



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Transformational leadership and teaching performance en las
instituciones educativas públicas de una UGEL de Lima
Provincias, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Baltazar Paredes, Elizabeth Petronila (orcid.org/0009-0006-2102-4409)

ASESORES:

Dr. Cardenas Valverde, Juan Carlos (orcid.org/0000-0003-1744-5746)

Dra. Garro Aburto, Luzmila Lourdes (orcid.org/0000-0002-9453-9810)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARDENAS VALVERDE JUAN CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Transformational leadership and teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 2024", cuyo autor es BALTAZAR PAREDES ELIZABETH PETRONILA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15%, 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, 01 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARDENAS VALVERDE JUAN CARLOS DNI: 20048150 ORCID: 0000-0003-1744-5746	Firmado electrónicamente por: JCARDENASV el 05- 08-2024 10:16:56

Código documento Trilce: TRI - 0843030



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BALTAZAR PAREDES ELIZABETH PETRONILA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Transformational leadership and teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ELIZABETH PETRONILA BALTAZAR PAREDES DNI: 42764825 ORCID: 0009-0006-2102-4409	Firmado electrónicamente por: CC el 01-08-2024 21:45:48

Código documento Trilce: TRI - 0843033

Dedicatoria

A mi madre y hermanos por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad. A mi esposo, e hijas Rafaela, Micaela y Cataleya por su apoyo incondicional para culminar el presente trabajo de investigación.

Agradecimiento

A mi asesor Juan Carlos Cárdenas Valverde, por sus orientaciones en este proyecto en base a su experiencia y sabiduría ha sabido direccionar mis conocimientos y a los catedráticos de la UCV por la calidad de su enseñanza en la formación de profesionales.

Índice de contenidos

Carátula	
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA	12
III. RESULTADOS.....	15
IV. DISCUSIÓN.....	27
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1 Tabla de normalidad	21
Tabla 2 Correlación entre transformational leadership y teaching performance.	22
Tabla 3 Correlación del nivel de influencia idealizada de la variable transformational leadership con la variable teaching performance.	23
Tabla 4 Correlación del nivel de la motivación inspiradora de la variable transformational leadership con la variable teaching performance.	23
Tabla 5 Correlación del nivel de la consideración individual de la variable transformational leadership con la variable Teaching performance.	24
Tabla 6 Correlación del nivel de la estimulación intelectual de la variable transformational leadership con la variable Teaching performance.	25

Índice de figuras

Figura 1 Niveles de la variable transformational leadership.	15
Figura 2 Niveles de la influencia idealizada de la variable transformational leadership.....	16
Figura 3 Niveles de la motivación inspiradora de la variable transformational leadership.....	16
Figura 4 Niveles de la consideración individual de la variable transformational leadership.....	17
Figura 5 Niveles de la estimulación intelectual de la variable transformational leadership.....	18
Figura 6 Niveles de la variable teaching performance.....	18
Figura 7 Niveles de preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable teaching performance.	19
Figura 8 Niveles de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable teaching performance.....	20
Figura 9 Niveles de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la variable teaching performance.....	20
Figura 10 Niveles de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la variable teaching performance.	21

Resumen

La presente investigación está orientado a los Objetivos de Desarrollo Sostenible sobre calidad y educación, además se propone hallar la relación que tiene transformational leadership and teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 2024. La metodología pertenece al enfoque cuantitativo. El estudio fue de tipo básico. Utilizo el método hipotético deductivo, el diseño fue descriptivo correlacional; estableciéndose el grado de asociación entre las variables a través de la prueba de hipótesis no paramétrica de Pearson y las técnicas estadísticas. La población fueron 75 docentes de una UGEL de Lima Provincias. Se empleó dos cuestionarios con una escala de Likert para obtener datos, estos fueron validados por juicio de expertos, que establecieron la validez y la confiabilidad del instrumento mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados dieron una correlación significativa ($r=0.708$) entre las variables transformational leadership and teaching performance. Se concluye que existe una relación positiva considerable entre transformational leadership and teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 2024.

Palabras clave: Transformational leadership, teaching performance, liderazgo, desempeño laboral.

Abstract

The present research is oriented to the Sustainable Development Goals on quality and education, and also aims to find the relationship that transformational leadership and teaching performance has in the Public Educational Institutions of a UGEL of Lima Provinces, 2024. The methodology belongs to the quantitative approach. The study was of a basic type. I use the hypothetical deductive method; the design was descriptive correlational; establishing the degree of association between the variables through Pearson's non-parametric hypothesis test and statistical techniques. The population was 75 teachers from a UGEL in Lima Provinces. Two questionnaires with a Likert scale were used to obtain data, these were validated by expert judgment, which established the validity and reliability of the instrument through Cronbach's Alpha Coefficient. The results gave a significant correlation ($r=0.708$) between the variables transformational leadership and teaching performance. It is concluded that there is a considerable positive relationship between transformational leadership and teaching performance in the Public Educational Institutions of an UGEL of Lima Provinces, 2024.

Keywords: Transformational leadership, teaching performance, leadership, work performance.

I. INTRODUCCIÓN

Según el Ministerio de Educación (2020) el 19% de los directores de EBR no mostraron la capacidad de liderar una institución educativa, limitando el desarrollo educativo para alcanzar los objetivos comunes, dificultando a que los docentes desarrollen sus habilidades y destrezas de manera eficiente, ni dejó empoderarse de sus integrantes a su cargo, el director no los orientó ni condujo de manera efectiva; siendo así una de las características del transformacional leadership. Al respecto Minedu (2024), hizo un llamado a los directivos para que asuman el leadership de esta forma fortaleciera su gestión de manera que sea muy eficiente y eficaz para el bien del país.

Este problema existió porque los directores carecían de transformational leadership lo cual se observaba que no inspiraban ni motivaban con su ejemplo a otras personas, tampoco apoyaban el cumplimiento de metas y objetivos. No promovían el empoderamiento de su equipo docente ni canalizaban el talento a un propósito común. No fomentaban el trabajo en equipo ni delegaban responsabilidades y tareas según las competencias individuales. Además, carecían de una comunicación eficaz, no brindaban apoyo ni retroalimentación, y no generaban un ambiente de confianza que permitiera la interacción y el conocimiento entre los miembros del equipo docente.

Según las investigaciones realizadas por el Fondo de las Naciones para la Infancia (2020) y por el Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación se observó que, cuando las responsabilidades de los directivos se centran en el liderazgo educativo y en fomentar el aprendizaje, la actividad muestra un alto desempeño académico de los estudiantes. Por lo tanto, la Organización de Desarrollo Sostenible en su cuarto objetivo refiere que al 2030 su meta será tener una educación de inclusión con equidad y de calidad promoviendo las habilidades adquiridas por los alumnos del nivel básico y secundario de manera gratuita para la vida. A fin de alcanzar una educación universitaria de excelencia. No obstante, según el Minedu (2021) 38,340 II.EE en el Perú (72%) no tenían un equipo directivo ideal. Los directores estaban enfocados en satisfacer las necesidades administrativas de las escuelas, y tanto ellos como los subdirectores debieron enfrentar una serie de tareas de distintas naturalezas que afectaban el estado anímico del docente, dificultando así el ejercicio de su liderazgo pedagógico.

En el Proyecto Educativo Regional de Lima Provincias (2024) señaló que los directivos tenían excesiva carga administrativa. Además, muchos de ellos carecen de habilidades de liderazgo, a nivel local y nacional, no existió una propuesta pedagógica que fomente el desarrollo de liderazgo en los docentes, quienes deben estar preparados antes de asumir funciones administrativas. Los directores tenían poca autonomía en la gestión institucional, y una característica notable es su deficiente manejo de habilidades blandas, lo que afectó el clima institucional en sus escuelas. Se observó la falta de liderazgo para solucionar problemas de forma positiva y atender a la comunidad escolar, que incluye maestros, padres de familia y estudiantes.

Esta descripción de la realidad problemática nos permite estructurar la presente investigación: ¿Cuál es la relación que tiene transformational leadership and teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 2024? En cuanto a los problemas específicos: ¿Cuál es la relación que tiene las dimensiones, influencia idealizada o carisma, motivación inspiradora, consideración individual y la estimulación intelectual con el teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 2024?

La finalidad de la investigación es ayudar a los directivos a comprender cómo integrar transformational leadership en su trabajo administrativo y como los docentes pueden mejorar su teaching performance en las actividades académicas, este propósito surge de la necesidad de tener directores líderes que transformen a la comunidad educativa. Esto tiene una utilidad metodológica, ya que con el desarrollo de este estudio se desarrollarán herramientas de recolección de información acerca de la administración institucional y la excelencia de los servicios educativos, y una vez validada, podrán servir de modelo para futuras investigaciones con este contenido educativo. Por lo tanto, cuando el director ejerza el transformational leadership, fortalecerá la calidad del desempeño docente para generar altos niveles de aprendizaje en los estudiantes.

Se propuso desarrollar como objetivo general establecer la relación que tiene transformational leadership and teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 2024. Ante lo expuesto se propone brevemente plantear como objetivos específicos. Determinar la relación que tiene las dimensiones, influencia idealizada o carisma, motivación inspiradora, consideración individual y estimulación intelectual con el teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 2024.

Los antecedentes internacionales son: en Venezuela, Molina (2023) ejecutó un estudio, lo cual propuso como meta principal la descripción teórica del liderazgo transformacional como ejemplo para potenciar el clima laboral en las IIEE. Desde un análisis certero se deduce que el contexto de la postpandemia alteró el manejo de la calidad y la metodología educativa, por lo cual, se considera relevante construir directrices que consoliden el liderazgo transformacional como una herramienta esencial para lograr un clima laboral favorable, equilibrado y productivo. Como resultado sobresale la explicación situacional de las dimensiones y componentes que se debe considerar para asociar ambas variables.

En Cuba, Tirado y Heredia (2022) realizaron una investigación cuya finalidad fue fijar la importancia del liderazgo innovador del directivo sobre la gestión pedagógica, aplicando un estudio de revisión de 20 artículos indexados. A través de su investigación verificaron que, aplicando un liderazgo transformacional se logró desarrollar las actividades pedagógicas en la IE y de los colaboradores, asimismo, se identificó que la gestión educativa abarca todas las actividades destinadas a dirigir, organizar y supervisar los recursos de la institución, y requiere fundamentalmente un liderazgo transformador como su cimiento. Concluyeron que existe un vínculo relevante entre ambas variables y las dimensiones de estudio propuesto.

En Chile, Delgado-Bello y Gahona (2022) realizaron un artículo donde examinaron la incidencia entre el liderazgo transformacional, el bienestar en el trabajo y la intención de abandonar el centro laboral en un entorno de docentes de Antofagasta, Chile. Los resultados evidencian que el modelo previsto tiene una capacidad notable y relevante para describir tanto la satisfacción laboral como la intención de abandonar el trabajo, además, se evidenció una relación negativa y trascendental entre la edad y la posibilidad de abandono al centro laboral. Concluyeron que el liderazgo innovador predomina un rol esencial en el bienestar profesional y la propensión a renunciar al empleo por parte de los profesores.

En Chile, Torrejón et al. (2022) desarrollaron una investigación que tuvo como prioridad analizar el impacto de la capacidad del aprendizaje organizacional en calidad de intermedio entre el líder transformacional y la satisfacción en el trabajo en Antofagasta, Chile. Obtuvieron como resultado que el líder transformacional tiene una vinculación directa con la satisfacción laboral, siendo intermediario la habilidad para aprender dentro de la organización. Concluyeron que las IIEE deben suscitar el impulso del liderazgo transformacional, convirtiéndose en un punto clave para

desarrollar la capacidad de aprendizaje organizacional e impactar en la gratificación profesional de los maestros y con ello producir un buen desempeño que trascienda en la formación de los educandos.

En Colombia, Riascos-Hinestroza y Becerril-Arostegui (2021) desarrollaron un artículo de investigación que tuvo como propósito analizar los efectos del liderazgo educativo docente. Como resultado se pudo evidenciar una implicación alta y significativa entre las preguntas de la primera y segunda variable, con respecto a las variables del modelo de segundo orden también se puede verificar una implicación fuerte y trascendental, de tal forma se verifica una radiografía del contexto de las instituciones participantes. Se concluye que persiste una incidencia notable entre los objetos y un rango de asociación positivo y óptimo.

En Bolivia, Zegarra (2019) elaboró un artículo que tuvo como meta examinar la repercusión de las praxis del liderazgo transformacional sobre el entorno de trabajo y la responsabilidad de los educadores y los alumnos en la IE en Cochabamba, Bolivia. Según las evidencias halladas en referencia a las variables de estudio se obtuvo una asociación de 0.509. Asimismo, se obtuvo una correlación de 0,778 entre la primera variable y las condiciones de la IE, determinando una incidencia positiva. Concluyó que persiste una repercusión positiva entre ambas variables de estudio.

Los antecedentes nacionales son: en la región San Martín, Vargas (2023) realizó una investigación que tuvo como finalidad fijar el nivel de impacto entre el desempeño de los maestros y el liderazgo transformacional en la calidad educativa en una IE pública de Moyobamba 2023. Logró identificar que se observa una conexión sustancial entre las variables con un p igual a 0,008, estableciendo que un 9.2% de la calidad educativa tiene dependencia del desempeño del maestro y el liderazgo transformacional. Concluyó que ambas variables de estudio influyen en la calidad educativa, esto quiere decir que, si hay mejoras en el rendimiento de los docentes y de los directivos, también habrá progresos en la calidad educativa.

En Piura, León (2023) realizó un estudio que tuvo como prioridad, indagar sobre el desempeño de los profesores y su afectación por la falta del liderazgo transformacional en una IE de Guayaquil, 2022. De su estudio pudo percibir una débil correlación (0.350) entre ambas variables, lo cual indica que los directores de la institución educativa tenían un nivel regular en su liderazgo, lo que se reflejaba en un desempeño docente también regular. En resumen, la falta de liderazgo transformacional en la IE afectó negativamente el desempeño de los maestros.

Recomienda a los directores aplicar el liderazgo transformacional, que brinde motivación a los profesores y realicen un trabajo en equipo apoderándose de sus funciones y deberes.

En Ayacucho, Cucho (2023) realizó una investigación, la cual tuvo como finalidad primordial hallar la vinculación entre el líder transformacional y el rendimiento del maestro en una IE de Pullo, 2023. Pudo recabar como resultados un coeficiente $r = 0,375$ y una magnitud de significación de 0,026 siendo menor a 0,05, de los que determinó que subsiste una vinculación débil entre ambas variables, admitiendo la premisa propuesta y rechazando la nula. Concluyó que si se logra mejorar el liderazgo innovador de los directores también habrá mejoras en el desenvolvimiento del maestro.

