacional Parra et al. (2021) señalan los líderes se guían por una serie de principios definidos y promueven, defienden y comparten estos valores como parte de su personalidad. Estos líderes manifiestan habilidades de liderazgo ético que les permiten generar confianza y credibilidad dentro de la organización. .

En cuanto a los componentes o dimensiones de las variables del liderazgo transformacional Bass y Avolio (2006) engloban los aspectos: estimulación intelectual, motivación/inspiración, influencia idealizada y consideración individual, para consideración individual, los autores antes mencionados sostienen que incluye interés, empatía y la facultad de presentar retos y posibilidades a las personas. Un gran guía debe tener escucha activa y un excelente emisor. Moreira (2020), también añade que los líderes transformacionales conocen las necesidades específicas de cada seguidor, actúan como facilitadores, brindan atención personalizada, tratan a cada empleado individualmente, brindan orientación y asesoramiento y consideran las necesidades individuales de cada empleado.

En cuanto a la estimulación intelectual, Bass y Avolio (2006) sostuvieron los líderes transformacionales permiten que las personas piensen en sus problemas y encuentren soluciones a los posibles conflictos dentro de la organización. En este contexto, Bass y Riggio (2006) agregaron que los paladines transformacionales estimulan a los seguidores, haciéndolos cuestionar sus opiniones y adquirir nuevos prototipos para meditar concepciones y formas de hacer las cosas. En los criterios de Pedraja-Rejas et al. (2020) un guía anima a sus discípulos a utilizar su

inteligencia para resolver problemas y desafiar constantemente a encontrar nuevas formas de hacer y actuar.

En la dimensión motivación/inspiración, Bass y Avolio (2010) señalan que el guía tiene la disposición para incentivar a los individuos hacia lograr resultados sobresalientes. Bass y Riggio (2006) sostienen que los líderes inculcan optimismo, entusiasmo y una perspectiva para el futuro de la organización. Li (2022) cree que los líderes tienen la capacidad de infundir el cambio deseado en sus equipos, animarlos a resolver problemas organizacionales y actuar como emprendedores. Estos guías son vistos como motivadores de sus equipos de trabajo y reconocidos como modelos a seguir.

Por otro lado, en la dimensión de la influencia idealizada, Bass y Avolio (2010) sostienen que los guías ejercen una influencia, el cual representa que brindan a sus partidarios una orientación precisa de incentivador. Para Davies et al. (2021) los líderes transformacionales median en los empleados ejerciendo influencia, construyendo relaciones basadas en la obediencia, simpatía, confianza y respeto con los seguidores, que proporcionan la base para la adopción de cambios fundamentales y mejoras en los sujetos y las organizaciones.

La variable desempeño docente se fundamenta en la teoría humanista de Peñaloza (1973) según la teoría, la revisión del quehacer docente debe considerar el proceso de humanización, socialización y cultura, y prestar atención a todos los participantes en este proceso, incluidos estudiantes y evaluadores. La evaluación debe ser integral y basarse en la reflexión y la autoevaluación, no sólo en mediciones cuantitativas. Además, destacó la importancia de formar docentes autónomos, reflexivos y dispuestos a realizar cambios sociales, y que sean capaces de desarrollar actitudes positivas en sus alumnos.

Además, se basa en la teoría psicológica y hace una contribución significativa a aspectos de la actividad pedagógica, incluida su integridad física y mental, la motivación, el compromiso y el profesionalismo de los docentes. Las convicciones sobre las propias habilidades de los maestros son fundamentales para un buen desempeño. Según Toledo (2020) argumentó que el desempeño docente está asociado con las emociones, los compromisos laborales y las Interacciones

sociales en el entorno educativo. De igual forma, Aguirre-Canales et al. (2021) creen que el desempeño docente está vinculado con el grado de autodeterminación y disposición de los docentes para regular su propio comportamiento.

De igual forma se sustenta en la teoría social, Vygotsky (1978) quien consideraba importante al docente asumir el rol de facilitador del desarrollo del alumno para que éste pueda construir aprendizajes en ambientes de interacción social. También, Campos (2021) considera que el desempeño docente está ligado a sus emociones, compromiso laboral y relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos y la comunidad.

El Minedu (2016), define al desempeño docente como un conjunto de tareas o actividades que pueden demostrarse en el aula y en otros contextos mediante la enseñanza aprendizaje en las instituciones. Además, describe al maestro como un profesional de la educación que proporciona un servicio público dirigido a avalar una instrucción de calidad, equidad y pertinencia para los discentes y la comunidad.

Del mismo modo, Campos (2021) señala que la enseñanza es una expresión de la capacidad docente y está relacionada con sus emociones, responsabilidades en el trabajo y relaciones interpersonales con discentes, padres, administradores, colegas, instituciones y miembros de la comunidad. Por otro lado, Torcatt (2020) definió el desempeño docente como un proceso que permite al grupo de personas con las que interactúa compartir conocimientos teóricos y prácticos y aprender a utilizar estos conocimientos en la sociedad. Un maestro debe ser eficaz al momento de brindar la instrucción cuando utiliza el poder interpersonal en el aula. Esto significa que tiene la capacidad de modelar a los estudiantes y promover el ingenio, por lo que el pedagógico debe desplegar un conjunto de destrezas y talentos que le permitan lograr un aprendizaje verdaderamente significativo.

Según Toledo (2020) lo define como un conjunto de actividades que los docentes realizan en su trabajo diario: preparar lecciones, asesorar a los estudiantes, dictar en clase, evaluar tareas, coordinar con otros docentes e instituciones escolares.

Para Fernández (2018) es el conjunto de acciones que un maestro ejecuta en diferentes áreas, incluyendo acciones hacia sí mismo, acciones en el aula,

actividades en el ámbito institucional y sociocultural. Indica que es el conjunto de tareas que un maestro efectúa en diferentes áreas, incluyendo acciones hacia sí mismo, acciones en el aula, actividades en el espacio institucional y en el ámbito sociocultural. Estas actividades están diseñadas para cumplir con las tareas de aprendizaje de los discentes y están influenciadas por factores específicos del maestro, los estudiantes y el contexto sociocultural a través de la acción reflexiva. Destaca que el área de intervención que tiene mayor impacto es el que se desarrolla en el aula, porque está directamente relacionada con el aprendizaje de los estudiantes.

Por lo tanto, Fierro et al. (1999) sugirió que se puede dividir en dimensiones el desempeño docente, para detallar el perfil del docente donde se resuman las características distintivas del docente y otros aspectos de su trabajo y estos componentes son: la dimensión personal, pedagógica y social.

En cuanto a la dimensión personal, Fierro et al. (1999) consideraron que la práctica docente es fundamentalmente humana, y los docentes como individuos que tienen cualidades y características básicas de una persona con ideales, motivaciones y planes. Para Martínez (2020) la moral y la actitud profesional a largo plazo de los docentes en su trabajo diario son cruciales, porque fortalece la autoimagen de los maestros y les permite interactuar con los demás. Reflexionar sobre este aspecto significa valorar a los docentes como seres humanos con potencialidades y limitaciones que deben afrontar constantemente los desafíos del crecimiento personal y profesional. Del mismo modo Ávalos (2021) destaca la importancia de las cualidades personales del docente como la vocación, el compromiso, la autoeficacia y la flexibilidad.

En cuanto a la dimensión pedagógica, Fierro et al. (1999) se refieren al papel del docente como agente que dirige, orienta y dirige las interacciones de los discentes a lo largo del proceso de construcción y apropiación de saberes para moldear su propio aprendizaje. Para Ccoto (2022) la labor del docente debe propiciar un entorno propicio para aprender, saber convivir democráticamente para formar una ciudadanía comprometida con el cambio de manera crítica y reflexiva. Según él, la eficacia docente se considera un elemento clave en la formación porque incide directamente en los procesos de enseñanza-aprendizaje. El autor

menciona que la eficacia docente incluye, entre otras cosas, la planificación, la gestión de contenidos, el uso de estrategias didácticas, la evaluación y la reflexión sobre la práctica pedagógica. Además, destaca el grado de mejora continua de los docentes para mejorar su desempeño.

En relación a la dimensión social, Fierro et al. (1999) señalan una serie de decisiones y prácticas de los docentes, teniendo en cuenta la diversidad de las circunstancias culturales y socioeconómicas de los estudiantes. En esta dimensión, el rendimiento del aprendizaje está limitado por el entorno social, incluida la historia, política, economía, cultura y tecnología. Finalmente, Escudero (2022) enfatiza la importancia de la colaboración, el liderazgo y el compromiso con la comunidad y señala que los docentes deben crear situaciones para que los alumnos pongan a prueba los conocimientos adquiridos en las lecciones y sean capaces de resolver diversas dificultades de la vida cotidiana, así como hacer del centro educativo un espacio donde todos los estudiantes puedan desarrollar y mejorar sus logros personales a través del aprendizaje significativo.

En este estudio se ha intentado interpretar la problemática descrita desde la teoría de Bass (1985) sobre el liderazgo transformacional, que es una forma de liderazgo que incentiva y anima a los docentes, fomentando un ambiente de trabajo estimulante y positivo y con respecto al desempeño docente se consideró la teoría humanista Peñaloza (1974) quien señaló que el maestro tiene un papel fundamental en la formación no solo académica, sino también moral y espiritual de los discentes. Contemplado que el docente es un actor principal, es trascendental comprender mejor su rol, sus circunstancias personales y profesionales. A la luz de estos conceptos este estudio se aproxima a la comprensión de los problemas de liderazgo educativo y el rol de los docentes en la búsqueda de la mejoras de la educación.

Siguiendo los pasos de indagación se planteó también la hipótesis general: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente según la percepción de los alumnos de una institución educativa, Lima, 2024. Se planteó también las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre las dimensiones del liderazgo transformacional y el desempeño docente en la institución de estudio.

II. METODOLOGÍA

Esta indagación fue de tipo básico, cuyo propósito fue brindar una base teórica y conceptual al problema presentado. Según Mohamed et al. (2023) este tipo de indagación es también conocida como investigación pura, no se resuelve ningún problema y no contribuyen a resolver la dificultad, sino que sirven como base teórica para otro tipo de investigaciones, ya sean exploratorias, descriptivas o hasta correlaciones.

Metodológicamente, se utilizó un enfoque cuantitativo donde se recopilaron datos y luego se procesaron estadísticamente para permitir a los investigadores analizar de manera precisa y oportuna los objetivos del trabajo. De la misma manera Mohamed et al. (2023) manifiestan que este estilo de investigación utiliza métodos numéricos y estadísticos para medir y analizar datos. La idea central de los métodos cuantitativos es que se pueden medir variables y establecer relaciones causales entre ellas. Se basan en métodos científicos rigurosos, estableciendo hipótesis de antemano e intentando probarlas mediante el uso de técnicas estadísticas, gráficos y tablas y sacar conclusiones para determinar la corroboración de las premisas del estudio.

En cuanto al diseño, fue no experimental y transversal. Según Hernández, et al. (2018) lo define como un método que se fundamenta en la búsqueda de fenómenos que ocurren en el medio natural sin manipular deliberadamente variables, lo que permite diferentes tipos de diseños dependiendo del enfoque de exploración.

En cuanto al tipo de estudio fue de nivel correlacional simple. Según Aceituno et al. (2020) este nivel se centra en recolectar información y determinar, en términos estadísticos, el grado de similitud entre las variables, sin intervenir en las mismas. Se debe reconocer que para comenzar un estudio correlacional, se debe buscar explorar los factores asociados y comprender que los factores relevantes son un conjunto de causas que potencialmente pueden resolver el problema, además, estos factores deben ser temporales sensibles y tienen el potencial no sólo de medir, sino también de ser manipulados.

Con relación al método, se empleó el hipotético deductivo. Kerlinger et al. (2002), consideran ciertas proposiciones como un procedimiento que parte de

algunos supuestos, intenta refutar o falsear esos supuestos y extrae conclusiones de ellos que deben corresponder a los hechos. Por lo tanto, las hipótesis científicas deben ser refutadas o demostradas como erróneas mediante observaciones o experimentos.

En cuanto a la definición conceptual de la primera variable liderazgo transformacional se tomó la conceptualización propuesta por Bass (1985) quien considera el liderazgo como el proceso de promover y motivar a los seguidores para que alcancen su máximo potencial. Esta teoría enfatiza la trascendencia de la visión, los valores y las habilidades de comunicación de un líder para influir en el desempeño de sus seguidores. Esta variable presenta las siguientes dimensiones: influencia idealizada, estimulación intelectual, consideración personal y motivación/inspiración.

Para la segunda variable desempeño docente Minedu (2016), define al desempeño docente como un conjunto de tareas o actividades que pueden demostrarse en el aula y en otros contextos mediante la enseñanza aprendizaje en las instituciones. Además, describe al maestro como un profesional de la educación que proporciona un servicio público dirigido a avalar una instrucción de calidad, equidad y pertinencia para los discentes y la comunidad. Esta variable presenta las siguientes dimensiones: pedagógica, personal, social.

Con respecto a la población, según Mohamed (2023) una población de investigación es un conjunto de individuos sobre los que se requiere información o conocimiento. Es decir es un grupo de elementos que tienen características específicas y sobre los cuales queremos hacer inferencias o generalizaciones. Las poblaciones pueden ser grandes o pequeñas, accesibles o inaccesibles y pueden ser en diferentes grupos o subgrupos. En este trabajo, la población estuvo compuesta 89 alumnos de una IE del distrito de S.M.P.

Se tuvo como criterio de inclusión a todos los alumnos de 5to de educación secundaria que concurrieron a la IE a los cuales se tomó el cuestionario y como criterio de exclusión a los alumnos que no concurrieron por cuestiones de salud, asuntos personales o alumnos que no desearon participar en el estudio.

Con relación a la muestra, Hernández et al. (2018) señala que es una fracción específica de una población que debe tener las mismas características y peculiaridades. En este estudio la muestra estuvo compuesta por 82 estudiantes,

para ello se usó una fórmula matemática y además hay una población finita.

En cuanto al muestreo, según Mohamed et al. (2023) es el proceso utilizado en la investigación para seleccionar individuos o grupos de elementos de una población y obtener información sobre ellos. El muestreo permite obtener información precisa y confiable sobre una población, incluso cuando la población es grande o inaccesible. El propósito del muestreo es adquirir una muestra característica que manifieste verdaderamente las peculiaridades de los habitantes que se estudia. En este trabajo se realizó un muestreo probabilístico aleatorio simple, según Arias (2020) esto implica seleccionar las unidades de manera que tengan la misma probabilidad de ser seleccionadas y sean estadísticamente representativas de las fórmulas estadísticas utilizadas.

En esta indagación la técnica que se usó fue la encuesta. Según Mohamed et al. (2023) son la compilación de datos, incluidos los procedimientos y actividades que brindan a los investigadores el acceso a la información que requieren para contestar a sus interrogaciones. Es una herramienta que se realiza a través de un cuestionario, que simplemente está diseñado para que los individuos brinden información sobre sus criterios, comportamientos o percepciones. De esta forma, es posible obtener resultados cuantitativos o cualitativos y centrarse en preguntas preestablecidas con una secuencia lógica y un sistema de respuesta paso a paso. Los resultados son en su mayoría datos numéricos.

En cuanto al instrumento se usó el cuestionario. Según Arias et al. (2020) un cuestionario es una herramienta de indagación que recopila sistemáticamente información a través de una serie de interrogaciones sobre las variables de interés.

Respecto a la validez del instrumento Chávez (2007) un instrumento sirve para medir con exactitud y precisión las variables que se evalúan y es un aspecto primordial para certificar la calidad y confidencialidad de los hallazgos de investigación. El estudio a realizar requirió la evaluación de tres expertos que evaluaron la herramienta en términos de su claridad, pertinencia, coherencia y relevancia.

