



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución
educativa pública de Puente Piedra, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Rodriguez Perez, Santos Leonor (orcid.org/0009-0009-9417-6384)

ASESORES:

Dr. Ramirez Rios, Alejandro (orcid.org/0000-0003-0976-4974)

Dr. Gallarday Morales, Santiago Aquiles (orcid.org/0000-0002-0452-5862)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2024

Declaratoria de Autenticidad del Asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMIREZ RIOS ALEJANDRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa pública de Puente Piedra, 2024", cuyo autor es RODRIGUEZ PEREZ SANTOS LEONOR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 02 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMIREZ RIOS ALEJANDRO DNI: 07191553 ORCID: 0000-0003-0976-4974	Firmado electrónicamente por: ALRAMIREZRIO el 07-08-2024 17:35:10

Código documento Trilce: TRI - 0843721

Declaratoria de Originalidad del Autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RODRIGUEZ PEREZ SANTOS LEONOR estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa pública de Puente Piedra, 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
SANTOS LEONOR RODRIGUEZ PEREZ DNI: 10213520 ORCID: 0009-0009-9417-6384	Firmado electrónicamente por: SRODRIGUEZ67 el 02- 08-2024 10:16:44

Código documento Trilce: TRI - 0843722

Dedicatoria

Esta dedicado a mi familia porque gracias a ellos que me brindan la emoción e iniciativa para continuar en mi carrera profesional y realizarme como una profesional.

Agradecimiento

Al todopoderoso por darme la vida y a todas las personas que de alguna manera me han ayudado a realizar mis sueños de seguir en esta etapa de mejorar cada día como una profesional.

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	viii
Resumen	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	13
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	29
ANEXO	34

Índice de tablas

Tabla 1	Liderazgo transformacional y Desempeño docente	24
Tabla 2	Comportamiento de líderes transformacionales y Desempeño docente	25
Tabla 3	Características de líderes transformacionales y Desempeño docente	26
Tabla 4	Resultados del liderazgo transformacional y Desempeño docente	27
Tabla 5	Coeficiente de Correlación de Taub de Kendall entre liderazgo transformacional y Desempeño docente	28
Tabla 6	Coeficiente de Correlación de Taub de Kendall entre Comportamiento de líderes transformacionales y Desempeño docente	29
Tabla 7	Coeficiente de Correlación de Taub de Kendall entre Características de líderes transformacionales y Desempeño docente	30
Tabla 8	Coeficiente de Correlación de Taub de Kendall entre liderazgo transformacional y Desempeño docente	31

Resumen

La presente tesis tiene un aporte significativo que se relaciona con el Objetivo de Desarrollo Sostenible Numero 4. que se relaciona con el avance de la educación de calidad. El objetivo general fue: Determinar la relación del liderazgo transformacional y el desempeño docente de la institución educativa pública de Puente Piedra, 2024. La metodología fue tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental nivel correlacional. Población 100, Muestra 69. Técnica encuesta. Instrumento; Cuestionario. Para la primera variable con 10 ítems y la segunda variable con 10 ítems, en la escala Likert. la parte estadística se realizó mediante el programa estadístico SPSS, cuyos resultados estadísticos fueron: El coeficiente Tau b de Kendall igual a ,490, esto indica una correlación positiva directa moderada entre las Liderazgo transformacional y Desempeño docente a un nivel de significancia de 0,01. A si mismo el Sig. Bilateral igual a ,000 es menor a 0,05, esto indica rechazar H0 y aceptar la H1; es decir, las Liderazgo transformacional se relaciona moderadamente con la Liderazgo transformacional en una institución pública de Puente Piedra, 2024.

Palabras clave: Liderazgo, Desempeño, Comportamiento de líderes, Características de líderes y Resultado de liderazgo

Abstract

This thesis has a significant contribution that is related to Sustainable Development Goal Number 4, which is related to the advancement of quality education. The general objective was: Determine the relationship between transformational leadership and teaching performance at the public educational institution of Puente Piedra, 2024. The methodology was basic type, quantitative approach, non-experimental design, correlational level. Population 100, Sample 69. Survey technique. Instrument; Questionnaire. For the first variable with 10 items and the second variable with 10 items, on the Likert scale. The statistical part was carried out using the SPSS statistical program, whose statistical results were: Kendall's Tau b coefficient equal to .490, this indicates a moderate direct positive correlation between Transformational Leadership and Teaching Performance at a significance level of 0.01. Likewise, the Bilateral Sig. equal to .000 is less than 0.05, this indicates rejecting H0 and accepting H1; That is, Transformational Leadership is moderately related to Transformational Leadership in a public institution in Puente Piedra, 2024.

Keywords: Leadership, Performance, Leader Behavior, Leader Characteristics and Leadership Outcome

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación trata sobre el liderazgo transformacional y el desempeño docente. Valdivia (2021) proporciona una perspectiva relacionada sobre este tema, quien afirma que el liderazgo transformacional en la educación es una forma que influye en otros para que realicen cambios y debe mejorarse para lograr buenos resultados de aprendizaje de los estudiantes. El desempeño docente hace referencia al trabajo profesional pedagógico de los docentes, el que se debe demostrar habilidades y alcanzar logros de aprendizaje en los estudiantes (Chávez; Ugaz & Melgar, 2022). En este sentido esta investigación es importante porque contribuirá al ODS 6, en la cual un estado de derecho eficiente también ha de garantizar la paz, justicia e instituciones sólidas.

La realidad problemática, a nivel mundial exige profesionales de la educación cada vez más capacitados y eficientes en sus funciones, para dar educación de calidad. En la actualidad los docentes necesitan tener características de liderazgo transformacional, para lograr obtener exitosamente el aprendizaje de los alumnos. Según Nader; Hojjat & Fariba (2019), el índice de liderazgo en el sur y norte de América prevalece en un 72%, mientras que las naciones de Asia sólo el 25% impera el nivel de liderazgo más abunda el poder y autoritarismo por parte de las compañías realizando trabajos extenuados de más 12 horas al día. A nivel mundial, la falta de liderazgo transformacional entre los líderes educativos ha generado varios impactos negativos para los sistemas educativos. Esta ausencia de liderazgo comprometido y adaptable a los requisitos del entorno educativo ha contribuido a varios problemas como la falta de motivación y compromiso del personal docente, escasa colaboración y trabajo en equipo.

Al respecto, Rovira (2020), refiere que, en Latinoamérica países como Colombia, Chile, Ecuador y México, no hay políticas educativas nacionales para orientar en forma específica la tarea del líder educativo, donde las instituciones educativas se ven perjudicadas por las políticas nacionales, quienes perturban la práctica docente, la falta de planificación en liderazgo transformacional demuestra tener gran ascendencia sobre el desempeño docente (DD).

En ese sentido, Guzmán (2019), señala que, los resultados estadísticos reflejan que los docentes tienen bajo desempeño docente, la ausencia de capacitación en LT en la entidad pública, perjudica al docente, pero fundamentalmente a los alumnos. Orellana (2019, p. 59) indica que, en muchos

casos, el liderazgo transformacional se relaciona negativamente con la satisfacción laboral porque el logro de objetivos viene antes que el bienestar de los empleados. Si bien los docentes cumplen con sus responsabilidades profesionales, su autoestima y satisfacción se resienten, lo que puede afectar negativamente la calidad de sus logros de aprendizaje, lo que inevitablemente afecta a los estudiantes.

Para Casas (2019, p. 57), un buen docente cumple siendo claro en las explicaciones para que comprendan los alumnos, motiva a sus estudiantes, valorando su trabajo y logros, mantiene una buena relación con los alumnos con diferentes actividades y domina a sus estudiantes con respeto y adecuadamente, asimismo añade que el director que practica liderazgo, debe relacionarse positivamente con el desempeño docente, porque cuanto mayor sea su liderazgo centrado en lo pedagógico, mayores logros de desempeño será el de los educadores.

Es indispensable reconocer que los docentes en sus prácticas demuestran la calidad de su formación profesional como personal, motivando a los alumnos a participar para conseguir los objetivos deseados. En este contexto, Ortiz (2021) señala que, según la percepción de los alumnos, tanto el LT como DD, tienen mayor captación de las actividades de los docentes con relación al LT en relación al DD, que consideran que se realizan con demasiada frecuencia, respecto a desempeño docente, personal, consideran los estudiantes una mayor percepción en lo didáctico y social.

En Perú, la estructura organizativa de los establecimientos educativos está condicionado por la organización que no consiente el control a directivos de escuelas privadas, que se desempeñan descuidando o no cumpliendo con las normas y derechos del docente, a la vez el resto del personal que se encuentra bajo su cargo. Al respecto, Chuman (2023, p. 6), refiere que, en unas instituciones privadas los mismos docentes califican con diferentes posturas de evaluación el liderazgo transformacional, aunque en su mayoría como que está presente siempre, también es importante notar que algunos docentes calificaron como a veces, casi nunca y nunca, por lo que, la falta de motivación puede influir en algunos de estos docentes, lo que a la larga afectaría el desempeño de los docentes con los alumnos, como con el establecimiento educativo en donde se desempeñan.

A nivel local, en la escuela de Puente Piedra, se observa que el estilo de liderazgo del director se caracteriza por ser autoritario, careciendo de elementos transformacionales. Este enfoque presenta diversas debilidades que se reflejan en su

comportamiento, evidenciando la necesidad de desarrollar habilidades para explorar nuevas alternativas de toma de decisiones y fomentar el trabajo en equipo. La ausencia de estas competencias dificulta se logren los objetivos institucionales. El director, debido a su estilo de liderazgo, no exhibe las cualidades propias de un líder transformacional. Frente a los desafíos, no busca soluciones inmediatas ni proactivas, lo que genera incertidumbre y falta de confianza en su capacidad de gestión. Además, carece de habilidades para promover un clima institucional favorable y para motivar al equipo de trabajo en el desarrollo de sus funciones. En síntesis, en esta institución la falta de un liderazgo transformacional por parte del director afecta negativamente el ambiente laboral, eficacia tomando decisiones y conseguir el logro de objetivos institucionales.

El desempeño docente enfrenta diversas problemáticas debido al mal liderazgo del director. Esto se manifiesta principalmente en una planificación anual insuficiente, la falta de alineación de las unidades y sesiones con las necesidades de los estudiantes, lo cual genera un clima tenso y una falta de trabajo colaborativo, agravando la situación. La falta de reconocimiento y el control excesivo ejercido por el director pueden disminuir la moral y el compromiso de los docentes, afectando negativamente su rendimiento y las evaluaciones que reciben. Este entorno puede provocar resistencia y falta de cooperación entre los docentes, lo que se traduce en evaluaciones desfavorables debido a la implementación ineficaz de nuevas políticas o métodos de enseñanza. Cuando los docentes no se sienten valorados o respaldados por la dirección, su motivación puede disminuir. La falta de reconocimiento y de oportunidades para el desarrollo profesional puede llevar a una menor calidad de enseñanza, impactando negativamente el aprendizaje del estudiante. Un liderazgo que no involucra a los educadores en la toma de las decisiones puede generar resistencia al cambio. Los docentes pueden ser menos propensos a adoptar nuevas metodologías o políticas si no se sienten parte del proceso, lo que puede resultar en una implementación ineficaz y, en última instancia, en evaluaciones negativas para los estudiantes.

La Formulación del problema general. ¿De qué manera se genera relación del Liderazgo Transformacional con desempeño docente en una escuela pública de Puente Piedra, 2024? Específicos: ¿Cómo el comportamiento de líderes transformacionales se relaciona con desempeño docentes en una escuela pública de Puente Piedra, 2024? ¿De qué forma las características acerca de líderes

transformacionales se relacionan con el desempeño docente de una escuela pública de Puente Piedra, 2024? ¿Cómo los resultados del liderazgo transformacional se relacionan con el desempeño docente en una escuela pública de Puente Piedra, 2024?

La relación de este trabajo se justifica porque L.T. Este es un tema que brinda apoyo al personal docente de las instituciones educativas, el rol del director es clave para que los docentes realicen su trabajo de la mejor manera, en la etapa de enseñanza y aprendizaje a los alumnos, cuando se cuenta con un gestor o líder con cualidades y habilidades los programas del currículo se puedan desempeñar de la mejor manera y los docentes al ver que cuentan con un líder ideal logran alcanzar las metas y objetivos trazados, pero cuando el líder no está debidamente motivado, no cuenta con cualidades y habilidades propias el trabajo se hace difícil de realizar, de ahí la importancia en la realización de este tema como tiene que ser el director con Liderazgo transformacional.

El objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de Puente Piedras en el año 2024. Objetivos específicos: Determinar la conexión del comportamiento sobre líderes transformacionales y el desempeño docente en una institución educativa pública de Puente Piedra, 2024. Definir una relación de las características acerca de líderes transformacionales y el desempeño docente en una escuela pública de Puente Piedra, 2024. Determinar una similitud de los resultados de liderazgo transformacional y el desempeño docente en una institución educativa pública de Puente Piedra, 2024.

Respecto a la hipótesis general, el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones públicas de Puente Piedras en el año 2024. Hipótesis específicas: El comportamiento de los líderes transformacionales tiene una correlación significativa con el desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Puente Piedra, 2024. Las características de líderes transformacionales están estrechamente relacionadas con el Desempeño Docente en una Institución Educativa Publica de Puente Piedra, 2024. Los resultados de liderazgo transformacional guardan una relación significativa con el Desempeño docente en una escuela pública de Puente Piedra, 2024.

La búsqueda de información relevante para el tema investigados, se encontraron los Antecedentes Nacionales. Capuñay & Gonzáles (2023), en su trabajo se realizó la metodología de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, transversal, no

experimental. El objetivo fue establecer el nivel de desempeño docente en maestras que pertenecen a un grupo de estudio en el nivel inicial. De acuerdo a los resultados, se demostró que el nivel general del desempeño docente es alto en este grupo de docentes, siendo los resultados satisfactorios para las maestras por lograr excelentes niveles de desempeño.

Chávez; Ugaz & Melgar (2022), en su trabajo se aplica la metodología que es básica, enfoque cuantitativo, no experimental, nivel descriptiva –correlacional causal, transversal. El objetivo es determinar el grado de impacto que tiene el desempeño docente en la gestión escolar. Según el Rho de Spearman es de, 828. De acuerdo a los resultados, se evidenció que el desempeño docente y gestión escolar están relacionados positivamente.

Pérez (2022), su investigación es una metodología básica, hipotético-deductiva, descriptiva correlacional, no experimental, cuantitativa, transversal. Siendo el objetivo es establecer la correlación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa llevada a cabo a través del director. De acuerdo a los resultados, se evidenció que: Rho de Spearman fue de ,810 y la significancia Bilateral fue de 0,00 por lo que se determinó el liderazgo transformacional está relacionado con la gestión educativa del director en dicha institución nombrada, al mismo tiempo se ha podido observar que la estimulación intelectual, motivación inspiradora, influencia idealizada, están relacionadas con la gestión de dicho director.

Valdivia (2021) en su investigación fue aplicada, en el enfoque cuantitativo, hipotético deductiva, a nivel correlacional, no experimental, transversal. El objetivo fue determinar en qué medida el liderazgo transformacional de los directores se relaciona con el desempeño docente. Resultados: El coeficiente de correlación de Rho Spearman fue de ,338. Aceptando la hipótesis, la correlación positiva es baja debido a la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente.

Torres (2020), el estudio de la metodología fue cuantitativa. El objetivo fue estudiar el liderazgo transformacional del directivo. De acuerdo a resultados, evidenció: Para el Coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue ,662, considerando que es un valor alto y positivo y la significancia bilateral de ,000, Gran parte de docentes manifiestan que reciben siempre influencias del director, es persona cercana a los docentes, es respetado por su comportamiento y trato, comunica de manera acertada en el pensar y decisiones, por su parte, un pequeño

número de docentes, manifiesta que reciben pocas veces influencia por parte de la dirección.

En esta misma búsqueda se encontraron Antecedentes Internacionales: Carranza (2020), en su estudio la metodología es descriptivo, cuantitativo y se encarga de asumir el diseño correlacional. El objetivo es demostrar la conexión en el L.T. de los directivos y el compromiso de los educadores. El resultado da una correlación de 0.752, la significancia bilateral fue de ,000 donde se muestra que hay una relación entre el liderazgo transformacional de los directivos y el compromiso de los docentes en el grupo de estudio. Por tanto, el nivel de confianza es del 95% entre ambas variables.

Cavagnaro & Carvajal (2021), su estudio utilizó métodos descriptivo explicativo, cualitativos y cuantitativos, no experimentales y exploratorios. El objetivo es proporcionar estrategias de liderazgo transformacional para promover el cambio en la administración educativa y la visión del futuro para la institución. Conforme a los resultados, se evidenció: La estrategia propuesta de liderazgo transformacional es valiosa para desarrollar el liderazgo, fundamentalmente para conseguir transformar las instituciones educativas que se encuentran bajo los lineamientos del Ministerio de Educación de Ecuador.

Pedraja; Rodríguez & Muñoz (2021), con su tesis se aplicó la siguiente metodología es de diseño cuantitativo, alcance correlacional, transversal. El objetivo general es examinar la conexión entre el liderazgo transformacional, una cultura innovadora y la calidad en las entidades de educación superior. De acuerdo a resultados, se evidenció: R². fue de ,789 y la significancia de ,000, lo que indica que las variables Influyen en el estilo de LT a la cultura que promueven las universidades IP y CFT.

Rodríguez (2020), el estudio tuvo la metodología es mixta, método descriptivo, correlacional, de campo, bibliográfica, documental, inductivo, deductivo, analítico, sintético. El objetivo fue determinar la prevalencia de DD en el aprendizaje de matemáticas entre estudiantes de bajo rendimiento del 10mo. año de educación básica. Respecto a resultados de la encuesta a docentes mostró que manejan los temas de clase, con bajo interés en estudiantes de rendimiento bajo, escasa retroalimentación de las clases que se dictaron antes, no realiza planificación de manera diaria, no aplican juegos para los aprendizajes, por ello, el bajo rendimiento académico afecta el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Batista, López y Díaz (2020), en su investigación utilizó la metodología mixta, descriptiva, deductiva y modelo no experimental. El objetivo es proponer una estrategia basada en el liderazgo transformacional que tenga como objetivo es mejorar el nivel educativo. Los hallazgos revelan que la interacción entre los estudiantes, docentes y padres de familia apenas supera el 50% en términos de calidad. Además, la relación entre los docentes y las autoridades escolares no es satisfactoria. Por otro lado, la planificación se considera poco oportuna o inadecuada, y menos del 50% de los encuestados considera tener un nivel "aceptable" de conocimiento y comprensión del proceso educativo.

La relación entre educadores, alumnos y padres de familia es buena, pero la correlación entre educadores y directivos no es favorable. Se concluye que, con estrategias enfocadas en el liderazgo transformacional, se podrá mejorar esta situación.

Teoría General de Liderazgo Transformacional. La teoría de Mayo (1933) la diferencia entre el líder y el que no lo es, por sus cualidades y habilidades propias, algunos son carismáticos, valerosos y apasionados. La teoría de Burns (1978) expresa, el liderazgo transformacional es un proceso que líderes y seguidores emprenden juntos para prosperar a un grado más elevado de motivación y moral, el liderazgo transformacional, se debe enseñar un líder con visión, fuerte personalidad, capaz realizar cambios utilizando herramientas varias como motivaciones y sentidos, para así dirigir al cambio, objetivo de la institución educativa. Según Bass y Avolio (2006) existe relación con estimulación en la conciencia de los docentes para que logren ser más productivos, que se involucren en lograr metas institucionales, centrándose en los intereses colectivos. Bass B. & Riggio R. (2005) Analiza cómo el liderazgo transformacional afecta la formación de equipos de liderazgo. Están divididas en tres partes: la primera describe los elementos principales acerca de la teoría del liderazgo transformacional, la segunda explora las cualidades que hacen a un líder inspirador, destacando el Don del Servicio, y la tercera presenta las premisas que permiten a los ejecutivos crear un fuerte vínculo con su equipo para consolidarlo. Para Lerma (2007) en la que se considera a una gran variedad de requisitos a las que una persona se postula y que sirve de guía a sus seguidores en llegar a las metas realizando sus tareas con una buena disposición al actuar, con energía y entusiasmo. Y finalmente, Leithwood et.al., (2009) se orienta a la participación de docentes en la

que se considera el significado de las tareas, con el fin de que se comprometan en logros metas y objetivos para la institución.

Para las Bases Teóricas se inicia con el liderazgo transformacional en el sector de educación, influye a lograr cambios en los temas que se necesite mejorar y así conseguir llegar a los objetivos planteados en beneficio de toda la comunidad educativa, al respecto, Valdivia (2021, p 10), sostuvo acerca del liderazgo transformacional en la educación es un medio que incide en otros para lograr cambios y debe mejorarse para lograr buenos resultados de aprendizaje de los estudiantes. Por su parte, Pérez (2022, p. 58), manifiesta que, el liderazgo transformacional en la educación es influir en los otros para lograr resultados positivos en el aprendizaje de los estudiantes, se evalúa el nivel del LT en función del grado de motivación inspiradora que proporciona., influencia idealizada, estimular intelectualmente y consideración individual. En ese sentido, Pedraja; Rodríguez & Muñoz (2021, p. 7), exponen, liderazgo transformacional es factor concluyente para la mejora de la calidad con relación a desempeño de los docentes. Asimismo, Martínez & Torres (2022, p. 60), opinan que, liderazgo transformacional, sobresale respecto a los demás tipos de liderazgo, por el grado de responsabilidad, autonomía y proyección de líderes, el liderazgo transformacional, tiene como fin motivar a seguir a sus líderes, igualmente ha tenido un fuerte impacto de desarrollo, innovación y creatividad en las áreas que se desarrolló, como es en los ámbitos escolares y de formación. Para Castillo (2022, p. 39), refiere que, es el proceso que guía, dirige e influye, en sujetos de la institución y estos sujetos lo siguen al que es el líder en busca de un cambio para lograr los fines que benefician a dicha institución.

Las Dimensión del L.T. se consideró: Comportamiento de líderes transformacionales, necesita ser hábil para formar el cambio en la organización por lo que debe adoptar nuevas opciones para la institución y estimular el trabajo en equipo para lograr las metas, El director, a través del liderazgo transformacional, alienta motivando para que participen los educadores, declarándoles lo importante que es su acción en la entidad. (Torres, 2020, p. 14). Los indicadores. Valorar Capacidades. Es cuando el líder transformacional consigue tener rendimiento mejor de los que lo siguen, porque confía en ellos. (Guevara, 2019, p. 36) Potenciar Habilidades. Es hacer desarrollar individualmente a los miembros de su equipo. potencia habilidades de los colaboradores por medio de la enseñanza, de modo que sea más alto el grado de rendimiento. (Guevara, 2019, p. 36) Destacar Fortalezas. Un líder transformador

descubre fortalezas de los trabajadores, ubicándolos en zonas de acuerdo a lo que saben realizar. (Guevara, 2019, p. 36) Recompensar Resultados. Un líder transformacional, brinda recompensa en relación al resultado alcanzados, los que pueden ser felicitaciones, elogiándolos en privado o públicamente, por medio de ascensos, promociones, capacitaciones, entre otros. (Guevara, 2019, p. 36).

Dimensión: Características de Líderes Transformacionales: El líder transformacional tiene varias características que hacen que los trabajadores se encuentren dispuestos a los cambios. (Guevara, 2019, p. 38) Indicadores. Pensantes. Pensamientos positivos, los líderes al tomar decisiones, afrontan los problemas que se puedan presentar, brindando soluciones con razonamiento positivo. (Guevara, 2019, p. 39). Seguridad. Un líder transformacional muestra seguridad en sus decisiones, cumple con lo ofrecido a sus colaboradores, delegan tareas a sus colaboradores, que son posibles de alcanzar, porque tienen seguridad de cumplir en los plazos establecidos. (Guevara, 2019, p. 39) Carisma y Ética. El líder transformador y carismático influye en sus colaboradores, los promueve a ser cooperativos y diligentes en sus tareas, el líder transformador es ético, al tratar por igual a sus colaboradores, piensa en el bienestar de estos, ya que sabe que es con el cumplimiento del trabajo de ellos, que se logran los objetivos que requiere la empresa. (Guevara, 2019, p. 40).