En Huancavelica, Ruiz (2023) realizó un estudio cuyo fin primordial fue indagar la asociación entre el líder transformacional y la práctica de los educadores de una IE de Colcabamba, Tayacaja. Pudo evidenciar con respecto a la primera variable un 50% en rango medio y un 50% para el rango alto, en cuanto a la segunda variable obtuvo un 21,4% en rango medio y un 78,6% en rango alto. Los resultados que obtuvo fueron un r igual a $0,097 < 0,01$ y una significancia de 0,741; concluyendo que persiste una asociación positiva alta entre los objetos en mención.

En La Libertad, Terrones (2023) presentó una investigación referida a corroborar la asociación entre el líder transformacional y el desenvolvimiento de los maestros de un IE pública de Chepén. La investigadora pudo obtener como evidencia que el 15,6% se encuentra en una posición baja, un 25% en una posición media y un 59,3% en una posición alta en cuanto al liderazgo transformacional. Para la segunda variable pudo corroborar un 18,75% en una posición baja, un 25% en una posición media y un 56,25% en una posición alta. En cuanto al procesamiento de datos, recabo un $r = 0,715$ y una significancia p-valor igual a 0,000 menor a 0,05; determinando que persiste una asociación positiva alta entre los objetos de estudio.

En Ica, Ventura (2023) ejecutó un estudio cuya finalidad fue determinar la asociación entre el desempeño laboral del profesor y el liderazgo transformacional. Obtuvo como resultados un 75,6% un liderazgo muy bueno, 10% bueno y 14,4% regular. En referencia al desempeño del maestro obtuvo un 70% como muy bueno, 25,65 bueno y 4,4% regular. Por otro lado, en cuanto al índice de relación entre las variables obtuvo un $r = 0,616$ y una relevancia de 0,000 menor a 0,01; de los valores conseguidos percibió que hay una asociación explícita y trascendental entre ambos

objetos de estudio propuesto, recalcando que si hay un buen líder dentro de la IE entonces habrá un eficiente desempeño del maestro.

En Ancash, Gonzales (2022) efectuó un estudio la cual tuvo como prioridad analizar la vinculación entre el desempeño del maestro y el liderazgo transformacional. Al realizar el procesamiento de datos obtuvo un $r = 0,486$ y un p-valor de 0,00 menor a 0,05; de lo cual se admitió la hipótesis de investigación propuesta. Determinó que persiste una vinculación directa, baja y moderada entre los objetos de estudio en la IE 88336 de Nuevo Chimbote, en el año 2022. Además, resaltó el papel del líder, lo cual influye en el desenvolvimiento de los maestros.

En Lima, Méndez (2022) desarrolló un estudio que tuvo como finalidad indagar el impacto de la gestión del líder directivo en el rendimiento del educador en la educación básica. Se halló como resultado que existe un vínculo directo y relevante entre ambas variables de estudio con un 46.1%, los directivos que adoptan un liderazgo transformacional y pedagógico, inciden en un 15,4%, además se verificó que los estilos que más predominan en la gestión del directivo son el transformacional y pedagógico con un 38,5%. En conclusión, las actuaciones del personal directivo influyen de forma positiva en el desenvolvimiento del maestro lo cual se plasma en el logro de los aprendizajes.

En Loreto, Jáuregui et al. (2022) realizó un artículo de investigación que tuvo como propósito reconocer el vínculo existente entre el liderazgo del director y la eficacia del maestro de una IE de Iquitos. Según los resultados se pudo observar que el 18% de los docentes tuvieron un desempeño bueno, un 5% fue regular y un 3% fue malo, con respecto al liderazgo directivo se pudo cotejar que el 51% fue bueno, el 20% regular y el 29% fue malo. Concluyeron que existe una vinculación notable entre ambas variables de investigación propuesta.

En Lima, Romero y Zegarra (2022) realizaron una investigación cuyo fin fue estudiar la sensación que mantienen los profesores sobre el liderazgo transformacional que efectúa el profesor AIP. Se aplicó la metodología inductiva – fenomenológica. Los resultados evidencian que la mayoría de profesores indican que el líder transformacional es convincente, fortalecido, creativo, solidario, inspirador, etc. Se concluye que al aplicar los atributos del liderazgo innovador mejora el rol del maestro.

En Lima, Tantaleán et al. (2022) elaboraron un artículo que se propuso verificar la vinculación entre el liderazgo innovador del directivo y el trabajo participativo de los

maestros en una IE de los Olivos, Lima. Se produjo como resultado con referencia a los líderes de la institución, un 1% de nivel malo, 16,3% en un índice regular y un 82,7% en un índice alto. En referencia al trabajo participativo de los profesores se obtuvo un 1% en un nivel malo, 9,6% en un rango intermedio y un 89,4% en un rango eficiente. Los resultados indican una correlación moderada y fuerte. Se concluye que hay vinculación importante entre las dos variables de estudio.

En Huánuco, Mendoza (2022) elaboró una investigación que tuvo como propósito calcular el índice de correspondencia entre liderazgo transformacional y desenvolvimiento del maestro en IIEE de Pillco Marca – Huánuco. En cuanto a los resultados se obtuvo para la prima variable, un 13,70% en un grado alto, un 75,34% en un grado medio y un 10,96% en un grado bajo. Para la segunda variable se obtuvo un 20,55% como buena, un 65,75% en un nivel regular y 13,70% en un nivel deficiente. Determinó que se evidencia una incidencia positiva y moderada entre los factores de estudio.

En Lambayeque, Flores (2022) realizó una investigación que tuvo como meta principal definir la vinculación entre liderazgo innovador y desempeño del profesor en IIEE de Chiclayo. Los resultados que obtuvo fueron para el nivel de desarrollo de la primera variable, un 25% en una categoría alta, un 66,25% en una categoría media y 8,75% en una categoría baja. Para la segunda variable obtuvo un 25% en una categoría baja, un 65% en una categoría media y un 10% en una categoría baja. Concluyó que a un mejor cumplimiento de funciones del líder habrá un mejor desempeño de los docentes.

En Cusco, Lovaton (2022) ejecutó un estudio cuya meta primordial fue verificar la incidencia entre el líder transformacional y el desenvolvimiento laboral en el personal del COAR Anta, Cusco. De acuerdo a su análisis estadístico pudo corroborar que el 33,3% manifiesta un rango malo, el 37,8% un rango regular y el 28,9% un rango bueno en cuanto a la primera variable, en cuanto a la segunda variable observó un 32,2% en un rango malo, un 40% en un rango regular y un 27,8% un rango bueno. Por otro lado, las evidencias que obtuvo al realizar la contrastación fueron un $r = 0,353$ y un grado de significación p-valor de $0.001 < 0.05$; determinó que las variables tienen una incidencia directa y positiva baja.

En Piura, Iza (2021) realizó un estudio con la intención de analizar la inferencia entre el liderazgo visionario del director y el desenvolvimiento de los maestros en Ecuador. Obtuvo como desenlace en cuanto al liderazgo transformacional que se

encontraban en un rango medio, mientras que el desempeño laboral en un rango insuficiente y suficiente respectivamente en su mayoría. Los resultados que obtuvo al realizar la contrastación de hipótesis fue $r = 0,192$ y una significancia p-valor de 0,042 siendo menor a 0,05; concluyendo que existe una diferencia positiva entre las variables. Resaltó que a mayor liderazgo transformacional mejora el desempeño de los profesores o viceversa.

En Lima, Chalco (2021) desarrolló una investigación cuya finalidad fue definir la ascendencia del liderazgo innovador con el compromiso de los maestros en su centro laboral, en una IE de la UGEL 02, Lima, 2021. Los resultados obtenidos fueron que el 89,3% de profesores muestran un rango alto, un 10,7% con un rango medio y un 0% con rango bajo, con respecto al liderazgo transformacional. En conclusión, se pudo evidenciar que el liderazgo innovador tiene una ascendencia con el cumplimiento de los compromisos de los profesores con la IE.

En Lima, Cuba (2021) elaboró un estudio de investigación cuyo propósito primordial fue concretar la repercusión entre la dirección transformadora del directivo y el desenvolvimiento docente en una IE de Lima, Perú. Como resultado pudo determinar que para la primera variable obtuvo un 85% en un rango bueno, un 11,7% en rango regular y 3,3% en un rango malo. Para la segunda variable obtuvo un 0% como destacado, 6,7% en proceso, 93,3% suficiente y un 0% como destacado. Determinó que persiste una repercusión moderada y directa entre ambas variables de estudio.

En Lima provincias, Jaramillo et al. (2021) realizaron un artículo que tuvo como fin concretar la conexión que tiene el liderazgo transformacional en los vínculos personales y el trabajo en equipo de los directivos de la UGEL 11, Lima Provincias. Obtuvo como resultado que un 72,5% de las buenas o malas relaciones personales y el trabajo colaborativo, se deben al liderazgo ejercido en las IIEE. Así mismo, un 63,7% referente al buen actuar en consideraciones individuales, las relaciones serán inestables. Concluyeron que hay una incidencia significativa entre las variables de estudio.

En Lima, Guzmán (2019) elaboró un estudio que tuvo como propósito principal demostrar la asociación existente entre el liderazgo inspirador y el rendimiento del maestro en una IE de Lima, Perú. Con respecto a la primera variable se obtuvo como resultado que un 43,5% en una escala regular, 52,2% en una escala buena y un 4,3% en una escala de muy bueno. Para la segunda variable se obtuvo, un 47,8% en una

escala regular, 47,8% en escala buena y un 4,3% en escala muy buena. Concluyó que existe vinculación entre las variables, de forma significativa perfecta.

En Lima, Zevallos (2019) realizó un artículo que tuvo como finalidad primordial concretar el vínculo entre el liderazgo visionario del grupo de gestión y desenvolvimiento del maestro en IIEE en Perú. Los resultados obtenidos sobre la opinión de los profesores con respecto al liderazgo transformacional fueron, 3,3% muy deficiente, 43,3% deficiente, 36,7% regular, 13,3% aceptable y 3,3% óptimo. En cuanto al desempeño del profesor se obtuvo, 6,7% indiferente, 50% ocasional, 30% comprometido y 13,3% muy comprometido. Concluyeron que subsiste una correspondencia significativa entre las variables propuestas en la investigación.

Según Burns (1978), el liderazgo es un proceso en el que líderes y colaboradores se elevan conjuntamente a niveles más superiores de motivación y moralidad, lo cual contrasta con las nociones tradicionales que lo ven simplemente como el ejercicio de poder o influencia. Por otro lado, Kotler (1999) define el liderazgo como la capacidad de incidir en los individuos para que participen libremente con el objetivo de alcanzar las metas del equipo, por lo que la organización o grupo deben compartir intereses comunes. Con estas definiciones de liderazgo en mente, analizaremos el transformational leadership es el más eficaz para hacer aplicado en las escuelas, el director inspira a que los docentes puedan dar más de lo que ellos mismos esperan, esto generará inmensos cambios en la sociedad, en las organizaciones y equipos.

Según Koontz y Weihrich (2003) los líderes innovadores son los que comunican una perspectiva clara y motivan a su equipo de trabajo, cada líder tiene la habilidad para inspirar, fomentar un ambiente adecuado, moldea la cultura organizacional. Para Bass y Avolio (2006) definen a transformational leadership como un proceso que se enfoca en motivar la conciencia de los empleados para transformarlos en seguidores productivos que adopten y se comprometan con la misión de la organización, ignoren los intereses propios y se centren en el bien colectivo.

Para definir las dimensiones de la variable, se tiene el modelo de Bass y Avolio (2006), aquellos que analizaron y propusieron: La primera dimensión es la influencia idealizada o carisma, el líder tiene como característica de generar confianza, transmite respeto, entusiasmo a los feligreses. Se desarrolla de una manera idónea hacia sus seguidores, esto hace que lo admiren y que lo imiten, generando así un

modelo óptimo con una gran influencia. Los líderes motivan, promueven el carisma de sus colaboradores, para lograr sus metas, profesando sus metas de futuro realizables con objetividad y rapidez (Bass, 1985; Burns, 1978) brinda una percepción certera de sus metas, lo cual estimula la energía para mejorar el desempeño instructivo en el desarrollo del trabajo.

La segunda dimensión es la motivación inspiradora, es una habilidad que tienen algunos líderes para lograr que la gente se esfuerce al máximo y confíe en sus capacidades. Ellos promueven el cambio y estimulan una variedad de sugestivos. Su frase típica: “Espero su mejor esfuerzo...”. La tercera dimensión es la consideración individual, el líder es capaz de identificar y responder ante las necesidades específicas de cada persona, tratándola de manera diferenciada, formándose y orientándose. El líder adapta su guía al potencial de cada uno, actúa como un entrenador (coach) que facilita el aprendizaje, crea un ambiente de apoyo, escucha y delega y da una retroalimentación positiva al subordinado. La cuarta dimensión es la estimulación intelectual, el líder anima a otros para considerar las dificultades y construir sus propias capacidades. Este enfoque es a menudo empleado por los padres, aunque es poco frecuente en las organizaciones. La pregunta específica es: ¿Qué piensa hacer frente a?

La segunda variable es teaching performance, se relaciona con buenas prácticas pedagógicas y metodológicas que permitan a los estudiantes disfrutar del proceso de aprendizaje, mientras que los malos resultados de aprendizaje se relacionan con el autoritarismo y la discriminación; los malos docentes son identificados como individuos con características personales que van en detrimento del proceso educativo (Cuenca et al., 2011).

El Minedu (2016) define al teaching performance como los dominios, los desempeños y las competencias que determinan a un buen docente exigible en la Educación Básica Regular. Según la OIT (2022) el teaching performance depende mucho de las condiciones de trabajo que se le brinde al docente. Mientras el Minedu (2016) propone las dimensiones que serán abordadas en el estudio para indagar sobre el teaching performance. La primera dimensión es la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, mediante la planificación de sus actividades de aprendizaje, unidades didácticas, proyectos de aprendizaje, programación curricular en el contexto de una visión intercultural e inclusiva. Se refiere a la comprensión de las principales características sociales y pedagógicas; materiales e intangibles,

desarrolla capacidades intelectuales de los alumnos, aprendizaje del currículo, recursos didácticos, métodos de enseñanza y evaluación.

La segunda dimensión es la enseñanza para el aprendizaje de los educandos, implica la gestión del proceso de aprendizaje por medio de una visión que valore la inclusión y la pluralidad en todas sus expresiones. Trata sobre la valoración pedagógica de los maestros en la generación de un entorno adecuado para el aprendizaje, la administración de la información, el desarrollo de la motivación, y el uso de la adecuación, recursos educativos y la pertinencia. Esto abarca el empleo de diversos estándares y herramientas para mejorar la detección de avances y problemas en el proceso de aprendizaje, así como elementos de la pedagogía que necesitan ser revisados.

