



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD**

**ESPECIALIDAD DE POLÍTICAS EDUCATIVAS Y  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Liderazgo transformacional y desempeño docente, Caraz, 2024**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN  
PÚBLICA**

**AUTOR:**

Solis Jimenez, Jaime Giovanne ([orcid.org/ 0009-0001-6030-5653](https://orcid.org/0009-0001-6030-5653))

**ASESOR:**

Mg. Blaz Sialer, David Isaac ([orcid.org/0000-0001-6920-3736](https://orcid.org/0000-0001-6920-3736))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Didáctica y Evaluación de los Aprendizajes

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

TRUJILLO – PERÚ

2024

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo le dedico a mis padres por sus palabras de aliento, a mi esposa por apoyarme en todo mis proyectos y a mis hijas por su comprensión, quienes fueron el motores para concluir el presente trabajo.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad CÉSAR VALLEJO por darme la oportunidad de esta segunda especialidad.

A los docentes de la Universidad y en especial a mi docente de la asignatura, Mg. David Isaac Blaz Sialer.

A la Institución educativa que me abrió las puertas para la aplicación de los instrumentos.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y  
GESTIÓN PÚBLICA**

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

Yo, BLAZ SIALER DAVID ISAAC, docente de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Trabajo Académico II titulado: "Liderazgo transformacional y desempeño docente, Caraz, 2024", cuyo autor es SOLIS JIMENEZ JAIME GIOVANNE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11%, 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 el Trabajo Académico II 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.

TRUJILLO, 21 de Julio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
BLAZ SIALER DAVID ISAAC <b>DNI:</b> 42061603 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6920-3736	Firmado electrónicamente por: DBLAZS el 30-07- 2024 21:43:30

Código documento Trilce: TRI - 0826806



**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, SOLIS JIMENEZ JAIME GIOVANNE estudiante de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan el Trabajo Académico II titulado: "Liderazgo transformacional y desempeño docente, Caraz, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo Académico II:

1. No ha sido plagiado 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 publicado, ni presentado 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
JAIME GIOVANNE SOLIS JIMENEZ <b>DNI:</b> 40695209 <b>ORCID:</b> 0009-0001-6030-5653	Firmado electrónicamente por: JGSOLIS el 21-07-2024 16:33:42

Código documento Trilce: TRI - 0826808

## ÍNDICE

CARÁTULA.....	
DEDICATORIA .....	
AGRADECIMIENTO.....	
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR .....	
ÍNDICE.....	ii
RESUMEN.....	iii
ABSTRACT .....	iv
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. MÉTODO .....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	10
3.2. Operacionalización de las variables.....	11
3.3. Población, muestra y muestreo .....	12
3.5. Procedimiento.....	14
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN.....	19
VI. CONCLUSIONES.....	22
VII. RECOMENDACIONES.....	23
REFERENCIAS	
ANEXOS	

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objeto Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en una Institución Educativa de Caraz, 2024. Los métodos empleados fueron de tipo básica, enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, diseño no experimental y transversal; asimismo, la muestra estuvo compuesta por 41 docentes, a los mismos que se le aplicó como instrumento dos escalas valorativas. Respecto a los resultados, se halló que, el Rho de Spearman es 0,608 y un P-valor =0,001, por lo que, concluyo que el liderazgo transformacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en una I.E. de Caraz, 2024.

**Palabras clave:** Eficacia, motivación inspiracional, perfil del trabajador, estimulación intelectual.

## **ABSTRACT**

The purpose of this research is to determine the relationship between transformational leadership and teaching performance in an Educational Institution in Caraz, 2024. The methods used were basic, quantitative approach, correlational in scope, non-experimental and transversal design; Likewise, the sample was made up of 41 teachers, to whom two assessment scales were applied as an instrument. Regarding the results, I know that it was found that Spearman's Rho is 0.608 and a P-value =0.001, therefore, I conclude that transformational leadership is directly and significantly related to teaching performance in an I.E. de Caraz, 2024.

Keywords: Efficacy, inspirational motivation, worker profile, Intellectual stimulation.

## I. INTRODUCCIÓN

Es importante destacar que del tipo de liderazgo que ejerzan los directivos de una Entidad, dependerá las actitudes del equipo de trabajo; el mismo que, se reflejará en el desempeño de sus colaboradores, es decir, si el liderazgo es positivo, su desempeño también lo será y si este es negativo el desempeño también se verá afectado (Quispe, et al. 2023, Garcés, 2023, Meza, 2023 y Torres, 2023); en el escenario pedagógico, Domingo (2020) y Alamo (2023) señala que el responsable de la práctica educativa, busca generar mejoras en el desempeño de los docentes, por medio, del desarrollo de un rol motivador, además, convence y orienta a los pedagogos, con el fin de que estos aporten al aprendizaje.

En ese sentido, Zevallos (2019) añade que, el escenario educativo, es el director el sujeto que se encuentra en la cúspide jerárquica interna de la I.E., en efecto, sus decisiones y forma de liderar se encuentra frente al escudriño constante por parte del profesorado; ante lo cual, Ordoñez, et, al. (2019) indican que el liderazgo transformacional aporta a que los pedagogos se identifiquen con la institución y el director, respecto con la cimentación de la identificación profesional.

En el ámbito global, el DD tiene deficiencias, toda vez que, la investigación realizada por la ONU ECC (2022), señaló que la formación básica de los educadores sufre serias debilidades, por lo que, asevera que el 15% de no se encuentran preparados para impartir clases.

En Latinoamérica, la problemática es concebida como consecuencia de las falencias en la formación de docentes en el liderazgo transformacional, de ahí que Quispe et., al. (2023), García, et al. (2024) y Rondón (2024) señalan que, esta área geográfica en su mayoría no posee las políticas mínimas indispensables, coherentes y organizadas que impulsen competencias con un enfoque que persiga la mejora del desempeño directivo; en consecuencia, alerta que las políticas educacionales deben tener como norte la formación de directores, para lograr y fortificar los propósitos educativos (Muñoz, et al., 2023 y Molina, 2023).

Asimismo, en relación al desempeño docente, solo cinco de los Estados de América y el Caribe, tienen modelos que promueven el

mejoramiento del desempeño docente, en ese sentido, estos países necesitan indiscutiblemente directivos con la capacidad de ejercer el liderazgo e inspirar el óptimo desempeño docente, sin dejar de lado, las políticas del Estado (Muñoz, et al., 2023 y Figueroa y Ávila, 2024).

En el ámbito nacional, el Perú no se encuentra exento a esta situación, puesto que, dentro del contexto latinoamericano es uno de los países que menos invierte en el sector educación, tal es así, que solo el 3.7 del PBI es invertido en este ámbito, lo que demuestra la falta de preocupación del gobierno (Vidal y Santos, 2023); por tanto, la capacitación impulsada en materia de liderazgo es endeble, lo que deviene en que muchas de las I.E. no han podido superar el proceso de adaptación la nueva concepción de liderazgo, formando amplias murallas para una gestión pedagógica ideal; en ese sentido, las I.E. se muestran poco receptivos al liderazgo transformacional, debido a que consideran que es una labor compleja de asumir con sus escasos conocimientos al respecto.

En el Perú por medio de la RSG N°304-2014-MINEDU, se aprueba los lineamientos del Marco del Buen Desempeño Directivo, empero, pese a la creación de estos lineamientos, los docentes no han logrado adaptarse a los cambios y a las urgencias que la sociedad demanda (Sedano, 2022); en efecto, para ejercer el liderazgo transformacional, es imperativo la comprensión de los contextos sociales, como piezas de un mismo engranaje (García y Cerdas (2020).

En una I.E. situada en la Distrito de Caraz se especula que muchos de los docentes rehúyen a la responsabilidad de tomar decisiones a nivel institucional o participar en ellas, desde esa óptica, diversas decisiones son asumidas verticalmente por los directivos, desvirtuando la concepción del liderazgo transformacional, ello ha tenido como efecto, el no cumplimiento de los lineamientos propuestos y promovidos por el MINEDU y no se manifieste el liderazgo transformacional dentro de los salones de clase, perjudicando el desarrollo de los estudiantes quienes en futuro serán los que tomen decisiones de relevancia nacional, a su vez, se sospecha que las políticas educativas, presentan un mejor desarrollo; empero, estas no se encuentran específicamente direccionadas a la capacitación docente en el ámbito del liderazgo transformacional; desde esa perspectiva, algunos

docentes continúan ejerciendo la docencia en base a modelos tradicionales, tediosos y de baja calidad.