Dimensión. Resultados del Liderazgo Transformacional: Liderazgo transformacional da amplios resultados en las áreas laborales. (Guevara, 2019, p. 37) Satisfacción. Acciones del líder que brindan gratificación en sus colaboradores, los que se sienten conforme con su labor y decisiones del líder, generando un clima organizacional bueno para cumplir las metas de la organización. (Guevara, 2019, p. 38) Participación. Con la motivación, el líder y sus seguidores se logra influir trabajando tanto en actividades propias como en grupo para lograr los objetivos comunes en benéfico para todos, el director debe impulsar a los docentes al compromiso con la óptica del beneficio a toda la comunidad educativa de la institución. (Cavagnaro & Carvajal 2021, p. 11) Efectividad. Un líder transformacional, logra que los empleados puedan lograr con las metas de la empresa, forma equipos de trabajo que puedan realizar las tareas de manera armoniosa, cumpliendo con lo que se programa y utilizando los recursos disponibles en forma adecuada. (Guevara, 2019, p. 38).

Las teorías del Desempeño Docentes, encontramos algunos como Lombardi (1999) analiza los procedimientos laborales, sociales e institucionales. Para Valdés (2000) toma en cuenta las habilidades educativas, las emociones, los deberes en el desempeño de las funciones laborales, las relaciones interpersonales con los estudiantes, padres de familia, docentes, administrativos y la sociedad. Según McBer (2000) menciona que, estas pueden ser profesional, pensante, planificar y fijar expectativa. Líder y relación con los demás. Rivero (2002) indica que, puede ser individual, pedagógico, institucional y social. y finalmente Robalino (2005), el DD es un proceso de congregación de capacidad profesional, personal disposición y responsabilidad comunitaria para manejar significativas interacciones entre elementos que influyen en el proceso de formación del alumnado; participando en gestión educativa. Es necesario que los docentes mantengan una relación buena y guíen a los educandos por la ruta de integridad moral, social como académica, para así lograr un desempeño docente bueno. Danielson (2013) Es crucial definir lo que en el marco de Danielson se conoce como "niveles de desempeño". Este término reconoce que hay un continuo de experiencia y dominio que se refleja en el desempeño de un maestro en relación con los estándares, y que los niveles de desempeño son útiles tanto para guiar el aprendizaje como para proporcionar una base para la evaluación.

La segunda variable corresponde a Desempeño Docente. El desempeño del docente debe tener en cuenta actividades educativas diversas, estimulando así a los alumnos y conseguir alcanzar las metas propuestas en el aprendizaje, al respecto, Chávez; Ugaz & Melgar (2022, p. 7), expresan, que el desempeño docente se refiere al trabajo profesional pedagógico del docente, el que se debe demostrar habilidades y conseguir logros del aprendizaje en los alumnos. En ese sentido, Rodríguez (2020, p. 6), expone que, es el desempeño de las funciones del docente que está definido por elementos asociados al maestro, alumno y medio, este desempeño es ejercido en distintos ámbitos socio-culturales, institucionales, salón y en el docente, a través de acción reflexiva. Asimismo, Valdivia (2021, p. 11), opina que, es la eficacia de actividad educativa, es el eje impulsador del proceso de la formación en el sistema educativo. Y Zevallos (2019, p. 15), refiere que, en el desempeño docente se pueden reconocer elementos como desempeño de continuidad, afectivo, social e institucional.

Dimensión de DD, Dominios del Desempeño del Docente: Comprende la preparación y enseñanza para los aprendizajes del estudiante, el involucramiento de

la escuela con la comunidad, la identidad del docente y el crecimiento del profesional. Capuñay & Gonzáles (2023, p. 13) Indicadores. Preparación de los Alumnos para el Aprendizaje. Trabajo educativo de planificar y programar curricularmente las unidades y sesiones del aprendizaje de acuerdo a criterios del Currículo Nacional. Coe, Rauch, Kime & Singleton (2020, p- 15) Uno de los desafíos clave en el estudio de la enseñanza excelente es la tensión entre el deseo de un modelo genérico que capture algunos principios universales de una enseñanza excelente y el reconocimiento de que parecen ser muy diversas, variando según las diferentes edades. Según Capuñay y Gonzáles (2023, p. 12), la intervención pedagógica de los docentes es fundamental para crear un ambiente que promueva el aprendizaje. Esto incluye gestionar el contenido, mantener la motivación de los estudiantes, desarrollando diversas estrategias metodológicas y de evaluación, utilizar recursos didácticos adecuados. Además, es importante emplear distintos criterios e instrumentos para identificar fácilmente los logros y desafíos del aprendizaje, así como las áreas de la enseñanza que requieren mejoras. Rochina et al (2020). Participar en la gestión de las instituciones comunitarias. Crear comunicación efectiva con las actividades del entorno educativo y participar en desarrollar, ejecutar y evaluar el plan educativo institucional, contribuir en crear favorable clima institucional, incluir respeto y valor a la comunidad con sus propias características, con una apropiada responsabilidad de la familia en el resultado de los alumnos en el aprendizaje. Solano et. al (2021) Desarrollo profesional de la identidad pedagógica. La sistemática reflexión sobre el procedimiento y prácticas pedagógicas docente, de los compañeros, trabajo de equipo, interaccionar con los pares y participar en las actividades del desarrollo profesional, responsabilidades de procesos y resultados de los aprendizajes, conducción de información del desarrollo como implementación de las políticas educativas tanto nacionales como regionales. Jiménez (2019).

Dimensión. Dominios del Desempeño del docente. Acción de mecanismos que pueden utilizarse para determinar si el docente cumple con los patrones para el cargo que desempeña y con la institución, dicha evaluación se realiza para tomar medidas que se requieren para el crecimiento profesional pedagógico y mejoramiento institucional de los docentes. Capuñay & Gonzáles (2023, p. 12) Gestión Escolar. Esta gestión es responsable de supervisar los conocimientos y métodos de enseñanzas de alumnos, con participación del director/a, docentes, alumnos, familia y autoridad comunitaria. Chávez; Ugaz & Melgar (2022, p. 12) Estrategias de Enseñanza. Son las

acciones, procedimientos, recursos y ayuda flexible, que puede adaptarse a las diversas situaciones, que son usadas intencionalmente y reflexivamente los docentes con el fin de impulsar el aprendizaje significativo en los alumnos. Rodríguez (2020, p. 32) Rendimiento Académico. Son los resultados del aprendizaje, originado de la actividad educativa de los docentes originado en los estudiantes, como por las actividades autodidactas de los estudiantes. Rodríguez (2020, p. 32).

Dimensión. Evaluación del Rendimiento Académico: Al evaluar el rendimiento académico, se analizan factores vinculados con rendimientos académicos que pueden influir en el alumno. Rodríguez (2020, p. 32) Indicadores. Factores Sociológicos. Son los relacionados con los aspectos socioeconómicos y culturales de las familias, posición laboral del padre, lenguaje relacionado con grados de estudio de padres, la familia es importante en el estudiante porque influye en su etapa escolar. Rodríguez (2020, p. 28) Factores Pedagógicos. El mayor y mejores rendimientos académicos del alumno está centrado en los estudios de enseñanza-aprendizajes, conocimiento del docente, método a utilizar, técnica de estudio, estrategias de los aprendizajes, confección de evaluaciones, medios y contenidos de enseñanza. Rodríguez (2020, p. 29) Factores Escolares. Estos factores son muy importantes por lo que son analizados cada vez más, con el objetivo de estudiar en qué forma las instituciones escolares, influyen en el resultado académico de los alumnos. Rodríguez (2020, p. 29).

II. METODOLOGÍA

Para este estudio el tipo es básico, para Ramos (2020) menciona posibles problemas que puedan surgir para las unidades educativas, estos tienen que ser identificados para poder darles alguna solución según corresponda dentro de las actividades de la Institución. Enfoque. Según Cely; Palacios & Caicedo (2023), el enfoque es la forma en que se va abordar el estudio, es el conjunto instrumentos y técnicas que se utiliza para realizar una investigación y analizar datos que sean recopilados y analizados. Para esta investigación el enfoque que corresponde es uno cuantitativa, para tener información clara, actual y precisa. El diseño de estudio no experimental transversal de Ñaupas et al. (2018) indica aquel instrumento es aplicado en un mismo momento a la muestra seleccionada, para obtener la información.

Definición conceptual de variable de LT. Según Valdivia (2021), LT en área educativo consiste en influir en los demás para implementar cambios necesarios para que se pueda mejorar el aprendizaje del alumnado. En cuanto a la definición de Desempeño Docente, Chávez, Ugaz y Melgar (2022) lo describen como labor profesional pedagógica de los docentes, que deben demostrar habilidades y alcanzar logros de aprendizaje en los alumnos. Para la Definición Operacional de Liderazgo Transformacional, se utiliza herramientas investigadoras para el análisis del liderazgo transformacional en la institución educativa pública de Puente Piedra 2024, enfocándose en los aspectos que se relacionen con el desempeño docente. En cuanto al Desempeño Docente, se identificarán, mediante herramientas investigativas, los aspectos que se vinculan con el desempeño docente en la institución educativa pública de Puente Piedra en el año 2024.

Población y Muestra de Estudio. Según Condori (2020), refiere a la unidad de análisis dentro del ámbito específico donde se lleva a cabo el estudio. La población se considera como un grupo de personas o casos que comparten características determinadas. En este estudio, la población o universo está integrada por 100 docentes de la institución educativa pública de Puente Piedra. Muestra. De acuerdo con Condori (2020), la muestra es una parte representativa de la población, que posee las mismas características generales. Es un subgrupo seleccionado de la población de estudio, en este caso, compuesto por 69 colaboradores.

Métodos y herramientas de recopilación de datos. Sánchez (2022) define el instrumento de recolección de datos como el proceso de reunir información y conseguir una visión general del estudio a realizar. Para recopilar la información se

realizó una encuesta a la muestra, buscando información relevante para el estudio. El instrumento. Según Hernández y Duana (2020), los instrumentos son herramientas utilizadas para recolectar información; en este caso, se usó un cuestionario en escala de Likert, que permite a los encuestados responder libremente en la opción más cercana a la verdad. Validación mediante juicio de expertos. Todo instrumento de medición debe cumplir con los requisitos de objetividad, validez y confiabilidad (Rodríguez et al., 2021). Fiabilidad mediante Alfa de Cronbach. Cabezas, Andrade y Torres (2018) afirman que la fiabilidad es el nivel que el uso repetido de la herramienta en la misma persona u objeto produce resultados coherentes. Para determinar la fiabilidad se utilizó el programa estadístico SPSS y coeficiente alfa de cronbach, que debe tener un puntaje entre 0.7 y 0.9 para ser considerado válido.

Método de Análisis de Datos. Se realizará considerando, en primer lugar, la parte descriptiva, que incluirá tablas y gráficos, y la parte inferencial, que permite establecer la aceptación o denegación a la hipótesis, utilizando el programa estadístico SPSS.

Para realizar este estudio, se han considerado los siguientes aspectos éticos: seguir los lineamientos de desarrollo universitario describen los puntos necesarios para la ejecución del proyecto de tesis; respetar el código de ética en el trabajo de investigación; revisar la originalidad del trabajo mediante el programa Turnitin; y seguir las normas APA para la redacción de la parte teórica y la correcta citación de las referencias bibliográficas.

III. RESULTADOS

Resultados descriptivos del objetivo general: Liderazgo transformacional y Desempeño docente.

Tabla 1

Liderazgo transformacional y Desempeño docente

		Desempeño docente				
			Mala	Regular	Buena	Total
Liderazgo transformacional	Malo	Recuento	17	9	3	29
		% del total	24.6%	13.0%	4.3%	42.0%
	Regular	Recuento	5	9	4	18
		% del total	7.2%	13.0%	5.8%	26.1%
	Buena	Recuento	2	6	14	22
		% del total	2.9%	8.7%	20.3%	31.9%
Total		Recuento	24	24	21	69
		% del total	34.8%	34.8%	30.4%	100.0%

Del total de encuestados, el 24,6% afirmaron acerca de la relación entre Liderazgo transformacional y Desempeño docente resulta ser mala, 13,0% regular y 20,3% buena. El 26.1% de educadores encuestados afirmaron que el Liderazgo transformacional es regular, el 7,2% dicen que el Desempeño docente genera un mal resultado, el 13,0% es regular y el 5,8% buena. Del 100% de los encuestados, el 42,0% afirmaron del Liderazgo transformacional es mala, el 26.1% regular y el 31,9% buena; por otra parte, el 26,1% indicaron que el Desempeño docente es mala, 34,8% regular y el 30,4% buena.