La tercera dimensión es la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, se trata de contribuir democráticamente en la gobernanza de las escuelas o redes escolares para construir comunidades de aprendizaje. Esto implica una comunicación efectiva y participación en la formulación, gestión y evaluación de los proyectos pedagógicos de la Institución Educativa y participación en la creación de un clima institucional armonioso. Se da el reconocimiento y estima a la comunidad y su identidad, de la misma manera se les da responsabilidad a las familias cuyo resultado es el aprendizaje significativo. La cuarta dimensión es el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Abarca los procedimientos y métodos que definen la capacitación y evolución de equipos profesionales de educadores. Se refirió a reflexiones sistemáticas sobre sus prácticas pedagógicas y la de sus pares; la colaboración en equipo, el apoyo entre colegas y la implicación en actividades de formación profesional.

Finalmente se plantea como hipótesis general: la relación que tiene Transformational leadership es significativa el teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 2024. La relación que tienen las dimensiones, la influencia idealizada o carisma, la motivación inspiradora, la consideración individual y la estimulación intelectual es significativa el teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 2024.

II. METODOLOGÍA

En la investigación se utilizó un enfoque cuantitativo para analizar el contexto de investigación y generar conocimientos que puedan ser fundamentales para investigaciones futuras. El diseño de estrategias para recopilar información en línea con los objetivos e hipótesis establecidos es fundamental en la investigación científica, ya que permite obtener datos relevantes y válidos. Esta investigación se consideró de tipo básica, se debió a su enfoque de mejorar la comprensión y aplicación del conocimiento científico para abordar problemas específicos identificados en el contexto de estudio. La investigación básica se centró en la generación de conocimiento teórico y conceptual sin una aplicación directa inmediata, lo que la distingue de la investigación aplicada que busca soluciones prácticas a problemas concretos.

De acuerdo a Hadi et al. (2023) la investigación básica se caracterizó por ser de naturaleza analítica y teórica, enfocándose en teorizar conceptos y ampliar el conocimiento sin resolver problemas específicos. Los hallazgos de la investigación básica pueden servir como base para investigaciones futuras, por lo tanto, se pueden plantear tesis con alcances descriptivos o de correlación lo que permite una amplia comprensión de diferentes aspectos sin la presión de resolver problemas concretos. Según Hernández et al. (2014) el diseño descriptivo se caracteriza por evaluar dos variables en una muestra específica y luego compararlas mediante un análisis estadístico de correspondencia. Esta investigación empleó un diseño descriptivo, evaluando las variables 1 y 2 de la población, y realizando un análisis estadístico tanto descriptivo como inferencial.

Para la definición de la primera variable Transformational leadership recurrimos a Bass y Avolio (2006) quienes lo concretan como un proceso que se enfoca en motivar la conciencia de los empleados para transformarlos en seguidores productivos que adopten y se comprometan con el propósito de la institución, desestima los intereses propios y se centren en el bien colectivo.

Se empleó un instrumento mediante el cuestionario compuesto por 4 dimensiones de transformational leadership: la influencia idealizada o carisma, la motivación inspiradora, la consideración individual, la estimulación intelectual. El cuestionario está organizado en 6 indicadores. Además, se constituyó por 24 ítems politómicos y la escala de medición: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi

nunca (2) Nunca (1). La escala de medición que se aplicó fue tipo Likert, esto permitió recoger la información y posteriormente procesar los datos estadísticos.

Para definir la segunda variable teaching performance acudimos al Minedu (2016) quien lo define como los dominios, los desempeños y las competencias que determinan a un buen docente exigible en la Educación Básica Regular. Teaching performance consta de 4 dimensiones: la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. La V2 el cuestionario estuvo organizado en 6 indicadores y 24 ítems y la escala de medición: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1).

Para Arias (2020) la población se considera un grupo, ya sea infinito o finito, de individuos con características comunes o similares. Según Hernández et al. (2006), la población es el grupo completo del fenómeno a investigar, cuyas unidades comparten características comunes que se analizan y originan los datos de la investigación. Por ello la población concerniente al objetivo de estudio estuvo compuesto por 150 maestros de una UGEL de Lima Provincias. La muestra se constituyó de forma aleatoria y estuvo conformada por 75 docentes de quienes se recaudaron los datos para el estudio.

Se aplicó el cuestionario a los docentes que se encontraban activos en sus funciones durante el año lectivo 2024, esto conduce a los principios de inclusión. No se aplicó a los maestros que se encuentran con licencia de salud, a los docentes que no se encuentren en el aula por horarios establecidos, a los docentes que no desean que le aplique el cuestionario según el interés por el tema de investigación, esto concierne al criterio de exclusión. Se aplicó la técnica de la encuesta para este trabajo de investigación que según Sampieri (2014) esta técnica es la más requerida para ser aplicado para la recolección de datos, el cuestionario se basó en construir un conjunto de preguntas de una variable o más para medir las actitudes de los docentes, antes de hacer aplicado debió ser validado previamente por los jueces de expertos, se aplicó el escalamiento de tipo Likert. Se elaboraron 2 cuestionarios, un cuestionario para la variable transformational leadership con 24 ítems, y un cuestionario para la variable teaching performance con 24 ítems, de acuerdo a las dimensiones de cada variable. Por lo tanto, se aplicó los cuestionarios como instrumento para recolectar

información de los docentes, que según Sampieri es el instrumento más adecuado para este tipo de investigación.

La confiabilidad del instrumento, Villasís-Keever et al. (2018) se refiere a algo que es verdadero. Los resultados de la investigación se consideran válidos si no hay errores de investigación. Los errores o sesgos que ocurren en la investigación están relacionados con problemas metodológicos y se pueden dividir en tres categorías: sesgo de selección, medición, confusión. La cuantificación estadística de la variabilidad de las mediciones es necesaria para aumentar la validez del estudio. Los datos obtenidos al efectuar la prueba de confiabilidad, para la primera variable transformational leadership fueron de 0,970 y para la segunda variable teaching performance fue de 0,963, determinándose como una consistencia externa excelente.

Para llevar a cabo el análisis estadístico de la investigación, primero se realizó un análisis descriptivo para organizar y sistematizar los datos recopilados, utilizando tablas y figuras para detallar exhaustivamente las características de la población analizada. Posteriormente, se continuó con el análisis estadístico utilizando la medida de correlación de Pearson para contrastar las hipótesis planteadas. Estos procedimientos se realizaron con el software estadístico SPSS 26.

En referencia a los aspectos éticos se tuvo en cuenta el código de ética en investigación según la RCU N° 0470-2022/UCV, en consecuencia, durante el desarrollo del proyecto de investigación, se priorizó considerablemente la atención y el respeto tanto hacia el investigador como hacia los participantes. Se protegió la confidencialidad de la información de los participantes, quienes participaron sin revelar su identidad, promoviendo así la veracidad y transparencia de los resultados. Igualmente, se reconoció y respetó el esfuerzo y las aportaciones de los autores participantes en el estudio, incluyendo las citas y referencias apropiadas para destacar su contribución al saber existente. Finalmente, la información recopilada de los cuestionarios no fue alterada ni manipulada, por lo que se consideran información verdadera.

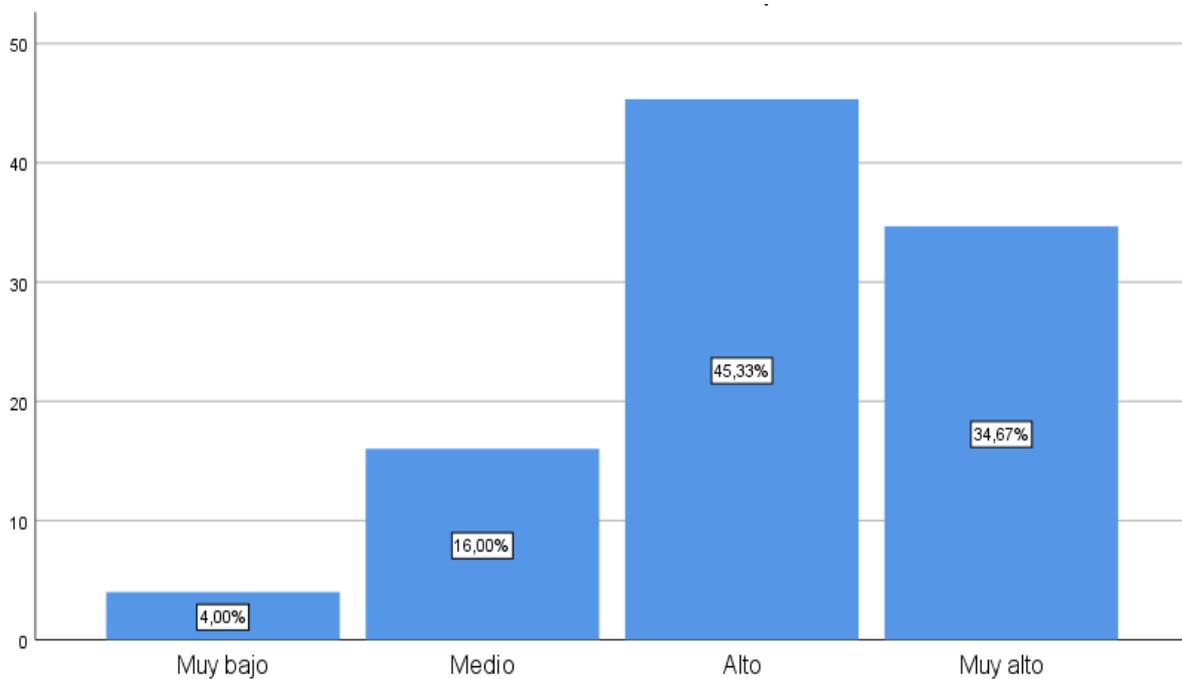
III. RESULTADOS

En el siguiente capítulo se mostró el análisis y discusión de los resultados, estadísticos e inferenciales que fueron recopilados mediante el cuestionario de encuesta a través de Google en una sola fecha. Aplicando a 75 docentes de muestra en estudio.

Resultados descriptivos

Figura 1

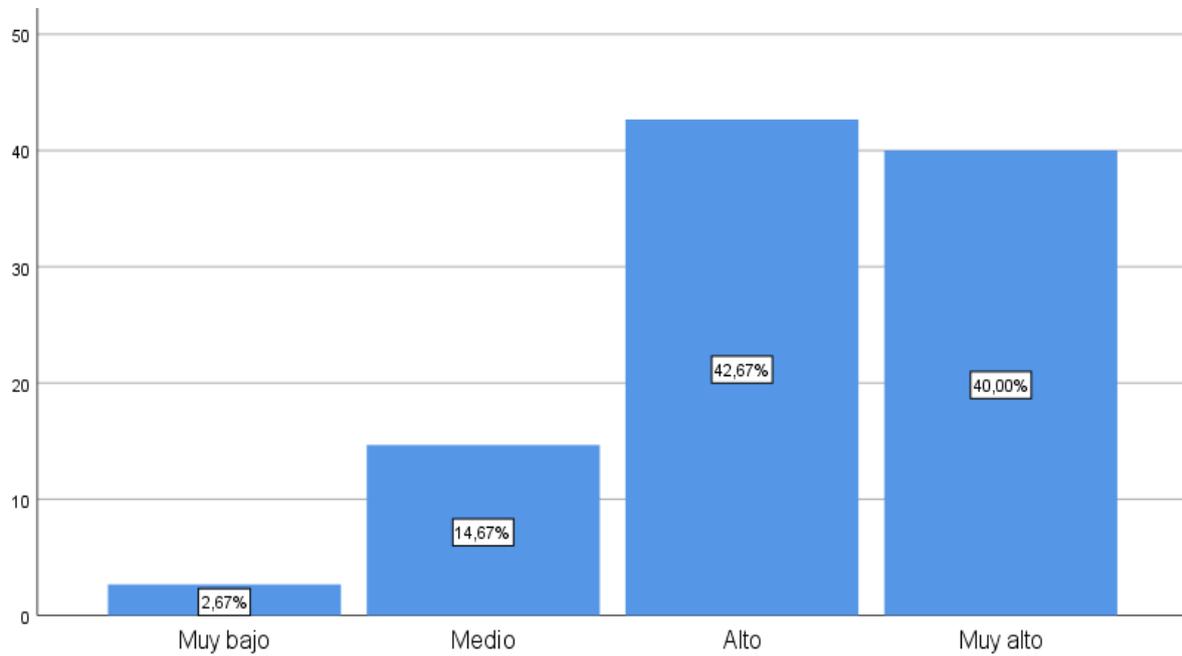
Niveles de la variable transformational leadership.



De acuerdo con la figura anterior, el 4% de los docentes consideraron que transformational leadership del directivo era muy bajo, el 16% indicaron que el nivel es medio, el 45,33% señalaron un nivel alto y por último el 34,67% mencionaron que el nivel es muy alto.

Figura 2

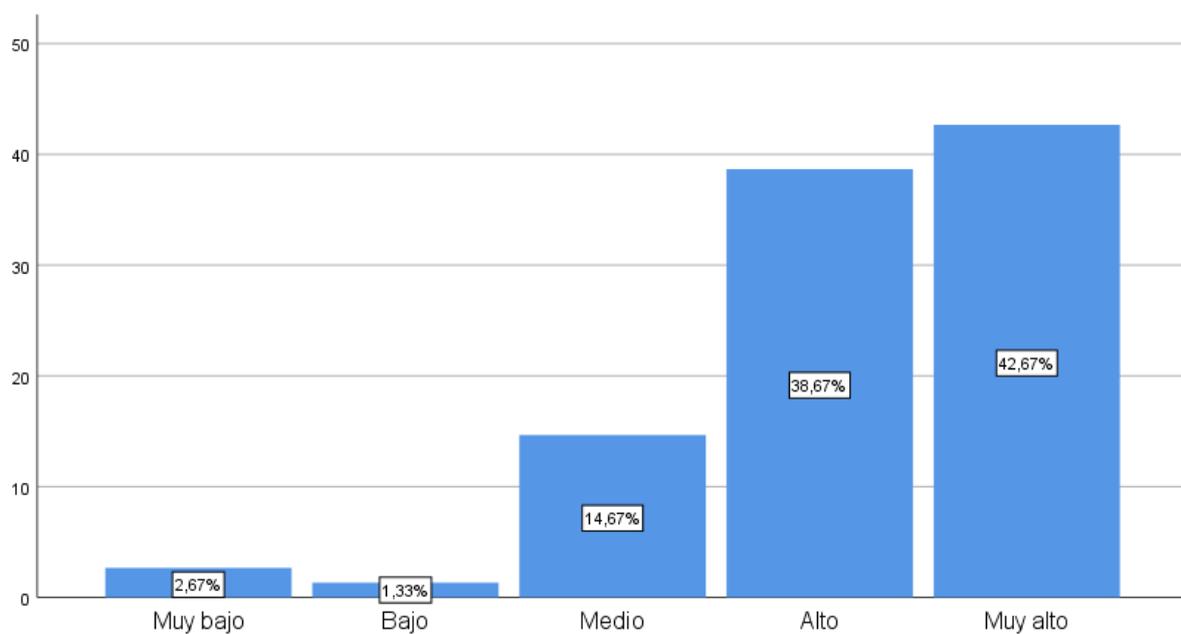
Niveles de la influencia idealizada de la variable transformational leadership.