De lo descrito el estudio esboza como interrogante la siguiente; ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en una I.E. de Caraz, 2024?

En relación al aspecto teórico este estudio se justifica en el aporte para el conocimiento docente en atención a las variables escudriñadas, en efecto, las teorías estudiadas son susceptibles de verificar con los resultados encontrados, beneficiando a los saberes basados en la ciencia sobre el Liderazgo transformacional (LT) y el desempeño docente (DD).

Su justificación en el ámbito práctico yace en su utilidad para los docentes y principalmente para los que se desempeñan en la I.E. donde se ejecutó la presente investigación, toda vez que, tendrán a la mano teorías y los resultados, lo que en consecuencia facilitará la mejora del LT y el DD.

Por otro lado, es importante metodológicamente, ya que, se fundamenta en un estudio sistemático basado en la obtención de resultados con el uso de la estadística, cuyos hallazgos conllevaron a la formulación de conclusiones, a su vez, se utilizó instrumentos previo sometimiento al juicio de tres expertos y a la prueba de fiabilidad para determinar su grado de confianza, transformándose así en un precedente para posteriores estudios.

Asimismo, el objetivo principal es: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en una Institución Educativa de Caraz, 2024 y como objetivos específicos: 1. Identificar el nivel del liderazgo transformacional en una Institución Educativa de Caraz, 2024; 2. Establecer el nivel del desempeño docente en una Institución Educativa de Caraz, 2024 y 3. Determinar la relación entre la motivación inspiracional y el desempeño docente en una Institución Educativa de Caraz, 2024.

Las posibles respuestas a la pregunta de investigación son las siguientes: Hi: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en una Institución Educativa de Caraz, 2024 y Ho: No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en una Institución Educativa de Caraz, 2024.

## II. MARCO TEÓRICO

A esta investigación le anteceden un conjunto de investigaciones de interés para el presente estudio que se describen a continuación:

En el escudriño efectuado en la ciudad de Lima, por Yabar (2023) cuyo fin fue indagar sobre la existencia o no de una relación entre el LT y el DD en una I.E., para ello planteó un diseño no experimental, correlacional, cuantitativo, con una muestra de 52 educadores; concluyó, afirmándose la existencia de una asociación dotada de significancia entre las variables propuestas.

Por su parte, Terrones (2023) realizó un estudio en Trujillo con la finalidad de establecer la asociación existente entre el LT y el DD, para ello utilizó un diseño no experimental, enfoque cuantitativo y de alcance correlacional; asimismo, su muestra estuvo compuesta por 32 docentes. Concluye que las variables se relacionan significativamente.

Asimismo, en Huánuco, Mendoza (2022), en su tesis midió la asociación entre el LT y el DD de I.E., para alcanzar ese fin, empleó el método hipotético deductivo, con un nivel correlacional, aplicada y cuantitativa, a su vez, su muestra fue de 73 docentes de secundaria. Concluye indicando que, las variables se relacionan y que esta relación es significativa.

Por otro lado, en Lima se desarrolló un estudio por Alcántara (2023) con el objeto de estudiar si existe una correlación entre la motivación y el DD, utilizó los siguientes métodos; tipo básica, diseño no experimental y correlacional; su muestra fue constituida por la totalidad de docentes. Concluyó aseverando que las variables propuestas guardan una relación directa y significativa.

Asimismo, Ceclen (2023) hizo una investigación con el fin de fundar la relación entre el DD y la calidad educativa de una I.E., su investigación tuvo un enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional, su muestra fue constituida por 30 sujetos. Concluye que, las variables propuestas se asocian significativamente.

En la ciudad de Piura se ejecutó un estudio por Vite (2023), con la mira de verificar la asociación existente entre las habilidades blandas y el DD, para ello empleó el método hipotético deductivo, con un diseño

correlacional; asimismo, su muestra fue de 52 docentes. Concluyó afirmando que las variables escudriñadas se relacionan entre sí de manera directa y significativa.

A nivel internacional, Serrano, et al. (2022) llevó a cabo una investigación en Ecuador, con el fin de conocer la incidencia del LT en la gestión educativa. Fue de enfoque mixto, y se aplicó una guía de entrevista y una encuesta. Respecto de los resultados se halló en un nivel ni de acuerdo, ni en desacuerdo (42.86%), de los datos cualitativos se destaca que el LT incide en el DD. Por lo que concluye que el líder transformacional tiene una visión humanista que incide en el desempeño de los docentes.

El LT, según Sedano (2022) y Restrepo, et al. (2023) se distingue por trascender las convenciones tradicionales, concentrándose en la transformación personal que, de manera consecuente, genera un cambio positivo en todo el equipo y en la organización completa, en ese sentido, Vidal y Santos (2023) y Quiñonez y Espíritu (2023) señalan que el enfoque de liderazgo valora el éxito como una expresión del bienestar general y percibe el fracaso como una ocasión para el crecimiento y la mejora continua. Por otro lado, Chuman (2023) indica que, en una I.E., se elige este enfoque de liderazgo para abordar las deficiencias en el sistema educativo, toda vez, que esta forma de liderar provoca adaptaciones conforme a las situaciones existentes, instaurando así un entorno laboral más positivo.

Respecto a la dimensión estimulación intelectual, Alava y Quinde (2023) señalan que, implica que los líderes animen y estimulen a sus seguidores para lograr el desarrollo personal y a su vez, utilicen su conocimiento y pensamientos nuevos, producto de su experiencia, preparación e inteligencia, para contribuir a mejorar su rendimiento, asimismo, esgrime la comunicación empática para alentar el progreso y la mejora individual, involucrando a cada uno en los procesos para conseguir metas conjuntas. No obstante, Yabar (2023) y Portillo, et al. (2024) indica que los líderes se esfuerzan por motivar a los seguidores a resolver problemas, alentándolos a aplicar sus habilidades intelectuales.

La dimensión estimulación intelectual se encuentra compuesta por un conjunto de indicadores como lo es la imaginación que, según Amador (2022) existen rasgos particulares del ser humano que pueden mejorar

acorde a sus valores, por ello, es necesario identificarlas y fortalecerlas, destacando su capacidad a la imaginación, añade Rojas, et., al. (2020) que, impulsa la creatividad, la creación y la capacidad de visión futurista; ya que, el logro de las metas trazadas por las I.E. muchas veces necesita auxiliarse de la imaginación debido a sus limitaciones.

Asimismo, se considera a la Creatividad como el segundo indicador, señala Quispe, et. al. (2023) y Mendoza (2022) que se trata de un factor importante en la práctica pedagógica, ya que, tiene la capacidad de solucionar conflictos educativos, y para que los docentes logren captar la atención de sus estudiantes; a su vez, la creatividad impulsa la innovación y aporta a la creación de un entorno educativo dinámico, estimulante y adaptado a las escaseces oscilantes de los alumnos y la sociedad.

El tercer indicador es la innovación; ya que, el LT provoca el empoderamiento a sus seguidores para que piensen sobre los problemas y logren desarrollar sus habilidades propias al reflexionar sobre sus acciones, por otro lado, es esencial para descubrir nuevos modelos y estrategias para la mejora de la educación (Mendoza, 2023 y Escalante, 2019).

La segunda dimensión motivación inspiracional es un enfoque que el líder emplea para estructurar y provocar la participación dentro de la institución; hace referencia a la visión inspiradora de los líderes, a través de la comunicación de las metas con optimismo (Alava y Quinde, 2023). El líder demuestra la habilidad de establecer metas, introducir innovaciones y promover el buen clima laboral, logrando inspirar y motivar a sus seguidores, quienes se comprometen en la mejora conjunta y personal (Molina, 2023).

Respecto, a la segunda variable DD, es relevante destacar que actualmente las exigencias educativas han crecido sustancialmente y con ello las exigencias en cuanto al desempeño de los docentes. En ese sentido, Niebles, et., al. (2019) y Quispe, (2020) señala que se trata de organizar y emplear sus habilidades profesionales, su compromiso personal y su responsabilidad social con el propósito de conectar de manera relevante los mecanismos que inciden en la educación de los alumnos. Esto incluye el involucramiento en la gestión educativa, fortalecimiento institucional de la democracia participativa, así como contribuir en la creación, implementación y valoración de políticas de índole educativo a nivel local y nacional.