Tabla 2

Comportamiento de líderes transformacionales y Desempeño docente

			Desempeño docente			Total
			Mala	Regular	Buena	
Comportamiento de líderes transformacionales	Mala	Recuento	14	9	3	26
		% del total	20.3%	13.0%	4.3%	37.7%
	Regular	Recuento	6	9	5	20
		% del total	8.7%	13.0%	7.2%	29.0%
	Buena	Recuento	4	6	13	23
		% del total	5.8%	8.7%	18.8%	33.3%
Total		Recuento	24	24	21	69
		% del total	34.8%	34.8%	30.4%	100.0%

Del total de encuestados, el 20,3% afirmaron que la relación entre Comportamiento de líderes transformacionales y Desempeño docente es mala, 13,0% regular y 18,8% es buena. El 29,0% de encuestados afirman que el Comportamiento de líderes transformacionales es regular, los cuales el 8,7% dicen que el Desempeño docente es mala, el 13,0% regular y el 7,2% buena. Del 100% de los encuestados, el 37,7% afirmaron que las Comportamiento de líderes transformacionales es mala, el 29,0% regular y el 33,3% buena; por otra parte, el 34,8% indicaron que la Desempeño docente es mala, 34,8% regular y el 30,4% buena.

Tabla 3

Características de líderes transformacionales y Desempeño docente

			Desempeño docente			Total
			Mala	Regular	Buena	
Características de líderes transformacionales	Mala	Recuento	13	12	3	28
		% del total	18.8%	17.4%	4.3%	40.6%
	Regular	Recuento	11	12	18	41
		% del total	15.9%	17.4%	26.1%	59.4%
Total		Recuento	24	24	21	69
		% del total	34.8%	34.8%	30.4%	100.0%

Del total de encuestados, el 18,8% afirmaron que la relación entre Características de líderes transformacionales y Desempeño docente es mala y 17,4% regular. El 59,4% de los encuestados afirmaron que las Características de líderes transformacionales es regular, de ellos, el 15,9% mencionan el Desempeño docente como mala, 17,4% es regular y el 26,1% buena. Del 100% de los encuestados, el 34,8% afirmaron que las Características de líderes transformacionales es mala y el 59,4% es regular; por otra parte, el 34,8% indicaron el Desempeño docente como mala, 34,8% es regular y el 30,4% es buena.

Tabla 4
Resultados del liderazgo transformacional y Desempeño docente

			Desempeño docente			Total
			Mala	Regular	Buena	
Resultados del liderazgo transformacional	Mala	Recuento	18	10	2	30
		% del total	26.1%	14.5%	2.9%	43.5%
	Regular	Recuento	4	11	9	24
		% del total	5.8%	15.9%	13.0%	34.8%
	Buena	Recuento	2	3	10	15
		% del total	2.9%	4.3%	14.5%	21.7%
Total		Recuento	24	24	21	69
		% del total	34.8%	34.8%	30.4%	100.0%

Del total de encuestados, el 26,1% afirmaron sobre la relación de Resultados del liderazgo transformacional y Desempeño docente como mala, 15,9% es regular y 14,5% es buena. El 34,8% de encuestados afirman que los Resultados del liderazgo transformacional es regular, de ellos, el 5,8% mencionan el Desempeño docente resulta ser mala, el 15,9% regular y el 13,0% buena. Del 100% de los encuestados, el 43,5% afirmaron que el entre Resultados del liderazgo transformacional es mala, el 34,8% es regular y el 21,7% es buena; por otra parte, el 34,8% indican el Desempeño docente como mala, 34,8% regular y el 30,4% buena.

Análisis inferencial.

Prueba Hipótesis General

H0: No existe relación de liderazgo transformacional y desempeño docente en institución pública Puente Piedra, 2024.

H1: Existe relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente en institución pública Puente Piedra, 2024.

Tabla 5

Coeficiente de Correlación de Taub Kendall de Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente

		Desempeño docente
tau_b de Kendall	Liderazgo transformacional	.490**
	Coefficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	.000
	N	69

El coeficiente Tau b de Kendall igual a ,490, esto indica correlación positiva directa moderada en Liderazgo transformacional y Desempeño docente a nivel de significancia de 0,01. A si mismo el Sig. Bilateral igual a ,000 es menor de un 0,05, esto indica descartar H0 y aceptar la H1; en otras palabras, el Liderazgo transformacional se relaciona moderadamente con el DD en una institución pública de Puente Piedra, 2024.

Prueba de la primera hipótesis específica:

H0: No existe relación del Comportamiento de líderes transformacionales y DD en institución pública Puente Piedra, 2024.

H1: Existe relación del Comportamiento de líderes transformacionales y DD en institución pública Puente Piedra, 2024.

Tabla 6

Coeficiente de Correlación Taub de Kendall entre Comportamiento de líderes transformacionales y Desempeño docente.

			Desempeño docente
Tau_b de Kendall	Comportamiento de líderes transformacionales	Coeficiente de correlación	.382**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	69

Coeficiente Tau b de Kendall igual a ,382, esto muestra positiva correlación directa baja del Comportamiento líderes transformacionales al grado de significancia de 0,01. A si mismo Sig. Bilateral igual a ,000 es menor al 0,05, esto indica rechazo (H0) y acepto (H1); es decir, Liderazgo transformacional se vincula moderadamente con Desempeño Docente de una institución pública Puente Piedra, 2024.

Prueba de la segunda hipótesis específica:

H0: No existe una conexión en Características de líderes transformacionales y Desempeño Docente en institución pública de Puente Piedra, 2024.

H1: Existe relación de Características líderes transformacionales y DD en institución pública Puente Piedra, 2024.

Tabla 7

Coeficiente de Correlación Taub de Kendall entre Características de líderes transformacionales y Desempeño docente.

			Desempeño docente
tau_b de Kendall	Características de líderes transformacionales	Coeficiente de correlación	.300**
		Sig. (bilateral)	.009
		N	69

Coeficiente Tau b de Kendall igual a ,300, esto señala una correlación positiva directa baja de las Características de líderes transformacionales con una significancia de 0,01. Además, el Sig. Bilateral igual a ,000 es menor a 0,05, lo que indica descartar

(H0) y aceptar la (H1); es decir, el Liderazgo transformacional guarda relación moderadamente con Desempeño docente de una institución pública en Puente Piedra, 2024.

Prueba tercera Hipótesis Específica:

H0: No existe relación entre Resultados del LT y DD en institución pública Puente Piedra, 2024.

H1: Existe relación entre Resultados del LT y DD en institución pública Puente Piedra, 2024.

Tabla 8

Coeficiente Correlación de Taub de Kendall entre liderazgo transformacional y Desempeño docente

		Desempeño docente
tau_b de Kendall	Resultados del liderazgo transformacional	.500**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	69

Coeficiente Tau b de Kendall igual al ,500, lo que señala positiva correlación directa moderada en los Resultados del liderazgo transformacional a un grado significativo de 0,01. Asimismo Sig. Bilateral igual al ,000 es menor al 0,05, lo que indica rechazo (H0) y acepto (H1); es decir, las LT moderadamente se relaciona con la DD en institución pública Puente Piedra, 2024.

IV. DISCUSIÓN

Al analizar la hipótesis general para la discusión, se inició la búsqueda de información comenzando con bases teóricas y la primera variable, el liderazgo transformacional. Valdivia (2021) sostiene que este tipo de liderazgo influye en los demás para implementar cambios necesarios para mejorar los resultados de aprendizaje en alumnos. En el ámbito educativo, Liderazgo transformacional esto es una forma que influye en efectuar mejoras y den óptimos resultados académicos en los estudiantes. La segunda variable, es desempeño docente, Chávez, Ugaz y Melgar (2022) detallan que este debe considerar diversas actividades educativas que motiven a los estudiantes y permitan alcanzar las metas de aprendizaje propuestas. Además, indica acerca del desempeño docente, se refiere al trabajo pedagógico profesional de los maestros, quienes deben demostrar habilidades y lograr avances en el aprendizaje de los estudiantes.

En la continuación de los antecedentes, se encuentra al estudio de Chávez, Ugaz y Melgar (2022), quienes utilizaron el Rho de Spearman con un valor de ,828. Los resultados evidenciaron una conexión positiva del desempeño docente y gestión escolar. Otro estudio, realizado por Capuñay y Gonzáles (2023), concluye que el nivel general de desempeño docente es alto entre los maestros evaluados, resultando en un desempeño excelente para el grupo de docentes.

Los hallazgos tanto en las bases teóricas como en los antecedentes indican que los estudios coinciden que hay una relación de liderazgo transformacional y el desempeño docente. Esto es consistente al presente estudio, cuya hipótesis general plantea acerca al liderazgo transformacional que guarda relación con el desempeño docente en institución pública de Puente Piedra en 2024. Los resultados estadísticos de este estudio mostraron que el coeficiente Tau b de Kendall es de ,490, que indica una correlación positiva moderada entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, con un nivel de significancia de 0.01. Asimismo, el valor bilateral con significancia (Sig.) de ,000 es menor a 0.05, lo que permite descartar la hipótesis (H0) y aceptar la hipótesis alternativa (H1). Es decir, LT guarda relación moderadamente con desempeño docente en institución pública de Puente Piedra en 2024.

Para la primera hipótesis específica, se realizó la búsqueda de información pertinente para la discusión, comenzando con las bases teóricas sobre la dimensión del comportamiento de los líderes transformacionales, encontrando a Torres (2020), quien sostiene que el líder transformacional debe ser competente de generar cambios en la organización, adoptando nuevas estrategias y fomentando el trabajo en equipo para alcanzar las metas. El director, a través del liderazgo transformacional, alienta motivando para que participen los educadores, declarándoles lo importante que es su acción en la entidad. Uno de los indicadores es valorar las capacidades, donde el líder transformacional logra un mejor rendimiento de sus seguidores al confiar en ellos.

Lo que corresponde a la segunda variable que trata del desempeño docente, para Rodríguez (2020, p. 6), señala que este se define por el cumplimiento de las funciones del docente, determinadas por factores relacionados con el maestro, el estudiante y el entorno. Este desempeño se manifiesta en diferentes contextos socio-culturales, institucionales, en el aula y en la práctica reflexiva del docente.

Al continuar con la investigación y revisar los antecedentes se encontró a Torres (2020), De acuerdo a resultados, evidenció: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de ,662, indicando que es un valor alto, positivo con significancia bilateral de ,000, Gran parte de docentes manifiestan que reciben siempre influencias del director, es persona cercana a los docentes, respetado por su comportamiento y trato, comunica de manera acertada en el pensar y decisiones, por su parte, un pequeño número de docentes, manifiesta que reciben pocas veces influencia por parte de la dirección. En un estudio similar de los antecedentes para Carranza (2020), En el resultado existe una correlación de 0.752, y la significancia bilateral fue ,000 esto muestra que existe una relación entre LT de los directivos y el compromiso de los docentes en el grupo de estudio. Por tanto, el nivel de confianza de que existe una relación entre las dos variables es del 95%.

Estos hallazgos considerados desde las bases teóricas y continuando con los antecedentes, se evidencian que son trabajos similares en donde se encuentra que existen relación en el comportamiento de líderes transformacionales y el desempeño docente. Relacionándose con la hipótesis específica primera de este estudio que dice: Hipótesis específicas: El comportamiento de líderes transformacionales está significativamente relacionado con el Desempeño Docentes en una Institución

Educativa Publica de Puente Piedra, 2024. Los resultados estadísticos encontraron el coeficiente Tau b de Kendall igual a ,382, esto indica una correlación positiva directa baja entre los Comportamiento de líderes transformacionales a un nivel de significancia de 0,01. A si mismo el Sig. Bilateral igual ,000 es menor 0,05, esto indica rechazar H0 y aceptar la H1; es decir, el Liderazgo transformacional se relaciona moderadamente con el Desempeño docente en una institución pública de Puente Piedra, 2024.

La segunda hipótesis específica, al analizar la dimensión las características de líderes transformacionales en las bases teóricas se encontró a Torres, 2020) quien explica que el líder transformacional debe poseer ciertas características que son muy necesaria como, ser hábil para formar el cambio en la organización por lo que debe adoptar nuevas opciones para la institución y estimular el trabajo en equipo para lograr las metas, el director, a través del liderazgo transformacional, alienta motivando para que participen los educadores, declarándoles lo importante que es su acción en la entidad. Considerando la segunda variable desempeño docente se encontró a Chávez; Ugaz & Melgar (2022, p. 7), quienes expresan, que desempeño docente hace referencia al trabajo profesional pedagógico de los docentes, el que se debe demostrar habilidades y conseguir logros del aprendizaje en los alumnos, el desempeño de las funciones del docente están determinadas por elementos asociados al maestro, alumno y medio, este desempeño es ejercido en distintos ámbitos socio-culturales, institucionales, salón y en el docente, a través de acción reflexiva.