De acuerdo a la confiabilidad de los instrumentos Reid (2013) dice que es la capacidad de una herramienta de medición para generar resultados coherentes cuando se toma repetidamente al mismo grupo de personas en diferentes momentos. En este estudio se utilizó la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach,

que calculó el valor de confiabilidad de un instrumento a partir de una escala de valores de seguridad mediante una prueba piloto ejecutada a 9 estudiantes. Por ello, se puede considerar a estas herramientas confiables tanto para el liderazgo transformacional (0.67) como para el desempeño del docente (0.70).

El estudio siguió procedimientos importantes tales como: la identificación de la realidad problemática, luego se hizo la revisión teórica, posteriormente se decidió emplear un enfoque cuantitativo, se diseñaron los instrumentos, se hizo la validación y confiabilidad de dichas herramientas. Posteriormente, se obtuvo los permisos necesarios de la institución para la aplicación de estas herramientas. De esta forma, se recopiló información evaluando las variables de LT y DD percibidos por 83 estudiantes. Una vez compilados los datos, se ordenaron en Excel para ser observados utilizando SPSS V25.

Los datos fueron analizados mediante un software para obtener una estadística descriptiva e inferencial. En un principio, se elaboraron tablas de frecuencia y gráficos para identificar los niveles de LT y DD, así como las dimensiones relevantes en ambos casos. Luego se realizó un análisis estadístico para determinar posibles similitudes entre las variables. Una vez establecida la relación, se calculó la intensidad utilizando el coeficiente de Rho Spearman para aceptar o rechazar las hipótesis. Este estadístico fue usado, ya que es una medida no paramétrica utilizada cuando las variables son cualitativas ordinales.

Para la redacción y planteamiento de la propuesta de indagación se siguieron los lineamientos incluidos de la séptima edición de las normas Apa, además de las disposiciones especificados en la RVI N° 062-2023-VI-UCV. Pautas de preparación de trabajos que conducen a obtener los grados y títulos de la universidad.

De igual forma se explicó los principios de integridad científica involucrados en el desarrollo de esta investigación, los procedimientos de consentimiento y asentimiento informado, así como otros estándares tomados en cuenta en el código de ética en investigación de la UCV. Se adjuntaron documentos de autorización de la institución para realizar el estudio, así como documentación del asentimiento informado del participante. Sin embargo, para proteger la confidencialidad de los sujetos de cooperación, estos documentos no se harán públicos en el archivo.

De la misma forma, se consideraron las teorías de los escritores, explicando

sus opiniones y dejando su aporte en las referencias, también se tuvo en cuenta su autoría y derechos de propiedad intelectual. Del mismo modo, se utilizó Turnitin para evitar el plagio.

Además, es importante señalar que los datos estudiados, son evidencias auténticas compiladas de los alumnos de la IE, S.M.P. manteniendo la confiabilidad y reserva de la población de estudio.

III.RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

Niveles del liderazgo transformacional

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	7	8,5
	Regular	51	62,2
	Bueno	24	29,3
Total		82	100,0

Según se aprecia el liderazgo transformacional predomina en el nivel regular con un 62.2% seguido del nivel bueno con un 29.3% y solo el 8.5% se encuentran el nivel bajo.

Tabla 2

Niveles de las dimensiones del liderazgo transformacional

Niveles	Consideración Individualizada		Estimulación Intelectual		Motivación e Inspiración		Influencia Idealizada	
	f	%	f	%	F	%	F	%
Bajo	18	21.9	8	9.8	11	13.4	18	21.9
Regular	45	54.9	43	52.4	43	52.4	29	35.4
Bueno	19	23.2	31	37.8	28	34.2	35	42.7
Total	82	100,0	82	100,0	82	100,0	82	100,0

Se muestra los resultados de las dimensiones de LT, consideración individualizada presenta 54.9, % con rango regular, 23.2 % bueno y 21.9% con grado bajo; para la dimensión estimulación intelectual presenta un 52.4% nivel regular, 37.8 % bueno y 9.8 % con un nivel bajo; para motivación e inspiración presenta un 52.4 % con nivel regular, 34.2 % bueno y 13.4 % nivel bajo; y para influencia idealizada predomina 42.7 % bueno, 35.4 % regular y 21.9 bajo.

Tabla 3*Niveles del Desempeño Docente*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	7	8,5
	Regular	57	69,5
	Bueno	18	22,0
	Total	82	100,0

En los hallazgos, se observa que, el desempeño docente obtuvo un porcentaje del 69.5% el cual se encuentra en el nivel regular, 22,0 % calificó bueno y un 8.5% en el nivel malo lo cual indica que no poseen un buen desempeño en su labor docente.

Tabla 4*Niveles de las dimensiones del Desempeño Docente*

Niveles	Personal		Pedagógica		Social	
	f	%	F	%	f	%
Malo	9	11.0	5	6.1	8	9.8
Regular	55	67.1	46	56.1	45	54.9
Bueno	18	21.9	31	37.8	29	35.3
Total	82	100,0	82	100,0	82	100,0

En los hallazgos, se observa que, la dimensión personal presenta 67.1 % en el nivel regular, 21.9 % bueno y 11.0 % con nivel malo; para la dimensión pedagógica presenta un 56.1 % con nivel regular, 37.8 % bueno y 6.1 % con un nivel malo y para la dimensión social presenta un 54.9 % con rango regular, 35.3 % bueno y 9.8 % nivel malo.

Análisis inferencial**Hipótesis general**

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y

desempeño docente.

Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente.

Tabla 5

Correlación entre liderazgo transformacional y desempeño docente

		Liderazgo Transformacional	Desempeño Docente
Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,365**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	82	82
Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,365**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	82	82

Se percibe según deducciones estadísticas, que existe correlación positivabaja entre LT y DD el cual responde a los hallazgos obtenidos en el $Rho = ,365$ y una significancia de ,001 siendo ello mínimo al 0,05. Por eso se objeta la hipótesisnula y se admite la alterna.

Hipótesis específicas

Ho: No existe relación significativa entre las dimensiones del liderazgo transformacional y el desempeño.

Ha: Existe relación significativa entre las dimensiones del liderazgo transformacional y el desempeño docente.

Tabla 6

Correlación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y desempeño docente

		Desempeño Docente	
Rho de Spearman	Consideración Individualizada	r	,316*
		Sig.	,004
		N	82
	Estimulación Intelectual	r	,301*
		Sig.	,003
		N	82
	Motivación e Inspiración	r	,284*
		Sig.	,002
		N	82
	Influencia Idealizada	r	,322*
		Sig.	,003
		N	82

Según se aprecia un Rho Spearman entre 0,284 y 322 entre las dimensiones de LT con el DD, evidenciando una relación positiva baja entre ellas. Por otro lado, el valor de la significancia es menor a 0.05, por lo tanto, existe evidencia significativa para aceptar la conjetura alterna en todas las dimensiones.

IV. DISCUSIÓN

Este trabajo de indagación tuvo como intención identificar la relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente percibido por los estudiantes de una IE, Lima 2024. Los resultados descriptivos reflejan un predominio del nivel regular con un 62.2% para liderazgo transformacional. Esto indica que los estudiantes perciben que los profesores de la IE presentan algunas características del LT, como la influencia idealizada, estimulación intelectual, la motivación inspiracional y la consideración individualizada, pero no en un nivel óptimo. Este hallazgo tiene similitud con Navarrete (2022) quien demostró que perciben un LT en un 49% en el nivel regular lo cual sugiere la necesidad de efectuar acciones para que los directivos puedan desarrollar de manera más consistente este estilo de liderazgo en la institución educativa. Estas derivaciones se pueden vislumbrar a partir de los conceptos de Quiñones et al. (2023), quienes explicaron que el LT implica hacer que el individuo se conciba responsable ante el equipo y crear un vínculo que aumente su motivación y ética. Para esto es necesario que el líder desarrolle cualidades como ser motivador, inspirador y capaz de crear un buen ambiente laboral que impulse a los seguidores a trascender sus intereses personales en favor de los objetivos.

En los hallazgos conseguidos acerca de las dimensiones de LT, se puede observar que la dimensión Influencia Idealizada es la que tiene escaso porcentaje de 35.4% considerando en un nivel bajo, se puede aseverar, que algunos líderes transformacionales no practican una influencia idealizada, lo que representa que no brindan a sus partidarios simpatía, confianza y respeto que proporcionan la base para la adopción de cambios fundamentales y mejoras en la forma en que se desempeñan los alumnos. Para Rojas et al. (2021) los líderes transformacionales median en los empleados ejerciendo influencia, construyendo relaciones basadas en la obediencia, simpatía, confianza y respeto con los seguidores, que proporcionan la base para la adopción de cambios fundamentales y mejoras en la forma en que operan los sujetos y las organizaciones

Además, en la dimensión motivación e inspiración se observa 52.4 % en nivel regular con una repetición de 43 profesores esto demuestra que algunos

maestros muestran una motivación regular. Esto indica que los docentes muestran algunas conductas para motivar e inspirar a los alumnos, pero no de manera consistente. Es necesario que la mayoría de ellos desarrollen más esta dimensión del LT para poder inspirar y motivar consistentemente a los educandos hacia la mejora continua. Estos resultados pueden entenderse mejor desde los conceptos de Moreira (2020) quien asevera que los LT tienen la capacidad de inspirar el cambio deseado en sus equipos, animarlos a resolver problemas organizacionales y actuar como emprendedores. Estos guías son vistos como motivadores de sus equipos de trabajo y reconocidos como modelos a seguir.

Por otro lado, se pudo evidenciar que la dimensión estimulación intelectual es percibida por los estudiantes principalmente en un nivel medio 52.4% con una frecuencia de 43 maestros. Esto indica que los docentes muestran algunas conductas para estimular intelectualmente a los alumnos, pero no de manera consistente. Al estimular intelectualmente a los estudiantes, los profesores pueden lograr que se involucren más activamente en resolver problemas y mejorar continuamente. Al respecto de estas evidencias Bass y Riggio (2006) agregaron que los líderes estimulan a los seguidores, haciéndolos cuestionar sus opiniones animándolos a utilizar su inteligencia para resolver problemas y desafiarse constantemente a encontrar nuevas formas de hacer y actuar.

Por lo tanto, los resultados anteriores validan la perspectiva que mantiene Bass (1985) quien considera al liderazgo como el proceso de promover y motivar a los seguidores para que alcancen su máximo potencial. También enfatiza la trascendencia de la visión, los valores y las habilidades de comunicación de un líder para influir en el desempeño de sus seguidores. Por lo tanto, los profesores tienen la capacidad de crear un buen ambiente escolar que impulse a los estudiantes a trascender sus intereses personales en favor de sus objetivos.

En cuanto a la segunda variable, los hallazgos indican que los estudiantes lo distinguen principalmente en un nivel regular con un 69.5%. Esto sugiere que los docentes presentan un desempeño aceptable en las dimensiones pedagógica, personal y social, pero aún hay aspectos por mejorar. Un 22,0 % de los estudiantes distingue un nivel alto de desempeño docente, un 8.5% lo observa en un nivel bajo. Esto muestra que si bien hay algunos docentes que logran un

buen desempeño, aún hay oportunidades de mejora para que la mayoría de ellos puedan fortalecer su práctica docente. Esto difiere de Rivera (2021) quien demostró en su trabajo que el desempeño docente está en el nivel bueno con 88,02%. Estos resultados se pueden comprobar con los conceptos de Ccoto (2022) quien mencionó que el desempeño del docente debe estar orientado a la preparación de recursos de aprendizaje para que los alumnos puedan formarse de manera significativa y participar activamente en su aprendizaje.

Basándose en los hallazgos conseguidos, en lo que atañe a las dimensiones del desempeño docente se puede estimar que los resultados de la dimensión personal son percibidos por los estudiantes principalmente en un nivel medio 67,1%. Esto indica que los docentes presentan un desempeño aceptable en aspectos como la autoestima, habilidades comunicativas y empatía, pero aún hay margen de mejora. Esto difiere de Rivera (2021) quien demostró en su trabajo que el DD está en el nivel bueno con 80.80% de encuestados. Estos hallazgos nos conllevan a pensar lo citado por Martínez (2020) quien señala que la moral y la actitud profesional a largo plazo de los docentes en su trabajo diario son cruciales, porque fortalece la autoimagen de los maestros y les permite interactuar con los demás. Reflexionar sobre este aspecto significa valorar a los docentes como seres humanos con potencialidades y limitaciones que deben afrontar constantemente los desafíos del crecimiento personal y profesional. Con lo señalado por los autores podemos derivar que es crucial el DD en la formación y dirección de los procesos formativos, lo que sugiere la necesidad de implementar acciones para mejorar estos aspectos en la institución educativa.

Del mismo modo se pudo evidenciar que la dimensión pedagógica se halla en el nivel regular con 56.1 % y una frecuencia de 46 educadores. Esto sugiere que los docentes presentan un desempeño aceptable en aspectos como la planificación, el uso de destrezas didácticas y la valoración de los aprendizajes, pero aún hay margen de mejora. Esto difiere de Rivera (2021) quien halló en su trabajo el promedio más bajo 27,93 % en esta dimensión. Si bien algunos docentes presentan un buen desempeño en la dimensión pedagógica, es necesario que la mayoría de ellos trabajen en este aspecto para poder ofrecer un conocimiento eficaz y que responda a las demandas de los alumnos.

Por otra parte la dimensión social del desempeño docente es percibida por los estudiantes principalmente en un nivel medio 54,9 %. Esto sugiere que los profesores muestran un desempeño aceptable en la comunidad educativa y la aplicación crítica de los conocimientos, pero aún hay margen de mejora. De lo hallado disiente de Rivera (2021) quien demostró en su trabajo el promedio más bajo de 27% en esta dimensión. Al respecto de estas evidencias Escudero (2020), señala que los docentes deben crear espacios para que los alumnos pongan a prueba los conocimientos adquiridos en las lecciones y sean capaces de resolver diversas dificultades de la vida cotidiana, así como hacer del centro educativo un espacio donde todos los estudiantes puedan desarrollar y mejorar sus logros personales a través del aprendizaje significativo. Al respecto de los resultados mostrados anteriormente Fernández (2018), indica que el DD es el conjunto de acciones que un maestro ejecuta en diferentes áreas, incluyendo acciones hacia sí mismo, acciones en el aula, actividades en el ámbito institucional y sociocultural. Por lo tanto los docentes deben fortalecer su desempeño en la dimensión mencionada.

En lo referente a las observaciones inferenciales, el estudio reveló hallazgos significativos sobre las variables de investigación, así como las precepciones de la relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y desempeño docente en una IE de Lima.

La hipótesis general evidencia que existe una relación positiva baja entre las variables de estudio. Esto indica que cuando los profesores ejercen un liderazgo transformacional más efectivo, caracterizado por una mayor estimulación intelectual, consideración individualizada, motivación inspiracional e influencia idealizada, los maestros tienden a presentar un mejor desempeño en las dimensiones pedagógica, personal y social. Estos hallazgos respalda la teoría de Bass (1985) sobre el liderazgo transformacional, la cual sostiene que esta forma de liderazgo tiene un impacto efectivo en el desempeño y motivación de los seguidores. Asimismo, los resultados concuerdan con lo planteado por Conger et al. (1988), quienes argumentan que el liderazgo transformacional implica no solo motivar a los seguidores, sino también empoderarlos para que puedan tomar decisiones y actuar de manera autónoma.