En la figura 2, el nivel de la influencia idealizada, señalaron que el 2,67% es muy bajo, el 14,67% mencionaron que el nivel es medio, el 42,67% manifestaron que el nivel es alto, y por último el 40% consideraba que el nivel es muy alto.

Figura 3

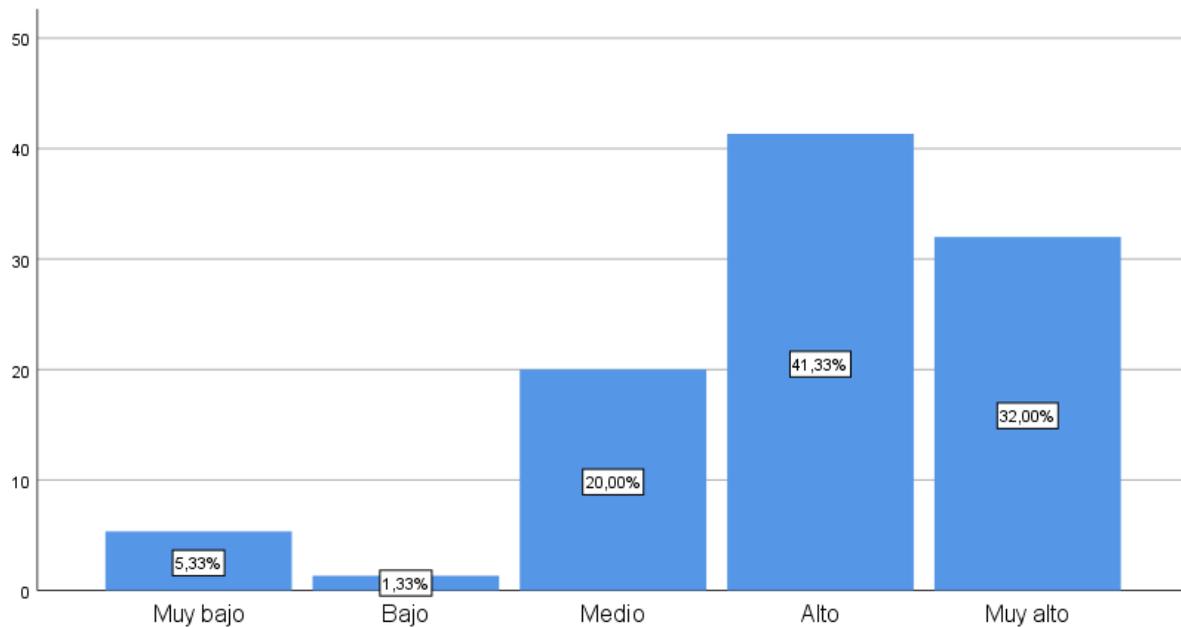
Niveles de motivación inspiradora de la variable transformational leadership.



En la figura 3, el nivel de la motivación inspiradora, mencionaron que el 2,67% es muy bajo, el 1,33% manifestaron que el nivel es bajo, el 14,67% señalaron que el nivel es medio, el 38,67% consideraron que el nivel es alto y por último el 42,67% indicaron que es un nivel muy alto.

Figura 4

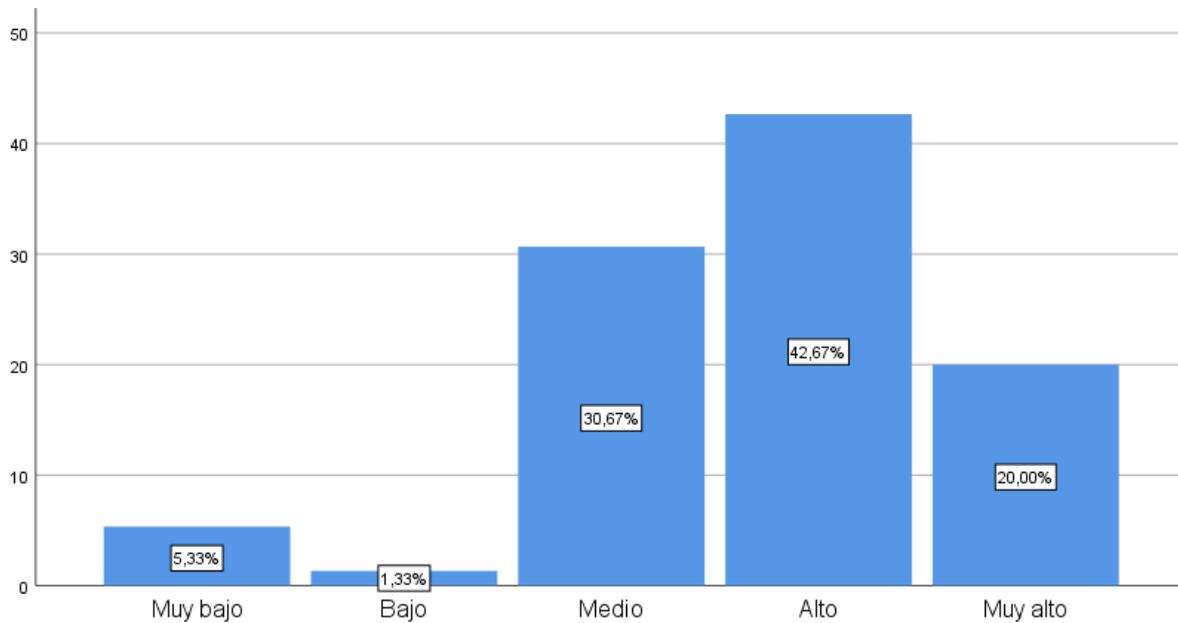
Niveles de la consideración individual de la variable transformational leadership.



En la figura 4, el nivel de la consideración individual, mencionaron el 5,33% que el nivel es muy bajo, el 1,33% indicaron que el nivel es bajo, el 20% manifestaron que el nivel es medio, el 41,33% consideraron que el nivel es alto y por último el 32% calificaron como muy alto.

Figura 5

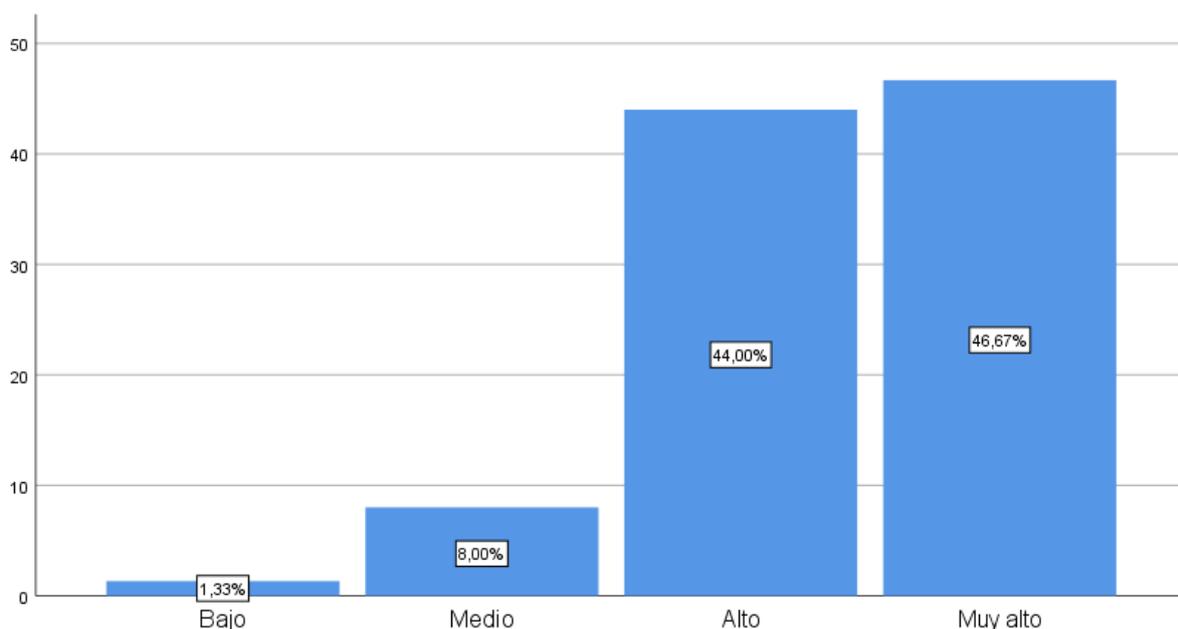
Niveles de la estimulación intelectual de la variable transformational leadership.



En la figura 5, el nivel de la estimulación intelectual, manifestaron el 5,33% que el nivel es muy bajo, el 1,33% señalaron tener el nivel bajo, el 30,67% mencionaron tener un nivel medio, el 42,67% indicaron tener el nivel alto y por último el 20% consideraron tener el nivel muy alto.

Figura 6

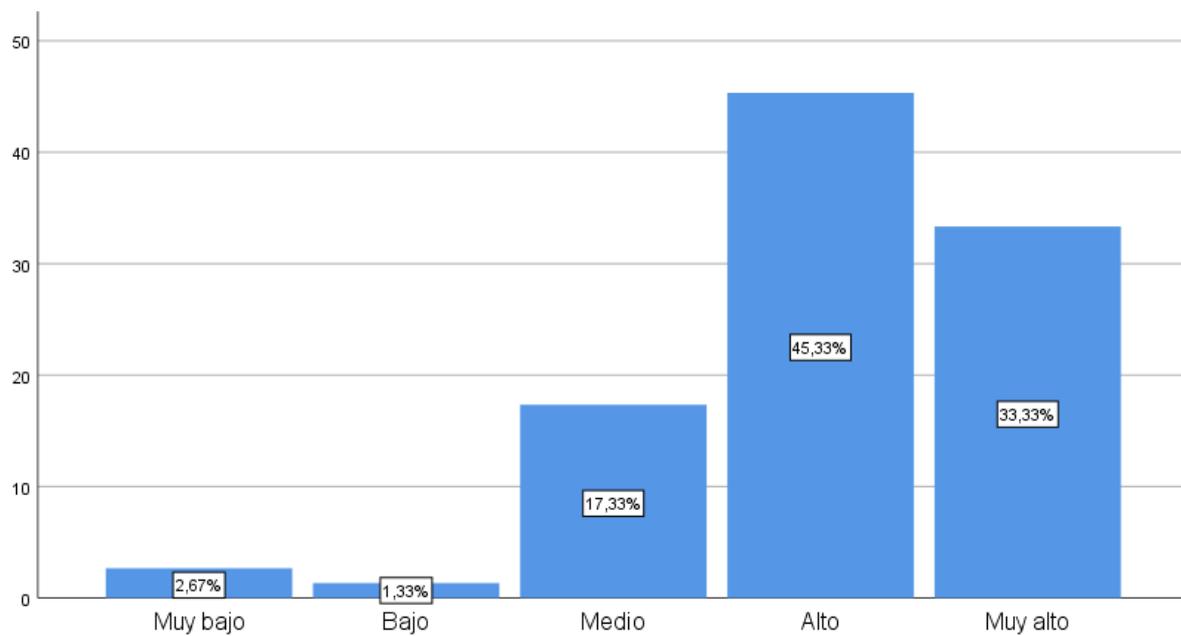
Niveles de la variable teaching performance.



En la figura 6, la segunda variable teaching performance indicaron que el 1,33% es muy bajo, el 8% manifestaron tener el nivel medio, el 44% mencionaron tener un nivel alto, el 46,67 señalaron tener un nivel muy alto.

Figura 7

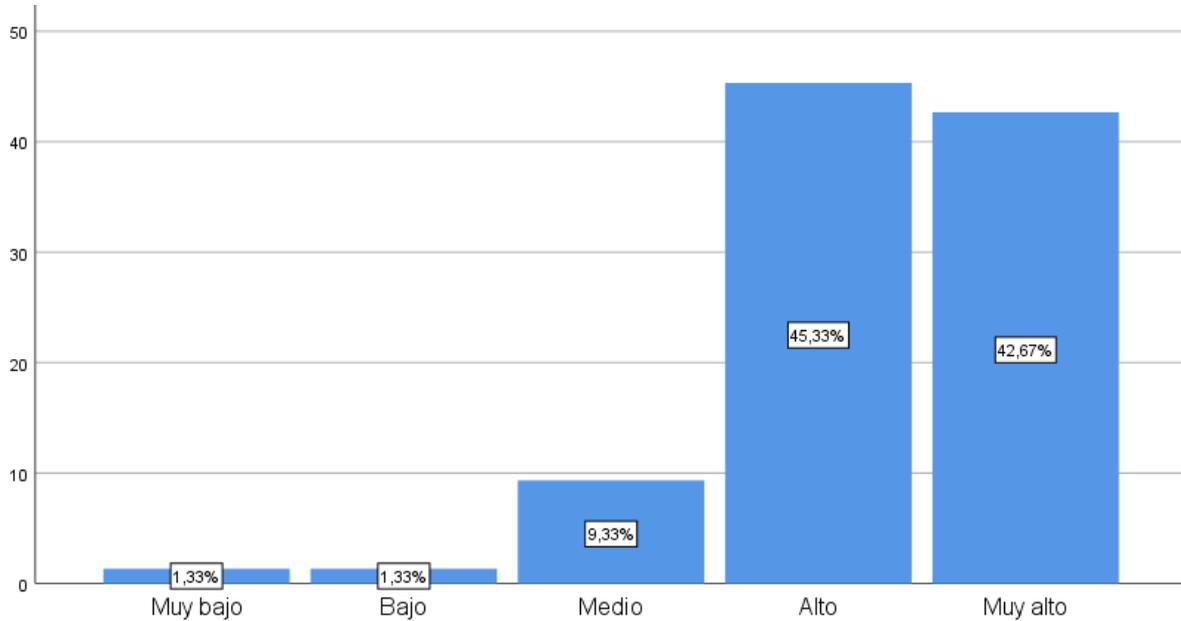
Niveles de preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable teaching performance.



En la figura 7, el nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, consideraron el 2,67% es muy baja, el 1,33% mencionaron tener nivel bajo, el 17,33% manifestaron un nivel medio, el 45,33% indicaron tener nivel alto, y por último el 33,33% señalaron estar en el nivel muy alto.