Todo ello, tiene el fin de estimular a los alumnos a aprender y al desarrollo de sus habilidades y competencias. Es decir, el DD, se refiere al proceso para probar cuán exitoso es el acatamiento de las ocupaciones asociados a los propósitos pedagógicos trazados por cada educador y la relación docente - alumno (Herrera, 2021 y Aragón, et al. 2022).

Para, Reyna (2022) y Bravo, et al. (2023) el trabajo docente requiere habilidades sólidas para desempeñar con excelencia la labor educativa y estar listos para enfrentar los desafíos. Esto implica guiar efectivamente a los educandos hacia el conocimiento y el razonamiento analítico y comprensivo, siendo la preparación, la confianza en uno mismo y el servicio en esta tarea educativa.

La dimensión perfil del trabajador de la variable desempeño docente, Terrones (2023) y Olaya, et al. (2022) señala que, se percibe por la conducta del colaborador en la institución, pues se encuentran en la búsqueda de quienes logren el cumplimiento de sus labores por medio de sus habilidades, actitudes e identificación con la institución, asimismo, revela que los “perfiles de los puestos” tienen el fin de facilitar a los docentes el conocimiento de las acciones que deben realizar y competencias buscadas.

A su vez, Ríos y Larreal (2023) y Escanio (2022) sostienen que el perfil del trabajador docente abarca una serie de características y habilidades fundamentales para desempeñar eficazmente su rol como la adaptabilidad, la responsabilidad, la aptitud, ética profesional, innovación, motivación, facilitador de aprendizajes y entre otros, a su vez, refleja la complejidad del papel educativo y destaca la importancia de tener un conjunto diverso de habilidades y cualidades para tener un impacto positivo, toda vez que, constituye una piedra angular en la relación docente alumno.

Los indicadores para la dimensión perfil del trabajador son tres, dentro de ellos la adaptabilidad que, desde una perspectiva educativa, González, et al. (2023) y Orellana (2019) indica que se trata de una cualidad crucial; toda vez que, la capacidad de adaptación a diferentes contextos en el ambiente educativo es esencial para responder efectivamente a las necesidades de los estudiantes y del sistema educativo.

El segundo indicador es la responsabilidad que, desde un aspecto general, Muñoz et al. (2023) sostiene que está ligado propiamente a los

valores y actitudes frente al trabajo de los educadores; por otro lado, Méndez (2023) indica que en el perfil del docente va más allá de cumplir con las obligaciones laborales; implica un compromiso profundo con el bienestar y el progreso de los estudiantes, familia y el escenario en el cual se desplaza.

Finalmente, el tercer indicador es la aptitud que, desde una perspectiva global, es una terminología que hace referencia a la capacidad innata o habilidad natural de una persona para realizar ciertas tareas o actividades, sin embargo, en términos pedagógicos, González, et. al. (2023) indica que las aptitudes se combinan para formar un conjunto integral de habilidades y disposiciones que son esenciales para el éxito del docente en el salón de clases y en el ambiente pedagógico en general.

En relación, con la segunda dimensión eficacia, Camacho et al. (2023) indica que el desempeño se trata de la eficacia para generar servicios y así lograr metas y objetivos, en ese sentido, en el ámbito de la docencia la eficacia se trata de la tarea de formar a los estudiantes de manera integral, y formar su conducta para conseguir la misión y visión de la institucional. En ese sentido, Reyna (2022) señala que es posible medir la eficacia a través de los resultados del compromiso y de liderazgo, esto incluye el conocimiento profundo de las particularidades de los estudiantes, la maestría en el tema a enseñar y la selección acertada de recursos, técnicas y estrategias de enseñanza que se ajusten a cada contexto de aprendizaje.

Esta dimensión se compone por tres indicadores: como el cumplimiento que, desde la perspectiva profesional, Mendiburu, et. al. (2023) señala que, es entendido como la capacidad de llevar a cabo las responsabilidades y compromisos profesionales de manera efectiva sin dejar de lado, que previamente debe planificarse y cumplir con lo programado. Asimismo, implica aspectos como: puntualidad y asistencia, preparación de lecciones, evaluación y calificación oportuna, seguimiento del progreso del estudiante, adherencia a las normas y entre otros (Aquino, 2023).

El segundo indicador considerado se denomina enfoque de objetivos que según Orellana (2019) implica la capacidad de establecer metas claras y trabajar de manera sistemática para alcanzarlas. En efecto, un docente con esta característica contribuye al éxito académico y personal de los estudiantes al establecer una dirección clara e innovadora para trabajar de

manera diligente hacia el logro de metas educativas; fortaleciendo la calidad y la efectividad del proceso educativo en su conjunto (Solís et al. 2022).

Finalmente, como tercer indicador se consideró al uso de recursos por lo que, Gonzales et al. (2023) señala que el uso efectivo de recursos es una habilidad clave e implica la capacidad de identificar, seleccionar y aprovechar diversos recursos para mejorar los procesos educativos. En ese sentido, Mendoza (2022) indica que, el uso adecuado de recursos tecnológicos y de otra índole es relevante para brindar un servicio de alta calidad.

### **III. MÉTODO**

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

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

Los estudios de tipo básica, según Hernández y Mendoza (2018) tienen el fin de expandir el conocimiento teórico o conceptual novedoso. Es decir que, su enfoque se centraliza en el entendimiento de los principios esenciales y las leyes que gobiernan un fenómeno, en efecto, buscan expandir el conocimiento (Romero et al., 2021).

Asimismo, es de enfoque cuantitativo, debido a que, se trata de un enfoque de investigación que se fundamenta en la recopilación y análisis numérico de la data con el propósito de comprender y explicar fenómenos en ámbitos sociales, psicológicos u otros campos de estudio (Arias et al., 2022). Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) indican que este enfoque recolecta los datos numéricamente y su posteriormente la analiza mediante técnicas estadísticas, conformándose en una forma de alcanzar conclusiones más objetivas y confiables, basándose en observaciones y mediciones precisas.

Por otro lado, este estudio corresponde al nivel o alcance correlacional, el mismo que, Hernández y Mendoza (2018) refiere que se trata de un estudio que examina si existe relación entre las variables propuestas, asimismo, Arias et al. (2022) señalan que implica examinar la relación entre variables y explorar la posibilidad de que haya una conexión entre ellas. En esa línea de ideas, esta investigación buscó conocer la relación del LT y el DD por lo que, es indispensable considerar este alcance.

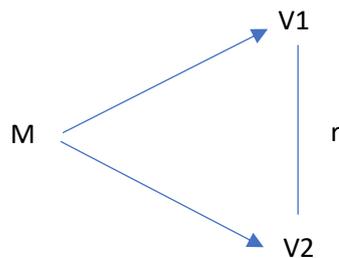
##### **3.1.2. Diseño de investigación**

El presente trabajo académico se trata de un estudio no experimental, que hace referencia a los estudios cuya característica es la observación y medición de variables en su entorno natural, sin intervenciones o manipulaciones controladas por parte del investigador (Hernández y Mendoza, 2018). Desde esa perspectiva, el investigador no manipula directamente variables ni introduce intervenciones controladas, sino que, recopila la información tal cual como se manifiesta, en ese sentido, este estudio no pretende intervenir en el desarrollo del fenómeno, por lo que, se

ajusta a esta clase de diseño.

Por otro lado, en relación a la temporalidad de la recolección de la data se considera transversal, puesto que se trata de estudios que se llevan a cabo en un solo momento o durante un período de tiempo breve, con el objetivo de recopilar información en un momento específico (Arias, et., al., 2022). Por lo que es aplicable a esta investigación, pues, la información se obtiene en un único período de recolección de datos.

Esquema:



**Descripción:**

**M:** Todos los docentes de la I.E. materia de indagación del presente estudio del Distrito de Caraz

**V1:** Liderazgo transformacional

**V2:** DD

**r:** Relación entre variables de estudio

### 3.2. Operacionalización de las variables

Variable 1: Liderazgo transformacional

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual:

LT: Según Sedano (2022) se distingue por trascender las convenciones tradicionales, concentrándose en la transformación a nivel personal que, de manera consecuente, genera un cambio positivo en todo el equipo y, en última instancia, en la organización completa, en ese sentido, el enfoque de liderazgo valora el éxito como una expresión del bienestar general y percibe el fracaso como una ocasión para el crecimiento y la mejora continua.