Para continuar con la búsqueda de informa se analizó los antecedentes y se encontró a Pérez (2022), cuyos resultados fueron, que el Rho de Spearman fue de ,810 y la significancia Bilateral fue de 0,0, así que se determina el liderazgo transformacional notablemente relacionado con gestión educativa del director de la institución nombrada, al mismo tiempo se ha podido observar que la estimulación intelectual, motivación inspiradora, influencia idealizada, están relacionadas con la gestión de dicho director. Otro autor, Valdivia (2021) el Resultado: para el Coeficiente de la correlación de Rho Spearman es de ,338. Hay nivel positivo bajo de correlación, aceptándose la hipótesis, por existir relación de liderazgo transformacional con desempeño del docente.

Los hallazgos encontrados primero con las bases teóricas donde se explica al detalle sobre la dimensión y variable estudiada, se analizó también los antecedentes de dos autores diferente mientras que uno tiene una relación alta y positiva, y que su correlación es buena, la otra tiene resultados bajos en cuanto a correlación, lo que indica que mientras para uno hay relación entre su variable en la otra lo hay, pero en parámetros bajos. Esto se relaciona con la hipótesis específica segunda de la tesis indica: Los resultados de LT guarda relación significativamente con el DD en una Institución Educativa Pública en Puente Piedra, 2024.

Los resultados estadísticos encontraron que coeficiente Tau b de Kendall igual a ,300, esto muestra positiva correlación directa baja entre Características de líderes transformacionales al grado de significancia de 0,01. Asimismo Sig. Bilateral igual al ,000 es menor al 0,05, esto revela rechazo (H0) y acepto (H1); es decir, las LT está relacionada moderadamente con LT en institución pública Puente Piedra, 2024.

Para abordar la tercera hipótesis específica, se inició con la parte de las bases teóricas de la dimensión Resultados de liderazgo transformacional y de la variable el Desempeño docente, para esto se encontró a Guevara (2019) Satisfacción. Acciones del líder que brindan gratificación en sus colaboradores, los que se sienten conforme con su labor y decisiones del líder, generando un clima organizacional bueno para cumplir las metas de la organización. Participación. Con la motivación, el líder y sus seguidores se lograr influir trabajando tanto en actividades propias como en grupo para lograr los objetivos comunes en benéfico para todos, el director debe impulsar a los docentes al compromiso con la óptica del beneficio la toda la comunidad educativa de la institución. Otro autor también brinda detalles al respecto Zevallos (2019), opina que, es la eficacia de actividad educativa, es el eje impulsador del proceso de la formación en el sistema educativo, refiere que, en el desempeño docente se pueden reconocer elementos como desempeño de continuidad, afectivo, social e institucional.

Se continua con los antecedentes para encontrar trabajos similares o diferentes que el nuestro para realizar la discusión, en esta búsqueda se considera Carranza (2020), en su estudio tuvo el siguiente resultado, la cual muestra existe correlación del 0.752, y la bilateral significancia fue del ,000 demostrando que hay relación existente significativa entre LT de directivos con compromisos de docentes en población de estudio. Por lo que, se puede afirmar con grado de confianza de un

95% existe significativa relación entre las variables. Otro autor en esta misma línea de investigación, Pedrajas; Rodríguez & Muñoz (2021), concluyo que, en sus resultados, se evidenció: R^2 fue de ,789 y la significancia de ,000, lo que indica que las variables Influye el estilo de liderazgo transformacional en la cultura que promueven las universidades IP y CFT.

La investigación encontrada en las bases teóricas y en los antecedentes se encontró que existen trabajos similares al que se está realizando, por lo que se relaciona con la hipótesis específica tercera de este estudio que dice: Los resultados LT se significativamente se relacionan con DD en institución educativa pública Puente Piedra, 2024. Los resultados estadísticos evidenciaron que coeficiente Tau b de Kendall igual a ,500, esto indica positiva correlación directa moderada entre el resultado de LT a nivel de significancia de 0,01. Así que la Sig. Bilateral igual de ,000 siendo menor de 0,05, lo que lleva a rechazar H_0 y aceptar la H_1 ; esto significa que el LT está moderadamente relacionado del DD en una institución pública de Puente Piedra, 2024.

V. CONCLUSIONES

Para el objetivo general que considera al LT y DD, concluye que coeficiente Tau b de Kendall igual a ,490, esto indica positiva correlación directa moderada entre sus variables a nivel de significancia de 0,01. A si mismo el Sig. Bilateral igual a ,000 es menor al 0,05, esto lleva al rechazo H0 y acepto H1; es decir, las LT moderadamente se relaciona con LT en institución pública Puente Piedra, 2024.

Objetivo específico primero, que trata de Comportamiento de líderes transformacionales y DD, se concluye que coeficiente Tau b de Kendall igual a ,382, esto indica positiva correlación directa baja entre dimensión y la variable a nivel significancia de 0,01. A si mismo el Sig. Bilateral igual a ,000 es menor al 0,05, esto indica rechazo H0 y acepto H1; es decir, las LT moderadamente se relaciona con LT en institución pública Puente Piedra, 2024.

Objetivo específico segundo, que considera las Características de líderes transformacionales y DD, concluye que coeficiente Tau b de Kendall igual a ,300, esto indica positiva correlación directa baja entre a nivel de significancia de 0,01. A si mismo el Sig. Bilateral igual a ,000 es menor al 0,05, esto indica rechazo H0 y acepto H1; es decir, las LT moderadamente se relaciona con la Liderazgo transformacional en institución pública Puente Piedra, 2024.

Objetivo específico tercero, que detalla el Resultados de LT y DD concluye que coeficiente Tau b de Kendall igual a ,500, esto indica correlación positiva directa moderada a nivel de significancia de 0,01. A si mismo el Sig. Bilateral igual a ,000 es menor al 0,05, esto indica rechazo H0 y acepto H1; es decir, las LT moderadamente se relaciona con DD en institución pública Puente Piedra, 2024.

VI. RECOMENDACIONES

Para objetivo general que considera el LT y el DD, recomienda que logre cambios en los temas que se necesite mejorar y así conseguir llegar a los objetivos planteados en beneficio de toda la comunidad educativa, debe procurar tener buenos resultados en lo que emprenda, seguir mejorando la calidad de relación con los docentes, mejore en responsabilidad, autonomía, innove, ser más creativo. La educación es influir en los otros para lograr cambios para llegar a tener positivos resultados en los aprendizajes de los estudiantes, el líder es medido por medio de grado de la motivación inspiradora, influencia idealizada, estimular intelectualmente y consideración individual. Mejora de la calidad con relación a desempeño de los docentes. Sobresale respecto a los demás tipos de liderazgo, por el grado de responsabilidad, autonomía y proyección de líderes, el liderazgo transformacional, tiene como fin motivar a seguir a sus líderes, Tiene un fuerte impacto de desarrollo, innovación y creatividad en las áreas que se desarrolló, como es en los ámbitos escolares y de formación. Es el proceso que guía, dirige e influye, en sujetos de la institución y estos sujetos lo siguen al que es el líder en busca de un cambio para lograr los fines que benefician a dicha institución.

Objetivo específico primero, la que trata del Comportamiento de líderes transformacionales y el desempeño docente; se recomienda ser hábil para formar el cambio en la organización al adoptar nuevas opciones, estimular el trabajo en equipo para lograr las metas, alienta motivando para que participen los educadores, declarándoles lo importante que es su acción en la entidad. Mejorar con valorar capacidades. Es cuando el líder transformacional consigue tener rendimiento mejor de los que lo siguen, porque confía en ellos. Potenciar Habilidades. desarrollar individualmente a los miembros de su equipo, potencia habilidades de los colaboradores por medio de la enseñanza, de modo que sea más alto el grado de rendimiento. Destacar Fortalezas. Un líder transformador descubre fortalezas de los trabajadores, ubicándolos en zonas de acuerdo a lo que saben realizar. Recompensar Resultados. Un líder transformacional, brinda recompensa en relación al resultado alcanzados, los que pueden ser felicitaciones, elogiándolos en privado o públicamente, por medio de ascensos, promociones, capacitaciones, entre otros.

Objetivo específico segundo que considera las Características de líderes transformacionales y el desempeño docente, se recomienda; seguir mejorando en tener pensamientos positivos, saber tomar decisiones, afrontar los problemas que se puedan presentar, brindar soluciones con razonamiento positivo, tener seguridad en sus decisiones, cumplir con lo ofrecido a los docentes, delegar tareas a sus docentes, seguridad de cumplir en los plazos establecidos. Contar con carisma influye en sus colaboradores, los promueve a ser cooperativos y diligentes en sus tareas, el líder transformador es ético, al tratar por igual a sus colaboradores, piensa en el bienestar de estos, ya que sabe que es con el cumplimiento del trabajo de ellos, que se logran los objetivos que requiere la empresa.

El objetivo específico tercero que detalla el resultado de LT y DD recomienda; Mejorar y ampliar resultados en las áreas laborales. Aumentar la Satisfacción. Acciones del líder que brindan gratificación en sus docentes, los que se sienten conforme con su labor y decisiones del líder, generando un clima organizacional bueno para cumplir las metas de la organización. la participación se logra con la motivación. La efectividad, logra que los empleados puedan lograr con las metas de la empresa, forma equipos de trabajo que puedan realizar las tareas de manera armoniosa, cumpliendo con lo que se programa y utilizando los recursos disponibles en forma adecuada.

REFERENCIAS

- Bass, B. y Avolio, B. (2006). *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Consulting Psychologist Press. Palo Alto. California. Estados Unidos.
- Bass, B. & Riggio, R. (2005). Transformational Leadership (2nd ed.). *Psychology Press*. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>.
- Batista, A., López, J., & Avendaño, T. (2020). *Liderazgo transformacional para mejorar la calidad educativa en el centro Santa María del Proyecto esperanza*. UCE Ciencia. Revista de postgrado. 9(1), 2021. ISSN 2306-3556. <http://uceciencia.edu.do/index.php/OJS/article/view/225/0>
- Burns, J. (1978). *Leadership*. New York.: Harper & Row.
<https://www.cambridge.org/core/journals/american-political-science-review/article/abs/leadership-by-james-macgregor-burns-new-york-harper-and-row-1978-pp-ix-530-1500/F02492919284F5F54972753198213DC3>
- Cabezas, E.; Andrade, D. & Torres, J. (2018). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Primera Edición. Ecuador.
<https://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/15424/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Capuñay, C. & Gonzáles, S. (2023). *Nivel de Desempeño Docente en Maestras de Educación Inicial Pertenecientes a un Grupo de Estudio*. Trabajo para optar el Grado Académico de Bachiller en Educación. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima – Perú.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d70ab696-ad43-4d30-b3a4-e7c05d7209d9/content>
- Carranza, M. (2020). *Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Teniente Hugo Ortiz, Guayaquil-Ecuador*. [Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Lima-Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/14645>
- Casas, A. (2019). Liderazgo Pedagógico, Nuevas Perspectivas para el Desempeño Docente. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Revista Investigación Valdizana. 13(1). Lima – Perú.
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/171>

- Castillo, E. (2022). Liderazgo Transformacional y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura-2021. *Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*. Huacho –Perú.
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6677/Tesis%20Vastillo%20Calderon.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Castro, A. Ortiz, O. & Rodríguez, I. (2021) Indicadores de gestión comunitaria: aportes desde la mirada de las personas directoras de instituciones educativas. *Revista Innovaciones Educativas*. 23(34).
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/428/4282241010/index.html>
- Cavagnaro, C. & Carvajal, C. (2021). El Liderazgo Transformacional en la Gestión Educativa en la Unidad Educativa República de Francia de Guayaquil. *Universidad Espíritu Santo*. Guayaquil – Ecuador.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897557>
- Cely, N.; Palacios, W. & Caicedo, A. (2023). Conceptos y Enfoques de la Metodología de la Investigación. *Primera Edición*, Bogotá–Colombia.
<https://repositorio.ufps.edu.co/bitstream/handle/ufps/6728/CONCEPTOS%20Y%20ENFOQUES%20DE%20METODOLOG%3%8DA%20DE%20LA%20INV%20ESTIGACI%3%93N.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chávez, F.; Ugaz, N. & Melgar, A. (2022). Desempeño Docente en la Gestión Escolar en Instituciones Educativas de Educación Básica Regular. Universidad César Vallejo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 6 (6). Lima – Perú.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3796/5741>
- Chuman, R. (2023). Liderazgo Transformacional Directivo y Motivación Laboral en Docentes de una Institución Educativa Privada de Lima. *Revista LATAM Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*. 4(1). Lima – Perú.
file:///C:/Users/User/Downloads/226_+M.Chuman+.pdf
- Coe R. Rauch C. Kime S. Singleton D. Instrumentos para una Enseñanza Excelente. *Evidence Based Education*.
<https://www.cambridgeinternational.org/Images/628080-great-teaching-toolkit-evidence-review-spanish.pdf>
- Condori, P. (2020). Universo, Población y Muestra. *Revista Creative Commons*. Lima – Perú. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>