Figura 8

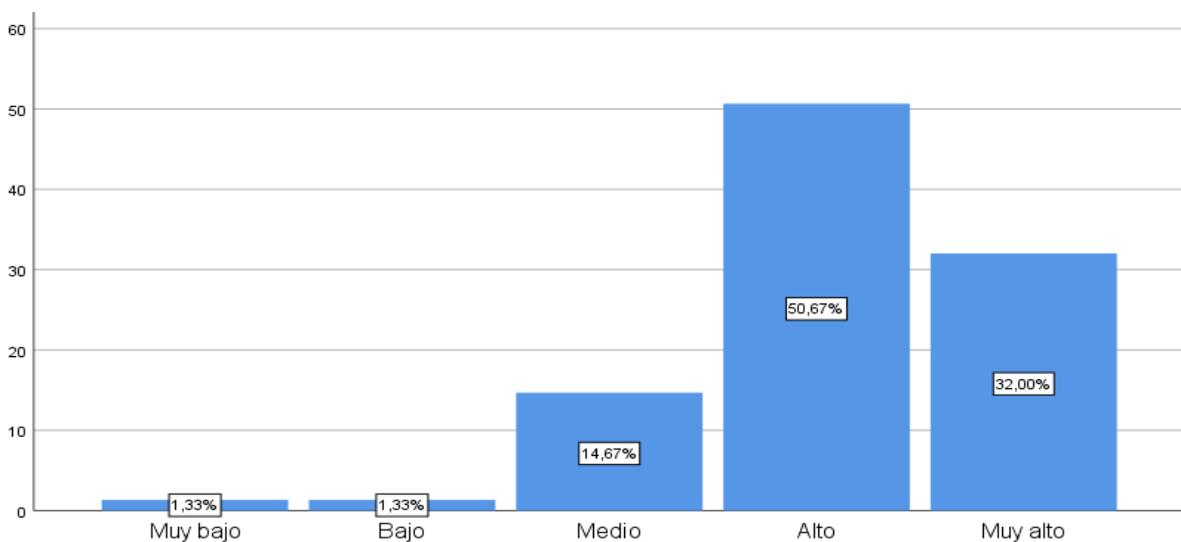
Niveles de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable teaching performance.



En la figura 8, el nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el 1,33% consideraron un nivel muy bajo y bajo, el 9,33% mencionaron tener nivel medio, el 45,33% indicaron tener nivel alto, y por último el 42,67% señalaron estar en un nivel muy alto.

Figura 9

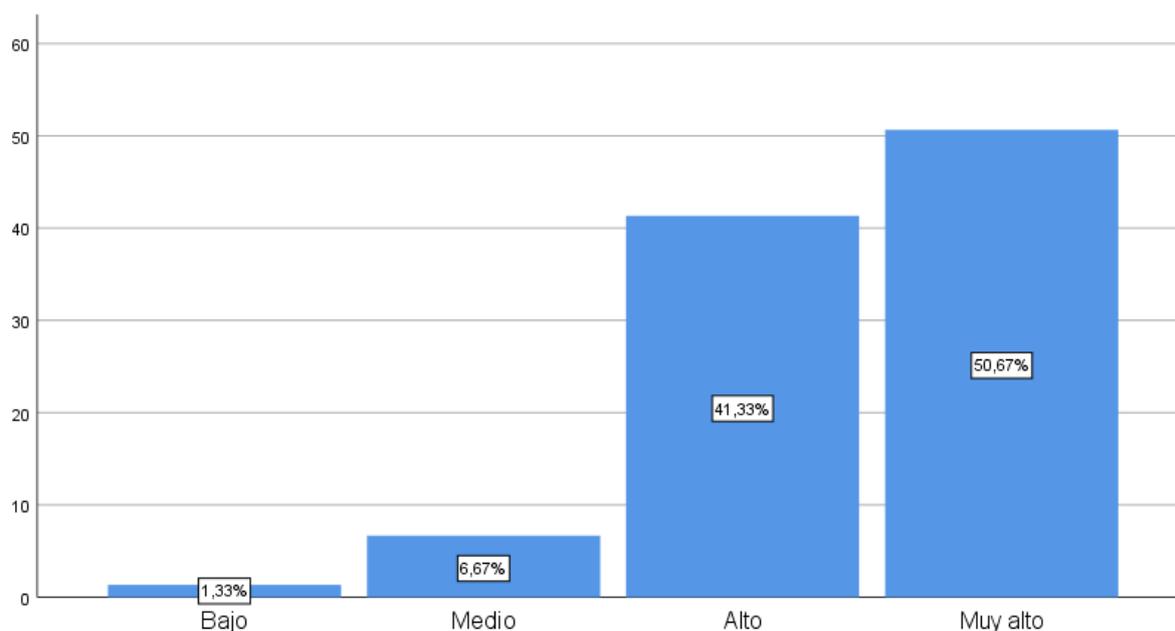
Niveles de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la variable teaching performance.



En la figura 9, el nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el 1,33% señalaron tener el nivel muy bajo y bajo, el 14,67% consideraron un nivel medio, el 50,67% mencionaron tener un nivel alto, y por último el 32% se encuentran en un nivel muy alto.

Figura 10

Niveles de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la variable teaching performance.



En la figura 10, el nivel de desarrollo de profesionalidad y la identidad docente. El 1,33% mencionaron estar en un nivel bajo, el 6,67% indicaron tener un nivel medio, el 41,33% señalaron un nivel alto, el 50,67 consideraron tener un nivel muy alto.

Tabla 1

Tabla de normalidad

Pruebas de normalidad			
Kolmogórov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Transformational leadership	,097	75	,079
teaching performance	,085	75	,200*

H0: Los datos presentan una distribución normal

H1: Los datos no presentan una distribución normal

Dado que la población cuenta con 75 docentes, se eligió a Kolmogórov-Smirnov para la prueba de normalidad.

Se evidencia que p-valor 0,079 y 0,200 en el que los valores de transformational leadership and teaching performance > a 0,05. Esta información revela que los datos siguen una distribución normal. Por consiguiente, se puede afirmar que son datos paramétricos y corresponde el empleo de las pruebas de Pearson.

Tabla 2

Correlación entre transformational leadership and teaching performance.

		Teaching performance
Transformational leadership	Correlación de Pearson	,708**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	75

En referencia a la tabla anterior, el valor estadístico de r Pearson es de 0,708, con este resultado la correlación es muy significativa. En consecuencia se afirma con un 99% de confianza, que a decir de Hernandez-Sampiere y Baptista (2016), hay una correlación positiva considerable entre las variables transformational leadership and teaching performance, porque el valor del Sig. (bilateral) es de 0,000, que se encuentra por debajo del 0,01 requerido.

Hipótesis general

H0: La relación que tiene transformational leadership no es significativa el teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 2024.

Hi: La relación que tiene transformational leadership es significativa el teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 2024.

Tabla 3

Correlación del nivel de influencia idealizada de la variable transformational leadership con la variable teaching performance.

		Teaching performance
Nivel de la influencia idealizada	Correlación de Pearson	,655**
o carisma	Sig. (bilateral)	,000
	N	75

En función a la tabla anterior, se tiene que el p-valor fue de $0,000 < 0,05$ en consecuencia se rechaza la H_0 y se admite la H_1 , además, a partir de ello se tiene evidencia para afirmar que persiste un vínculo entre la dimensión influencia idealizada o carisma y la variable Teaching performance, así mismo presenta un coeficiente de correlación de 0,655 denota un vínculo positivo considerable.

Hipótesis específico 1

H_0 : La relación que tiene la influencia idealizada o carisma es significativa el teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 2024.

H_1 : La relación que tiene la influencia idealizada o carisma es significativa el teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 2024.

Tabla 4

Correlación del nivel de la motivación inspiradora de la variable transformational leadership con la variable teaching performance.

		Teaching performance
Nivel de la motivación	Correlación de Pearson	,646**
inspiradora	Sig. (bilateral)	,000
	N	75

En referencia a la tabla 4, el valor estadístico de r Pearson es de 0,646, con este resultado la correlación es muy significativa. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, hay una correlación positiva considerable entre la dimensión motivación inspiradora y la variable teaching performance, porque el valor del Sig. (bilateral) es de 0,000, que se encuentra por debajo del 0,01 requerido.

Hipótesis específico 2

Ho: La relación que tiene la motivación inspiradora no es significativa el teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias.

Hi: La relación que tiene la motivación inspiradora es significativa el teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias.

Tabla 5

Correlación del nivel de la consideración individual de la variable transformational leadership con la variable Teaching performance.

		Teaching performance
Nivel de la consideración individual	Correlación de Pearson	,713**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	75

En función a la tabla 5, se tiene que el p-valor fue de $0,000 < 0,05$ en efecto se declina la H_0 y se admite la H_3 , además, a partir de ello se tiene evidencia para afirmar que persiste vinculación entre la dimensión consideración individual y la variable teaching performance, así mismo presenta un coeficiente de correlación 0,713 expresa un vínculo positivo considerable.

Hipótesis específico 3

Ho: La relación que tiene la consideración individual no es significativa el teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 2024.

Hi: La relación que tiene la consideración individual es significativa el teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 2024.

Tabla 6

Correlación del nivel de la estimulación intelectual de la variable transformational leadership con la variable Teaching performance.

		Teaching performance
	Correlación de Pearson	,652**
Nivel de estimulación intelectual.	Sig. (bilateral)	,000
	N	75

En referencia a la tabla 6, el valor estadístico de r Pearson es de 0,652, con este resultado la correlación es muy significativa. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, hay una correlación positiva considerable entre la dimensión estimulación intelectual y la variable teaching performance, porque el valor del Sig. (bilateral) es de 0,000, que se encuentra por debajo del 0,01 requerido.

Hipótesis específico 4

Ho: La relación que tiene la estimulación intelectual no es significativa el teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 2024.

Hi: La relación que tiene la estimulación intelectual es significativa el teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 2024.

IV. DISCUSIÓN

El estilo de liderazgo transformacional se aplica ampliamente en el ámbito empresarial, y estudios previos en el ámbito educativo han demostrado un gran impacto en la práctica pedagógica y en el rendimiento docente, considerando significativo el aprendizaje de los estudiantes. Sin embargo, es preocupante que aún existan directores con características autoritarias, tiránicas y dictatoriales, cuyas deficiencias se observan en las instituciones educativas y no responden a las necesidades de la comunidad educativa, afectando al estudiante al limitar su avance innovador, tecnológico y los nuevos retos educativos. Para esta investigación, se consideraron antecedentes nacionales e internacionales y se analizaron dos variables en relación al beneficio del sistema educativo. El desarrollo de la discusión consistió en contrastar los resultados de investigaciones previas, verificar la hipótesis y responder a las preguntas de investigación, lo que permitió generar mayores expectativas sobre el tema.

De acuerdo a la hipótesis general se cuenta con un resultado, en el nivel de significancia bilateral p -valor es 0,000 se rechaza el H_0 y se acepta H_1 . Por consiguiente, se afirma que existe relación significativa entre Transformational leadership and teaching performance. Esta relación positiva es considerable; es decir, a mayor transformational leadership mayor teaching performance, por lo tanto, la hipótesis general guarda una relación positiva considerable de 0,708. Trabajos relacionados a este resultado son los siguientes: en la región San Martín Vargas (2023) concluyó que ambas variables de estudio influyen en la calidad educativa, esto quiere decir que, si hay mejoras en el rendimiento de los docentes y de los directivos, también habrá mejoras en la calidad de la educación; en Bolivia, Zegarra (2019) obtuvo una correlación de 0,778 en la primera variable y las condiciones de la Institución Educativa, concluyó que persiste una repercusión positiva entre ambas variables de estudio.

Del mismo modo, en Lima Tentalean et al. (2022) explica que transformational leadership según Burns (1978) asegura que este tipo de liderazgo busca alcanzar valores morales con altos índices, impulsando al equipo para lograr los objetivos comunes. Pasa el tiempo y Bass (1998) explica cuatro elementos básicos para este tipo de leadership: la estimulación intelectual, motivación inspiracional, consideración

individual e influencia idealizada; en este trabajo de investigación estos elementos se han considerado como dimensiones del transformational leadership.

De lo descrito previamente se fundamenta la teoría del teaching performance, según Minedu (2016) define como los dominios, las competencias y desempeños que debe tener un buen docente y que es requisito para todos los docentes de EBR. De esta forma se hace el esfuerzo de alcanzar la calidad en la educación. Las dimensiones a trabajar son: preparación, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. De tal sentido es importante mencionar de acuerdo con las evidencias obtenidas y resultados en el trabajo de investigación, es vital que los directores tengan esta cualidad de transformational leadership dentro de la comunidad educativa, lo cual resultará mejorar el teaching performance en todo su esplendor, fomentando y motivándolos a ser cada día mejores como profesionales.

En relación a la hipótesis específica 1, evidenciado el resultado, el nivel de significación bilateral p-valor es 0, se rechaza el H_0 y se acepta H_1 . Ello implica que, se afirma que existe relación entre la dimensión influencia idealizada o carisma y la variable teaching performance; esta relación denota un vínculo positivo considerable, es decir a mayor influencia idealizada o carisma mayor teaching performance, por consiguiente, la hipótesis específica 1 guarda una correlación de Pearson $r= 0,655$. Trabajos relacionados a este resultado son como sostiene, en Ayacucho Cucho (2023) concluyó que existe relación positiva moderada entre la influencia idealizada y la variable teaching performance, su correlación de Spearman fue de ($Rho=0,681$). Si el docente observa a su director que tiene capacidad de liderar con buenas actitudes y tiene carisma por ende el desempeño del docente será eficaz.

Resultados similares registro Chalco (2021) en su estudio realizado en Lima, llegando a la conclusión que la dimensión de influencia idealizada tiene un impacto significativo en el desarrollo del compromiso institucional, de los resultados estadísticos de regresión lineal multinominal, su correlación fue de Nagelkerke=0.584. En Huancavelica Ruiz (2023) al referirse que la conclusión evidencio que la dimensión influencia idealizada o carisma se relaciona de forma directa y significativa con la práctica pedagógica, esto significa que a mayor desarrollo de habilidad de carisma en las actitudes de los directores daría resultado el desempeño destacado en los docentes.

. Se fundamenta la teoría de la dimensión influencia idealizada para Riggio (2006) afirma que los directores líderes deberían actuar como modelos a seguir y deberían impartir confianza y respeto ante los demás. Por lo tanto Bass y Avolio (2006) refieren que los directores deberían ser admirados, respetados e inspirar confianza. En la comunidad educativa este tipo de influencia idealizada es favorable para los directores, esta cualidad es importante para lograr el transformational leadership por ello se fomentará un ambiente educativo productivo y armonioso.

En relación a la hipótesis específica 2, se observa que el nivel de bilateral p-valor es 0, se rechaza la H_0 y se acepta H_1 , entonces, se afirma que existe relación significativa entre la dimensión motivación inspiradora y la variable teaching performance, esta relación es positiva considerable es decir a mayor motivación inspiradora mayor teaching performance, por consiguiente la hipótesis específica 2 guarda relación significativa teniendo como resultado el valor estadístico r de Pearson es de 0,646. Trabajos relacionados a este resultado son los que se mencionan a continuación: en Lima Navarrete (2022) al referirse que la conclusión evidencia que la dimensión motivación inspiradora posee efectos significativos en el desempeño docente.