Desempeño docente: El desempeño docente, se refiere al proceso para comprobar cuán exitoso es el acatamiento de las ocupaciones

asociadas a los propósitos pedagógicos trazados por cada educador y la relación docente - alumno (Herrera, 2021).

Definición operacional

Liderazgo transformacional: Se midió con la escala valorativa (instrumento) compuesto por 12 ítems, cuyas dimensiones son: Estimulación intelectual y Motivación inspiracional.

Indicadores: Anexo 1

Escala de medición: Ordinal

Desempeño docente: Se midió con la escala valorativa (instrumento) compuesto por 12 ítems, y sus dimensiones son: Perfil del trabajador y eficacia.

Indicadores: anexo 1

Escala de medición: Ordinal

### 3.3. Población, muestra y muestreo

Asimismo, la población según Holguer, et al. (2022) se compone de un conjunto de componentes de similares características que proporcionan data precisa respecto a las variables escudriñadas, asimismo, pueden ser susceptibles de cuantificación o no. Agrega Huairé (2019) que también es conocida como el universo de elementos que de acuerdo a los fines que persigue esta investigación está constituido por los pedagogos de nivel primaria de la I.E. materia de estudio de la presente investigación del Distrito de Caraz, 2024.

Tabla 1

*Distribución de la muestra de estudio*

<b>Muestra</b>	<b>N°</b>
Docentes	41
<b>Total</b>	<b>41</b>

Fuente: Institución Educativa

Muestra: Expresa Huairé (2019) que se trata de un grupo típico que se extrae del universo, para esta investigación se seleccionó al total de los docentes (muestra censal), por lo que no se utilizó ninguna técnica de muestreo para su selección, en ese sentido, Arias (2020) indica que cuando se trata de poblaciones pequeñas es factible seleccionar a la totalidad como la muestra de estudio, sin necesidad de utilizar una técnica de muestreo. En

efecto, estuvo compuesta por 41 docentes de nivel primaria de la I.E. del Distrito de Caraz, 2024.

**Criterios de inclusión:** Docentes

**Criterios de exclusión:** Directivos, alumnos y padres de familia

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

En relación con, la técnica se utilizó para la compilación de la data la encuesta que, es una herramienta de estudio que se emplea para recolectar la información de la muestra, asimismo, consiste en un conjunto de interrogaciones con el objeto de obtener datos relevantes para la investigación (Hernández y Mendoza, 2018 y Arias, 2022)

De los instrumentos:

Escala valorativa “Liderazgo transformacional” diseñado por Terrones Albitres Mayrin Jareth (2023) y adaptado por el investigador (2024); que medirá el nivel del LT. Su organización se compone de dos dimensiones: Estimulación intelectual y Motivación inspiracional. Este instrumento se conforma por 12 premisas, utiliza la escala de Likert para forjar sus valoraciones: muy bajo (1); bajo (2); regular (3); Alto (4) y muy alto (5).

Escala valorativa “Desempeño docente. Fue bosquejada por Terrones Albitres Mayrin Jareth (2023) y adaptado por el investigador (2024), por medio de la cual se calculará el nivel del DD. Esta variable está formada por dos dimensiones: perfil del trabajador y eficacia. Contiene 12 ítems, que serán valuados en la escala de Likert para formar sus valores: Nunca (1); casi nunca (2); a veces (3); casi siempre (4) y siempre (5).

De la validez y confiabilidad de los instrumentos:

La validez se trata de la capacidad para medir de las variables propuestas en la indagación que poseen los instrumentos (Hernández y Mendoza, 2018) en ese escenario, se llevó a cabo su validación, por medio del juicio de tres expertos, maestros en Gestión educativa, quienes poseen experticia, en esa línea de ideas, valoraron los criterios de pertinencia, claridad y suficiencia de los ítems (Anexo 5).

En relación con la confiabilidad, esta se cimenta en la metodología denominada consistencia interna, para ello, se esgrimió la técnica del Alfa de Cronbach, que tiene la capacidad de medir el coeficiente de fiabilidad, aplicando la prueba piloto, en la que participaron 20 docentes de una I.E. de

Caraz, respecto a la derivación para la variable liderazgo transformacional fue de 0,934 y para la variable desempeño docente 0,914, en resultado, se evidenció que los instrumentos son confiables en un nivel alto (Anexo 3).

### **3.5. Procedimiento**

Para realizar este estudio, se solicitó previamente la autorización a la dirección de la I.E. a fin de poder aplicar las escalas valorativas a los docentes que conforman la muestra, así como el consentimiento informado de los mismos, quienes respondieron libremente y en atención a sus percepciones.

Posteriormente, se llevó a cabo el vaciado de la data en el Software informático SPSS 27, para posterior análisis y obtención de resultados.

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

Con la finalidad de alcanzar los resultados se empleó la estadística descriptiva, ya que, permitió sintetizar los resultados provenientes de la muestra y responder a los objetivos propuestos en esta investigación, los mismos que se mostraron a través de tablas.

A su vez, se utilizó la estadística inferencial, con el fin de efectuar la prueba de hipótesis, previo a ello fue necesario realizar la prueba de normalidad Shapiro – Wilk, de la cual, se analizó el comportamiento de las variables, que siendo inferior a 0.05, se determinó tiene una conducta no normal. En ese sentido, se seleccionó a la prueba de correlación Rho de Spearman para analizar su relación.

### **3.7. Aspectos éticos**

Este estudio se efectuó empleando el código de ética y estructura aprobada por la UCV y en absoluto respeto de las normas APA con el propósito de lograr la excelencia científica formativa.

#### IV. RESULTADOS

##### Análisis descriptivo

Del objetivo específico 1. Identificar el nivel del liderazgo transformacional en una Institución Educativa de Caraz, 2024

Tabla 2

##### *Niveles de percepción del liderazgo transformacional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Adecuado	4	9,8
Regular	34	82,9
Inadecuado	3	7,3
Total	41	100,0%

Nota: Anexo 6

**Descripción:** La tabla 2 enuncia que los docentes en su mayoría (82,9%) consideran que LT es de nivel regular, a su vez el 9,8% considera que se halla en un nivel adecuado, mientras el 7,3% lo considera en un nivel inadecuado.

Del objetivo específico 2: Establecer el nivel del desempeño docente en una Institución Educativa de Caraz, 2024

Tabla 3

*Niveles de percepción del DD*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	8	19,5
Medio	31	75,6
Deficiente	2	4,9
Total	41	100,0%

Nota: Anexo 6

**Descripción:** La tabla 3 enuncia que los docentes en su mayoría (75,6%) considera que DD se encuentra en un nivel medio, a su vez el 19,5% considera que se halla en un nivel eficiente, mientras el 4,9% lo considera en un nivel deficiente.

## Análisis inferencial

Del objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en una Institución Educativa de Caraz, 2024

Tabla 4

*Relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral*

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	,608**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	41

Fuente: Anexo 6

**Descripción:** De la tabla 4, se observa que existe una correlación directa de positiva moderada ( $Rho=0,608$ ) con un valor  $P\text{-valor}=0.001 < \alpha =0.05$ . En ese sentido, hipótesis nula no es aceptada y se admite la hipótesis alterna, el LT tiene una relación de forma directa y significativa con el DD, acorde a la percepción de 41 docentes de una I.E. Caraz, 2024.

Del objetivo específico 3: Determinar la relación entre la motivación inspiracional y el desempeño docente en una Institución Educativa de Caraz, 2024.

Tabla 5

*Relación entre la motivación inspiracional y el desempeño docente*

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coeficiente de correlación	,608**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	41

Fuente: Anexo 6

**Interpretación:** De la tabla 5, se observa que existe una correlación directa de positiva moderada ( $Rho=0,608$ ) con un valor  $P\text{-valor}=0.001 < \alpha =0.05$ . En ese sentido, la hipótesis nula no es aceptada y se admite la hipótesis alterna, la Motivación inspiracional tiene una relación de forma directa y significativa con el desempeño docente, acorde a la percepción de 41 docentes de una I.E. Caraz, 2024.