La primera hipótesis específica evidencia que hay una relación positiva baja y reveladora. Esto indica que cuando los líderes brindan apoyo y atención personalizada a los docentes, esto se refleja positivamente en su desempeño. Se puede explicar por el hecho de que al sentirse valorados y apoyados de manera individual, los docentes se sienten más motivados, comprometidos y satisfechos con su trabajo. Cuando los líderes reconocen las necesidades y fortalezas únicas de cada docente y les brindan el apoyo y la orientación adecuada, esto contribuye a mejorar su desempeño en el aula. Estos resultados son coherentes con Calizaya (2022) quien encontró una correlación positiva y significativa, lo cual respalda la relación positiva encontrada en este estudio. Asimismo se alinea con Navarrete (2022) quien concluyó que la consideración individualizada, como dimensión del LT, se relaciona de modo directo y positivo con el DD. Estos hallazgos se pueden explicar con la teoría del liderazgo transformacional de Bass (1985) donde enfatiza la importancia de la consideración individualizada como una de las dimensiones clave de este modo de liderazgo. Según esta teoría, los líderes transformacionales se centran en las necesidades de desarrollo personal de sus seguidores, sirven como mentores y brindan apoyo personal.

Referente a la segunda hipótesis específica, se evidencia que existe una relación positiva baja y significativa. Esta relación indica que cuando los líderes educativos adoptan un enfoque de estimulación Intelectual, desafiando a los docentes a innovar, a cuestionar las suposiciones y a buscar soluciones creativas a los problemas, esto tiene un impacto favorable en su desempeño. Esto se puede explicar por el hecho de que al sentirse estimulados intelectualmente, los docentes se sienten más motivados a mejorar sus prácticas pedagógicas, a buscar nuevas formas de enseñar y a adecuarse a las demandas cambiantes de los discentes. Cuando los líderes fomentan un ambiente que valora la creatividad y el pensamiento crítico, esto contribuye a que los profesores se conciben más involucrados en su quehacer diario. Lo hallado difiere con Amador (2022) quien halló que la estimulación Intelectual está muy relacionada con el desempeño docente. Esta observación se puede percibir desde el concepto de Bass (1985) quien enfatiza a la estimulación Intelectual como una dimensión clave de este estilo de liderazgo. Nos dice que estos guías desafían a sus seguidores a

cuestionar suposiciones, a replantearse problemas y a abordarlos de nuevas formas. Estos estudios respaldan la importancia de la estimulación intelectual por parte de los directivos para mejorar el desempeño de los profesores. Fomentar el ingenio, innovación y el pensamiento crítico en los docentes parece ser un factor clave para potenciar su efectividad en el aula.

Con respecto a la tercera hipótesis específica se evidencian una relación positiva baja y significativa entre la dimensión motivación e inspiración y el desempeño docente. Esto sugiere que cuando los docentes se sienten motivados e inspirados, es probable que esto tenga un impacto positivo en cómo desempeñan sus roles educativos, aunque esta influencia puede no ser extremadamente fuerte y puede estar influenciada por otros factores. Esto implica que cuando los líderes motivan e inspiran a los docentes, esto se muestra en un mejor desempeño. Los hallazgos difieren con Rivera (2021) el cual comprobó una correlación directa fuerte y altamente significativa entre la motivación e inspiración y el DD. También estas evidencias tienen una cierta similitud con el análisis de Navarrete (2022) quien evidenció que LT se relaciona de manera directa y positiva con el desempeño docente. Al respecto Li (2022) cree que los LT tienen la capacidad de inspirar el cambio deseado en sus equipos, animarlos a resolver problemas organizacionales y actuar como emprendedores. Estos guías son vistos como motivadores de sus equipos de trabajo y reconocidos como modelos a seguir. Esto sugiere que fomentar este tipo de liderazgo puede ser fundamental para perfeccionar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en IE.

Finalmente, la cuarta hipótesis muestra que existe una relación positiva baja y significativa entre la dimensión Influencia Idealizada del LT y el DD. Esto indica que está asociado de manera positiva pero modesta con el DD. Además implica que este estilo de liderazgo podría tener un impacto positivo en cómo los docentes realizan su trabajo, aunque otros factores también juegan un papel importante. Esto sugiere que cuando los líderes educativos adoptan un enfoque de influencia idealizada, es decir, cuando son capaces de ser modelos a seguir y generar confianza en los docentes, esto tiene un impacto favorable en su desempeño. Los resultados obtenidos tienen una similitud con el trabajo de Guevara (2022) quien comprobó que el LT se relaciona de manera baja en el DD.

Del mismo modo tiene similitud con el trabajo de Cucho (2023) que demostró que el coeficiente de correlación fue 0,375 con lo cual se halló que existe un bajo vínculo entre las dos variables. Estos hallazgos se pueden explicar con los conceptos de Bass y Avolio (2010) quienes sostienen que los guías profesan una influencia idealizada, lo que significa que ofrecen a sus partidarios un propósito inspirador. De igual forma para Rojas et al. (2021) los líderes transformacionales median en los empleados ejerciendo influencia, construyendo relaciones basadas en la obediencia, simpatía, confianza y respeto con los seguidores, que proporcionan la base para la adopción de cambios fundamentales y mejoras en la forma en que operan los sujetos y las organizaciones.

Considerando todo, se puede afirmar que los datos inferenciales indican la presencia de una relación positiva baja y reveladora entre las variables de estudio percibido por los alumnos. Estos son importante en el ámbito educativo, ya que puede jugar un papel crucial en elevar el desempeño docente al inspirar y motivar a los educadores, desarrollar su potencial y crear un ambiente favorable para el aprendizaje y la enseñanza efectiva. El desempeño docente es esencial porque determina la efectividad de la formación que reciben los discentes, su éxito académico y progreso personal, así como el ambiente escolar y la contribución a la sociedad en su conjunto. Un buen desempeño docente es crucial para el progreso educativo y social.

Es relevante enfatizar que los datos obtenidos pueden utilizarse en la educación local, regional y nacional como un medio para comprender las cuestiones de liderazgo transformacional y el desempeño docente en las escuelas. Además, hace una contribución significativa a la investigación relacionada con las variables de investigación. Desde otra perspectiva, aún queda mucho trabajo por hacer en cuanto a las variables de estudio, ya que el objetivo es mejorar la calidad de la educación, lo que implica analizar los resultados para revelar posibles problemas en TL y DD. Al identificar estas áreas, los maestros pueden establecer metas de mejora y desarrollar estrategias para lograr esas metas, que deben contener estrategias específicas, compromisos y un seguimiento para evaluar el avance y hacer los ajustes necesarios.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se estableció que hay una relación entre las dos variables analizadas con una sig. $0,001 < 0.05$ y un rango de ,365 existiendo una relación positiva baja. Asimismo se encontró que el 62.2 % de participantes consideran en un rango regular el LT y el DD estimó en un rango regular (69,5%).

Segunda: Se estableció que hay una relación en consideración individualizada y DD con Sig. $,004 < 0,05$ y rango de ,316 positiva baja. Además se encontró que este componente según la mayoría se halla en el término regular de 54.9%.

Tercera: Se estableció que hay una relación en estimulación intelectual y DD, con sig. $,006 < 0.05$ y rango de ,301 positiva baja. Asimismo se encontró que este elemento se halla en el término regular de (52.4 %).

Cuarta: Se estableció que hay una relación en motivación e inspiración y DD, con sig. $,010 < 0.05$ y de rango ,284 positiva baja. Además se encontró que este elemento se halla en un rango regular (52.4 %).

Quinta: Se determinó que hay una relación en influencia idealizada y DD, una sig. $,003 < 0.05$ y R de ,322 positivo bajo. Además se encontró que este elemento según la mayoría se halla en un nivel bueno (42.7%).

VI. RECOMENDACIONES

Es importante que un gestor vele por sus docente, por eso la teoría transformacional propuesta por Bass (1985) considera el liderazgo como el proceso de promover y motivar a los seguidores para que alcancen su máximo potencial. Además enfatiza la trascendencia de la visión, los valores y las habilidades de comunicación de un líder para influir en el desempeño de sus seguidores. En ese sentido se hace las siguientes recomendaciones a los directivos de la IE:

Primera: Se recomienda que los gestores de las instituciones educativas agreguen programas de capacitación al trabajo en equipo para mejorar las habilidades de docentes, administradores y estudiantes. Además, se enfoquen en desarrollar habilidades de liderazgo transformacional entre gerentes, docentes y administradores para desarrollar una educación de mayor calidad.

Segunda: Se espera que los directivos tomen en cuenta en desarrollar habilidades de liderazgo transformacional. Ellos deben enfocarse en recibir entrenamiento de liderazgo transformacional en sí mismos, así como en los docentes y personal administrativo. Esto les permitirá motivar e inspirar a los demás para mejorar los resultados y logros educativos.

Tercera: Se exhorta a los directivos crear entornos de aprendizajes inclusivos y respetuosos. Ellos deben promover la creación de entornos de aprendizaje que sean inclusivos y respetuosos, donde los docentes utilicen métodos de enseñanza que de apoyo y retroalimentación individualizada. Esto fomentará el desarrollo de estudiantes reflexivos.

Cuarta: Se propone a los directivos que consideren capacitar a los profesores en el uso de tecnologías: Ellos deben proporcionar capacitación en el uso de nuevas tecnologías y recursos multimedia, así como en estrategias relevantes para el aprendizaje de los alumnos. Esto les permitirá mejorar sus habilidades pedagógicas.

Quinta: Se alienta a los directivos dar oportunidades a los estudiantes para

aplicar sus conocimientos. Ellos deben asegurarse de que los estudiantes tengan oportunidades de aplicar sus conocimientos de manera crítica y reflexiva para resolver problemas de la vida real. Esto convertirá al centro educativo en un espacio donde puedan desarrollar y mejorar sus logros personales a través del aprendizaje significativo.

REFERENCIAS

- Aceituno, C., Silva, R., y Cruz, R. (2020). *Mitos y realidades de la investigación científica* (1ra ed.). Cusco, Perú
- Aguirre, I., Gamarra, A., Lira, A., & Carcausto, W. (2021). La formación continua de los docentes de educación básica infantil en américa latina: *una revisión sistemática*. *Investigación Valdizana*, 15(2), 101–111. <https://doi.org/10.33554/riv.15.2.890>
- Amador, A. (2023). *Liderazgo transformacional y desempeño docente de una institución educativa de la ciudad de, Guayaquil, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106115>
- Amador, M. (2022). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en las instituciones educativas públicas, del distrito de Santiago de Cao, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/112637>
- Amjad, N., Gu, A., Saira, J., & Muhammad, F.K. (2022) an Empirical Research on Transformational Leadership, Psychological Empowerment and Student Motivation in Chinese Universities-2020 Year. *Global Journal of Political Science and Administration*, 10(3), 55-75. <https://doi.org/10.37745/gjpsa.2013vo10n35575>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis Guía para la elaboración* (1ra ed.). Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica* (1raed.). Enfoques consulting: Perú.
- Arias, J. y Covinos, M. (2020). *Metodología y diseño de investigación* (1raed.). Enfoques Consulting. Perú.
- Ávalos, B. (2021). La profesión docente: temas y discusiones en la literatura internacional. *Revista Española de Pedagogía*, 79(279), 223-240. <https://doi.org/10.22550/REP79-2-2021-02>
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *Leadership Quarterly*, 16(3), 315-338.

- Avolio, B. y Bass, B. (1999). Re-examining the components of transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 420-432.
- Bass, B. y Avolio, B. (2000). MLQ: Multifactor leadership questionnaire. Mind Garden.
- Bass, B. y Avolio, B. (2006). Manual for the multifactor leadership questionnaire. *Consulting Psychologist Press*. Palo Alto, California, Estados Unidos.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press.
- Bass, B. y Avolio, (2010) Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9-32. <https://doi.org/10.1080/135943299398410>
- Bermeo, H. (2022). *Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/35359>
- Burns, J. (1978). *Leadership*. New York. Harper & Row.
- Calizaya, A. (2022) *Incidencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente del nivel primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022*. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/16746>
- Campos, R. (2021). El Desempeño docente: Bases Teóricas que fundamentan los Elementos Para su Evaluación. *Revista Diálogo Interdisciplinario sobre Educación-REDISED*. 3(2).126-137. <https://orcid.org/0000-0003-0420-8485>
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación*. Primera Edición. Editorial San Marcos. Lima Perú.
- Ccoto, T. (2022). Desempeño docente en la calidad educativa. Horizonte. <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/1017/1914#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20docente%20es%20considerado,de%20aprendizaje%20de%20los%20estudiantes>.
- Conger, J. & Kanungo, R. N. (1988). *Charismatic Leadership: The Elusive Factor in Organizational Effectiveness*. Jossey-Bass.

- Conger, J. y Riggio, R. (2007). *The practice of leadership*. Developing the next generation of leaders. Jossey-Bass, Inc. Publishers. EEUU
- Cucho, E. (2023). *Liderazgo transformacional y el desempeño docente en una institución pública del distrito de Pullo*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/126129>
- Davies, B., Bristow, H., Beech, N., & Manley, K. (2021). Transformational and transactional leadership in schools: A systematic review. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(4), 653-673. <https://doi.org/10.1177/1741143220959307>
- Díaz, F. (2010). *Modelo para autoevaluar la práctica docente dirigido a maestros de infantil y primaria*. Madrid, España: Wolters Kluwer.
- Escudero, J. (2022). El desarrollo profesional de los docentes: políticas, programas e iniciativas de formación. *Revista Española de Pedagogía*, 80(280), 123-145. <https://doi.org/10.22550/REP80-1-2022-01>
- Farahnak, L.; Ehrhart, M.; Torres, E. & Aarons, G. (2020). The influence of transformational leadership and leader attitudes on subordinate attitudes and implementation success. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(1), 98–111. doi: <https://doi.org/10.1177/1548051818824529>
- Fernández (2018). Calificaciones de enseñanza de los estudiantes: usos y usos indebidos. En P.Selde.
- Fierro, C. Fortoul, B. y Rosas, L. (1999). *Transformando la práctica docente, una propuesta basada en la investigación-acción*. Ciudad de México: Paidós.
- Guevara, J. (2022). *Liderazgo transformacional en el desempeño docente de la básica superior de la institución educativa fiscal amazonas*. [Tesis de maestría, Universidad Indoamérica]. <http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/2765/1/GUEVARA%20FUENTES%20JOSELITO%20PATRICIO.pdf>

- Hernández, H. (2023). Liderazgo transformacional y desempeño organizacional en una Unidad de Gestión Educativa Local-Perú. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 3(1), 7-76. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.02.001>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta*. Mc Graw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. <https://www.buscalibre.pe/libro-metodologia-de-la-investigacion/9781456260965/p/50315155>
- Hurtado de B, J. (2010). *Líneas de investigación y gerencia del conocimiento: Premisas de la cultura de investigación*. Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad, 2(2). 83-94.
- Informe mundial sobre el personal docente Afrontar la escasez de docentes, publicado en 2023 por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 7, place de Fontenoy, 75352 París 07 SP, Francia© UNESCO 2023 <http://www.unesco.org/es/teachers>
- Kotter, J. (2007). *Liderar el cambio: por qué fracasan los esfuerzos de transformación*. Harvard Business Review. 85(1). 83-90.
- León, A. (2023). *Liderazgo transformacional y desempeño docente de una institución educativa de la ciudad de, Guayaquil, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106115>
- Li, Y. (2022). A Review of Empirical Research on Transformational School Leadership in China (2010–2019). *ECNU Review of Education*, 5(1), 156–184. <https://doi.org/10.1177/2096531120942242>
- Lleixà, T., Bozu, Z. y Aneas, A. (eds.) (2020). *Educación 2020-2022. Retos, tendencias y compromisos*. Barcelona: IRE-UB
- Luna, J. (2023). Liderazgo Transformacional en Escuelas y Colegios de Colombia. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 6646-6665. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.8255
- Martínez, S. & Lavín, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. Congreso Nacional de Investigación Educativa - COMIE, San Luis de Potosí.