En La Libertad Guzmán (2019) alude la necesidad de ingresar la dimensión motivación inspiradora en la escuela ya que un buen líder cumple un factor importante para la comunidad educativa, lo cual el director sería un modelo a seguir y lograr todo lo que nos proponemos, el resultado fue que existe correlación muy significativa entre la dimensión y la variable, por consiguiente se concluyó, mientras tenga una buena motivación inspiradora los directores los docentes presentaran resultados positivos para sus estudiantes. En Ica Ventura (2023) manifiesta que se logró un valor positivo $r=0.594$ lo cual existe relación directa entre la dimensión de motivación inspiracional y teaching performance. En cuanto a la teoría de esta dimensión Bass y Avolio (2006) afirman que los directores son líderes que organizan y motivan a sus docentes. Pero Lussier, R y Achua, C (2015) refiere que una de las características del líder transformacional es que motiva e inspira a sus seguidores, manteniendo una comunicación asertiva con todos y teniendo claros los objetivos del equipo, que van más allá de las aspiraciones personales. Por lo tanto mientras los directores tengan un alto nivel de motivación inspiradora resulte un mejor teaching performance, beneficiando principalmente al estudiante.

En relación a la hipótesis específica 3, visto el resultado, el nivel de significancia p-valor es 0, se rechaza el H_0 y se acepta la H_1 . Por lo tanto, se afirma que existe relación significativa entre la dimensión consideración individual y la teaching performance. Esta tiene una relación positiva considerable; es decir, a mayor consideración individual mayor teaching performance, por consiguiente, la hipótesis específica 3 guarda relación considerable con un coeficiente de Pearson= 0,713. Trabajos relacionados a este resultado son los que mencionaremos a continuación: en Lima Cuba (2020) al referirse que la conclusión evidencia una relación directa de nivel moderado ($Rho=0.564$) y con el 95% se reafirma la relación de la consideración individualizada y teaching performance. En Lima Zevallos (2021) Se evidencio la correlación de Pearson altamente significativa entre la dimensión consideración individual de teaching performance, una de las características más relevantes de esta dimensión es que el director debe actuar como un mentor de los demás, teniendo en cuenta las necesidades para el logro de la meta, haciendo que cada docente se sienta único. La teoría de la dimensión consideración individual según Bass (1981) afirma que los directores son líderes que tratan a sus docentes como una persona con necesidades y deseos únicos, facilitando apoyo y oportunidades de desarrollo. Por lo tanto Bass y Avolio (2006) refieren que los directores son líderes que actúan como mentores y favorecen las necesidades individuales de sus docentes. Esta dimensión es crucial para el transformational leadership porque no solo mejorará el desempeño individual de los docentes, sino que también contribuirá a un buen ambiente laboral y los docentes se podrán desarrollar profesionalmente y esto beneficiará a toda la comunidad.

En relación a la hipótesis específica 4, se evidencia que el nivel de significación bilateral p-valor es 0, se rechaza el H_0 y se acepta H_1 y por consiguiente, se afirma que existe relación significativa entre la dimensión estimulación intelectual y la variable teaching performance. Esta relación es positiva considerable; es decir, a mayor estimulación intelectual de parte del directivo habrá mayor teaching performance, por consiguiente, la hipótesis específica 4 guarda una relación de Pearson ($r=0,652$), lo cual se afirma con un nivel de confianza de 99%.

Trabajos relacionados a este resultado son de Iza (2021) en su estudio realizado en Ecuador, quien afirmó que existe relación significativa entre la dimensión estimulación intelectual y teaching performance; refiriéndose que a medida que cuanta más estimulación intelectual proyecte el director a los docentes será mayor su

teaching performance. En Piura Terrones (2023) señaló que existe relación positiva entre la dimensión estimulación intelectual y teaching performance según la correlación de Spearman de ($Rho= 0,723$) refleja una alta asociación entre ambas. Si el director brinda estímulos a sus docentes su teaching performance será mucho mejor. En La Libertad Amador (2022) refiere que la dimensión estimulación intelectual está relacionada con teaching performance, afirma a mayor estimulación intelectual mejor teaching performance. La teoría de la dimensión estimulación intelectual según Bass (1981) afirma que los directores son líderes que impulsan a la creatividad e innovación, provocando a los docentes a cuestionar suposiciones y afrontar tareas nuevas. Por lo tanto Riggio (2006) refiere que los directores fomentan creatividad, innovación al cuestionar suposiciones y nacen nuevas ideas. Esta dimensión es vital para el crecimiento y evolución en el ámbito educativo, este tipo de estimulación intelectual no solo beneficiará a los docentes al promover pensamiento crítico y creativo, sino que también mejorará el aprendizaje de los estudiantes al introducir métodos y enfoques educativos innovadores.

Finalmente se puede decir que el transformational leadership en una institución educativa es una cualidad principal para el director, por lo que tiene un impacto significativo en el teaching performance. Un director debe poseer habilidades y capacidades que le permitan liderar eficazmente y actuar como un modelo a seguir, demostrando conductas y valores propios de un líder. Esto es fundamental para inspirar y motivar a los docentes, fomentando un cambio de actitud positivo en ellos. El objetivo final de esta investigación es alcanzar los objetivos establecidos, proporcionando así una educación de calidad a la comunidad. Este tipo de estilo de leadership es clave para el éxito de cualquier institución educativa.

V. CONCLUSIONES

Existe relación positiva considerable entre las variables transformational leadership and teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, según la correlación de Pearson de ($r=708$) representa una asociación entre las variables, por consiguiente, si los directores orientarán, motivaron, estimularan y los valoraran profesionalmente a los docentes se podrían desempeñar eficazmente con sus estudiantes.

A partir de los resultados obtenidos en esta investigación, se puede concluir que existe relación considerable entre transformational leadership a su dimensión influencia idealizada o carisma y la variable teaching performance, se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0,655, que refleja la relación entre los directores que expresaran respeto, crean confianza y relacionarán con el desempeño laboral. Esto crea un patrón a seguir los pasos del directivo.

Existe correlación muy significativa entre transformational leadership en su dimensión la motivación inspiradora y teaching performance, dio como resultado un coeficiente de correlación de Pearson de 0,646, por lo que existe una relación entre las habilidades de liderazgo y las características de los directores motivacionales en las instituciones que afectan el desempeño laboral de los docentes.

De los resultados estadísticos se tiene un coeficiente de correlación de Pearson 0,713, se encontró que transformational leadership en su dimensión consideración individual tiene vínculo positivo considerable con la variable teaching performance. Esto refleja la relación de los directores cuando delega funciones, crea un ambiente acogedor y retroalimenta sobre su enseñanza, por consecuencia el docente tendría un buen desempeño.

Existe relación positiva considerable entre transformational leadership en su dimensión estimulación intelectual y la variable teaching performance se tuvo como resultado un coeficiente de correlación de Pearson de 0,652, los directores si animaran a resolver las dificultades y construir sus propias capacidades, los docentes tendrían mejor desempeño con sus estudiantes.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda al Minedu, sostener una capacitación permanente a todos los docentes de los distintos niveles, que asuman la dirección por concurso, designación o encargatura, sobre el estilo de transformational leadership, por ser conocimiento elemental para un director, enfatizando en cada una de las dimensiones según Northouse (1997) afirma estas cuatro dimensiones: influencia idealizada o carisma, motivación inspiradora, consideración individual, estimulación intelectual al analizarlo mejorará la práctica pedagógica de los directivos y así alcanzar mejores logros para la comunidad educativa.

Se sugiere a las UGELs, DREL desarrollar talleres de fortalecimiento de transformational leadership ya que Burns (1978) refiere que los directores buscan elevar a los docentes por medio de la inspiración y la motivación, se fomenta el cambio y la innovación, el objetivo del director es transformar a los docentes y a la comunidad educativa. Esto influye en el aprendizaje de los estudiantes.

Se recomienda al Minedu aplicar el manual de Bass y Avolio (2006) for the multifactor leadership questionnaire, es una herramienta exhaustiva para la evaluación del liderazgo, proporcionando una base sólida para el desarrollo y la investigación en el campo del liderazgo. Después de aplicar esta herramienta en cada director se analizará el tipo de líder que es. Por consiguiente, habrá mejora en el desempeño directivo.

A los directores se les sugiere investigar sobre este estilo de transformational leadership que según Lussier y Achua (2015) afirma que los directores motivan, inspiran, son creativos, innovadores, atienden las necesidades individuales de los docentes con el fin de mejorar el teaching performance.

A los docentes se les sugiere aplicar este estilo de transformational leadership y sus dimensiones según Riggio (2006) afirma que mejorará de forma significativa, el rendimiento individual y colectivo, el compromiso organizacional, por lo tanto, el teaching performance alcanzará su máxima satisfacción.

REFERENCIAS

- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis, guía para la elaboración* (1ra ed.). Biblioteca Nacional del Perú.
https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Bass, B. (1981). *Transformational Leadership*.
- Bass, B. y Avolio (2006). *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Consulting Psychologist Press. Palo Alto. California. Estados Unidos.
- Bass, Bernard y Riggio, Ronald (2006). *Transformational leadership* Mahwah. Lawrence Erlbaum Associates, inc. Publishers. EEUU.
- Burns, J. (1978) *Leadership*. New York. Harper and Row.
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (2 ed.). Lima. Editorial: San Marcos.
- Chalco, S. (2022) *Liderazgo transformacional para el desarrollo del compromiso institucional de docentes en una Institución Educativa de la UGEL 02, Lima, 2021*. Magister en Educación. Universidad Cesar Vallejo.
- Cuba, J. (2021) *Liderazgo transformacional directivo y desempeño docente en la institución educativa 7237 Perú Valladolid, distrito de villa el salvador, 2020*. Magister en Educación. Universidad Cesar Vallejo.
- Delgado-Bello, Cristian A., & Gahona F., Orlando F. (2022). Impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y la intención de abandono: un estudio desde el contexto educativo. *Información tecnológica*, 33(6), 11-20. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600011>
- Eléspuru, J., Espinoza, P, Vargas, I., García, Lourdes L., & Carhuacho, E. (2022). El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la*

Educación, 6(23), 648-658. Epub 02 de junio de 2022. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.365>

Escobar-Pérez, J. & Cuervo-Martínez, A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en medición*, 6, 27-36

Flores, V. (2022) Liderazgo transformacional y desempeño docente en las instituciones educativas privadas de un distrito de Chiclayo. Magister en Educación. Universidad Cesar Vallejo.

Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo*. Primera edición. Universidad Continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

Gálvez, Madeleine I., & Llatas, Flor D. (2022). Transformational leadership in educational management: a literary review. *Conrado*, 18(85), 246-251. Epub 02 de abril de 2022. Recuperado en 24 de mayo de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000200246&lng=es&tlng=en.

Gobierno Regional de Lima Provincias (2024) Proyecto Educativo Regional (2024-2034) Lima-Perú. <https://ugel13yauyos.gob.pe/wp-content/uploads/2024/02/OM-012-2024-autoridades-yauyos.pdf>

Guzmán, J. (2019) Liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” Laredo. Magister en Educación. Universidad Cesar Vallejo.

Hernández, S., Roberto, Fernández C., Carlos y Baptista L., Pilar, "Capítulo 1. Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias" en *Metodología de la investigación*, sexta edición, McGraw Hill Education, México, 2014, pp.2-21.

Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación* (3 ed.). México. Editorial: McGRAW-HILL.

- Koontz, H. y Heinz, W. (2003) *Administración: Una perspectiva global*. McGraw Hill, México.
- León, A. (2023) *Liderazgo transformacional y desempeño docente de una institución educativa de la ciudad de Guayaquil, 2022*. Magister en Educación. Universidad Cesar Vallejo.
- Lussier, R., & Achua, C. (2015). *Leadership: Theory, Application & Skill Development* (6ta ed.). California, Estados Unidos: Prentice Hall.
- Mejía, E. (2005). *Técnicas e instrumentos de investigación* (Primera ed.). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Méndez, C. (2022). Liderazgo directivo en el desempeño docente de la Educación Básica Regular en los años 2014 al 2019. *Revista Iberoamericana de Tecnología en Educación y Educación en Tecnología*, (32), 66-76. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24215/18509959.32.e7>.
- Méndez, C. (2021) *Liderazgo directivo en el desempeño docente de la educación básica regular en los años 2014 al 2019*. Doctorado en Educación. Universidad Cesar Vallejo.
- Mendoza, D. (2022) *Liderazgo transformacional y desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundaria distrito de Pillco Marca – Huánuco*. Magister en Educación. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- MINEDU (2016) *Marco de buen desempeño docente*. Lima – Perú
- MINEDU (2021) “Gestión administrativa: análisis sobre las condiciones que inciden en la carga administrativa de las directoras y los directores de instituciones educativas públicas”, <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/7892>
- MINEDU (2022) *Guía del organizador de competencia del marco del buen desempeño directivo*. 1era edición. Lima-Perú.

- Molina, G. (2023) Liderazgo transformacional como modelo para mejorar el clima laboral docente. *Revista Telos*, vol. 25, núm. 3, pp. 783-801.
<https://doi.org/10.36390/telos253.14>
- Northouse, P. (1997). *Leadership: Theory and Practice*
- Orellana, K. (2019) El liderazgo de la dirección y el desempeño docente en colegios adventistas de El Salvador. Magister en Educación. Universidad de Montemorelos.
- Riascos-Hinestroza, L., & Becerril-Arostegui, I. (2021). Liderazgo educativo docente. Un modelo para su estudio, discusión y análisis. *Revista Educación y Educadores*, 24(2), 243-264. Epub September 30, 2021.<https://doi.org/10.5294/edu.2021.24.2.4>
- Riggio, R. (2006). *Transformational leadership* Mahwah. USA. Lawrence Erlbaum Associates.
- Romero, H., Marcos, M., & Zegarra M., Kattia J. (2022). Liderazgo transformacional en el uso de Google Workspace. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(26), 1977-1984. Epub 23 de noviembre de 2022.<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i26.466>
- Sousa, V., Driessnack M., y Costa I. (2007). Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería parte 1: Diseños de investigación cuantitativa. *Revista Latinoamericana Enfermagem*, 15(3).
- Tantaléan, G., Delgado O., Tasayco J., Marujo S. (2022). *Revista de investigación en Ciencias de la Educación Vol. 6/Nº. 25*.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i25.443>
- Torrejón-Gallo, Berta, Molina, Carlos, & Serrano-Malebrán, Jorge. (2022). La capacidad de aprendizaje organizativo como mediador de la relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral. *Información tecnológica*, 33(5), 1-10. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000500001>
- Valdivia, O. (2022) Liderazgo transformacional y desempeño docente en instituciones privadas de una corporación educativa de Arequipa, 2021.

Magister en Educación. Universidad Cesar Vallejo.

Vargas, D. (2023) Desempeño docente, liderazgo transformacional en calidad de servicio en una institución educativa publica Moyobamba 2023. Doctorado en educación. Universidad Cesar Vallejo.