## V. DISCUSIÓN

Del objetivo general se determinó que el LT se relaciona con el DD en una I.E. de Caraz, 2024 de forma directa y significativa ya que, el P-valor= 0,001 menor a 0,05 y el valor del rho = 0,608, este hallazgo coincide con lo señalado por Hernández (2023) quien indica que la inserción del LT se relaciona y promueve la mejora del DD, por lo que sostiene que para los directivos de la UGEL, ello representa un reto para la mejora continua y fortalecimiento de sus habilidades pedagógicas; en ese mismo sentido, Amador (2022) y Ortiz (2023) demostraron que el LT se asocia con el DD, por lo que asevera que la existencia de mejoras respecto al LT, darán como resultante un impacto positivo en el DD.

Asimismo, Terrones (2023) sostiene que el LT se asocia de manera positiva y de nivel alto, en ese sentido, concluye que, si los profesores son guiados, motivados y valorados por sus directivos en su papel de líderes transformacionales, este puede desempeñarse de forma óptima como docente.

Del objetivo específico 1, se identificó que el nivel del LT en una I.E. de Caraz, 2024, la mayoría (82,9%) de los docentes, discurre que se encuentra en nivel regular, este hallazgo coincide con lo señalado por Sedano (2022) quien encontró que el 53,3% de los profesores concuerda en que el LT se encuentra en un nivel regular. En esa misma línea, Hernández (2023) encontró que los docentes se muestran en desacuerdo respecto al desarrollo del liderazgo transformacional en un 76,99%, lo que denota que no todas las Instituciones educativas han logrado con éxito la inserción de este modelo de liderazgo.

Asimismo, Vidal y Jara (2023) sostienen que la inserción de un modelo de liderazgo transformacional dentro de la Instituciones educativas es muy relevante, sin embargo, pese a los esfuerzos de las políticas nacionales educativas, aun no se ha logrado concretar su inserción de forma eficaz; en esa misma línea de ideas Castillo, et al. (2023) agrega que un buen liderazgo transformacional, promueve espacios de trabajo ideales para la concertación de los objetivos y metas.

Por otro lado, Chuman (2023) a diferencia de la presente investigación, encontró que de los docentes encuestados el 42,2% percibió casi siempre el liderazgo transformacional en sus directivos, ello se debe probablemente a que

ejecutó su estudio en una Institución Privada, el contraste de estos hallazgos permite, denotar los sesgos existentes entre las I.E. públicas y privadas. De igual manera, Amador (2022) difiere con este estudio, ya que, sus hallazgos muestran que el 62.9% de los docentes ponderan al liderazgo transformacional en un nivel bueno, al igual que Terrones (2023) quien refiere que el LT se ubica en un nivel alto.

Sin embargo, Palomino (2021) muestra en sus resultados percepciones bastante divididas; ya que, tanto el nivel bajo, bueno y excelente obtuvieron un porcentaje de 26,7% mientras el regular obtuvo el 20%, por lo que, su investigación no permitió dilucidar con claridad el nivel del liderazgo transformacional, esto es posible que se deba según su descripción a la división entre docentes debido a distintas motivaciones; por lo que, de ello se desprende la carencia de liderazgo transformacional por parte de los directivos, toda vez que, no han logrado unificar a su grupo de trabajo.

Del objetivo específico 2, se estableció que el nivel del DD en una I.E. de Caraz, 2024, según la percepción de los docentes, la mayoría (75,6) considera que se encuentra en un nivel medio, este hallazgo coincide con lo señalado por Hernández (2023) quien en base a sus resultados señala que los docentes se muestran en desacuerdo con la eficiencia y efectividad del desempeño docente.

A diferencia de los hallazgos presentados en esta investigación Amador (2022) encontró que el DD se ubica en nivel bueno, según los docentes, ya que el 74.3% se muestra a favor, al igual que Terrones (2023) quien señala que el DD se encuentra en un nivel alto; sin embargo, resulta inverosímil mantener esa proyección, ya que, en la mayoría de investigaciones revisados se encontró deficiencias en el desempeño docente, aunque con muestra de mejora sustancial.

Del objetivo específico 3, se estableció que la motivación inspiracional se relaciona con el DD de forma directa y significativa en una I.E. de Caraz, 2024, dichos hallazgos son corroborados por Chuman (2023) quien sostiene que la motivación inspiracional se relaciona al DD; toda vez, que promueve una actitud optimista para el logro de los objetivos, al igual Alcántara (2023) concuerda con los hallazgos presentados en esta indagación, pues halló que la motivación se

relaciona con el DD, pues estimula a los pedagogos a alcanzar los objetivos institucionales y mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.

No obstante, Amador (2022) encontró una correlación positiva de nivel fuerte entre el LT y el DD, por lo que, expresa que es necesario continuar implementando este tipo de liderazgo en las I.E del Perú, toda vez, que se ha demostrado que promueve el DD y por ende la mejora de la calidad pedagógica. Aunado a ello, Terrones (2023) encontró una asociación positiva y moderada entre la motivación inspiracional y el DD; por lo que concluye que cuando un docente se siente motivado por un líder que lo inspira, el docente será el más beneficiado y por consiguiente su desempeño laboral.

## **VI. CONCLUSIONES**

- Del objetivo general se determinó que el LT tiene una relación directa y significativa con el desempeño docente en una I.E. de Caraz, 2024, ya que, se encontró un P-valor= 0,001 y un Rho=0,608
- Del objetivo específico 1, se identificó que el nivel del LT en una I.E. de Caraz, 2024; de acuerdo con la opinión de los docentes, en su mayoría (82,9%) indica que se ubica en un nivel regular.
- Del objetivo específico 2, se estableció que el nivel del DD en una I.E. de Caraz, 2024, según la percepción de los profesores, la mayoría (75,6) señala que se ubica en un nivel medio.
- Del objetivo específico 3, se logró establecer que la motivación inspiracional se relaciona directa y significativamente con el DD en una I.E. de Caraz, 2024, ya que, se encontró un P-valor= 0,001 y un Rho=0,608.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Al MINEDU se le recomienda:

Primero: Promover talleres de capacitación respecto, al desarrollo del liderazgo transformacional en las escuelas, con el objetivo de mejorar aspectos asociados al DD en el proceso enseñanza – aprendizaje.

Segundo: Incrementar el presupuesto dirigido a la contratación de personal capacitado para la formación continua de toda la plana docente en estrategias y métodos que promuevan un mejor desempeño docente.

A los directores de las I.E.

Tercero: Motivar e inspirar a sus docentes a la mejora de la práctica docente por medio de charlas motivacionales.

Cuarto: Estimular el desarrollo intelectual de los docentes por medio de capacitaciones constantes sobre estrategias y métodos de enseñanza educativa.

A los futuros investigadores

Quinto: Realizar estudios propositivos, que busquen soluciones al problema descrito en esta investigación, toda vez que, su abordaje es de carácter urgente para alcanzar una educación de calidad.

## REFERENCIAS

- Álamo, M., y Falla, D. (2023). Transformational leadership and its relationship with socio-emotional and moral competencies in pre-service teachers. *Psychology, Society & Education*, 15(1), 48-56. <https://doi.org/10.21071/psye.v15i1.15552>
- Alcántara, J. (2023) *La motivación y su relación con el desempeño docente en una institución educativa privada de Chorrillos, Lima, 2023* [Tesis para obtener el grado en Maestra en Administración de la educación, Universidad Cesar Vallejo] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121966/Alcantara\\_RJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121966/Alcantara_RJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Amador, M. (2022) *Liderazgo transformacional y desempeño docente en las instituciones educativas públicas, del distrito de Santiago de Cao, 2022* [Tesis para obtener el grado en Maestra en educación, Universidad Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/112637>
- Aragón, L., Cabarcas, K. y Camargo, Y. (2022) Humanized transformational leadership and teacher management. *Revista Latinoamericana Ogmios*. 3(6), 44-57. <https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i6.053>
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T. & Vásquez, M. (2022). Metodología de la investigación: El método Arias para realizar un proyecto de tesis. Perú <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Bravo, C., Medina, K., Daquilema, V., Tipan, E., Palacios, D. (2023) Reflections On The Influence Of Educational Leadership On Academic Achievement. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 7(6). 8812-8827. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i6.9550](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9550)
- Ceclen, M. (2023) *El desempeño docente y la calidad educativa en una institución pública de Piura*. [Tesis para obtener el grado en Maestra en Administración de la educación. Universidad Cesar Vallejo] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107868/Sceclen\\_NSR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107868/Sceclen_NSR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chuman, R. (2023) Liderazgo transformacional directivo y motivación laboral en docentes de una Institución Educativa Privada de Lima. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, Asunción,