- Mindegua, C., Fernández-Berrocal, P., & Extremera, N. (2021). Emotional intelligence and transformational leadership in educational contexts: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 12, 643450. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.643450>
- Mineduc.(2022). Ministerio de educación. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2022/05/ManualOperativo-Proyecto-PARECF.pdf>.
- Ministerio de Educación del Perú (2016). Marco de buen desempeño del directivo. Directivos construyendo la escuela. Lima: MED. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Ministerio de Educación del Perú (2022). <https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3280180-marco-del-buen-desempeno-docente>.
- Mohamed, H., Martel, P., Huayta, T., Rojas, R., & Arias, L. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente: Fundamentos, modelos e instrumentos*. Cooperativa Editorial Magisterio.
- Moreira, J. (2020). Liderazgo transformacional pedagógico: *Un enfoque para transformar y orientar el cambio en la educación*. Editorial Académica Española.
- Navarrete, S. (2022). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en una institución educativa, Lima, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/97265>
- Nelly, N., Prabowo, H., Bandur, A. and Elidjen, E. (2024), "The mediating role of competency in the effect of transformational leadership on lecturer performance", *International Journal of Educational Management*, Vol. 38 No. 2, pp. 333-354. <https://doi.org/10.1108/IJEM-06-2023-0275>
- Onofre, J. (2023). *Programa de liderazgo transformacional para mejorar la gestión administrativa en directivos de una institución educativa Babahoyo, 2023*.

[Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/120147>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE](2021).
Avanzando hacia una mejor educación en el Perú.
<https://www.oecd.org/dev/Avanzando-hacia-una-mejor-educacion-en-Peru.pdf>

Parra, M., Rocha, G., & Durán, S. (2021). *Liderazgo como prospectiva del clima organizacional*. *Revista De Ciencias Sociales*, 27(2), 217-227.
<https://doi.org/10.31876/racs.v27i2.35908>

Peñaloza, W. (1974). *Teoría humanista del desempeño docente*. Lima: Editorial Universo.

Pokhrel, M. (2022). Leadership Theory of Human Relationship and its Educational Implication. *Journal of TESOL*, 3(1), 31–40.
<https://doi.org/10.3126/JTESOL.V3I1.51767>

Proaño, A. (2022). *Modelo de Liderazgo Transformacional Directivo para Fortalecer el Desempeño Docente en una U. E. P. de Guayaquil-Ecuador*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95308>

Quiñones L., y Espíritu F. (2023). Una revisión de la investigación empírica sobre liderazgo transformacional en universitarios (2014-2023). *Propósitos Y Representaciones*, 11(3), e1871.
<https://doi.org/10.20511/pyr2023.v11n3.1871>

Reid, I.- Martínez, L. (2013). *Confiabilidad en la medición*. *Investigación en educación médica*, 2(6), 107-111.

Riggio, R. - Lee, J. (2007). Emotional and Interpersonal Competencies and leader development. *Human Resources Management Review*, 17(4). 418-426

Rivera, M. (2021). *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*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú].
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1275>

- Rodríguez, A. (2023). El Estilo de Liderazgo Transformacional de los Docentes del Área de Ciencias Básicas del Programa Educativo de Ingeniería Industrial del TecNM/ITSLP y su Relación con el Desempeño Académico de los Estudiantes. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6), 5391-5410. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9088
- Rojas, L., Díaz C., Vergara, J., & Fuentes M. (2020). Liderazgo transformacional y su relación con la gestión escolar. *Revista Electrónica Educare*, 24(1), 1-17. <https://doi.org/10.15359/ree.24-1.12>
- Rojas, O. Vivas, A. Mota, K. & Quiñonez, J. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación* (28). <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Rovira, I. (2020) *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente*. [Tesis de postgrado, Universidad de Guayaquil]. <http://doi:http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/50586>
- Sánchez, J y Reyes, L (2017) *Metodología y diseños de la investigación científica*. Lima: Business Suport Aneth SRL
- Sigüenza, R. (2021). El Desempeño docente: Bases Teóricas que Fundamentan los Elementos Para su Evaluación. Universidad de El Salvador. [File:///C:/Users/USUARIO/Downloads/revista-redised-2021-vol-3-nmero-02-2021- art-11%20\(3\).pdf](File:///C:/Users/USUARIO/Downloads/revista-redised-2021-vol-3-nmero-02-2021- art-11%20(3).pdf)
- Tenorio, C. (2021). La educación del silencio: una aproximación al análisis de las políticas educativas en el Perú y el resultado de su implementación en la educación de los (as) estudiantes con discapacidad auditiva de una institución de educación básica regular de Lima Metropolitana. [Tesis doctoral, Universidad Antonio Ruiz de Montoya]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3110698>
- Toledo, A. (2020). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente. *Revista Compás Empresarial*, 11(30),76–99. <https://doi.org/10.52428/20758960.v10i30.123>

- Torcatt, T. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI (E-2), 42-53. <https://doi.org/10.31876/racs.v26i0.34112>
- UNESCO. (2018)¿Qué determina el buen desempeño de un docente? <https://es.unesco.org/news/que-determina-buen-desempeno-docente>.
- Vigotsky, L. (1978). El desarrollo de los procesos psicológicos superiores. Grijalbo.
- Yábar Sal, R. (2022).*Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Institución Educativa de Nuestra Señora de Guadalupe, Lima*. [Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres]. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/11878>.
- Zaman, R., Arslan, A., Malik, R., & Arshad, Z. (2020). Transformational leadership and employee's morale: Mediating role of psychological empowerment. *Business, Management and Economics Engineering*, 18(1), 149-166. <https://doi.org/10.3846/bmee.2020.11847>

ANEXOS

Anexo 01: Tabla de operacionalización de variables Matriz de operacionalización: Variable liderazgo transformacional

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo transformacional	Según, Bass (1985), considera que el liderazgo como el proceso de promover y motivar a los seguidores para que alcancen su máximo potencial. Esta teoría enfatiza la trascendencia de la visión, los valores y las habilidades de comunicación de un líder para influir en el desempeño de sus seguidores.	En cuanto a las dimensiones de liderazgo transformacional,	Consideración individualizada	1. Interés por sus necesidades 2. Comunicación efectiva 3. Atención personalizada 4. Desarrollo individual	Escala tipo Likert Casi nunca (1) Nunca (2) A veces (3)
		Bass y Avolio (2006) indican las siguientes: consideración individual, estimulación intelectual, motivación/inspiración e influencia idealizada.	Estimulación intelectual	5. Resolución creativa de problemas 6. Innovación 7. Aprendizaje continuo 8. Pensamiento crítico	Casi siempre (4) Siempre (5)
			Motivación e inspiración	9. Motivación 10. Optimismo y entusiasmo 11. Visión inspiradora	
			Influencia Idealizada	12. Propósito 13. Percepción de confianza y respeto 14. Simpatía	

Matriz de operacionalización: Variable desempeño docente

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño docente	Minedu (2016), define al desempeño docente como un conjunto de tareas o actividades que pueden demostrarse en el aula y en otros contextos mediante la enseñanza aprendizaje en las instituciones. Además, describe al maestro como un profesional de la educación que proporciona un servicio público dirigido a avalar una instrucción de calidad, equidad y pertinencia para los discentes y la comunidad.	Fierro et al. (1999), indican que las dimensiones del desempeño docente son las siguientes: personal, pedagógica y social.	Dimensión personal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Autoconocimiento 2. Desarrollo emocional 3. Compromiso ético 4. Crecimiento personal 	Escala tipo Likert Casi nunca (1) Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Dimensión pedagógica	<ol style="list-style-type: none"> 5. Orientación del aprendizaje 6. Fomento de la autonomía 7. Clima de convivencia 8. Estímulo al pensamiento crítico 	
			Dimensión social	<ol style="list-style-type: none"> 9. Adaptación cultural 10. Contextualización del aprendizaje 11. Fomento de habilidades sociales 	

Anexo 02: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE LIDERAZGO

TRANSFORMACIONAL

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

VARIABLE I: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL		1	2	3	4	5
		N	CN	AV	CS	S
D1	INFLUENCIA IDEALIZADA					
1	Los docentes expresan valores y principios a los estudiantes.					
2	Los maestros transmiten confianza generando un grupo interrelacionado que comparten las mismas ideas					
3	Los docentes poseen predisposición y buen ánimo en las diversas actividades de la institución					
4	Los docentes son empáticos en las diversas situaciones o sucesos que se desarrollan en la institución.					
5	Los docentes poseen una actitud inspiradora, tanto como guía y motivador frente al trabajo en la institución					
6	Los docentes y directivos difunden respeto entre los miembros de la comunidad.					
D2	MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL					
8	Los docentes promueven la comunicación activa entre los miembros del proceso educativo.					
9	Mantienen la calma ante situaciones difíciles, fomentando el dialogo y comunicación					
10	Los docentes enfatizan constantemente la importancia de tener el sentido del deber					
11	Los docentes y directivos muestran predisposición y entusiasmo por las metas a lograr					

12	Trabajan activamente en diversas actividades institucionales interesados en el bien del grupo					
13	Se esfuerzan por comprender las posibles motivaciones y sentimientos de los demás					
14	Los docentes difunden un sentido de identidad con IE					
15	Se promueve la reflexión en base a situaciones problema en la IE					
D3	ESTIMULACIÓN INTELECTUAL					
16	Los docentes identifican y valoran las experiencias y diversidad de saberes					
17	Los docentes comprenden experiencias y situaciones de la vida cotidiana para convertirlas en experiencias de aprendizaje					
18	Los docentes fomentan las soluciones de problemas para generar nuevas ideas					
20	Los docentes proponen una postura crítica y reflexiva ante diversas situaciones cotidianas					
21	Los docentes sugieren nuevas formas de trabajo					
22	Se encuentran dispuesto a cambios innovadores a favor de la institución					
23	Los docentes fomentan el asumir los retos sin temor al fracaso					
D4	CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA					
24	Los docentes dedican tiempo a enseñar y orientar las actividades					
25	Los docentes priorizan las necesidades de cada estudiante.					
26	Los docentes ayudan a mejorar, potencializar, las capacidades y habilidades de los alumnos.					

**CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE DESEMPEÑO
DOCENTE**

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

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE		1	2	3	4	5
		N	CN	AV	CS	S
D1	PERSONAL					
1	El docente demuestra disposición de servicio y empatía en las relaciones con los estudiantes y colegas					
2	Anima a los estudiantes a tener altas expectativas de logro, manteniéndolas a lo largo del curso					
3	Utiliza herramientas digitales para la creación de nuevos conocimientos					
4	Se preocupa en generar un clima de trabajo positivo y de confianza que genere la participación de los estudiantes					
5	Promueve ambiente motivador para expresar puntos de vista discrepantes o no por distintos medios entre ellos los digitales, como son los foros y encuentros en red					
6	Toma en cuenta el bien común del grupo de trabajo al momento de desempeñar sus labores a favor de la IE					
D2	PEDAGÓGICA					
7	Establece relaciones de empatía con los estudiantes					
8	Expresa sus opiniones y sentimientos sin agredir a otro.					
9	Se preocupa en aclarar sus reacciones y opiniones para evitar interpretaciones equívocas					
10	Reacciona positivamente ante la crítica constructiva					
11	Los docentes utilizan estrategias interactivas					
12	Los docentes hacen observaciones en los trabajos que se entrega					
D3	SOCIAL					
13	El docente fomenta el trabajo colaborativo reconociendo mi aporte.					

14	Propone actividades que generen procesos interactivos y uso de medios diversos entre los estudiantes					
15	Utiliza actividades de trabajo colaborativo que generen oportunidades de uso de todos los medios de apoyo entre ellos los digitales					

Anexo 03: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

CARTA DE PRESENTACION

Señor: Mg. OMAR RAÚL LLANOS VALVERDE.

Presenta

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, haber de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A4, requiero validar los Instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi Investigación y con la sustentaré mis competencias Investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de Investigación.

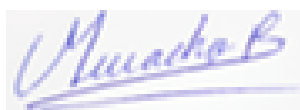
El nombre de mi Variable es "*Liderazgo transformacional y desempeño docente percibido por los estudiantes de una institución educativa, Lima 2024*" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los Instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o Investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos 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.



MARIELA RO SELA MENACHO REYES
D.N.I 32243195

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

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 percibido por los estudiantes de una Institución educativa, Lima 2024"*

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser 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 está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Sacoban y Cuervo (2005).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE: *Desempeño docente*

Definición de la variable: Según, Montenegro (2003), indica que es el conjunto de tareas que un maestro efectúa en diferentes áreas, incluyendo acciones hacia sí mismo, acciones en el aula, actividades en el espacio institucional y en el ámbito sociocultural. Estas actividades están diseñadas para cumplir con las tareas de aprendizaje de los estudiantes y están influenciadas por factores específicos del maestro, los estudiantes y el contexto sociocultural a través de la acción reflexiva. Destaca que el área de intervención que tiene mayor impacto es el que se desarrolla en el aula, porque está directamente relacionada con el aprendizaje de los estudiantes.



Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión personal	Autoconocimiento	1. Tus maestros hablan sobre sus fortalezas y debilidades como personas.	1	1	1	1	
		2. Notas que tus maestros tienen metas y planes personales más allá de la enseñanza.	1	1	1	1	
	Desarrollo emocional	3. Tus maestros te entienden cuando te sientes mal.	1	1	1	1	
		4. Tus maestros mantienen la calma cuando surgen problemas en clase.	1	1	1	1	
	Compromiso ético	5. Tus maestros son honestos y confiables en su trato contigo y tus compañeros.	1	1	1	1	
		6. Tus maestros cumplen con sus responsabilidades y promesas.	1	1	1	1	
	Crecimiento personal	7. Notas que tus maestros están mejorando continuamente en su labor docente.	1	1	1	1	
		8. Tus maestros te animan a crecer y desarrollarte como persona.	1	1	1	1	

Dimensión pedagógica	Orientación del aprendizaje	9. Sientes que tus maestros te guían de manera clara en el proceso de aprendizaje.	1	1	1	1	
		10. Notas que tus maestros te ayudan a comprender los temas de forma individualizada durante las clases.	1	1	1	1	
	Fomento de la autonomía	11. Crees que tus maestros te brindan la libertad para explorar y moldear tu propio aprendizaje.	1	1	1	1	
		12. Sientes que tus maestros te animan a tomar decisiones y ser responsable de tu proceso de aprendizaje.	1	1	1	1	
	Clima de convivencia:	13. Consideras que en tus clases se fomenta el respeto y la colaboración entre tus compañeros.	1	1	1	1	
		14. Crees que tus maestros promueven un ambiente donde todos se sienten escuchados y valorados.	1	1	1	1	
	Estímulo al pensamiento crítico	15. Notas que tus maestros te desafían a pensar de manera profunda y cuestionar diferentes perspectivas.	1	1	1	1	
		16. Sientes que en las clases tus maestros fomentan la reflexión y el análisis crítico sobre los temas tratados.	1	1	1	1	
Dimensión social	Adaptación cultural	17. Tus maestros muestran respeto y valoración por las diferentes culturas presentes en el aula.	1	1	1	1	
		18. Notas que tus maestros adaptan sus clases para que todos los estudiantes puedan participar y aprender, independientemente de su origen cultural.	1	1	1	1	
	Contextualización del aprendizaje	19. Tus maestros relacionan los temas de clase con situaciones y problemas de la vida real que enfrentas en tu entorno social.	1	1	1	1	
		20. Tus maestros usan estrategias efectivas para contextualizar el aprendizaje y brindar un contexto realista y significativo.	1	1	1	1	
	Fomento de habilidades sociales	21. Tus maestros promueven el trabajo en equipo, la colaboración y la resolución conjunta de problemas en clase.	1	1	1	1	
		22. Notas que tus maestros fomentan el desarrollo de habilidades como la empatía, la comunicación asertiva y la resolución pacífica de conflictos.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Encuesta
Objetivo del instrumento	Medir la satisfacción de los estudiantes con el desempeño del maestro.
Nombres y apellidos del experto	OMAR RAÚL LLANOS VANVERDE.
Documento de identidad	N° 10579011
Años de experiencia en el área	34
Máximo Grado Académico	Magister en Administración Educativa
Nacionalidad	Peruana
Institución	N°2074 "Virgen Peregrina Del Rosario"
Cargo	Docente
Número telefónico	945 688 381
Firma	
Fecha	27 de mayo del 2024

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. OMAR RAÚL LLANOS VALVERDE.