Villasís-Keever, Miguel Ángel, Márquez-González, Horacio, Zurita-Cruz, Jessie Nallely, Miranda-Novales, Guadalupe, & Escamilla-Núñez, Alberto. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista alergia México*, 65(4), 414-421. <https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560>

Zegarra, Saldaña, Natalia. (2019). Estudio piloto: importancia del liderazgo transformacional del director en el compromiso del profesorado y de los estudiantes en un centro educativo. *Investigación & Desarrollo*, 19(2), 149-166.://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2518-44312019000200010&lng=es&tlng=es.

Zevallos, L. (2019) Liderazgo transformacional del equipo de gestión y su relación con el desempeño docente en cinco instituciones educativas privadas del Perú. DOI: <https://doi.org/10.26490>. Artículo científico.

ANEXOS

Anexo1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Transformational leadership and teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 2024										
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores							
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable (1): Transformational leadership							
<p>¿Cuál es la relación que tiene Transformational leadership and teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 2024?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación que tiene la influencia idealizada o carisma y teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación que tiene la motivación inspiradora y el teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación que tiene la consideración individual y el teaching performance en las</p>	<p>Establecer la relación que tiene Transformational leadership and teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 2024</p> <p>Objetivo específico: Determinar la relación que tiene la influencia idealizada o carisma y teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 2024.</p> <p>Determinar la relación que tiene la motivación inspiradora y teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 2024.</p> <p>Determinar la relación que tiene la consideración individual y teaching performance en las Instituciones Educativas</p>	<p>La relación que tiene Transformational leadership es significativa el teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 2024.</p> <p>Hipótesis específicas: La relación que tiene la influencia idealizada o carisma es significativa el teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 2024.</p> <p>La relación que tiene la motivación inspiradora es significativa el teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 2024.</p> <p>La relación que tiene la consideración individual es significativa el teaching performance en las</p>	Dimensiones	Indicadores:	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos			
						La influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento • Desarrollo • Ética y valores 	1-6	Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Siempre=4 Casi siempre=5	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto
						La motivación inspiradora	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía • Comunicación • Estímulos 	7-12		
						La consideración individual	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades personales • Capacitaciones • Aspiraciones 	13-18		
						Estimulación intelectual.	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución de problemas • Involucramiento • Creatividad 	19-24		
			Variable (2): Teaching performance							
						Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce y comprende la enseñanza 	1-6	Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Siempre=4 Casi siempre=5	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto			
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Clima y recursos • Estrategias y evaluación 	7-12					
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Participación • Acompañamiento 	13-18					

<p>Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación que tiene la estimulación intelectual y el teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 2024?</p>	<p>Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 2024.</p> <p>Determinar la relación que tiene la estimulación intelectual y teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 2024.</p>	<p>Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 2024.</p> <p>La relación que tiene la estimulación intelectual es significativa el teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 2024.</p>	<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación • Ética 	<p>19-24</p>		
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p>					
<p>NIVEL: Descriptivo DISEÑO: No experimental, transversal, Correlacional MÉTODO: Hipotético, deductivo ENFOQUE: Cuantitativo</p>	<p>POBLACIÓN: Los docentes de una UGEL de Lima provincias. TAMAÑO DE MUESTRA: 75 docentes</p>	<p>Encuesta cuestionario Variable 1: Transformational leadership Técnicas: Encuesta Instrumentos: escala de Likert Autor: elaboración propia Procedencia: Perú Año: 2024 Estructura. Está conformada por 24 ítems. Variable 2: Teaching performance Técnicas: Encuesta Instrumentos: escala de Likert Autor: Elaboración propia Año: 2024 Fuente: Perú Estructura. Está conformada por 24 ítems.</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Los datos se agruparon en niveles de acuerdo a los rangos establecidos, los resultados se presentaron en tablas de frecuencia y gráficos estadísticos</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Para el análisis inferencial comprobación de hipótesis se usó el coeficiente de correlación de Pearson.</p>				

Tabla de operacionalización de variables.

VARIABLES DE ESTUDIOS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Transformational leadership	Bass y Avolio (2006) definen a transformational leadership como un proceso que se enfoca en motivar la conciencia de los empleados para transformarlos en seguidores productivos que adopten y se comprometan con la misión de la organización, ignoren los intereses propios y se centren en el bien colectivo.	Está establecido por cuatro dimensiones como: la influencia idealizada, la motivación inspiradora, la consideración individual, estimulación intelectual, los cuales fueron medidos bajos sus indicadores desde nunca (1), hasta casi siempre (5), propuestos y en una escala ordinal con cuatro rangos deficiente, regular, bueno, óptimo.	Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento • Desenvolvimiento • Ética y valores 	Ordinal – Likert Nunca= 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Siempre= 4 Casi siempre= 5
			La motivación inspiradora	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía • Comunicación • Estímulos 	
			La consideración idealizada	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades personales • Capacitaciones • Aspiraciones 	
			Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución de problemas • Involucramiento • Creatividad 	
Teaching performance	MINEDU (2016) define al teaching performance como los dominios, los desempeños y las competencias que determinan a un buen docente exigible en la Educación Básica Regular.	Está establecido por cuatro dimensiones como preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, los cuales fueron medidos bajos sus indicadores desde nunca (1), hasta casi siempre (5), propuestos y en una escala ordinal con cuatro rangos deficiente, regular, bueno óptimo.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce y comprende • Planifica la enseñanza 	Ordinal – Likert Nunca= 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Siempre= 4 Casi siempre= 5
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Clima • Estrategias y recursos • Evaluación 	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Participación • Acompañamiento 	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación • Ética 	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre transformational leadership

INSTRUCCIONES:

Lee cada una de las oraciones y selecciona una de las cinco alternativas, la que sea más adecuada de acuerdo a tu opinión. Marca el número con una (x).

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	DIMENSIONES/Indicadores	Escala de valoración				
	DIMENSION 1: La influencia idealizada (carisma)	1	2	3	4	5
1	El director se muestra seguro en sus actividades de gestión.					
2	En la institución educativa el director resuelve los problemas de la manera eficiente.					
3	El director es un modelo a seguir.					
4	En la institución educativa el director prevalece el interés de la institución antes que su propio interés.					
5	El director se ha ganado el respeto por su forma de dirigir la institución educativa.					
6	El director es integro a sus actividades en la institución educativa.					
	DIMENSION 2: La motivación inspiradora	1	2	3	4	5
7	El director genera un clima agradable de trabajo.					
8	El director fomenta el bien común en la institución.					
9	En la institución el director mantiene la comunicación asertiva.					
10	El director promueve las relaciones interpersonales.					
11	El director socializa la visión con toda la comunidad educativa.					
12	El director incentiva los docentes a través de motivaciones y estímulos (R.D Felicitaciones, capacitaciones, Lap top).					
	DIMENSION 3: La consideración individual	1	2	3	4	5
13	El director valora las habilidades y destrezas de cada docente.					
14	El director muestra una actitud empática con todo el personal que labora en la institución educativa.					
15	En la institución educativa el director realiza el acompañamiento pedagógico con asertividad.					

16	El director promueve el desarrollo de las fortalezas de los docentes.					
17	El director promueve el logro de las metas y objetivos de la institución.					
18	El director incentiva el crecimiento profesional de los docentes.					
	DIMENSION 4: La estimulación intelectual	1	2	3	4	5
19	El director implementa estrategias pedagógicas para la mejora de la enseñanza- aprendizaje.					
20	En la institución educativa el director realiza el dialogo reflexivo hacia los docentes.					
21	El director busca alternativas de solución para resolver distintas dificultades.					
22	El director busca realizar alianzas y convenios con instituciones públicas y privadas en el sector productivo.					
23	El director gestiona GIAS y pasantías para generar ideas innovadoras en los docentes.					
24	El director fomenta la participación activa e innovadora de los docentes en los concursos inter escolares.					

Ficha técnica del cuestionario 1

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre Transformational leadership
Autor	Elizabeth Petronila Baltazar Paredes
Año	2023-2024
Aplicación	Individual
Población	Docentes de una UGEL de Lima Provincias
Lugar	Matucana
Objetivo	Establecer la relación que tiene transformational leadership and teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias
Significación	Está referido a evaluar transformational leadership de los directores.
Número de ítems	24
Dimensiones	4 dimensiones, siendo: Dimensión la influencia idealizada: 6 ítems Dimensión la motivación inspiradora: 6 ítems Dimensión la consideración individual: 6 ítems Dimensión la estimulación intelectual: 6 ítems
Escala	Ordinal, siendo: 1 Nunca, 2 Casi nunca; 3 A veces; 4 Casi siempre y 5 Siempre
Niveles	Serán 1 Muy bajo, 2 Bajo, 3 Medio, 4 Alto y 5 Muy Alto
Confiabilidad	Alpha de Cronbach
Validez	Juicio de expertos

Cuestionario sobre teaching performance

INSTRUCCIONES:

Lee cada una de las oraciones y selecciona una de las cinco alternativas, la que sea más adecuada de acuerdo a tu opinión. Marca el número con una (x). No hay respuesta correcta o incorrecta y asegúrate de responder todas las preguntas.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	DIMENSIONES/Indicadores	Escala de valoración				
	DIMENSION 1: La preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	5
1	Diseña aprendizajes que respondan a los intereses y necesidades del estudiante.					
2	Demuestra las teorías y prácticas pedagógicas.					
3	Elabora la programación curricular articulando de manera coherente los aprendizajes.					
4	Diseña creativamente los procesos pedagógicos.					
5	Seleccionas diversos recursos didácticos para los estudiantes.					
6	Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial.					
	DIMENSION 2: La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	5
7	Promueve un ambiente acogedor entre los estudiantes.					
8	Organiza el aula de forma segura.					
9	Aplica estrategias de aprendizaje para promover el pensamiento crítico y creativo.					
10	Utiliza recursos y tecnologías diversas para cumplir con el propósito de la sesión de aprendizaje					
11	Elabora los instrumentos de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación para el aprendizaje activo.					
12	Evalúa los aprendizajes en función a los criterios establecidos.					
	DIMENSION 3: La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	1	2	3	4	5
13	Crea un clima democrático en la institución.					
14	Participa en la elaboración de los instrumentos de gestión como PEI, PCI, PAT, RI.					
15	Desarrolla proyectos de innovación					
16	Realiza reuniones con los padres de familia sobre el trabajo colaborativo.					

17	Participan sus estudiantes en el concurso de Crea y emprende.					
18	Da a conocer los retos de su trabajo pedagógico a los padres de familia.					
	DIMENSION 4: El desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	1	2	3	4	5
19	Reflexiona profesionalmente sobre su práctica pedagógica.					
20	Participa activamente en las jornadas de colegiatura.					
21	Participa en el desarrollo de las políticas educativas en la institución.					
22	Resuelve problemas teniendo en cuenta la ética profesional.					
23	Respeto los derechos y principios de los estudiantes.					
24	Demuestra integridad, empatía, responsabilidad y respeto en la institución.					

Ficha técnica del cuestionario 2

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre Teaching performance
Autor	Elizabeth Petronila Baltazar Paredes
Año	2023-2024
Aplicación	Individual
Población	Docentes de una UGEL de Lima Provincias
Lugar	Matucana
Objetivo	Establecer la relación que tiene transformational leadership and teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias.
Significación	Está referido a evaluar teaching performance de los docentes.
Número de ítems	24
Dimensiones	4 dimensiones, siendo: Dimensión la preparación para el aprendizaje de los estudiantes: 6 ítems Dimensión la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: 6 ítems Dimensión la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: 6 ítems Dimensión el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: 6 ítems
Escala	Ordinal, siendo: 1 Nunca, 2 Casi nunca; 3 A veces; 4 Casi siempre y 5 Siempre
Niveles	Serán 1 Muy bajo, 2 Bajo, 3 Medio, 4 Alto y 5 Muy Alto
Confiabilidad	Alpha de Cronbach
Validez	Juicio de expertos

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

Ficha de validación de contenido para un instrumento transformational leadership

Instrucción:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación “Transformational leadership and teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 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/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta 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 sobre transformational leadership

Definición de la variable:

Bass y Avolio (2006), es un proceso que se enfoca en motivar la conciencia de los empleados para transformarlos en seguidores productivos que adopten y se comprometan con la misión de la organización, dejen de lado los intereses individuales y se centren en el bien colectivo.

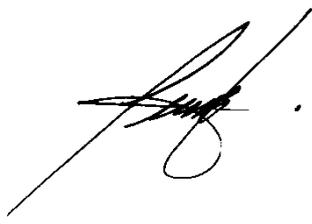
Dimensión	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
La influencia idealizada o carisma,	Comportamiento	1. El director se muestra en sus actividades de gestión.	1	1	1	1	
		2. En la institución educativa el director resuelve los problemas de manera eficiente.	1	1	1	1	
	Desenvolvimiento	3. El director es un modelo a seguir.	1	1	1	1	
		4. En la institución educativa el director prevalece los intereses de la institución antes que su propio interés.	1	1	1	1	
	Ética y valores	5. El director se ha ganado el respeto por su forma de dirigir la institución educativa.	1	1	1	1	
		6. El director es integro a sus actividades en la institución educativa.	1	1	1	1	
	Empatía	7. El director genera un clima	1	1	1	1	

La motivación inspiradora		agradable de trabajo.					
		8. El director fomenta el bien común en la institución.	1	1	1	1	
	Comunicación	9. En la institución el director mantiene la comunicación asertiva.	1	1	1	1	
		10. El director promueve las relaciones interpersonales.	1	1	1	1	
	Estímulos	11. El director socializa la visión y misión con toda la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		12. El director incentivo a los docentes a través de motivaciones y estímulos (R.D Felicitaciones, capacitaciones lap top,).	1	1	1	1	
La consideración individual	Necesidades personales	13. El director valora las habilidades y destrezas de cada docente.	1	1	1	1	
		14. El director muestra una actitud empática con todo el personal que labora en la institución educativa.	1	1	1	1	
	Capacitaciones	15. En la institución educativa el director realiza el acompañamiento pedagógico con asertividad.	1	1	1	1	
		16. El director promueve el	1	1	1	1	

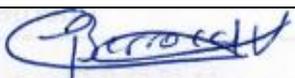
		desarrollo de las fortalezas de los docentes.					
	Aspiraciones	17. El director promueve el logro de las metas y objetivos de la institución.	1	1	1	1	
		18. El director incentiva el crecimiento profesional de los docentes.	1	1	1	1	
La estimulación intelectual.	Resolución de problemas	19. El director capacita en implementa estrategias pedagógicas para la mejora de la enseñanza-aprendizaje.	1	1	1	1	
		20. En la institución educativa el director realiza el dialogo reflexivo hacia los docentes.	1	1	1	1	
	Involucramiento	21. El director busca alternativas de solución para resolver distintas dificultades.	1	1	1	1	
		22. El director busca realizar alianzas y convenios con instituciones públicas y privadas en el sector productivo.	1	1	1	1	
	Creatividad	23. El director gestiona GIAS y pasantías para generar ideas innovadoras en los docentes.	1	1	1	1	
		24. El director fomenta la participación	1	1	1	1	

		activa e innovadora de los docentes en los concursos inter escolares.					
--	--	---	--	--	--	--	--