- Paraguay VI (1) 3713*. DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.521>.
- Domingo, J. (2020). Una dirección escolar con capacidad de liderazgo pedagógico. *RMIE*, 24(82), 897-911. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v24n82/1405-6666-rmie-24-82-897.pdf>
- Escalante, N. (2019) *Liderazgo transformacional y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Manuel González Prada* [Tesis para obtener el grado en Maestra en educación, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán Barrón] <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3927>
- Escanio, M. (2023) Transformational leadership and educational management: its impact on the results obtained by educational institutions. *Revista de Investigación Educativa y Deportiva*. 2(2). 1339-1356. <https://revistamentor.ec/index.php/mentor/article/view/6988/5696>
- Figueroa, J. y Ávila, J. (2024). Strengthening Educational Leadership in School Performance. *Maestro y Sociedad*, 21(2), 616-626. <https://maestrosociedad.uo.edu.cu>
- Garcés, A. (2023) The Transformational Leadership Style of Teachers in The Basic Sciences Area of The Industrial Engineering Educational Program of The TecNM/ITSLP And Its Relationship with The Academic Performance of the Students. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6). 5391-5410. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i6.9088](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9088)
- García, J. y Cerdas, V. (2020) Estilos de liderazgo en centros educativos de Heredia: un estudio comparativo entre el colectivo directivo y docente. *Innovaciones Educativas* 22 (33) <http://dx.doi.org/10.22458/ie.v22i33.3081>
- García, W., Piguave, Z., Vega, J. y Burgos, H. (2024). Professional teaching performance mediated by strategic educational leadership. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 5(1), 1670 – 1688. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1700>
- González S., Rodríguez, A., y Vieira, M. (2023). Perfil del profesorado cuyas prácticas docentes favorecen la competencia emprendedora. *Revista de Investigación Educativa*, 41(2), 377-39. DOI: <https://doi.org/10.6018/rie.518481>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación,

- las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill.  
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- Holguer, R., Real, J., Ordonez, J. y Saldarriaga, G. (2022) *Metodología de la investigación*. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/ACLIB0017>
- Huaire, E. (2019) *Metodología de la investigación*. <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/78.pdf>
- Mendoza, D. (2022) *Liderazgo transformacional y desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundaria distrito de Pillco Marca - Huánuco* [Tesis para obtener el grado en Maestro en Educación, Universidad Nacional del Centro del Perú] <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/9301>
- Meza, M., y Ortega, C. (2024). Transformational pedagogical leadership to prevent school abandonment. A life story. *Perspectiva Educativa*, 63(1), 116-138. <https://dx.doi.org/10.4151/07189729-Vol.63-Iss.1-Art.1511>
- Molina, G.(2023). Transformational leadership as a model to improve the teaching work environment. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 25(3),783-801.[www.doi.org/10.36390/telos253.14](http://www.doi.org/10.36390/telos253.14)
- Muñoz, M., Muñoz., M., Muñoz, R. y Mateo, C. (2023) Modelo de Gestión Educativa basado en el liderazgo transformacional para mejorar el desempeño docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* 7(2). <https://doi.org/10.37811/clrcm.v7i2.5684>
- Ordoñez, C., Castillo, D. y Ordoñez, A. (2019) Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4 (1), Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573667940012>
- Olaya, J., Hilario, K., Hurtado, C., Contreras, J. y Reyes, K. (2022) Teaching Performance, Transformational Leadership and the Quality of Education in the I.E. No. 1230 “Sulpicio García Peñaloza”, Viña Alta, La Molina (Perú). *Alternancia – Revista de Educación e Investigación*. 4(7), 13-22. [https://www.researchgate.net/publication/375898877\\_Desempeno\\_Docente\\_Liderazgo\\_Transformacional\\_y\\_la\\_Calidad\\_de\\_la\\_Educacion\\_en\\_la\\_IE\\_N\\_1230\\_Sulpicio\\_Garcia\\_Penaloza\\_Vina\\_Alta\\_La\\_Molina\\_Peru](https://www.researchgate.net/publication/375898877_Desempeno_Docente_Liderazgo_Transformacional_y_la_Calidad_de_la_Educacion_en_la_IE_N_1230_Sulpicio_Garcia_Penaloza_Vina_Alta_La_Molina_Peru)
- Orellana, K. (2019) El liderazgo del director y el desempeño docente

- autopercebido en un grupo de Colegios privados Salvadoreños. *Revista Internacional de Estudios en Educación* (1) 47-63. DOI: <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Palomino, M. (2021) *Liderazgo transformacional y desempeño docente de los profesores de la institucion educativa de primaria del Distrito de Cuenca; Huancavelica* [Tesis para obtener el grado de segunda especialidad, Universidad Nacional de Huancavelica] <https://repositorio.unh.edu.pe/items/3485edfc-5f91-4108-b98c-8248c7fc10be>
- Portilla, L., Santa, A., Gallardo, J., Hernández, J. y Morales, P. (2024) Transformational leadership as a commitment to change. A systematic review of the literature. *Interciencia*, 49(5), 292-299. [https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2024/05/03\\_6995\\_A\\_Gallardo\\_v49n5\\_8.pdf](https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2024/05/03_6995_A_Gallardo_v49n5_8.pdf)
- Quiñones, L. y Espíritu, F. (2023) A Review of Empirical Research on Transformational Leadership in University Students (2014-2023). *Propósitos y representaciones*, 11(3). <https://doi.org/10.20511/pyr2023.v11n3.1871>
- Quispe, S., Cubas, M., Dávila, M., Tapia, A. (2023). Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(27), 359-371. <https://doi.org/10.46785/ciidj.v1i1.59>
- Quispe, M. (2020) Pedagogical management to improve the teacher performance. *Investigación Valdizana*. 14(1). 7-14. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>
- Restrepo, L., Vargas, E. y Villamil, S. (2022). Incidence of managerial/teaching leadership academic leadership, in the academic performance of colombian institutions. *Praxis Pedagógica*, 22(32), 36-70. <http://doi.org/10.26620/uniminuto.praxis.22.32.2022.36-7>
- Rojas, O., Vivas, A., Mota, K., & Jenifer, Q. (2020). Liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Shofia Colección de Filosofía de La Educación*, 28 (1), 237–262. <https://doi.org/https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Romero, H., Real, J., Ordoñez, J., Gavino, G. y Saldarriaga, G. (2021)

Metodología de la Investigación. Editorial Edicumbre, Primera Edición,  
[https://acvenisproh.com/libros/index.php/Libros\\_categoria\\_Academico/article/view/22](https://acvenisproh.com/libros/index.php/Libros_categoria_Academico/article/view/22)

- Rondón, K. (2024) Transformational leadership for the management of human talent, in general middle education. *Revista Aula Virtual*, 5(11).  
[https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2665-03982024000100068](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2665-03982024000100068)
- Sedano (2023) Liderazgo pedagógico y transformacional del directivo desde la perspectiva del docente en la región Junín, *Educanatura*, 4(4) 35 - 44  
<https://doi.org/10.26490/uncp.educanatura.2022.4.1.1767>
- Serrano, K., Jaramillo, M. y Prieto, Y. (2022) Transformational leadership and its impact on the educational management of the heroes del Cenepa school. *Digital Publisher*. 7(1). 258-273. [doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.1008](https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.1008)
- Terrones, M. (2023) *El liderazgo transformacional y desempeño laboral de los docentes en una institución educativa pública de la provincia de Chepén, 2022* [Tesis para obtener el grado en Maestra en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo]  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/113226>
- Torres, J., Tristán, D. y Johnson, A. (2023) Teacher leadership at a higher level and its impact on teaching. *Revista Científica Universitaria*, 13(1). 142-157.  
[https://www.researchgate.net/deref/https%3A%2F%2Fdoi.org%2F10.48204%2Fj.centros.v13n1.a4638?\\_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uliwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19](https://www.researchgate.net/deref/https%3A%2F%2Fdoi.org%2F10.48204%2Fj.centros.v13n1.a4638?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uliwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19)
- Vidal, E. y Santos, O. (2023). Liderazgo directivo transformacional y el desempeño docente en el área de personal social de las instituciones educativas del nivel inicial de la red 05 - UGEL 04 Comas. *IGOBERNANZA*, 6(22), 293–314.  
<https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n22.2023.256>
- Vite, E. (2023) *Habilidades blandas y desempeño docente en un instituto de educación superior, Piura, 2023* [Tesis para obtener el grado en Maestra en Administración, Universidad Cesar Vallejo]  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/120192/Vite\\_JE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/120192/Vite_JE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Yabar, R. (2023) *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Institucion educativa de Nuestra Señora de Guadalupe* [Tesis para obtener el grado en Maestra en educación, Universidad USMP] <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/11878>