- Danielson, C. (2013). The framework for teaching evaluation instrument. 2013 Edition. https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/17302/2013_FfTEvallInstrument_Web_v1.2_20140825_.pdf
- De La Hoz, A. & Barrera, M. (2020). Análisis General del SPSS y su Utilidad en la Estadística. *Revista E-IDEA*. 2(4). Guayaquil – Ecuador. <https://core.ac.uk/download/pdf/288306071.pdf>
- Guevara, C. (2019). Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral en la Piladora de Arroz el Marañón E.I.R.L. Lambayeque. *Universidad Señor de Sipán*. Pimentel–Perú. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6665/Guevara%20OTorres%20Claudia%20Ivette.pdf?sequence=1>
- Guzmán, J. (2019). Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza. Laredo. Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa. *Universidad César Vallejo*. Trujillo – Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37831/guzman_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, S. & Duana, D. (2020). Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*. 9(17). <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.601> http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000100386
- Jiménez G. (2019) *¿Por qué soy docente? una reflexión sobre mi identidad*. <https://www.eduscientia.com/index.php/journal/article/download/60/42#:~:text=La%20identidad%20docente%20se%20construye,40>
- Leithwood, Kenneth, Mascall, Blair, y Strauss, Tiiu (2009). Distributed leadership according to the evidence. *Editorial Routledge Press*. EEUU
- Lerma, Alejandro (2007). Liderazgo emprendedor: cómo ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento. *Editorial Thompson*. México.
- Lombardi, G. (1999). *La formación docente continua. Apuntes para la transición*. Instituto Municipal de Educación Superior de Formación Docente (CAPACYT), Municipalidad Tres de Febrero, Buenos Aires.
- Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. Nueva York, NY, EE. UU.: The Macmillan Company.

- Mcber, H. (2000). *Research into Teacher Effectiveness: A Model of Teacher Effectiveness*. London: Department for Education and Employment.
- Nader, Z.; Hojjat, K. & Fariba, E. (2019). *Investigating the Effect of Transformational leadership on Employees Communicational Performance*. *Revista de Ciencias Humanas*, Vol. 14 N. 42. file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-InvestigacionDelEfectoDelLiderazgoTransformacional-7066110.pdf
- Ñaupas, H.; Valdivia, M.; Palacios, J. & Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Colombia: Ediciones de la U. 5a Edición. Bogotá – Colombia.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Orellana, K. (2019). *The Principal's Leadership and Self-Perceived Teaching Performance in a Group of Salvadoran Private Schools*. Colegio Adventista de Quezaltepeque. El Salvador. *Revista Internacional de Estudios en Educación*. 19(1). <https://riee.um.edu.mx/index.php/RIEE/article/view/206>
- Ortiz, R. (2021). *Relación entre Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente. Centro de Educación Básica Alternativa N° 83003, San Francisco, Cajamarca*. Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación, con mención en Gerencia Educativa Estratégica. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque – Perú.
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9882>
- Pedraja, L.; Rodríguez, E. & Muñoz, C. (2021). *Liderazgo Transformacional y Cultura Innovativa: Efectos en la Calidad Institucional*. *Revista Científicas y Humanísticas de la Universidad del Zulia*. 26(96). Venezuela.
<https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36869>
- Pérez, L. (2022). *Liderazgo Transformacional y la Gestión Educativa del director en la Institución Educativa 1129 Corazón de Jesús- UGEL 03, Lima*. Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú*.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/19060/P%c3%a9rez_yl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Prisse, K. (2021). *El Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los Docentes de Instituciones Educativas Particulares de la UGEL 02 – Lima 2021*. *Universidad San Ignacio de. Lima – Perú*.

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e03b29db-fe44-4ae1-8695-64626023092c/content>

- Ramos, C. (2020). Metodología de la Investigación. *Grupo Editorial Lex & Iuris S.A.C.* Lima – Perú. <https://virtual.legis.pe/wp-content/uploads/2019/01/Como-hacer-una-tesis.pdf>
- Rivero, J. (Coord.) (2002). *Propuesta*. Nueva docencia en el Perú. Lima: Ministerio de Educación.
- Robalino C. (2005). Protagonismo Docente en el Cambio Educativo. *Revista Prelac.*, 1. Chile. <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001446/144666s.pdf>
- Rochina, S. Ortiz, J. & Paguay, L. (2020). La Metodología de la enseñanza aprendizaje en la educación superior: algunas reflexiones. *Universidad y Sociedad*, 12(1), 386-389.
- Rodríguez, C. (2020). *El Desempeño Docente y su Incidencia en el Aprendizaje de la Matemática en Estudiantes con Bajo Rendimiento en la Educación General Básica Superior*. Tesis para obtener el Título de Magíster en Educación. Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. Ecuador. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/4083/1/TM-ULVR-0233.pdf>
- Rodríguez, M.; Poblano, E.; Alvarado, L.; González, A. & Rodríguez, M. (2021). Validación por Juicio de Expertos de un Instrumento de Evaluación para Evidencias de Aprendizaje Conceptual. RIDE. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. México. <https://ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/960/3213>
- Sánchez, D. (2022). *Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos en Investigación*. Revista TEPEXI. 9(17). México. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/view/7928>
- Torres, C. (2020). El Liderazgo Transformacional del director en una Institución Educativa Privada de la UGEL 02. Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación. *Pontificia Universidad Católica del Perú*. Lima – Perú. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17112/TORRES_D%C3%80AZ_CINTHIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valdéz, H. (2000). Encuentro Iberoamericano sobre la Evaluación del Desempeño Docente, *Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura*. México

Valdivia, O. (2021). Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en Instituciones Privadas de una Corporación Educativa de Arequipa. Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación. *Universidad César Vallejo*. Lima – Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85394/Valdivia_NOJ-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Zevallos, L. (2019). Liderazgo Transformacional del Equipo de Gestión y su Relación con el Desempeño Docente en Cinco Instituciones Educativas Privadas del Perú. *Universidad Nacional del Centro del Perú. Revista Investigación en Educación*. 9(17). <https://www.redalyc.org/journal/5709/570967709014/html/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz operacional

Variables	Def. conceptual	Defi. Operac.	Dimensiones	indicadores	Escala
V1: Liderazgo transformacional	El liderazgo transformacional en educación es una manera de influir en los demás para lograr se realicen cambios que se deben mejorar para obtener buenos resultados del aprendizaje de los alumnos. (Valdivia, O., 2021, p 10).	La variable Liderazgo transformacional fue medida de forma cualitativa a través de 3 dimensiones: Comportamiento de líderes transformacionales, en características de líderes transformacionales y resultados del liderazgo transformacional. Estas fueron medidas mediante 10 indicadores con la escala ordinal. Se aplico una encuesta cuestionario con 10 ítems con escala tipo Likert.	Comportamiento de líderes transformacionales	Valorar capacidades	Ordinal Mala Regular Buena
				Potenciar habilidades	
				Destacar fortalezas	
				Recompensar resultados	
			Características de líderes transformacionales	Pensantes	
				Seguridad	
				Carisma y Ética	
			Resultados del liderazgo transformacional	Satisfacción	
				Participación	
				Efectividad	
v2: Desempeño docente	Hace referencia al trabajo profesional pedagógico de los docentes, el que se debe demostrar habilidades y alcanzar logros de aprendizaje en los estudiantes. (Chávez, F.; Ugaz, N. & Melgar, A., 2022, p. 7).	La variable Desempeño docente fue medida de forma cualitativa a través de 3 dimensiones: dominios del desempeño del docente, evaluación del desempeño docente y Evaluación del rendimiento académico. Estas fueron medidas mediante 10 indicadores con la escala ordinal. Se aplico una encuesta cuestionario con 10 ítems con escala tipo Likert.	Dominios del desempeño del docente	Preparación de los estudiantes para el aprendizaje	Ordinal Mala Regular Buena
				Enseñanza de los estudiantes para el aprendizaje	
				Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad	
				Desarrollo de la profesionalidad de identidad docente.	
			Evaluación del desempeño docente	Gestión escolar	
				Estrategias de enseñanza	
				Rendimiento académico	
				Factores sociológicos	
			Evaluación del rendimiento académico	Factores pedagógicos	
				Factores escolares	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario.

El presente cuestionario tiene por finalidad encontrar información relevante para este estudio que analiza el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Docente, este cuestionario es anónimo, por lo que se le solicita responder con total libertad, para lo que tiene que marcar con "X" donde crea conveniente y se acerque más a la verdad, considerando las siguientes alternativas

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

ITEMS	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					
	Comportamiento de Líderes Transformacionales					
1.	¿Considera usted que el líder puede valorar capacidades de los docentes para un mejor rendimiento?					
2.	En el contexto educativo, ¿considera usted que el fortalecimiento de las habilidades de liderazgo en los directivos contribuye significativamente al desarrollo de las destrezas profesionales de los docentes?					
3.	¿Considera usted que el líder debe identificar y destacar las fortalezas de los docentes para ubicarlos en las áreas más adecuadas?					
4.	¿Cree usted que el líder debe recompensar los resultados alcanzados por los docentes?					
	Características de Líderes Transformacionales					
5.	¿Cree usted que un líder debe ser reflexivo (pensante) para afrontar y solucionar problemas de manera efectiva?					
6.	¿Cree que el líder debe brindar seguridad en sus decisiones al delegar tareas y cumplir con los plazos establecidos?					
7.	¿Considera usted que el Líder con características como el carisma y la ética , influye y promueve colaboración e igualdad a los docentes?					
	Resultados del Liderazgo Transformacional					
8.	¿Cree usted que la satisfacción está relacionada con las acciones que lleva a cabo el líder?					
9.	¿Cree usted que el líder motiva la participación para alcanzar los objetivos trazados?					
10.	¿Considera usted que la efectividad para llegar a los objetivos es un trabajo conjunto con el Líder?					

	DESEMPEÑO DOCENTE					
	Dominios del Desempeño del Docente					
11.	¿Considera usted que los docentes deben preparar a los estudiantes para el aprendizaje según el programa curricular?					
12.	¿Cree usted que es necesario preparar el ambiente adecuado para realizar la enseñanza a los estudiantes para el aprendizaje?					
13.	¿Cree usted que una comunicación efectiva facilita la participación en la gestión de la institución y su articulación con la comunidad?					
14.	¿Cree usted que el desarrollo de la identidad profesional docente está relacionado con el trabajo en equipo, la responsabilidad y los resultados obtenidos?					
	Dominios del Desempeño del Docente					
15.	¿Cree usted que la gestión escolar está relacionada con la supervisión de conocimientos, la enseñanza y la participación?					
16.	¿Considera usted que las estrategias de enseñanza comprenden acciones, procedimientos, recursos y ayuda flexible?					
17.	¿Cree usted que el rendimiento académico es el resultado del aprendizaje de todas las actividades?					
	Evaluación del Rendimiento Académico					
18.	¿Cree usted que los factores sociológicos están relacionados con los aspectos socioeconómicos, culturales y familiares?					
19.	¿Considera usted que los factores pedagógicos influyen de manera significativa en el rendimiento académico de un alumno centrado en el proceso de enseñanza-aprendizaje?					
20.	¿Cree usted que los Factores Escolares están relacionados con la parte familiar, aprendizaje, motivacional, estrés, entre otros?					

Anexo 3: Fichas de validación de instrumentos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mag. María Elider Escriba Chacón

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, aula B2, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en “Liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa pública de Puente Piedra, 2024”

El nombre de mi Variable es: “Liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa pública de Puente Piedra, 2024” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

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

Atentamente.



.....
SANTOS LEONOR, RODRÍGUEZ PÉREZ
D.N.I 10213520

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: **“Liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa pública de Puente Piedra, 2024”**

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

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

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

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.