Presenta

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 LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A4, requiero validar los Instrumentos con los cuales se recogerá la Información necesaria para poder desarrollar mi Investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de Investigación.

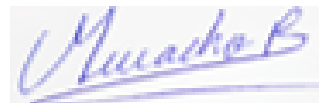
El nombre de mi Variable es *"Liderazgo transformacional y desempeño docente percibido por los estudiantes de una Institución educativa, Lima 2024"* y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los Instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o Investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos 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.



MARIELA ROSELA MENAVCHO REYES
D.N.I 32943195

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCION: 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 percibido por los estudiantes de una institución educativa, Lima 2024"*

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser 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 está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta 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: Bass (1985), considera al liderazgo transformacional como el proceso de promover y motivar a los seguidores para que alcancen su máximo potencial. Esta teoría enfatiza la trascendencia de la visión, los valores y las habilidades de comunicación de un líder para influir en el desempeño de sus seguidores.



Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Consideración individualizada	Interés por sus necesidades	1. Los docentes conocen tus fortalezas, debilidades y aspiraciones.	1	1	1	1	
		2. Los docentes hacen seguimiento de tus errores y te ayudan a resolverlos	1	1	1	1	
	Comunicación efectiva	3. Los docentes mantienen conversaciones regulares para entender tus necesidades individuales.	1	1	1	1	
	Atención personalizada	4. Los docentes te escuchan con atención y te dan retroalimentación útil.	1	1	1	1	
		5. Los docentes te dedican tiempo para atenderte y ayudarte según tus necesidades.	1	1	1	1	
	Desarrollo individual	6. Los docentes identifican y fomentan tus talentos.	1	1	1	1	
Estimulación intelectual	Resolución creativa de problemas	7. Los docentes te estimulan a utilizar tu inteligencia para resolver problemas de manera creativa.	1	1	1	1	
	Innovación	8. Los docentes te presentan retos o estrategias para innovar en algún proyecto.	1	1	1	1	
	Aprendizaje continuo	9. Los docentes te motivan a estar en constante aprendizaje y desarrollo intelectual.	1	1	1	1	

		10. Los docentes te inspiran a seguir aprendiendo y a mejorar constantemente.	1	1	1	1	
	Pensamiento crítico	11. Los docentes te desafían a pensar críticamente sobre tu trabajo.	1	1	1	1	
		12. Los docentes te animan a cuestionar y repensar la forma en que se hacen las cosas.	1	1	1	1	
Motivación e inspiración	Motivación	13. Los docentes incrementan mi esfuerzo y motivación durante el estudio.	1	1	1	1	
		14. Los docentes te motivan e incentivan con el desarrollo de metodologías activas.	1	1	1	1	
	Optimismo y entusiasmo	15. Los docentes inspiran un ambiente de entusiasmo y optimismo entre los miembros del equipo.	1	1	1	1	
		16. Los docentes tienden a hablar con entusiasmo sobre las metas a lograr.	1	1	1	1	
	Visión inspiradora	17. Los docentes nos comunican una visión clara y motivadora para nuestro futuro.	1	1	1	1	
		18. Los docentes nos inspiran a trabajar hacia objetivos comunes y trascendentes.	1	1	1	1	
Influencia Idealizada	Propósito	19. Los docentes te guían para lograr tus objetivos o metas.	1	1	1	1	
	Percepción de confianza y respeto	20. Los docentes te dan la confianza al momento de comunicar tus inquietudes.	1	1	1	1	
		21. Los docentes facilitan una buena relación de respeto entre todos, logrando así un clima agradable.	1	1	1	1	
	Simpatía	22. Los docentes son capaces de fomentar la participación de manera carismática para generar resultados en la institución.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Encuesta
Objetivo del instrumento	Medir y evaluar el liderazgo transformacional, para comprender su impacto en el desempeño docente.
Nombres y apellidos del experto	Omar Raúl Llanos Valverde
Documento de identidad	N° 10579011
Años de experiencia en el área	34
Máximo Grado Académico	Magister en Administración Educativa
Nacionalidad	Peruana
Institución	N° 2074 "Virgen Peregrina del Rosario"
Cargo	Docente
Número telefónico	N° 945 688 381
Firma	
Fecha	27 de mayo del 2024

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Julio César Solls Castillo

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 LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es *"Liderazgo transformacional y desempeño docente percibido por los estudiantes de una institución educativa, Lima 2024"* y 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 hacemos 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.



MARIELA RO SELA MENACHO REYES
D.N.I 32943195

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

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 percibido por los estudiantes de una institución educativa, Lima 2024"*

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser 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 está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta 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: Según, Montenegro (2003), indica que es el conjunto de tareas que un maestro efectúa en diferentes áreas, incluyendo acciones hacia sí mismo, acciones en el aula, actividades en el espacio institucional y en el ámbito sociocultural. Estas actividades están diseñadas para cumplir con las tareas de aprendizaje de los estudiantes y están influenciadas por factores específicos del maestro, los estudiantes y el contexto sociocultural a través de la acción reflexiva. Destaca que el área de intervención que tiene mayor impacto es el que se desarrolla en el aula, porque está directamente relacionada con el aprendizaje de los estudiantes.



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
Dimensión personal	Autoconocimiento	1. Tus maestros hablan sobre sus fortalezas y debilidades como personas.	1	1	1	1	
		2. Notas que tus maestros tienen metas y planes personales más allá de la enseñanza.	1	1	1	1	
	Desarrollo emocional	3. Tus maestros te entienden cuando te sientes mal.	1	1	1	1	
		4. Tus maestros mantienen la calma cuando surgen problemas en clase.	1	1	1	1	
	Compromiso ético	5. Tus maestros son honestos y confiables en su trato contigo y tus compañeros.	1	1	1	1	
		6. Tus maestros cumplen con sus responsabilidades y problemas .	1	1	1	1	
	Crecimiento personal	7. Notas que tus maestros están mejorando continuamente en su labor docente.	1	1	1	1	
		8. Tus maestros te animan a crecer y desarrollarte como persona.	1	1	1	1	





Dimensión pedagógica	Orientación del aprendizaje	9. Sientes que tus maestros te guían de manera clara en el proceso de aprendizaje.	1	1	1	1	
		10. Notas que tus maestros te ayudan a comprender los temas de forma individualizada durante las clases.	1	1	1	1	
	Fomento de la autonomía	11. Crees que tus maestros te brindan la libertad para explorar y moldear tu propio aprendizaje.	1	1	1	1	
		12. Sientes que tus maestros te animan a tomar decisiones y ser responsable de tu proceso de aprendizaje.	1	1	1	1	
	Clima de convivencia:	13. Consideras que en tus clases se fomenta el respeto y la colaboración entre tus compañeros.	1	1	1	1	
		14. Crees que tus maestros promueven un ambiente donde todos se sientan escuchados y valorados.	1	1	1	1	
	Estímulo al pensamiento crítico	15. Notas que tus maestros te desafían a pensar de manera profunda y cuestionar diferentes perspectivas.	1	1	1	1	
		16. Sientes que en las clases tus maestros fomentan la reflexión y el análisis crítico sobre los temas tratados.	1	1	1	1	
Dimensión social	Adaptación cultural	17. Tus maestros muestran respeto y valoración por las diferentes culturas presentes en el aula.	1	1	1	1	
		18. Notas que tus maestros adaptan sus clases para que todos los estudiantes puedan participar y aprender, independientemente de su origen cultural.	1	1	1	1	
	Contextualización del aprendizaje	19. Tus maestros relacionan los temas de clase con situaciones y problemas de la vida real que enfrentas en tu entorno social.	1	1	1	1	
		20. Tus maestros usan estrategias efectivas para contextualizar el aprendizaje y brindar un contexto realista y significativo.	1	1	1	1	
	Fomento de habilidades sociales	21. Tus maestros promueven el trabajo en equipo, la colaboración y la resolución conjunta de problemas en clase.	1	1	1	1	
		22. Notas que tus maestros fomentan el desarrollo de habilidades como la empatía, la comunicación asertiva y la resolución pacífica de conflictos.	1	1	1	1	



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Encuesta
Objetivo del instrumento	Medir la satisfacción de los estudiantes con el desempeño del maestro.
Nombres y apellidos del experto	Julio César Solís Castillo
Documento de identidad	15451642
Años de experiencia en el área	24 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Continental
Cargo	Docente Posgrado
Número telefónico	993807756
Firma	
Fecha	24 de mayo del 2024

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Julio César Solís Castillo

Presenta

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 LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.


El nombre de mi Variable es "*Liderazgo transformacional y desempeño docente percibido por los estudiantes de una institución educativa, Lima 2024*" y 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 hacemos 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,



.....
MARIELA RO SELA MENAVCHO REYES
D.N.I 32943195

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

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 percibido por los estudiantes de una institución educativa, Lima 2024"*

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser 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 está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta 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: Bass (1985), considera al liderazgo transformacional como el proceso de promover y motivar a los seguidores para que alcancen su máximo potencial. Esta teoría enfatiza la trascendencia de la visión, los valores y las habilidades de comunicación de un líder para influir en el desempeño de sus seguidores.



Dimensiones	Indicadores	Items	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
Consideración individualizada	Interés por sus necesidades	1. Los docentes conocen tus fortalezas, debilidades y aspiraciones.	1	1	1	1	
		2. Los docentes hacen seguimiento de mis errores y me ayuda a resolverlos	1	1	1	1	
	Comunicación efectiva	3. Los docentes mantienen conversaciones regulares para entender tus necesidades individuales.	1	1	1	1	
	Atención personalizada	4. Los docentes te escuchan con atención y te dan <u>retroalimentación</u> útil.	1	1	1	1	
		5. Los docentes te dedican tiempo para atenderte y ayudarte <u>según</u> tus necesidades.	1	1	1	1	
	Desarrollo individual	6. Los docentes identifican y fomentan tus talentos.	1	1	1	1	
Estimulación intelectual	Resolución creativa de problemas	7. Los docentes te estimulan a utilizar tu inteligencia para resolver problemas de manera creativa.	1	1	1	1	
	Innovación	8. Los docentes te presentan retos o estrategias para innovar en algún proyecto.	1	1	1	1	
	Aprendizaje continuo	9. Los docentes te motivan a estar en constante aprendizaje y desarrollo intelectual.	1	1	1	1	





		10. Los docentes te inspiran a seguir aprendiendo y a mejorar <u>constantemente</u> .	1	1	1	1	
	Pensamiento crítico	11. Los docentes te desafían a pensar críticamente sobre tu trabajo.	1	1	1	1	
		12. Los docentes te animan a cuestionar y repensar la forma en que se hacen las cosas.	1	1	1	1	
Motivación e inspiración	Motivación	13. Los docentes incrementan mi esfuerzo y motivación durante el estudio.	1	1	1	1	
		14. Los docentes me motivan e incentivan con el desarrollo de metodologías activas.	1	1	1	1	
	Optimismo y entusiasmo	15. Los docentes inspiran un ambiente de entusiasmo y optimismo entre los miembros del equipo.	1	1	1	1	
		16. Los docentes tienden a hablar con entusiasmo sobre las metas a lograr.	1	1	1	1	
	Visión inspiradora	17. Los docentes nos comunican una visión clara y motivadora para nuestro futuro.	1	1	1	1	
		18. Los docentes nos inspiran a trabajar hacia objetivos comunes y trascendentes.	1	1	1	1	
Influencia idealizada	Propósito	19. Los docentes te guían para lograr tus objetivos o metas.	1	1	1	1	
	Percepción de confianza y respeto	20. Los docentes te dan la confianza al momento de comunicar tus inquietudes.	1	1	1	1	
		21. Los docentes facilitan una buena relación de respeto entre todos, logrando así un clima agradable	1	1	1	1	
	Simpatía	22. Los docentes son capaces de fomentar la participación de manera carismática para generar resultados en la institución.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Encuesta
Objetivo del instrumento	Medir y evaluar el liderazgo transformacional, para comprender su impacto en el desempeño docente.
Nombres y apellidos del experto	Julio César Solís Castillo
Documento de identidad	15451642
Años de experiencia en el área	24 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Continental
Cargo	Docente de Posgrado
Número telefónico	993807756
Firma	
Fecha	24 de mayo del 2024

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Hugo María Reyes Argüelles

Presenta

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 LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de Investigación.


El nombre de mi Variable es *"Liderazgo transformacional y desempeño docente percibido por los estudiantes de una institución educativa, Lima 2024"* y 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 hacemos 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.



MARIELA ROSELA MENAVCHO REYES
D.N.I 32943195

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

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 percibido por los estudiantes de una institución educativa, Lima 2024**"

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser 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 está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta 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: Bass (1985), considera al liderazgo transformacional como el proceso de promover y motivar a los seguidores para que alcancen su máximo potencial. Esta teoría enfatiza la trascendencia de la visión, los valores y las habilidades de comunicación de un líder para influir en el desempeño de sus seguidores.