Zevallos, L. (2019) Transformational Leadership of the Management Team and its Relation to Teaching Performance in Five Private Educational Institutions of Peru, *Horizonte de la Ciencia*, vol. 9 (17), 2019, 1-8. <https://doi.org/10.26490>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Liderazgo transformacional	Según Sedano (2022) se distingue por trascender las convenciones tradicionales, concentrándose en la transformación a nivel personal que, de manera consecuente, genera un cambio positivo en todo el equipo y, en última instancia, en la organización completa, en ese sentido, el enfoque de liderazgo valora el éxito como una expresión del bienestar general y percibe el fracaso como una ocasión para el crecimiento y la mejora continua.	Se medirá a través del instrumento escala valorativa constituido por 12 ítems, y sus dimensiones son: Estimulación intelectual y Motivación inspiracional, también será medida en la escala de Likert conformada por cinco niveles: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, a la vez los baremos basados en tres niveles Alto, medio y bajo.	Estimulación intelectual	Imaginación	Ordinal
				Creatividad	
				Innovación	
			Motivación inspiracional	Incentivos	
				Optimismo	
				Cumplimiento de metas	

Desempeño docente	Se refiere al proceso para comprobar cuan exitoso es el acatamiento de las ocupaciones asociados a los propósitos pedagógicos trazados por cada educador y la relación docente - alumno (Herrera, 2021).	Se medirá a través del instrumento escala valorativa constituido por 12 ítems, y sus dimensiones son: Perfil del trabajador y eficacia, también será medida en la escala de Likert conformada por cinco niveles: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, a la vez los baremos basados en tres niveles Alto, medio y bajo.	Perfil del trabajador	Adaptabilidad	Ordinal
				Responsabilidad	
				Aptitud	
			Eficacia	Cumplimiento	
				Enfoque de objetivos	
				Uso de recursos	

## Anexo 2.

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – TRUJILLO

**TÍTULO:** Liderazgo transformacional y el desempeño docente, Caraz, 2024

**Instrucciones:** Estimado(a), nos encontramos realizando un trabajo de investigación el cual requiere de Información proporcionada por usted de manera totalmente **ANÓNIMA**. Por lo que **deberá marcar con una X la premisa que mejor responda a su nivel de percepción**

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

N.º	DIMENSIONES	ESCALA VALORATIVA				
		1	2	3	4	5
<b>VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>						
<b>I. Estimulación intelectual</b>						
1	Es apoyado para solucionar problemas laborales de manera ingeniosa.					
2	Se le brinda el apoyo necesario para poder impulsar su imaginación en la búsqueda de soluciones					
3	Es apoyado en su creatividad para proporcionar ideas que generen productividad					
4	Es ayudado a pensar de manera reflexiva					
5	Se le brinda las facilidades para explorar ideas nuevas de trabajo.					
6	Cuenta con el apoyo para ejecutar sus ideas innovadoras para la solución de problemas actuales					
<b>II. Motivación Inspiracional</b>						
7	Se le brinda reconocimiento por el buen desempeño en su quehacer pedagógico.					
8	El líder busca la manera de motivar al equipo de trabajo para el cumplimiento de la visión institucional.					
9	Es impulsado de manera entusiasta o positiva para cumplir con su función en la institución.					
10	Cumple con optimismo las orientaciones de tu líder para alcanzar los objetivos de la institución.					
11	Es motivado para plantear y desarrollar estrategias para el cumplimiento de metas.					
12	El líder alienta e inspira la búsqueda de beneficios para todo el equipo de trabajo.					

*¡Muchas gracias por su colaboración!*

## **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – TRUJILLO**

### **TÍTULO: Liderazgo transformacional y desempeño docente, Caraz, 2024**

**Instrucciones:** Estimado(a), nos encontramos realizando un trabajo de investigación el cual requiere de Información proporcionada por usted de manera totalmente **ANÓNIMA**. Por lo que **deberá marcar con una X la premisa que mejor responda a su nivel de percepción**

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

N.º	DIMENSIONES	ESCALA VALORATIVA				
		1	2	3	4	5
<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE</b>						
<b>I. Perfil del trabajador</b>						
1	Te adaptas con facilidad a nuevos escenarios.					
2	Adapta sus habilidades a las necesidades de la Institución Educativa					
3	Demuestra responsabilidad en cuanto a las actividades encomendadas					
4	Trabaja en equipo de forma responsable					
5	Posee conocimientos profundos en estrategias pedagógicas					
6	Tiene aptitud para su desenvolvimiento en aula					
<b>II. Eficacia</b>						
7	Consideras necesaria la evaluación para el cumplimiento de todas las metas planteadas en la malla curricular.					
8	Recibe la retroalimentación adecuada para garantizar el cumplimiento de metas de acuerdo al plan curricular.					
9	Está enfocado en los objetivos propuestos por su institución.					
10	Considera que los objetivos de tu institución guardan relación con la misión y visión institucional.					
11	Utiliza los recursos necesarios para que tu desempeño laboral sea el más óptimo.					
12	Utilizas los medios tecnológicos para agilizar aspectos laborales.					

*¡Muchas gracias por su colaboración!*

### Anexo 3. Análisis de fiabilidad

N°	Liderazgo transformacional												Desempeño docente											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3
2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2
5	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
6	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
7	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3
8	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3
9	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3
10	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4
11	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4
12	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4
13	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5
14	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
15	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5
16	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5
17	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4
18	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3
19	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3
20	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3

Escala Valorativa “Liderazgo transformacional”		Escala valorativa “Desempeño docente”	
Alfa de Cronbach	Número de elementos	Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,934	20	0,914	20

**Interpretación.** De acuerdo a los coeficientes de Alfa de Cronbach, se tiene un grado de confiabilidad muy alto (x) y muy alto (x) respectivamente.

## Anexo 4. Autorización



**SOLICITO:** Adjuntar mi carta de presentación y el instrumento de la encuesta, al expediente N° 2113.

**SEÑORA DIRECTORA DE LA I.E. N° 86473 "MICELINO SANDOVAL TORRES"- CARAZ.**

**S.D.**

Yo, Jaime Giovanne SOLIS JIMENEZ, identificado con D.N.I. N° 40695209, domiciliado en el pasaje Desarrollo N° 344 – Independencia- Huaraz, ante usted con el debido respeto me presento y digo:

Que, habiendo solicitado la autorización para la aplicación de encuesta a docentes del nivel primaria y habiendo indicado que adjuntar mi carta de presentación en cuanto lo tenga, recorro a su digno despacho para SOLICITARE ADJUNTAR MI CARTA DE PRESENTACIÓN Y EL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN al expediente N° 2113 de 19 de junio de 2023.

Por tanto, ruego a Usted señora Directora acceder a mi solicitud por ser de justicia.

Caraz, 20 de junio del 2024

  
\_\_\_\_\_  
Jaime Giovanne SOLIS JIMENEZ  
DNI N° 40695209

Sub-Director:  
Pae Jaime Solis

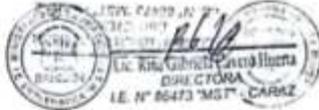
R VALLEJO

Se le autoriza  
y coordinar con  
los docentes que  
deseen trabajar

uestra Independencia,  
de Junín y Ayacucho"

TRUJILLO, 19 de junio de 2024

SEÑORA DIREC  
S.D.