Definición de la variable: El liderazgo transformacional en educación es una manera de influir en los demás para lograr que se realicen cambios que se deben mejorar para obtener buenos resultados del aprendizaje de los estudiantes


Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Comportamiento de Líderes Transformacionales	Valorar Capacidades	¿Considera usted que el líder puede valorar capacidades de los docentes para un mejor rendimiento?	1	1	1	1	
	Potenciar Habilidades	En el contexto educativo, ¿considera usted que el fortalecimiento de las habilidades de liderazgo en los directivos contribuye significativamente al desarrollo de las destrezas profesionales de los docentes?	1	1	1	1	
Características de Líderes Transformacionales	Pensantes	¿Cree usted que un líder debe ser reflexivo (pensante) para afrontar y solucionar problemas de manera efectiva?	1	1	1	1	
	Seguridad	¿Cree que el líder debe brindar seguridad en sus decisiones al delegar tareas y cumplir con los plazos establecidos?	1	1	1	1	
	Carisma y Ética	¿Considera usted que el Líder con características como el carisma y la ética, influye y promueve colaboración e igualdad a los docentes?	1	1	1	1	
Resultados del Liderazgo Transformacional	Satisfacción	¿Cree usted que la satisfacción está relacionada con las acciones que lleva a cabo el líder?	1	1	1	1	
	Participación	¿Cree usted que el líder motiva la participación para alcanzar los objetivos trazados?	1	1	1	1	
	Efectividad	¿Considera usted que la efectividad para llegar a los objetivos es un trabajo conjunto con el Líder?	1	1	1	1	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE.

Definición de la variable: Es el trabajo profesional pedagógico de los docentes, el que se debe demostrar habilidades y alcanzar logros de aprendizaje en los estudiantes.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Calidad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dominios del Desempeño del Docente	Preparación de los estudiantes para el Aprendizaje	¿Considera usted que los docentes deben preparar a los estudiantes para el aprendizaje según el programa curricular?	1	1	1	1	
	Enseñanza de los Estudiantes para el Aprendizaje	¿Cree usted que es necesario preparar el ambiente adecuado para realizar la enseñanza a los estudiantes para el aprendizaje?	1	1	1	1	
	Participación en la Gestión de la Institución Articulada a la Comunidad	¿Cree usted que una comunicación efectiva facilita la participación en la gestión de la institución y su articulación con la comunidad?	1	1	1	1	
Evaluación del Desempeño Docente	Gestión Escolar	¿Cree usted que la gestión escolar está relacionada con la supervisión de conocimientos, la enseñanza y la participación?	1	1	1	1	
	Estrategias de Enseñanza	¿Considera usted que las estrategias de enseñanza comprenden acciones, procedimientos, recursos y ayuda flexible?	1	1	1	1	
	Rendimiento Académico	¿Cree usted que el rendimiento académico es el resultado del aprendizaje de todas las actividades?	1	1	1	1	
Evaluación del Rendimiento Académico	Factores Sociológicos	¿Considera usted que los factores pedagógicos influyen de manera significativa en el rendimiento académico de un alumno centrado en el proceso de enseñanza-aprendizaje?	1	1	1	1	
	Factores Pedagógicos	¿Considera usted que los factores pedagógicos son el mayor rendimiento académico en el alumno que se Centra en la enseñanza-aprendizaje?	1	1	1	1	
	Factores Escolares	¿Cree usted que los Factores Escolares están relacionados con la parte familiar, aprendizaje, motivacional, estrés, entre otros?	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	“Liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa pública de Puente Piedra, 2024”
Nombres y apellidos del experto	María Elider Escriba Chacón
Documento de identidad	09518667
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. 3073 El Dorado
Cargo	Docente
Número telefónico	966057530
Firma	 María Elider Escriba Chacón
Fecha	27 de mayo del 2024

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. William Eduardo Mory Chiparra

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, aula B2, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en “Liderazgo transformacional y desempeño docente de la institución educativa pública de Puente Piedra, 2024”

El nombre de mi Variable es: “Liderazgo transformacional y desempeño docente de la institución educativa pública de Puente Piedra, 2024” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

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

Atentamente.



.....
SANTOS LEONOR, RODRÍGUEZ PÉREZ
D.N.I 10213520

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: “Liderazgo transformacional y desempeño docente de la institución educativa pública de Puente Piedra, 2024”

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

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

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

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.

Definición de la variable: El liderazgo transformacional en educación es una manera de influir en los demás para lograr que se realicen cambios que se deben mejorar para obtener buenos resultados del aprendizaje de los estudiantes

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Comportamiento de Líderes Transformacionales	Valorar Capacidades	¿Considera usted que el líder puede valorar capacidades de los docentes para un mejor rendimiento?	1	1	1	1	
	Potenciar Habilidades	En el contexto educativo, ¿considera usted que el fortalecimiento de las habilidades de liderazgo en los directivos contribuye significativamente al desarrollo de las destrezas profesionales de los docentes?	1	1	1	1	
Características de Líderes Transformacionales	Pensantes	¿Cree usted que un líder debe ser reflexivo (pensante) para afrontar y solucionar problemas de manera efectiva?	1	1	1	1	
	Seguridad	¿Cree que el líder debe brindar seguridad en sus decisiones al delegar tareas y cumplir con los plazos establecidos?	1	1	1	1	
	Carisma y Ética	¿Considera usted que el Líder con características como el carisma y la ética, influye y promueve colaboración e igualdad a los docentes?	1	1	1	1	
Resultados del Liderazgo Transformacional	Satisfacción	¿Cree usted que la satisfacción está relacionada con las acciones que lleva a cabo el líder?	1	1	1	1	
	Participación	¿Cree usted que el líder motiva la participación para alcanzar los objetivos trazados?	1	1	1	1	
	Efectividad	¿Considera usted que la efectividad para llegar a los objetivos es un trabajo conjunto con el Líder?	1	1	1	1	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE.

Definición de la variable: Es el trabajo profesional pedagógico de los docentes, que se debe demostrar habilidades y alcanzar logros de aprendizaje en los estudiantes.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Calidad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dominios del Desempeño del Docente	Preparación de los estudiantes para el Aprendizaje	¿Considera usted que los docentes deben preparar a los estudiantes para el aprendizaje según el programa curricular?	1	✓	1	1	
	Enseñanza de los Estudiantes para el Aprendizaje	¿Cree usted que es necesario preparar el ambiente adecuado para realizar la enseñanza a los estudiantes para el aprendizaje?	1	1	1	1	
	Participación en la Gestión de la Institución Articulada a la Comunidad	¿Cree usted que una comunicación efectiva facilita la participación en la gestión de la institución y su articulación con la comunidad?	1	1	1	1	
Evaluación del Desempeño Docente	Gestión Escolar	¿Cree usted que la gestión escolar está relacionada con la supervisión de conocimientos, la enseñanza y la participación?	1	1	1	1	
	Estrategias de Enseñanza	¿Considera usted que las estrategias de enseñanza comprenden acciones, procedimientos, recursos y ayuda flexible?	1	1	1	1	
	Rendimiento Académico	¿Cree usted que el rendimiento académico es el resultado del aprendizaje de todas las actividades?	1	1	1	1	
Evaluación del Rendimiento Académico	Factores Sociológicos	¿Cree usted que los factores sociológicos están relacionados con los aspectos socioeconómicos, culturales y familiares?	1	1	1	1	
	Factores Pedagógicos	¿Considera usted que los factores pedagógicos influyen de manera significativa en el rendimiento académico de un alumno centrado en el proceso de enseñanza-aprendizaje?	1	1	1	1	
	Factores Escolares	¿Cree usted que los Factores Escolares están relacionados con la parte familiar, aprendizaje, motivacional, estrés, entre otros?	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Medir la relación del liderazgo transformacional en el desempeño docente
Nombres y apellidos del experto	William Eduardo Mory Chiparra
Documento de identidad	40831863
Años de experiencia en el área	14
Máximo Grado Académico	Doctorado en administración de la educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente Tiempo Completo
Número telefónico	983735310
Firma	
Fecha	27 de mayo del 2024

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mag. Elizabeth Emperatriz Velásquez Martínez

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, aula B2, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en “Liderazgo transformacional y desempeño docente de la institución educativa pública de Puente Piedra, 2024”

El nombre de mi Variable es: “Liderazgo transformacional y desempeño docente de la institución educativa pública de Puente Piedra, 2024” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

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

Atentamente.



.....
SANTOS LEONOR, RODRÍGUEZ PÉREZ
D.N.I 10213520

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: **“Liderazgo transformacional y desempeño docente de la institución educativa pública de Puente Piedra, 2024”**

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

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

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

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.

Definición de la variable: El liderazgo transformacional en educación es una manera de influir en los demás para lograr que se realicen cambios que se deben mejorar para obtener buenos resultados del aprendizaje de los estudiantes

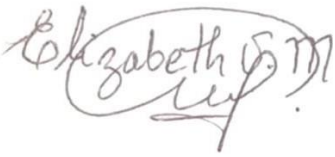
Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Comportamiento de Líderes Transformacionales	Valorar Capacidades	¿Considera usted que el líder puede valorar capacidades de los docentes para un mejor rendimiento?	1	1	1	1	
	Potenciar Habilidades	En el contexto educativo, ¿considera usted que el fortalecimiento de las habilidades de liderazgo en los directivos contribuye significativamente al desarrollo de las destrezas profesionales de los docentes?	1	1	1	1	
Características de Líderes Transformacionales	Pensantes	¿Cree usted que un líder debe ser reflexivo (pensante) para afrontar y solucionar problemas de manera efectiva?	1	1	1	1	
	Seguridad	¿Cree que el líder debe brindar seguridad en sus decisiones al delegar tareas y cumplir con los plazos establecidos?	1	1	1	1	
	Carisma y Ética	¿Considera usted que el Líder con características como el carisma y la ética, influye y promueve colaboración e igualdad a los docentes?	1	1	1	1	
Resultados del Liderazgo Transformacional	Satisfacción	¿Cree usted que la satisfacción está relacionada con las acciones que lleva a cabo el líder?	1	1	1	1	
	Participación	¿Cree usted que el líder motiva la participación para alcanzar los objetivos trazados?	1	1	1	1	
	Efectividad	¿Considera usted que la efectividad para llegar a los objetivos es un trabajo conjunto con el Líder?	1	1	1	1	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE.

Definición de la variable: Es el trabajo profesional pedagógico de los docentes, el que se debe demostrar habilidades y alcanzar logros de aprendizaje en los estudiantes.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dominios del Desempeño del Docente	Preparación de los estudiantes para el Aprendizaje	¿Considera usted que los docentes deben preparar a los estudiantes para el aprendizaje según el programa curricular?	1	1	1	1	
	Enseñanza de los Estudiantes para el Aprendizaje Participación en la	¿Cree usted que es necesario preparar el ambiente adecuado para realizar la enseñanza a los estudiantes para el aprendizaje?	1	1	1	1	
	Gestión de la Institución Articulada a la Comunidad	¿Cree usted que una comunicación efectiva facilita la participación en la gestión de la institución y su articulación con la comunidad?	1	1	1	1	
Evaluación del Desempeño Docente	Gestión Escolar	¿Cree usted que la gestión escolar está relacionada con la supervisión de conocimientos, la enseñanza y la participación?	1	1	1	1	
	Estrategias de Enseñanza	¿Considera usted que las estrategias de enseñanza comprenden acciones, procedimientos, recursos y ayuda flexible?	1	1	1	1	
	Rendimiento Académico	¿Cree usted que el rendimiento académico es el resultado del aprendizaje de todas las actividades?	1	1	1	1	
Evaluación del Rendimiento Académico	Factores Sociológicos	¿Considera usted que los factores pedagógicos influyen de manera significativa en el rendimiento académico de un alumno centrado en el proceso de enseñanza-aprendizaje?	1	1	1	1	
	Factores Pedagógicos	¿Considera usted que los factores pedagógicos son el mayor rendimiento académico en el alumno que se centra en la enseñanza-aprendizaje?	1	1	1	1	
	Factores Escolares	¿Cree usted que los Factores Escolares están relacionados con la parte familiar, aprendizaje, motivacional, estrés, entre otros?	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Medir la relación del liderazgo transformacional en el desempeño docente
Nombres y apellidos del experto	Elizabeth Emperatriz Velásquez Martínez
Documento de identidad	10346988
Años de experiencia en el área	5
Máximo Grado Académico	Maestra en Psicología Educativa
Nacionalidad	Peruana
Institución	Institución Educativa Jorge Chávez
Cargo	Docente
Número telefónico	975831951
Firma	
Fecha	27 de mayo del 2024

Anexo 4: Resultados del análisis de consistencia interna

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	16	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	16	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.837	10

Alfa de Cronbach

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	16	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	16	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.645	10

Anexo 5. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos



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

Lima, 15 de julio de 2024
Carta P. 0659-2024-UCV-VA-EPG-F01/J

Dr.
Seminario Huamán Quispe
Director
Institución Educativa 3073 "El Dorado"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Rodríguez Pérez, Santos Leonor; identificada con DNI N° 10213520 y con código de matrícula N° 7002840486; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa pública de Puente Piedra, 2024

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador Rodríguez Pérez, Santos Leonor asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

La información a solicitar por parte de nuestro alumno (a) corresponde a una muestra de Personas, mediante técnica de recolección de datos de Encuesta.