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
Consideración individualizada	Interés por sus necesidades	1. Los docentes conocen tus fortalezas, debilidades y aspiraciones.	4	4	4	4	
		2. Los docentes hacen seguimiento de tus errores y te ayudan a resolverlos	4	4	4	4	
	Comunicación efectiva	3. Los docentes mantienen conversaciones regulares para entender tus necesidades individuales.	3	4	4	4	
	Atención personalizada	4. Los docentes te escuchan con atención y te dan retroalimentación útil.	3	4	4	4	
		5. Los docentes te dedican tiempo para atenderte y ayudarte según tus necesidades.	4	4	4	4	
	Desarrollo individual	6. Los docentes identifican y fomentan tus talentos.	4	4	4	4	
Estimulación intelectual	Resolución creativa de problemas	7. Los docentes te estimulan a utilizar tu inteligencia para resolver problemas de manera creativa.	3	4	4	4	
	Innovación	8. Los docentes te presentan retos o estrategias para innovar en algún proyecto.	4	4	4	4	
	Aprendizaje continuo	9. Los docentes te motivan a estar en constante aprendizaje y desarrollo intelectual.	4	4	4	4	

		10. Los docentes te inspiran a seguir aprendiendo y a mejorar constantemente.	4	4	4	4	
	Pensamiento crítico	11. Los docentes te desafían a pensar críticamente sobre tu trabajo.	3	4	4	4	
		12. Los docentes te animan a cuestionar y repensar la forma en que se hacen las cosas.	4	4	4	4	
Motivación e inspiración	Motivación	13. Los docentes incrementan mi esfuerzo y motivación durante el estudio.	3	4	4	4	
		14. Los docentes te motivan e incentivan con el desarrollo de metodologías activas.	4	4	4	4	
	Optimismo y entusiasmo	15. Los docentes inspiran un ambiente de entusiasmo y optimismo entre los miembros del equipo.	4	4	4	4	
		16. Los docentes tienden a hablar con entusiasmo sobre las metas a lograr.	4	4	4	4	
	Visión inspiradora	17. Los docentes nos comunican una visión clara y motivadora para nuestro futuro.	4	4	4	4	
		18. Los docentes nos inspiran a trabajar hacia objetivos comunes y trascendentes.	4	4	4	4	
Influencia Idealizada	Propósito	19. Los docentes te guían para lograr tus objetivos o metas.	4	4	4	4	
	Percepción de confianza y respeto	20. Los docentes te dan la confianza al momento de comunicar tus inquietudes.	4	4	4	4	
		21. Los docentes facilitan una buena relación de respeto entre todos, logrando así un clima agradable.	4	4	4	4	
	Simpatía	22. Los docentes son capaces de fomentar la participación de manera carismática para generar resultados en la institución.	3	4	4	4	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Encuesta
Objetivo del instrumento	Medir y evaluar el liderazgo transformacional, para comprender su impacto en el desempeño docente.
Nombres y apellidos del experto	Hugo Mario Reyes Argüelles
Documento de identidad	08211638
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Doctorado
Nacionalidad	Peruano
Institución	IEE "José Granda"
Cargo	Sub director
Número telefónico	970199133
Firma	
Fecha	27 de mayo del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Hugo Mario Reyes Argüelles

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 LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es "**Liderazgo transformacional y desempeño docente percibido por los estudiantes de una institución educativa, Lima 2024**" y 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 hacemos 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.

.....
MARIELA ROSELA MENACHO REYES
D.N.I 32943195

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

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 percibido por los estudiantes de una institución educativa, Lima 2024**"

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser 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 está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta 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: Según, Montenegro (2003), indica que es el conjunto de tareas que un maestro efectúa en diferentes áreas, incluyendo acciones hacia sí mismo, acciones en el aula, actividades en el espacio institucional y en el ámbito sociocultural. Estas actividades están diseñadas para cumplir con las tareas de aprendizaje de los estudiantes y están influenciadas por factores específicos del maestro, los estudiantes y el contexto sociocultural a través de la acción reflexiva. Destaca que el área de intervención que tiene mayor impacto es el que se desarrolla en el aula, porque está directamente relacionada con el aprendizaje de los estudiantes.

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
Dimensión personal	Autoconocimiento	1. Tus maestros hablan sobre sus fortalezas y debilidades como personas.	1	1	1	1	
		2. Notas que tus maestros tienen metas y planes personales más allá de la enseñanza.	1	1	1	1	
	Desarrollo emocional	3. Tus maestros te entienden cuando te sientes mal.	1	1	1	1	
		4. Tus maestros mantienen la calma cuando surgen problemas en clase.	1	1	1	1	
	Compromiso ético	5. Tus maestros son honestos y confiables en su trato contigo y tus compañeros.	1	1	1	1	
		6. Tus maestros cumplen con sus responsabilidades y promesas.	1	1	1	1	
	Crecimiento personal	7. Notas que tus maestros están mejorando continuamente en su labor docente.	1	1	1	1	
		8. Tus maestros te animan a crecer y desarrollarte como persona.	1	1	1	1	

Dimensión pedagógica	Orientación del aprendizaje	9. Sientes que tus maestros te guían de manera clara en el proceso de aprendizaje.	1	1	1	1	
		10. Notas que tus maestros te ayudan a comprender los temas de forma individualizada durante las clases.	1	1	1	1	
	Fomento de la autonomía	11. Crees que tus maestros te brindan la libertad para explorar y moldear tu propio aprendizaje.	1	1	1	1	
		12. Sientes que tus maestros te animan a tomar decisiones y ser responsable de tu proceso de aprendizaje.	1	1	1	1	
	Clima de convivencia:	13. Consideras que en tus clases se fomenta el respeto y la colaboración entre tus compañeros.	1	1	1	1	
		14. Crees que tus maestros promueven un ambiente donde todos se sienten escuchados y valorados.	1	1	1	1	
	Estímulo al pensamiento crítico	15. Notas que tus maestros te desafían a pensar de manera profunda y cuestionar diferentes perspectivas.	1	1	1	1	
		16. Sientes que en las clases tus maestros fomentan la reflexión y el análisis crítico sobre los temas tratados.	1	1	1	1	
Dimensión social	Adaptación cultural	17. Tus maestros muestran respeto y valoración por las diferentes culturas presentes en el aula.	1	1	1	1	
		18. Notas que tus maestros adaptan sus clases para que todos los estudiantes puedan participar y aprender, independientemente de su origen cultural.	1	1	1	1	
	Contextualización del aprendizaje	19. Tus maestros relacionan los temas de clase con situaciones y problemas de la vida real que enfrentas en tu entorno social.	1	1	1	1	
		20. Tus maestros usan estrategias efectivas para contextualizar el aprendizaje y brindar un contexto realista y significativo.	1	1	1	1	
	Fomento de habilidades sociales	21. Tus maestros promueven el trabajo en equipo, la colaboración y la resolución conjunta de problemas en clase.	1	1	1	1	
		22. Notas que tus maestros fomentan el desarrollo de habilidades como la empatía, la comunicación asertiva y la resolución pacífica de conflictos.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Encuesta
Objetivo del instrumento	Medir la satisfacción de los estudiantes con el desempeño del maestro.
Nombres y apellidos del experto	Hugo Mario Reyes Argüelles
Documento de identidad	08211638
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	IEE "José Granda"
Cargo	Sub director
Número telefónico	970199133
Firma	
Fecha	24 de mayo del 2024

Anexo 04: Resultados del análisis de consistencia interna

Nº	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																						SUMA
	CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA						ESTIMULACIÓN INTELECTUAL						MOTIVACIÓN E INSPIRACIÓN						INFLUENCIA IDEALIZADA				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	
E1	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	2	2	3	2	67
E2	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	3	3	3	2	4	3	4	3	80
E3	4	3	3	3	3	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	84
E4	5	2	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	74
E5	4	5	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	5	4	5	3	4	4	81
E6	4	6	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3	4	3	3	5	5	4	4	4	5	3	86
E7	2	3	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	77
E8	3	4	2	4	3	5	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	4	3	2	5	3	2	69
E9	4	3	5	3	4	3	5	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	83
VARIANZA	0.69	1.333	0.69	0.44	0.395	0.889	0.469	0.617	0.444	0.667	0.67	0.3951	0.667	0.914	0.321	0.667	0.617	0.44444	0.914	0.914	0.617	0.617	
SUMATORIA DE VARIANZAS	14.39506173																						
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	39.65432099																						
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$																							
α coeficiente de confiabilidad del cuestionario 0.67 Nuestro instrumento es muy confiable K número de ítems del instrumento 22 $\sum S_i^2$ sumatoria de las varianzas de los ítems 14.4 S_T^2 varianza total del instrumento 39.65																							

Nº	DESEMPEÑO DOCENTE																						SUMA
	DIMENSIÓN PERSONAL								DIMENSIÓN PEDAGÓGICA								DIMENSIÓN SOCIAL						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	
E1	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	2	3	72
E2	3	4	2	6	4	3	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	77
E3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	75
E4	3	4	3	4	3	4	4	3	5	3	3	4	4	4	5	3	4	2	3	3	4	4	79
E5	3	3	3	3	5	3	4	3	3	5	5	4	3	3	3	5	5	4	4	4	3	5	83
E6	4	3	4	3	3	5	3	4	2	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	74
E7	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	5	4	3	4	5	86
E8	3	3	4	2	4	3	3	2	4	3	2	3	2	3	4	4	2	3	2	3	4	4	67
E9	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	66
VARIANZA	0.469	0.2469	0.444	1.111	0.691	0.469	0.444	0.469	0.9136	0.9136	0.8889	0.4691	0.4691	0.4444	0.67	0.44444	0.6914	0.8395	0.3951	0.5432	0.4444	0.91358	
SUMATORIA DE VARIANZAS	13.38271605																						
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	39.80246914																						
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$																							
α coeficiente de confiabilidad del cuestionario 0.70 K número de ítems del instrumento 22 $\sum S_i^2$ sumatoria de las varianzas de los ítems 13.383 S_T^2 varianza total del instrumento 39.802																							

Anexo 05: Asentimiento informado

Título de la investigación: Liderazgo transformacional y desempeño docente percibido por los estudiantes de una institución educativa, Lima 2024

Investigador (a) (es): Mariela Rosela Menacho Reyes

PROPÓSITO DEL ESTUDIO

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Liderazgo transformacional y desempeño docente percibido por los estudiantes de una institución educativa, Lima 2024”, cuyo objetivo es: Establecer la relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente percibido por los estudiantes de la institución de estudio. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en Educación, de la Universidad César Vallejo del campus los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución N° 2074 “Virgen Peregrina del Rosario”.

En relación a las variables, se ha propuesto tomar una encuesta que contienen preguntas para ver como el liderazgo transformacional tiene un impacto positivo en el desempeño docente, mejorando la calidad del trabajo, la satisfacción organizacional y el compromiso de los docentes.

PROCEDIMIENTO

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos sobre el liderazgo transformacional y desempeño docente.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de salón de clase de la institución N° 2074 “Virgen Peregrina del Rosario”. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Su menor hijo(a)/representado puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a que su hijo haya aceptado participar puede dejar de participar sin ningún problema.

La participación de su menor hijo(a)/representado en la investigación NO existirá riesgo o daño en la indagación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad a su menor hijo(a)/representado tiene la libertad de responderlas o no. Los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública. Los datos recolectados de la investigación serán anónimos y no tendrán ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información recogida en la encuesta su menor hijo(a)/representado es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente. **Problemas o preguntas:** Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Mariela Rosela Menacho Reyes, email: menachomariela846@gmail.com y asesor Pérez Saavedra, [Segundo Sigifredo](#) email: segundoperez10@gmail.com

Asentimiento Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo que mi menor hijo(a)/representado participe en la investigación.

Nombre y apellido (Padre, madre/ apoderado)

Firma(s): _____
de mayo del 2024

Fecha 30

Anexo 07: Análisis complementario

Cálculo del tamaño de la muestra

CALCULO TAMAÑO DE MUESTRA FINITA

Parametro	Insertar Valor
N	89
Z	1.960
P	50.00%
Q	50.00%
e	3.00%

Tamaño de muestra

"n" =

82.22

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

n = Tamaño de muestra buscado

N = Tamaño de la Población o Universo

Z = Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza (NC)

e = Erro de estimación máximo aceptado

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)

q = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

Nivel de confianza	Z _{alfa}
99.7%	3
99%	2,58
98%	2,33
96%	2,05
95%	1,96
90%	1,645
80%	1,28
50%	0,674

Anexo 08: Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2074 – VIRGEN PEREGRINA DEL ROSARIO
UGEL 02 – SAN MARTÍN DE PORRES

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

AUTORIZACIÓN PARA APLICAR LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN DE MAESTRÍA.

Habiendo recibido el 28-05-2024 la Carta N° 0200-2024-UCV-VA-EPG-F01/1 de parte de la Jefa de la Escuela de Posgrado de la UCV – Filial Lima Campus Los Olivos, solicitando permiso para la estudiante del PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN **MARIELA ROSELA MENACHO REYES** identificada con DNI 32943195, para obtener información respecto al trabajo de investigación titulado **“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE PERCIBIDO POR LOS ESTUDIANTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, LIMA 2024”** con la finalidad de obtener su grado de MAESTRÍA; yo, **ELIEZER GUZMÁN ORBEGOSO** en mi calidad de **DIRECTOR** de la **I.E. N° 2074 – VIRGEN PEREGRINA DEL ROSARIO**, le otorgo el **PERMISO** y **AUTORIZACIÓN** correspondiente a la estudiante **MARIELA ROSELA MENACHO REYES** para que obtenga la información que requiera dentro del marco del desarrollo de su trabajo de investigación antes mencionado, con el compromiso de recibir en mi despacho los resultados de dicho estudio.

San Martín de Porres, 29 de mayo de 2024.

Atentamente,



Sello y Firma

ELIEZER GUZMÁN ORBEGOSO
DIRECTOR
I.E. N° 2074 – VPR

Anexo 09: Otras evidencias

Base de datos estadísticos

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	
1	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																												
2	N°	CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA						ESTIMULACIÓN INTELECTUAL						MOTIVACIÓN E INSPIRACIÓN						INFLUENCIA IDEALIZADA									
3		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22						
4																													SUF
5	E1	3	3	3	1	2	1	13	3	4	1	3	3	4	18	1	2	3	1	3	1	11	2	2	3	2	9	51	
6	E2	3	4	4	1	4	2	18	4	3	3	4	3	4	21	5	2	3	3	3	2	18	4	1	4	5	14	71	
7	E3	4	3	1	3	1	1	13	3	4	5	5	4	5	26	4	4	1	5	3	3	20	1	4	3	1	9	68	
8	E4	5	2	4	4	3	3	21	3	2	4	4	3	4	20	4	2	3	3	4	4	20	3	4	3	3	13	74	
9	E5	4	5	3	3	4	2	21	4	4	3	3	4	3	21	4	4	3	3	5	4	23	5	3	4	4	16	81	
10	E6	4	3	4	3	3	4	21	3	4	4	3	5	3	22	4	3	5	5	5	4	26	4	4	5	4	17	86	
11	E7	2	3	3	4	3	4	19	4	5	4	3	3	4	23	3	4	4	3	4	3	21	4	2	4	4	14	77	
12	E8	3	3	1	1	2	3	13	3	4	4	3	3	4	21	3	2	3	4	3	4	19	2	2	3	2	9	62	
13	E9	3	1	2	1	2	4	13	4	3	3	4	2	1	17	1	1	3	2	3	2	12	1	3	4	1	9	51	
14	E10	4	3	3	3	3	5	21	3	4	5	5	4	5	26	4	4	4	5	3	3	23	3	4	3	5	15	85	
15	E11	5	2	4	4	3	3	21	3	5	4	4	3	4	23	4	2	3	3	4	4	20	3	4	3	3	13	77	
16	E12	3	5	3	3	4	2	20	4	3	4	5	5	3	24	3	4	3	4	2	3	19	3	5	3	2	13	76	
17	E13	4	3	3	4	4	3	21	4	3	5	3	2	2	19	3	4	4	3	4	3	21	4	3	3	4	14	75	
18	E14	3	3	2	1	2	2	13	3	4	2	4	3	4	20	3	4	5	3	3	4	22	3	3	4	4	14	69	
19	E15	3	4	5	3	2	3	20	3	4	5	3	4	5	24	4	3	2	4	3	4	20	4	5	3	2	14	78	
20	E16	2	2	3	2	1	3	13	3	2	3	2	1	2	13	3	1	3	2	3	1	13	4	3	2	3	12	51	
21	E17	2	3	1	2	3	2	13	2	4	4	3	1	3	17	3	4	3	2	5	2	19	3	2	3	2	10	59	
22	E18	3	5	3	2	4	2	19	3	3	4	2	3	4	19	4	3	5	3	3	4	22	3	4	5	3	15	75	
23	E19	4	3	2	2	1	1	13	3	2	3	4	3	5	20	3	3	1	1	2	3	13	3	2	4	4	13	59	
24	E20	4	3	4	3	4	2	20	3	4	4	4	2	3	20	2	1	3	4	3	4	17	4	2	5	3	14	71	
25	E21	2	3	4	5	2	3	19	4	1	4	2	4	3	18	3	4	3	2	4	2	18	3	4	3	3	13	68	
26	E22	3	4	2	3	3	4	19	4	5	4	3	2	2	20	4	3	2	2	4	4	19	4	4	5	4	17	75	
27	E23	4	3	1	1	2	2	13	2	3	3	2	2	1	13	3	2	3	2	4	1	15	3	3	2	1	9	50	
28	E24	2	4	3	4	3	4	20	4	3	4	3	5	4	23	3	3	1	1	3	2	13	4	3	5	4	16	72	
29	E25	3	4	3	2	4	2	18	3	2	3	4	4	3	19	3	4	5	4	5	3	24	2	3	3	1	9	70	
30	E26	3	4	5	3	3	3	21	3	4	2	3	4	3	19	4	5	3	3	3	4	22	4	4	4	2	14	76	
31	E27	2	4	2	1	2	2	13	3	4	5	3	4	5	24	3	2	2	2	2	2	13	4	3	4	5	16	66	
32	E28	4	3	3	4	3	3	20	4	2	3	4	2	3	18	4	2	4	2	3	4	19	3	4	5	4	16	73	
33	E29	5	3	4	5	3	4	24	3	1	2	3	2	2	13	3	4	3	3	2	3	18	4	3	3	3	13	68	