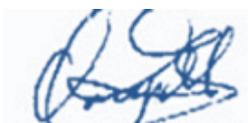
Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre transformational leadership
Objetivo del instrumento	Ver la relación del transformational leadership con la elaboración del Proyecto de Investigación.
Nombres y apellidos del experto	Luis Alberto Coca Lazo
Documento de identidad (DNI)	16178491
Años de experiencia en el área	07 AÑOS
Máximo grado académico	GRADO DE MAESTRO
Nacionalidad	PERUANO
Institución	Colegio Nacional "JULIO C. TELLO"
Cargo	DIRECTOR
Número telefónico	966969161
Firma	
Fecha	23/05/2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre transformational leadership
Objetivo del instrumento	Ver la relación del transformational leadership con la elaboración del Proyecto de Investigación.
Nombres y apellidos del experto	Jenny Karina BERROCAL VEGAS
Documento de identidad (DNI)	40139274
Años de experiencia en el área	14 años
Máximo grado académico	GRADO DE MAESTRA
Nacionalidad	PERUANA
Institución	I.E Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	991228469
Firma	
Fecha	16/05/2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre transformational leadership
Objetivo del instrumento	Ver la relación del transformational leadership con la elaboración del Proyecto de Investigación.
Nombres y apellidos del experto	Catalina Francisca QUISPE VARGAS
Documento de identidad (DNI)	07685361
Años de experiencia en el área	25 AÑOS
Máximo grado académico	GRADO DE MAESTRA
Nacionalidad	PERUANA
Institución	CETPRO Nicolás de Piérola
Cargo	Docente
Número telefónico	961298925
Firma	
Fecha	16/05/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento teaching performance

Instrucción:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación “Transformational leadership y teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 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/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta 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 sobre teaching performance

Definición de la variable:

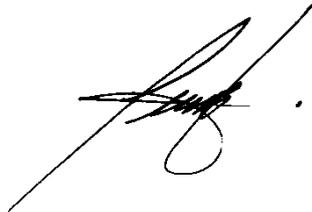
MINEDU (2016), lo define como los dominios, los desempeños y las competencias que determinan a un buen docente exigible en la Educación Básica Regular.

Dimensión	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
La preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende	1. Diseña aprendizajes que respondan a los intereses y necesidades del estudiante.	1	1	1	1	
		2. Demuestra las teorías y prácticas pedagógicas.	1	1	1	1	
	Planifica la enseñanza	3. Elabora la programación curricular articulando de manera coherente los aprendizajes.	1	1	1	1	
		4. Diseña creativamente los procesos pedagógicos.	1	1	1	1	
		5. Selecciona diversos recursos didácticos para los estudiantes.	1	1	1	1	
		6. Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial.	1	1	1	1	
La enseñanza para el	Clima en el aula	7. Promueve un ambiente	1	1	1	1	

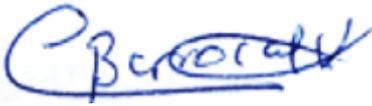
aprendizaje de los estudiantes		acogedor entre los estudiantes.					
		8. Organiza el aula de forma segura.	1	1	1	1	
	Estrategias y recursos	9. Aplica estrategias de aprendizaje para promover el pensamiento crítico y creativo.	1	1	1	1	
		10. Utiliza recursos y tecnologías diversas para cumplir con el propósito de la sesión de aprendizaje	1	1	1	1	
	Evaluación	11. Elabora los instrumentos de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación para el aprendizaje activo.	1	1	1	1	
		12. Evalúa los aprendizajes en función a los criterios establecidos.	1	1	1	1	
La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación	13. Crea un clima democrático en la institución.	1	1	1	1	
		14. Participa en la elaboración de los instrumentos de gestión como PEI, PCI, PAT, RI.	1	1	1	1	
		15. Desarrolla proyectos de innovación	1	1	1	1	
	Acompañamiento	16. Realiza reuniones con los padres de familia sobre el trabajo colaborativo.	1	1	1	1	

		17. Participa junto a sus estudiantes en el concurso de Crea y emprende.	1	1	1	1	
		18. Da a conocer los retos de su trabajo pedagógico a los padres de familia.	1	1	1	1	
El desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Identificación	19. Reflexiona profesionalmente sobre su práctica pedagógica.	1	1	1	1	
		20. Participa activamente en las jornadas de colegiatura.	1	1	1	1	
		21. Participa en el desarrollo de las políticas educativas en la institución.	1	1	1	1	
	Ética	22. Resuelve problemas teniendo en cuenta la ética profesional.	1	1	1	1	
		23. Respeta los derechos y principios de los estudiantes.	1	1	1	1	
		24. Demuestra integridad, empatía, responsabilidad y respeto en la institución.	1	1	1	1	

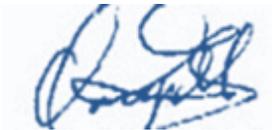
Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre teaching performance (desempeño docente)
Objetivo del instrumento	Ver la relación del teaching performance con la elaboración del Proyecto de Investigación.
Nombres y apellidos del experto	Luis Alberto Coca Lazo
Documento de identidad (DNI)	16178491
Años de experiencia en el área	07 AÑOS
Máximo grado académico	GRADO DE MAESTRO
Nacionalidad	PERUANO
Institución	Colegio Nacional "JULIO C. TELLO"
Cargo	DIRECTOR
Número telefónico	966969161
Firma	
Fecha	23/05/2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre teaching performance (desempeño docente)
Objetivo del instrumento	Ver la relación del teaching performance con la elaboración del Proyecto de Investigación.
Nombres y apellidos del experto	Jenny Karina BERROCAL VEGAS
Documento de identidad (DNI)	40139274
Años de experiencia en el área	14 AÑOS
Máximo grado académico	GRADO DE MAESTRA
Nacionalidad	PERUANA
Institución	I. E. "Cesar Vallejo"
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	991228469
Firma	
Fecha	16/05/2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre teaching performance (desempeño docente)
Objetivo del instrumento	Ver la relación del teaching performance con la elaboración del Proyecto de Investigación.
Nombres y apellidos del experto	Catalina Francisca QUISPE VARGAS
Documento de identidad (DNI)	07685361
Años de experiencia en el área	25 AÑOS
Máximo grado académico	GRADO DE MAESTRA
Nacionalidad	PERUANA
Institución	CETPRO Nicolás de Piérola
Cargo	Docente
Número telefónico	961298925
Firma	
Fecha	16/05/2024

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Variable 1: Alfa de Cronbach – Programa SPSS 26

N°	Género	Transformational leadership																											
		Influencia idealizada o carismática						La motivación inspirada						La consideración individual						La estimulación intelectual									
1	1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2
3	2	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	2	1	3	4	2	2	2	2	3	1	2	4	2	3	3	3	3	3
4	1	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	1	3	3	3
6	1	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	1	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	1	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	2	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3
9	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	1	2	3	2	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2
11	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2
13	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	1	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	1	4	4	4
16	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
17	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	1	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
19	1	4	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	2	2
20	1	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4

- Resultado
 - Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: ALL VARIAS
 - Título
 - Resumen de Estadísticas
 - Estadísticas

Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	24

Anexo 5. Consentimiento o asentimiento informado



Consentimiento Informado

Título de la investigación: Transformational leadership and teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 2024

Investigador (a): Baltazar Paredes Elizabeth Petronila

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Transformational leadership and teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 2024”, cuyo objetivo es establecer la relación que tiene Transformational leadership and teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio administración de la educación de la Universidad César Vallejo del campus Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución San Juan Bautista.

Se visualiza que los directores carecen de liderazgo transformacional lo cual se observa que no inspiran ni motivan con su ejemplo a otras personas, no apoyan al cumplimiento de metas y objetivos. No generan el empoderamiento de las personas a su cargo y no orientan su talento a un objetivo común. No forman equipo ni delegan responsabilidades, tareas en función a las competencias. No se comunica de forma eficaz, no brinda el apoyo ni retroalimentación, no genera un espacio de confianza que permita conocer o interactuar con los demás.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.

2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente del aula de la institución San Juan Bautista. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación, y por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que 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.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizaremos que la información que usted nos brinde 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): Elizabeth Petronila Baltazar Paredes, email: elizbthbaltazar@gmail.com y asesor: Juan Carlos Cárdenas Valverde email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos (colocar nombres y apellidos)

Fecha y hora 06/06/2024 hora 13:00pm

Nombres y apellidos: MEZA NAVARRO Dina Elizabeth

Firma: 

Fecha y hora: 06/06/2024 hora 13:00pm.

Prueba de normalidad programa SPSS 26

PRUEBA DE NORMALIDAD V1_V2 ELIZABETH.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

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

Resultado

- Registro
- Explorar
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Resumen de p...
 - Descriptivos
 - Pruebas de nor...
 - Gráficos Q-Q n...
 - Título
 - V1
 - V2
- Gráficos Q-Q n...
 - Título
 - V1
 - V2
- Diagramas de
 - Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas

Varianza	300,673	
Desviación estándar	17,340	
Mínimo	24	
Máximo	120	
Rango	96	
Rango intercuartil	21	
Asimetría	-,992	,277
Curtosis	2,405	,548

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1	,097	75	,079	,969	75	,065
V2	,085	75	,200 [*]	,943	75	,002

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
a. Corrección de significación de Lilliefors

Correlación V1 – V2

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

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

Resultado

- Registro
- Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones

```
GET
FILE='C:\Users\EDU PARA EL TRABAJO\Downloads\elizabeth_spss1.sav'.
DATASET NAME ConjuntoDatos1 WINDOW=FRONT.
CORRELATIONS
/VARIABLES=v1 v2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

→ **Correlaciones**

[ConjuntoDatos1] C:\Users\EDU PARA EL TRABAJO\Downloads\elizabeth_spss1.sav

		Transformatio nal leadership	teaching performance
Transformational leadership	Correlación de Pearson	1	,708**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	75	75
teaching performance	Correlación de Pearson	,708**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	75	75

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

Anexo 8. Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

Sra. Elizabeth Petronila Baltazar Paredes

Estudiante de Maestría en Administración de la Educación UCV-Ate

Presente

Asunto: **Autorización para la realización del proyecto de investigación**

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, asimismo hacer de su conocimiento que en calidad de Director (a) de la Institución Educativa San Juan Bautista, autorizo la ejecución de su proyecto de investigación a la estudiante Elizabeth Petronila Baltazar Paredes cuyo título del proyecto de investigación es: "Transformational leadership and teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 2024"

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por su gran preocupación para poder solucionar problemas de la población.

Atentamente,



D.C. BETZABE VIOLETA BENDIZU PINAUD
DIRECTORA

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

Sra. Elizabeth Petronila Baltazar Paredes

Estudiante de Maestría en Administración de la Educación UCV-Ate

Presente

Asunto: **Autorización para la realización del proyecto de investigación**

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, asimismo hacer de su conocimiento que en calidad de Director (a) de la Institución Educativa Julio C. Tello, autorizo la ejecución de su proyecto de investigación a la estudiante Elizabeth Petronila Baltazar Paredes cuyo título del proyecto de investigación es: "Transformational leadership and teaching performance en las Instituciones Educativas Públicas de una UGEL de Lima Provincias, 2024"

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por su gran preocupación para poder solucionar problemas de la población.

Atentamente,




Mg. Luis Alberto Coca Lazo
DIRECTOR DEL C/ " JULIO C. TELLO "
MATUCAMA HUARACHIB

Anexo 9. Otras evidencias

Tabla 7

Confiabilidad de Tranformational leadership en SPSS cuestionario 1

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,847	5

Tabla 8

Confiabilidad de teaching performance en SPSS cuestionario 2

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,845	5

Tabla 9

Niveles de la variable transformational leadership

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Muy bajo	3	4,00	4,0
Válido	Medio	12	16,00	20,0
o	Alto	34	45,33	65,3
	Muy alto	26	34,67	100,0
	Total	75	100,00	100,0

Tabla 10

Niveles de la influencia idealizada de la variable transformational leadership

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	2	2,67	2,7
o	Medio	11	14,67	17,3
	Alto	32	42,67	60,0

Muy alto	30	40,00	40,0	100,0
Total	75	100,00	100,0	

Tabla 11

Niveles de motivación inspiradora de la variable transformational leadership

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Muy bajo	2	2,67	2,7	2,7
	Bajo	1	1,33	1,3	4,0
	Medio	11	14,67	14,7	18,7
	Alto	29	38,67	38,7	57,3
	Muy alto	32	42,67	42,7	100,0
	Total	75	100,00	100,0	

Tabla 12

Niveles de la consideración individual de la variable transformational leadership

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	4	5,33	5,3	5,3
	Bajo	1	1,33	1,3	6,7
	Medio	15	20,00	20,0	26,7
	Alto	31	41,33	41,3	68,0
	Muy alto	24	32,00	32,0	100,0
	Total	75	100,00	100,0	

Tabla 13*Niveles de la estimulación intelectual de la variable transformational leadership*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1,33	1,3	1,3
	Medio	6	8,00	8,0	9,3
	Alto	33	44,00	44,0	53,3
	Muy alto	35	46,67	46,7	100,0
	Total	75	100,00	100,0	

Tabla 14*Niveles de la variable teaching performance*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	4	5,33	5,3	5,3
	Bajo	1	1,33	1,3	6,7
	Medio	23	30,67	30,7	37,3
	Alto	32	42,67	42,7	80,0
	Muy alto	15	20,00	20,0	100,0
	Total	75	100,00	100,0	

Tabla 15*Niveles de preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable teaching performance*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	2	2,67	2,7	2,7
	Bajo	1	1,33	1,3	4,0
	Medio	13	17,33	17,3	21,3
	Alto	34	45,33	45,3	66,7

Muy alto	25	33,33	33,3	100,0
Total	75	100,00	100,0	

Tabla 16

Niveles de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable teaching performance

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		e	e válido	acumulado
Válido	Muy bajo	1	1,33	1,3
	Bajo	1	1,33	2,7
	Medio	7	9,33	12,0
	Alto	34	45,33	57,3
	Muy alto	32	42,67	100,0
	Total	75	100,0	100,0

Tabla 17

Niveles de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la variable teaching performance

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		e	e válido	acumulado
Válido	Muy bajo	1	1,33	1,3
	Bajo	1	1,33	2,7
	Medio	11	14,67	17,3
	Alto	38	50,67	68,0
	Muy alto	24	32,00	100,0
	Total	75	100,00	100,0

Tabla 18

Niveles de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la variable teaching performance

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
			e	e válido	acumulado
	Bajo	1	1,3	1,3	1,3
	Medio	5	6,7	6,7	8,0
Válido	Alto	31	41,3	41,3	49,3
	Muy alto	38	50,7	50,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	