Asimismo solicitamos el acuse de recibo de la presente carta confirmando la aceptación o no aceptación por parte de su institución al correo electrónico: mesadepartes.epg.ln@ucv.edu.pe

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Helga R. Majo Marrúfo

Dra. Helga R. Majo Marrúfo
Jefe
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/70--2428542149&ro=103&u=1088032488&s=1&lang=es

feedback studio SANTOS LEONOR RODRIGUEZ PEREZ Liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa pública de Puente Piedra, 2024 /100 1 de 96

Universidad Cesar Vallejo
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa pública de Puente Piedra, 2024
TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación
AUTORA:
Rodríguez Pérez Santos Leonor (orcid.org/0009-0009-9417-8384)
ASESORES:
Dr. Ramírez Ríos, Alejandro (orcid.org/0000-0003-0976-4974)
Dr. Gallanday Morales, Santiago Aquiles (orcid.org/0000-0002-0452-5862)
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Educación y calidad educativa
LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA
Gestión y calidad educativa
Lima - Perú
2024

Resumen de coincidencias
15 %
Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés

Coincidencias

Número	Fuente	Porcentaje
1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
5	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
7	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
8	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
9	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
10	revistas.unae.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.upeu.edu.p... Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 29 Número de palabras: 9132 Versión solo texto del informe Alta resolución Activo 11:59 7/28/2024

		<1 %
10	revistas.unae.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
11	1library.co Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.upeu.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %
13	tesis.unsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	Reyna Esther Pichen León. "Entornos virtuales en el desempeño docente en una Institución Educativa Pública, Trujillo", EVSOS, 2023 Publicación	<1 %
17	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %

Anexo 8: Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

Autorización de uso de información de empresa

Yo Dr. Seminario L. Huaman Buspe
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
identificado con DNI en mi calidad de Director de la I.E. 3073 "El Dorado"
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos) del área de Educación
(Nombre del área de la empresa)
de la empresa I.E. 3073 "El Dorado"
(Nombre de la empresa)
con R.U.C. N° 20523613201 ubicada en la ciudad de Lima - Zapotal Puente Piedra

OTORGÓ LA AUTORIZACIÓN,

Al señor (ra, rita) Santos Leonor Rodriguez Pérez
(Nombre completo del o los estudiantes)
Identificado(s) con DNI N° 10213520 del Programa académico de Maestría en Administración en la Educación
para que utilice la siguiente información de la empresa:
Con el permiso del Sr. Director de dicha Institución Educativa para aplicar el instrumento de la tesis a los Docentes laboran en la I.E. El Dorado
(Detallar la información a entregar)
con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el Grado académico de "Maestría en Administración de la Educación"

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o Mencionar el nombre de la empresa.


Firma y Sello del Representante Legal
DNI: 10401571

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del Estudiante
DNI: 10213520

Anexo 9: Gráficos

Figuras de Liderazgo transformacional y Desempeño docente

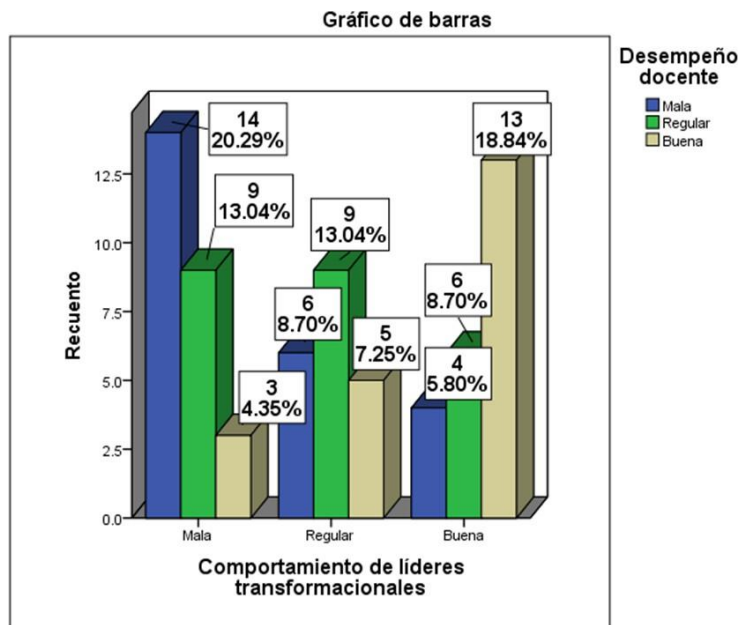
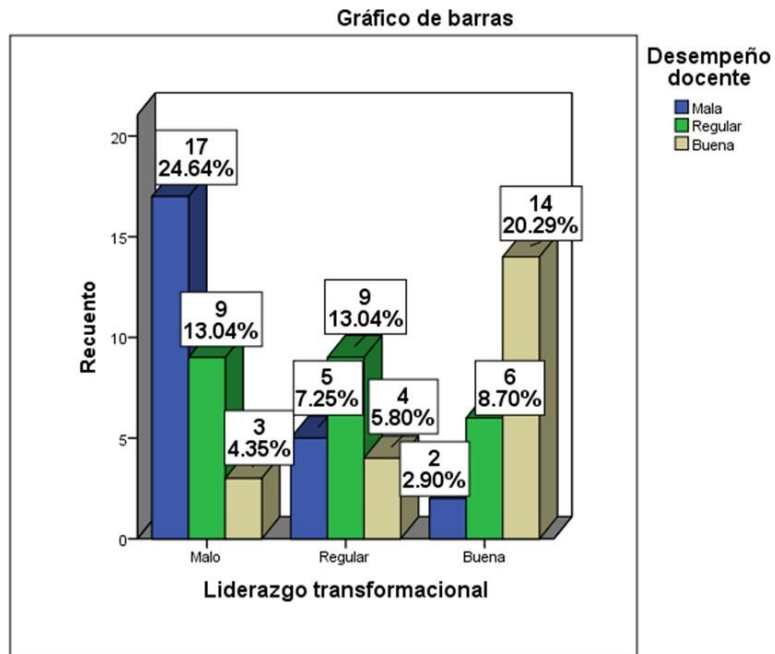


Gráfico de barras

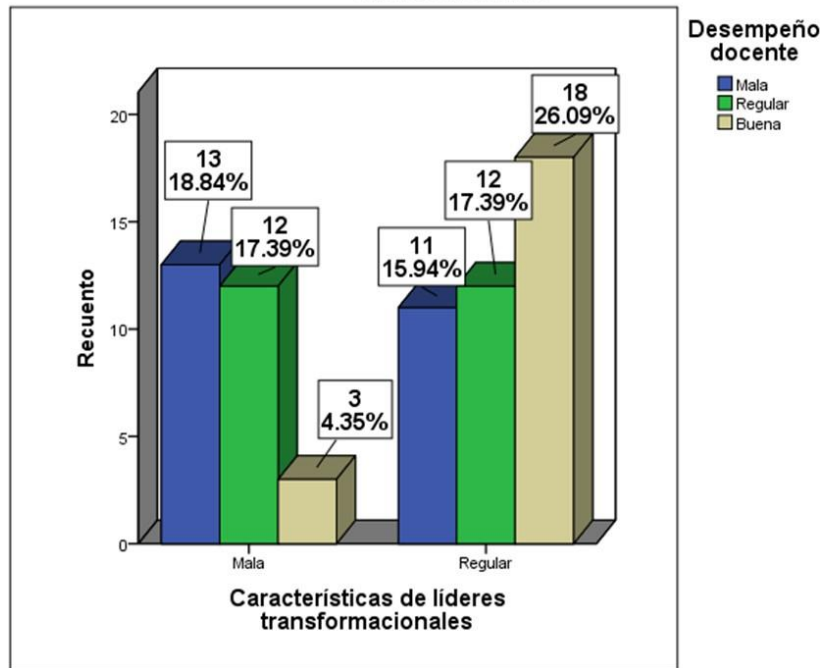
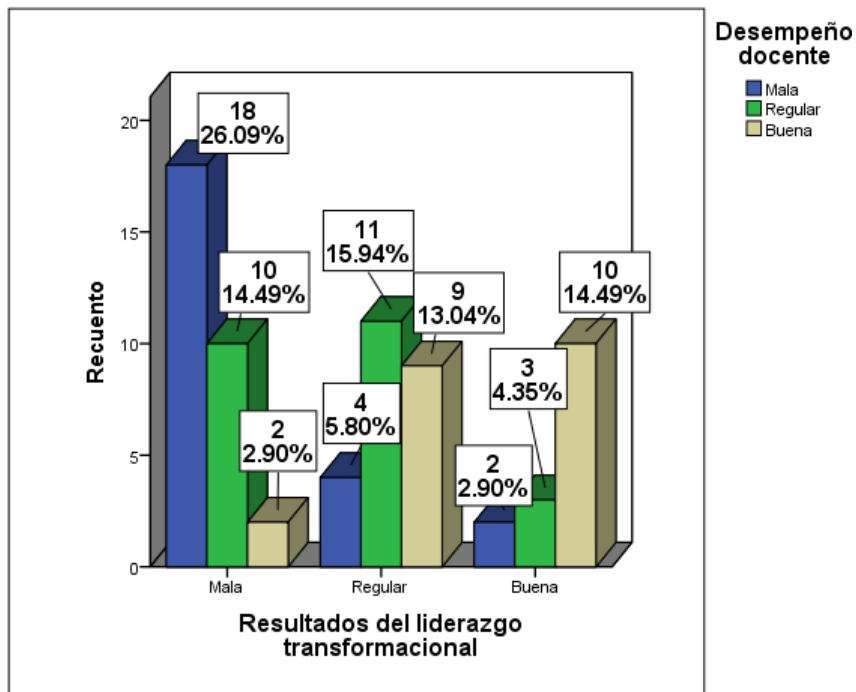


Gráfico de barras



Otras Evidencias

Resumen de presupuesto

Código del clasificador MEF	Descripción	Precio Unitario	Cantidad	Precio Total
1. Equipos y bienes duraderos				
2. 6. 3 2 .1.1	Mouse	20. 00	1	S/.20.00
2. Recursos humanos				
2.3.2.7.14	Digitador	1	500.00	S/. 500.00
3. Materiales e insumos, asesorías especializadas y servicios, gastos operativos				
2.3.1.5.1.1.	Papel bond	1000	S/0.10	S/.100.00
2.3.1.5.1.1.	Resaltador	10	S/2.50	S/.25.00
2.3.1.5.1.2.	Sobres y folders manila	20	S/0.50	S/.10.00
2.3.1.5.1.2.	Copias	200	S/ 0.10	S/.200.00
2.3.1.5.1.2.	Agendas	3	S/20.00	S/.60.00
2.3.1.5.1.2.	Bolígrafos	10	S/2.50	S/.25.00
2.1.2.1.2.	Movilidad	15	S/25.00	S/.400.00
2.3.1.9.1.	Materiales bibliográficos			S/.500.00
2.3.1.8.1.	Imprevistos			S/.200.00
2.3.2.7.14	Asesor estadístico	1	1000.00	S/.1000.00
2.3.2.7.14	Asesor temático	1	1000.00	S/.1000.00
2.3.2.7.14	Asesor de estilos	1	1000.00	S/.1000.00
2.3.2.2.2.	Internet	2	S/ 50.00	S/. 100.00
2.6.6.1.2	Biblioteca	2	S/ 25.00	S/ 50.00
2.3.2.2.	Servicios básicos	3	S/50.00	S/150.00
Resumen				
1	Total, DE EQUIPOS			S/.20.00
2	Total, RECURSOS HUMANOS			S/.500.00
3	Total, DE MATERIALES Y OTROS			S/.4820.00
Total, presupuesto monetario				S/.5520.00