34	E30	4	3	3	4	4	3	21	4	3	4	5	3	4	23	2	3	3	1	2	2	13	3	4	5	5	17	74
35	E31	3	3	3	4	2	3	18	3	4	4	3	3	4	21	3	2	3	4	3	4	19	2	2	3	2	9	67
36	E32	3	4	4	5	4	4	24	4	3	3	4	3	4	21	5	5	3	3	3	2	21	4	3	4	3	14	80
37	E33	4	3	3	3	3	5	21	3	4	5	5	4	5	26	4	4	4	5	3	3	23	3	4	3	5	15	85
38	E34	5	2	4	4	3	3	21	3	2	4	4	3	4	20	4	2	3	3	4	4	20	3	4	3	3	13	74
39	E35	2	3	2	1	2	3	13	2	4	4	5	2	3	20	2	5	3	4	4	2	20	3	4	5	3	15	68
40	E36	4	4	4	3	5	3	23	3	4	3	4	3	4	21	5	3	4	5	3	4	24	4	5	3	5	17	85
41	E37	5	4	3	2	3	4	21	3	2	3	4	5	2	19	3	4	5	3	4	4	23	2	4	2	4	12	75
42	E38	5	5	4	4	5	2	25	4	3	4	4	4	3	22	4	3	4	3	4	3	21	4	4	3	4	15	83
43	E39	3	2	1	1	3	2	12	1	3	2	3	1	1	11	4	2	3	1	2	1	13	2	1	4	2	9	45
44	E40	3	3	1	2	2	2	13	4	3	4	2	3	4	20	3	4	3	3	4	4	21	4	2	4	4	14	68
45	E42	2	4	3	5	3	4	21	3	4	5	3	4	3	22	4	3	2	4	4	4	21	1	3	2	3	9	73
46	E43	3	3	3	4	2	3	18	3	4	4	3	3	4	21	3	2	3	4	3	4	19	2	2	3	2	9	67
47	E44	3	4	4	5	4	4	24	4	3	3	4	3	4	21	5	5	3	3	3	2	21	4	3	5	3	15	81
48	E45	4	3	3	3	3	5	21	3	4	5	5	4	5	26	4	4	4	5	3	3	23	3	4	3	5	15	85
49	E46	5	2	4	4	3	3	21	3	2	4	4	3	4	20	4	2	3	3	4	4	20	3	4	3	3	13	74
50	E47	3	4	4	5	4	4	24	4	3	3	4	3	4	21	5	5	3	4	5	3	25	4	3	4	5	16	86
51	E48	4	3	3	3	3	5	21	3	4	5	5	4	5	26	4	4	4	5	3	3	23	3	4	3	5	15	85
52	E49	5	2	4	4	3	3	21	3	2	4	4	3	4	20	4	2	3	3	4	4	20	3	4	3	3	13	74
53	E50	4	5	2	3	3	5	22	1	4	2	3	2	1	13	2	2	2	2	2	3	13	4	2	3	4	13	61
54	E51	2	2	2	3	3	1	13	4	3	4	4	2	3	20	4	3	3	4	2	4	20	2	4	3	5	14	67
55	E52	3	2	1	2	3	2	13	3	4	4	3	4	5	23	3	4	1	3	3	4	18	2	3	3	4	12	66
56	E53	5	4	4	4	5	4	26	3	5	4	5	2	4	23	4	3	4	3	4	3	21	3	2	4	2	11	81
57	E54	3	4	5	3	4	5	24	4	4	3	3	3	3	20	3	4	2	4	3	5	21	4	4	5	3	16	81
58	E55	4	4	2	4	5	2	21	4	1	5	3	4	3	20	4	3	5	2	5	5	24	4	5	4	4	17	82
59	E56	4	2	2	1	2	2	13	2	4	4	5	2	3	20	2	4	5	2	5	5	23	3	4	4	5	16	72
60	E57	3	3	3	1	2	1	13	3	4	4	3	3	4	21	3	2	3	4	3	4	19	2	2	3	2	9	62
61	E58	3	4	4	5	4	4	24	4	3	3	4	3	4	21	5	5	3	3	3	2	21	2	3	2	1	8	74
62	E59	4	3	3	3	3	5	21	3	4	5	5	4	5	26	4	4	4	5	3	3	23	3	4	3	5	15	85
63	E60	5	2	4	4	3	3	21	3	2	4	4	3	4	20	4	2	3	3	4	4	20	3	4	3	3	13	74
64	E61	4	5	3	5	4	2	23	4	4	3	3	4	3	21	4	4	3	3	5	4	23	5	3	4	5	17	84
64	E61	4	5	3	5	4	2	23	4	4	3	3	4	3	21	4	4	3	3	5	4	23	5	3	4	5	17	84
65	E62	4	6	4	3	3	4	24	3	4	4	3	5	3	22	4	3	3	5	5	4	24	4	4	5	3	16	86
66	E63	3	1	1	1	2	3	11	3	4	4	3	3	1	18	2	2	3	4	1	1	13	2	1	3	2	8	50
67	E64	3	2	4	5	1	1	16	4	3	3	4	3	4	21	5	5	3	3	3	2	21	4	3	4	3	14	72
68	E65	4	3	3	3	3	5	21	3	4	5	5	4	5	26	4	4	4	5	3	3	23	3	4	3	5	15	85
69	E66	5	2	4	4	3	3	21	3	2	4	4	3	4	20	4	2	3	3	4	4	20	3	1	2	3	9	70
70	E67	5	4	5	2	2	3	21	3	1	2	2	2	3	13	2	3	4	5	4	1	19	4	5	4	5	18	71
71	E68	3	3	3	4	5	3	21	5	3	2	3	4	5	22	3	4	4	3	3	4	21	4	3	4	2	13	77
72	E69	4	4	5	3	4	5	25	3	4	5	2	4	4	22	4	5	3	4	3	5	24	3	4	5	4	16	87
73	E70	3	3	3	4	2	3	18	3	4	4	4	3	4	22	3	2	3	4	3	4	19	2	2	3	2	9	68
74	E71	3	4	4	5	4	4	24	4	4	3	4	3	4	22	5	5	3	3	4	2	22	4	3	4	5	16	84
75	E72	4	3	3	3	3	2	18	3	4	1	5	4	5	22	4	1	1	2	3	2	13	3	4	4	5	16	69
76	E73	5	2	4	4	3	3	21	3	2	4	4	3	4	20	4	2	3	4	4	4	21	3	4	5	3	15	77
77	E74	3	3	3	4	2	3	18	3	4	4	3	3	4	21	3	5	3	4	3	4	22	2	2	3	2	9	70
78	E75	3	4	4	5	5	4	25	4	4	3	4	3	4	22	5	5	5	3	5	4	27	4	3	4	5	16	90
79	E76	4	3	3	3	4	5	22	3	4	5	5	4	5	26	4	4	4	5	3	3	23	3	4	3	5	15	86
80	E77	3	1	3	1	2	3	13	3	3	2	3	1	1	13	3	2	1	3	3	1	13	2	2	3	2	9	48
81	E78	4	4	4	1	4	4	21	4	3	3	4	5	4	23	5	2	4	3	4	5	23	2	3	2	2	9	76
82	E79	4	5	3	4	3	5	24	4	4	5	5	4	5	27	4	4	4	5	3	3	23	3	4	3	5	15	89
83	E80	5	2	4	4	3	3	21	3	2	4	4	3	4	20	4	2	3	3	4	4	20	3	4	3	3	13	74
84	E81	4	3	3	3	3	5	21	3	4	5	5	4	5	26	4	4	4	5	3	3	23	3	4	4	5	16	86
85	E82	5	2	4	4	3	3	21	2	2	1	1	3	4	13	4	2	3	3	4	4	20	5	4	3	3	15	69

DESEMPEÑO DOCENTE																											
N°	DIMENSIÓN PERSONAL								DIMENSIÓN PEDAGÓGICA								DIMENSIÓN SOCIAL						SUMA				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22					
5	E1	4	3	4	3	3	3	4	4	28	2	4	3	4	3	4	2	3	25	3	4	3	4	2	3	19	72
6	E2	3	4	2	6	4	3	3	4	29	4	5	3	4	4	3	3	4	30	3	3	4	2	3	3	18	77
7	E3	5	4	4	4	4	3	4	3	31	4	2	3	3	3	4	3	4	26	3	2	3	4	3	3	18	75
8	E4	3	4	3	4	3	4	4	3	28	5	3	3	4	4	4	5	3	31	4	2	3	3	4	4	20	79
9	E5	3	3	3	3	5	3	4	3	27	3	5	5	4	3	3	3	5	31	5	4	4	4	3	5	25	83
10	E6	4	5	4	3	3	5	3	4	31	4	4	5	3	4	4	4	3	31	4	3	3	3	4	3	20	82
11	E7	4	4	3	4	5	3	5	4	32	5	3	4	4	4	5	3	4	32	3	5	4	3	4	5	24	88
12	E8	3	3	4	2	4	3	3	2	24	4	3	2	3	2	3	4	4	25	2	3	2	3	4	4	18	67
13	E9	1	2	3	2	3	1	3	3	18	3	2	5	4	5	2	3	4	28	5	1	2	3	3	2	16	62
14	E10	3	4	2	3	5	3	5	4	29	4	3	4	5	3	5	3	3	30	3	4	3	4	4	4	22	81
15	E11	3	2	4	1	4	3	4	4	25	3	4	3	5	4	5	3	4	31	3	5	2	3	5	4	22	78
16	E12	3	4	5	3	2	3	5	1	26	3	2	3	3	4	2	3	4	24	4	3	4	5	3	3	22	72
17	E13	2	3	4	3	5	4	2	3	26	3	4	2	2	4	4	3	5	27	4	3	5	3	4	5	24	77
18	E14	3	2	4	5	4	3	4	2	27	3	4	3	3	4	4	3	4	28	4	3	4	3	2	3	19	74
19	E15	3	4	4	3	5	3	4	2	28	3	4	4	5	4	3	4	5	32	5	3	4	3	5	5	25	85
20	E16	2	3	1	2	1	3	1	2	15	3	4	2	1	1	4	2	4	21	3	4	2	1	1	4	15	51
21	E17	3	4	5	2	2	3	3	4	26	4	3	5	2	3	1	4	4	26	3	2	5	4	5	3	22	74
22	E18	2	4	3	5	3	4	5	5	31	3	4	3	4	5	3	4	4	30	5	5	4	3	3	4	24	85
23	E19	3	2	3	2	1	1	1	2	15	3	4	1	2	3	1	2	3	19	4	3	2	3	2	3	17	51
24	E20	3	4	2	3	4	2	3	2	23	5	4	5	3	4	3	2	3	29	2	4	3	2	5	4	20	72
25	E21	2	3	4	5	3	5	3	4	29	4	3	4	5	2	3	2	3	26	3	5	2	3	3	2	18	73
26	E22	3	2	3	4	2	2	3	5	24	3	2	3	5	2	3	4	3	25	4	3	5	5	3	4	24	73
27	E23	4	5	2	3	4	5	4	1	28	3	2	4	3	5	4	3	2	26	3	2	2	2	3	1	13	67
28	E24	2	3	4	5	3	3	2	4	26	2	5	2	1	1	2	3	2	18	2	3	3	4	3	5	20	64
29	E25	4	3	4	5	2	3	4	2	27	3	4	3	4	5	2	3	4	28	2	3	4	4	3	4	20	75
30	E26	4	3	2	4	1	2	3	4	23	4	4	3	5	4	3	2	3	28	2	3	1	3	4	4	17	68
31	E27	3	4	3	4	3	4	5	4	30	5	4	5	4	3	4	4	2	31	3	4	3	3	2	3	18	79
32	E28	3	4	5	1	2	3	4	2	24	3	2	3	2	3	2	3	2	20	3	2	4	3	4	3	19	63
33	E29	4	2	4	5	3	4	3	2	27	3	3	3	4	3	4	3	4	27	5	4	3	4	2	2	20	74
34	E30	1	4	3	5	3	4	2	3	25	4	3	4	5	4	4	4	5	33	4	3	4	2	3	4	20	78
35	E31	4	5	2	3	4	1	3	4	26	2	5	4	4	4	3	5	2	29	3	2	3	2	3	4	17	72
36	E32	2	5	4	2	4	4	5	3	29	4	4	3	4	2	3	5	2	27	3	4	3	4	5	4	23	79

37	E33	2	4	3	4	4	5	4	5	31	2	4	3	3	4	3	2	4	25	2	2	3	1	2	2	12	68
38	E34	4	3	2	1	2	2	3	1	18	5	3	4	4	5	3	4	3	31	1	2	3	4	3	5	18	67
39	E35	3	3	4	5	3	2	3	3	26	1	2	2	3	4	1	2	3	18	4	3	2	3	2	4	18	62
40	E36	2	3	5	4	3	5	4	4	30	2	4	3	5	4	3	2	4	27	4	3	5	4	3	4	23	80
41	E37	3	2	3	1	2	1	2	3	17	4	3	1	2	3	2	1	3	19	3	3	2	3	2	2	15	51
42	E38	2	3	4	1	2	3	4	5	24	2	3	4	5	4	3	4	4	29	4	5	2	4	3	4	22	75
43	E39	4	1	2	3	2	2	3	1	18	2	1	3	2	3	4	3	2	20	2	3	4	1	2	1	13	51
44	E40	5	2	4	3	5	2	3	4	28	3	4	2	4	2	4	5	2	26	3	2	3	4	3	4	19	73
45	E42	2	3	4	5	3	5	2	2	26	4	5	3	4	2	3	4	3	28	4	5	3	5	4	3	24	78
46	E43	3	4	5	2	4	5	3	4	30	5	5	3	4	3	4	4	3	31	2	4	5	3	4	2	20	81
47	E44	4	3	4	3	3	3	4	4	28	2	4	3	4	3	4	2	3	25	3	4	3	4	2	3	19	72
48	E45	3	4	2	6	4	3	3	4	29	4	5	3	4	4	3	3	4	30	3	3	4	2	3	3	18	77
49	E46	5	4	4	4	4	3	4	3	31	4	2	3	3	3	4	3	4	26	3	2	5	4	3	3	20	77
50	E47	3	4	3	4	3	4	4	3	28	5	3	3	4	4	4	5	3	31	4	2	3	3	4	4	20	79
51	E48	3	3	3	3	5	3	4	3	27	3	5	5	4	3	3	3	5	31	5	4	4	4	3	5	25	83
52	E49	4	3	4	3	3	5	3	4	29	2	3	2	3	4	4	4	3	25	4	3	3	3	4	3	20	74
53	E50	4	4	3	4	4	3	5	4	31	4	3	4	4	4	5	3	4	31	3	5	4	5	4	5	26	88
54	E51	3	3	4	2	4	3	3	2	24	4	3	2	3	2	3	4	4	25	2	3	2	3	4	4	18	67
55	E52	2	3	1	2	1	3	4	2	18	3	4	2	5	3	4	2	4	27	3	4	2	2	4	4	19	64
56	E53	3	4	5	2	2	3	3	4	26	4	3	5	2	3	5	4	4	30	3	2	5	4	3	3	20	76
57	E54	2	4	3	5	3	4	5	5	31	3	4	3	4	5	3	4	4	30	5	5	4	3	3	5	25	86
58	E55	3	2	3	2	1	4	1	2	18	3	4	1	2	3	1	1	1	16	4	3	2	3	2	3	17	51
59	E56	3	4	2	3	4	2	3	2	23	5	4	5	3	4	3	5	3	32	2	4	3	2	5	4	20	75
60	E57	2	3	4	5	1	4	4	4	27	4	3	4	5	3	3	2	3	27	3	5	2	3	3	2	18	72
61	E58	3	2	3	4	2	2	3	5	24	3	2	3	1	2	3	1	3	18	4	3	3	2	3	4	19	61
62	E59	4	5	2	3	4	5	4	1	28	3	4	4	3	5	4	3	2	28	3	4	2	5	3	5	22	78
63	E60	2	4	4	5	3	3	2	4	27	2	5	2	3	3	2	3	4	24	2	3	3	4	3	5	20	71
64	E61	4	3	4	5	2	3	4	5	30	3	4	3	4	5	5	3	5	32	2	3	4	4	5	4	22	84
65	E62	2	3	5	4	3	5	4	4	30	2	4	3	5	4	3	2	4	27	4	3	5	4	3	4	23	80
66	E63	3	2	1	2	4	1	2	3	18	4	3	5	2	1	2	1	3	21	3	3	1	1	2	2	12	51
67	E64	2	3	4	3	2	3	4	5	26	2	3	4	5	4	3	4	4	29	4	5	2	4	3	4	22	77
68	E65	4	1	2	3	4	2	5	1	22	2	1	3	2	2	1	3	2	16	2	3	2	1	2	3	13	51
69	E66	5	2	4	3	3	2	3	4	26	3	4	2	4	2	4	4	2	25	3	2	3	2	3	4	17	68
70	E67	2	3	4	5	3	5	2	2	26	4	5	3	5	4	3	4	3	31	4	5	3	5	1	1	19	76
71	E68	3	4	5	2	4	5	3	4	30	5	5	3	4	3	4	4	3	31	2	1	1	3	4	1	12	73
72	E69	4	3	4	3	3	3	4	4	28	2	4	3	4	3	4	2	3	25	3	4	3	4	2	3	19	72
73	E70	5	3	4	4	4	3	4	3	30	4	2	3	3	3	4	3	4	26	3	4	3	4	3	3	20	76
74	E71	5	3	4	4	4	3	4	3	30	4	2	3	3	3	4	3	4	26	3	4	3	4	3	3	20	76
75	E72	3	4	3	4	3	4	4	3	28	5	3	3	4	4	4	5	3	31	4	2	3	3	5	4	21	80
76	E73	3	4	5	2	5	3	3	4	29	4	5	5	2	3	5	4	4	32	3	5	5	4	2	3	22	83
77	E74	2	4	3	5	3	4	5	5	31	3	4	3	4	5	3	4	4	30	5	5	4	3	5	4	26	87
78	E75	3	2	3	2	4	4	3	2	23	3	4	2	2	3	4	2	3	23	4	3	2	3	2	3	17	63
79	E76	3	4	2	3	4	3	3	2	24	5	4	5	4	4	3	5	3	33	2	4	3	5	5	4	23	80
80	E77	2	3	4	5	3	4	3	4	28	4	3	4	5	2	3	2	3	26	3	5	5	3	3	2	21	75
81	E78	3	2	3	4	3	2	3	5	25	3	2	3	2	5	3	4	3	25	4	3	4	2	5	4	22	72
82	E79	4	5	2	3	4	5	4	2	29	3	4	4	3	5	4	5	5	33	3	4	4	3	5	5	24	86
83	E80	2	3	4	5	3	3	2	4	26	2	5	2	4	3	5	3	4	28	5	3	3	4	4	5	24	78
84	E81	4	3	4	5	2	3	4	2	27	3	4	3	4	5	4	3	4	30	4	3	4	5	3	5	24	81
85	E82	5	5	3	5	5	5	5	5	38	5	2	3	5	5	5	4	3	32	3	3	3	2	1	1	13	83

Figuras estadísticas

Tabla 1

Niveles del liderazgo transformacional

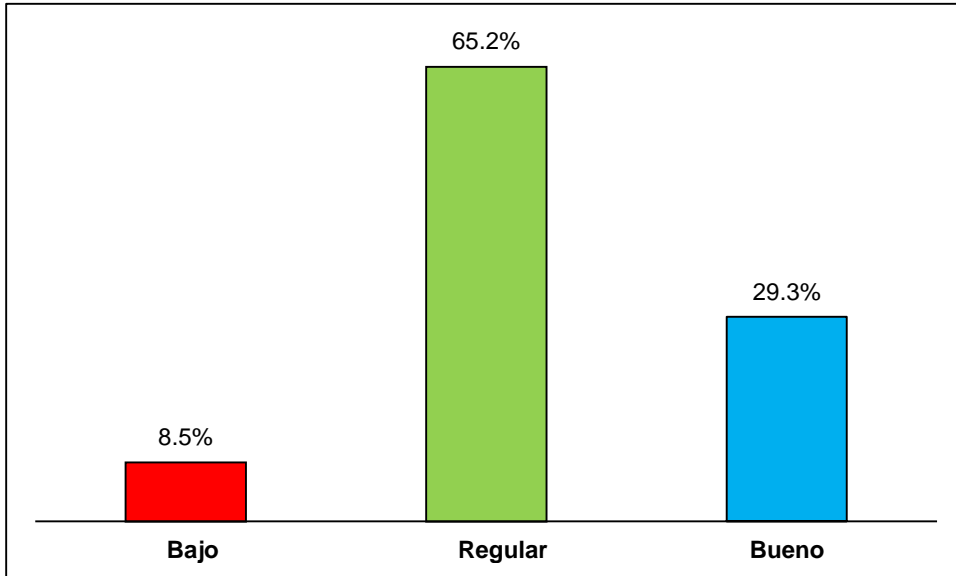


Tabla 2

Niveles de las dimensiones del liderazgo transformacional

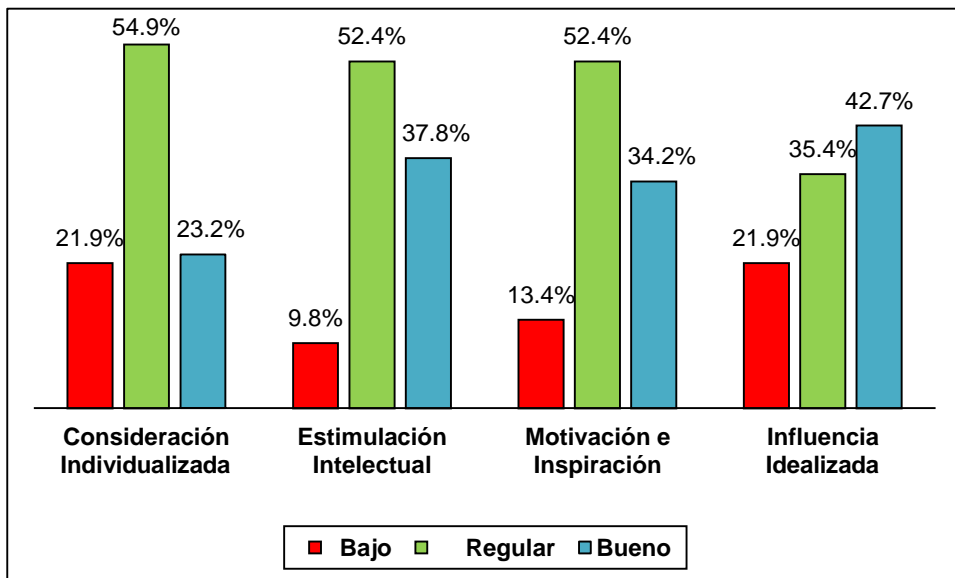


Tabla 3

Niveles del Desempeño Docente

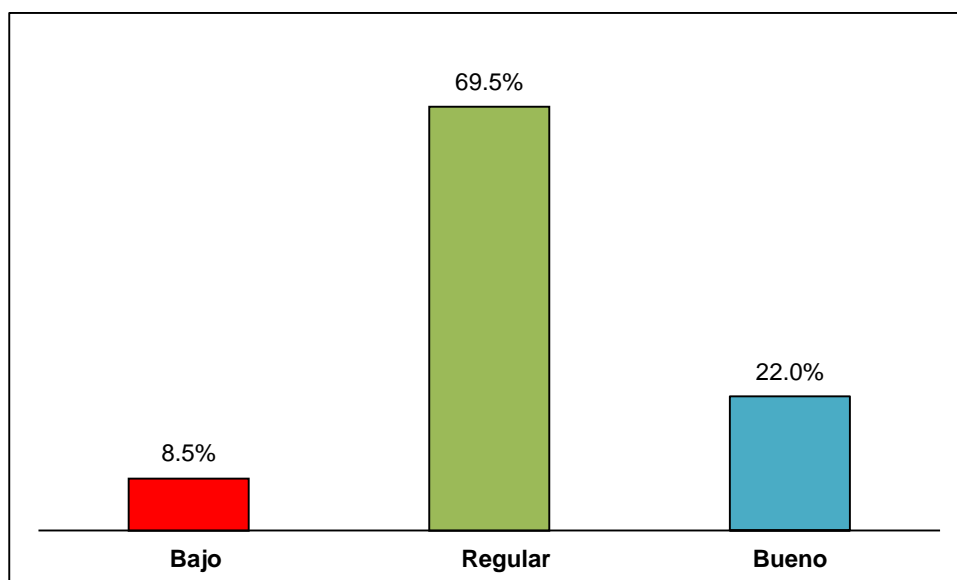
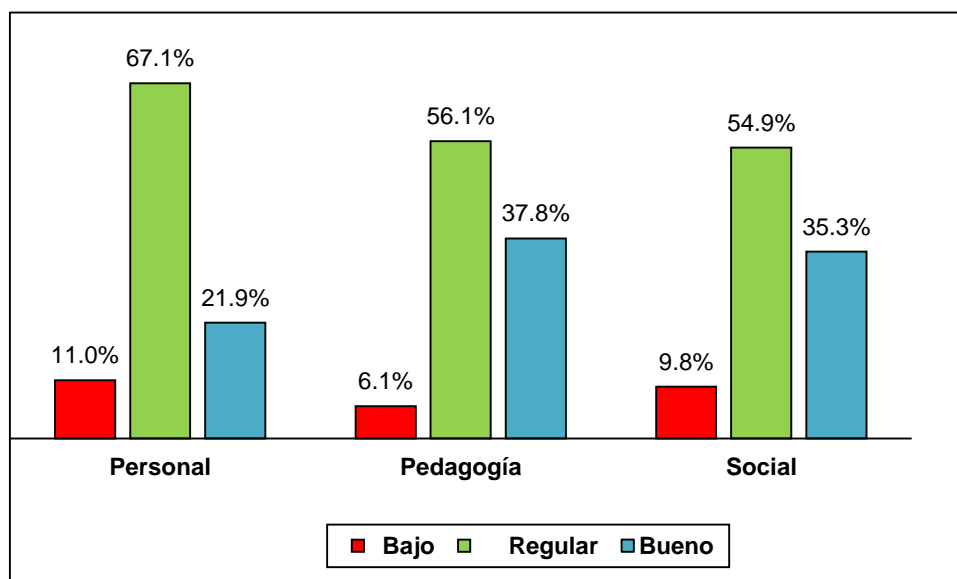


Tabla 4

Niveles de las dimensiones del Desempeño docente



CONCYTEC

Como enumerar una t... x Directorio de Recursos Humanos x +

https://ctivatae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/Login.do


YouTube Maps Flippity.net: Rando... K! Kahoot! Live Worksheets Find a Quiz - Quizizz Meet: CLASES VIRT... Crea mejores leccio...

INICIO GUÍA CALIFICACIÓN RENACYT MARIELA ROSELA MENACHO REYES Manual de uso Cerrar Sesión

https://vinculate.concytec.gob.pe/conducta-responsable-en-investigacion.


PERFIL

MARIELA ROSELA MENACHO REYES



Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

[Solicitar Incorporación](#)

 Conducta Responsable en Investigación

Fecha: 14/07/2024

Seleccionar archivo Sin archivos seleccionados

Ficha técnica de instrumentos

Ficha técnica de instrumento de variable liderazgo transformacional

Denominación:	Cuestionario sobre percepción del liderazgo transformacional
Autor:	Mariela Rosela Menacho Reyes Lima, Perú
Año:	2024
Propósito:	Medir el nivel de liderazgo transformacional en niveles específicos: bajo, regular, bueno
Tipo de reactivos	Proposiciones con escala de Likert
Número de ítems	El cuestionario contiene 22 ítems distribuidos en 4 dimensiones: consideración individualizada (1 al 6), estimulación intelectual (7 al 12), motivación e inspiración (13 al 18) e influencia idealizada (19 al 22). Cada ítem fue calificado en una escala que va desde el 1 al 5, es decir se considera 1 si la respuesta es casi nunca, 2 si fue nunca, 3, si la respuesta fue a veces, 4 si la respuesta fue casi siempre y 5 si respondió siempre.
Administración:	Individual
Duración:	20 minutos.
Rango de Aplicación:	Estudiantes de una institución educativa del distrito de S.M.P.
Aspectos Normativos:	Muestra: 83 estudiantes de una institución educativa del distrito de S.M.P.
Significación:	El puntaje interpretado permite apreciar el nivel de liderazgo transformacional, el cual está valorado a través de los siguientes rangos: bajo, regular, bueno.

Ficha técnica de instrumento de variable desempeño docente

Denominación:	Cuestionario sobre percepción del desempeño docente
Autor:	Mariela Rosela Menacho Reyes Lima, Perú
Año:	2024
Propósito:	Medir el nivel de desempeño docente en niveles específicos: bajo, regular, bueno
Tipo de reactivos	Proposiciones con escala de Likert
Número de ítems	El cuestionario contiene 22 ítems distribuidos en 3 dimensiones: personal (1 al 8), pedagógica (9 al 16) y social (17 al 22). Cada ítem fue calificado en una escala que va desde el 1 al 5, es decir se considera 1 si la respuesta es casi nunca, 2 si fue nunca, 3, si la respuesta fue a veces, 4 si la respuesta fue casi siempre y 5 si respondió siempre.
Administración:	Individual
Duración:	20 minutos.
Rango de Aplicación:	Estudiantes de una institución educativa del distrito de S.M.P.
Aspectos Normativos:	Muestra: 83 estudiantes de una institución educativa del distrito de S.M.P.
Significación:	El puntaje interpretado permite apreciar el nivel de desempeño docente, el cual está valorado a través de los siguientes rangos: bajo, regular, bueno.