Que, M  
docentes del r  
en cuanto lo t  
DE PRESENTA  
2113 de 19 de

PARA EL DESARROLLO DE

presentar al (la) estudiante SOLIS  
IALIDAD, de la Universidad César

Por ta  
justicia.

mentos necesarios para el desarrollo  
ional en el desempeño docente,

micos.

a oportunidad para expresarle mi

ent

VARO

## Anexo 5. Validación

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo transformacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Haydee Luz Alvarado Silva	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor ( X )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( X )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Especialista en Educación	
Institución donde labora:	Unidad de Gestión Educativa Local de Huaylas	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( X )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Liderazgo transformacional
Autora:	Terrones Albitres Mayrín Jareth, adaptado por el autor
Procedencia:	Perú
Administración:	Auto reporte individual
Tiempo de aplicación:	6 minutos
Ámbito de aplicación:	Una Institución Educativa de Caraz
Significación:	Eficiente: 45-60
	Regular: 29- 44
	Bajo: 12 – 28

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo transformacional	Estimulación intelectual Motivación Inspiracional	Según Sedano (2022) se distingue por trascender las convenciones tradicionales, concentrándose en la transformación a nivel personal que, de manera consecuente, genera un cambio positivo en todo el equipo y, en última instancia, en la organización completa, en ese sentido, el enfoque de liderazgo valora el éxito como una expresión del bienestar general y percibe el fracaso como una ocasión para el crecimiento y la mejora continua, por lo que la estimulación intelectual y la motivación inspiracional son elementales

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Liderazgo transformacional elaborado por Terrones Albitres Mayrin Jareth, adaptado por el autor en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial fejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Liderazgo transformacional elaborado por Terrores Albitres Mayrin Jareth, adaptado por el autor en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Desempeño docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Haydee Luz Alvarado Silva	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor ( X )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( X )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Especialista en Educación	
Institución donde labora:	Unidad de Gestión Educativa Local de Huaylas	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( X )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Desempeño docente
Autora:	Terrones Albitres Mayrin Jareth, adaptado por el autor
Procedencia:	Perú
Administración:	Auto reporte individual
Tiempo de aplicación:	6 minutos
Ámbito de aplicación:	Una Institución Educativa de Caraz
Significación:	Eficiente: 45-60
	Regular: 29- 44
	Bajo: 12 – 28

### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Perfil del trabajador	Niebles, et., al. (2019) señala que se trata de organizar y emplear sus habilidades profesionales, su compromiso personal y su responsabilidad social con el propósito de conectar de manera relevante los componentes que inciden en la educación de los estudiantes. Esto incluye el involucramiento en la gestión educativa, fortalecimiento institucional de la democracia participativa, así como contribuir en la creación, implementación y valoración de políticas de índole educativo a nivel local y nacional, siendo imperativo tomar en cuenta el perfil de trabajador y la eficacia

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Desempeño docente elaborado por Terrones Albitres Mayrin Jareth, adaptado por el autor en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: Perfil del trabajador y Eficacia**

- **Primera dimensión: (Perfil del trabajador)**
- **Objetivos de la Dimensión: Medirá el nivel de la adaptabilidad, responsabilidad y la aptitud**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador 1: Adaptabilidad	1. Te adaptas con facilidad a nuevos escenarios.	4	4	4	
	2. Adapta sus habilidades a las necesidades de la Institución Educativa	4	4	4	
Indicador 2: Responsabilidad	3. Demuestra responsabilidad en cuanto a las actividades encomendadas	4	4	4	
	4. Trabaja en equipo de forma responsable	4	4	4	
Indicador 3: Aptitud	5. Posee conocimientos profundos en estrategias pedagógicas	4	4	4	
	6. Tienes aptitud para su desenvolvimiento en aula	4	4	4	

- **Segunda dimensión: (Eficacia)**
- **Objetivos de la Dimensión: (Medir el nivel del cumplimiento, enfoque por objetivos y el uso de recursos).**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador 1: Cumplimiento	7. Consideras necesaria la evaluación para el cumplimiento de todas las metas planteadas en la malla curricular	4	4	4	
	8. Recibe la retroalimentación adecuada para garantizar el cumplimiento de metas de acuerdo al plan curricular.	4	4	4	
Indicador 2: Enfoque de objetivos	9. Está enfocado en los objetivos propuestos por su institución.	4	4	4	
	10. Considera que los objetivos de tu institución guardan relación con la misión y visión institucional.	4	4	4	
Indicador 3: Usos de recursos	11. Utiliza los recursos necesarios para que tu desempeño laboral sea el más óptimo.	4	4	4	
	12. Utilizas los medios tecnológicos para agilizar aspectos laborales	4	4	4	

  
 Firma del evaluador  
 DNI 33341657  
 FRANCISCO AGUIRRE SILVA  
 Encargado de Educación Secundaria  
 Colegio Sotomayor 197

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo transformacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 11. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Oswaldo Hermenegildo Soriano León
Grado profesional:	Maestría ( X )                      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )                      Social ( )
	Educativa ( X )                      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docente en el área de Comunicación y Dirección
Institución donde labora:	I.E. N° 86733 "Virgen del Carmen" de Ochapampa
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

### 12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 13. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Liderazgo transformacional
Autora:	Terrones Albitres Mayrín Jareth, adaptado por el autor
Procedencia:	Perú
Administración:	Auto reporte individual
Tiempo de aplicación:	6 minutos
Ámbito de aplicación:	Una Institución Educativa de Caraz
Significación:	Eficiente: 45-60
	Regular: 29- 44
	Bejo: 12 – 28

### 14. Soporte teórico

Escala/ÁREA Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo transformacional	Estimulación intelectual Motivación inspiracional	Según Sedano (2022) se distingue por trascender las convenciones tradicionales, concentrándose en la transformación a nivel personal que, de manera consecuente, genera un cambio positivo en todo el equipo y, en última instancia, en la organización completa, en ese sentido, el enfoque de liderazgo valora el éxito como una expresión del bienestar general y percibe el fracaso como una ocasión para el crecimiento y la mejora continua, por lo que la estimulación intelectual y la motivación inspiracional son elementales

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Liderazgo transformacional elaborado por Terrones Albitres Mayrín Jareth, adaptado por el autor en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: Estimulación intelectual y Motivación inspiracional**

- **Primera dimensión: (Estimulación intelectual)**
- **Objetivos de la Dimensión: Medirá el nivel de la imaginación, creatividad e innovación**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador 1: Imaginación	1. Es apoyado para solucionar problemas laborales de manera ingeniosa.	4	4	4	
	2. Se le brinda el apoyo necesario para poder impulsar su imaginación para la búsqueda de soluciones	4	4	4	
Indicador 2: creatividad	3. Es apoyado en su creatividad para proporcionar ideas que generen productividad	4	4	4	
	4. Es ayudado a pensar de manera reflexiva	4	4	4	
Indicador 3: innovación	5. Se le brinda las facilidades para explorar ideas nuevas de trabajo.	4	4	4	
	6. Cuenta con el apoyo para ejecutar sus ideas innovadoras para la solución de problemas actuales	4	4	4	

- **Segunda dimensión: (Motivación inspiracional)**
- **Objetivos de la Dimensión: (Medir el nivel de los incentivos, optimismo y cumplimiento de metas).**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador 1: incentivos	7. Se le brinda reconocimiento por el buen desempeño en su quehacer pedagógico.	4	4	4	
	8. El líder busca la manera de motivar al equipo de trabajo para el cumplimiento de la visión institucional.	4	4	4	
Indicador 2: optimismo	9. Es impulsado de manera entusiasta o positiva para cumplir con su función en la institución.	4	4	4	
	10. Cumple con optimismo las orientaciones de tu líder para alcanzar los objetivos de la institución.	4	4	4	
Indicador 3: cumplimiento de metas	11. Es motivado para plantear y desarrollar estrategias para el cumplimiento de metas.	4	4	4	
	12. El líder alienta e inspira la búsqueda de beneficios para todo el equipo de trabajo.	4	4	4	




  
 M<sup>g</sup>. *[Signature]*
  
 DIRECTOR

Firma del evaluador  
 DNI 31657138

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Desempeño docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 11. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Oswaldo Hermenegildo Soriano León		
Grado profesional:	Maestría ( X )	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa ( X )	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	Docente en el área de Comunicación y Dirección		
Institución donde labora:	I.E. N° 86733 "Virgen del Carmen" de Ocshapampe		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde		

### 12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 13. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Desempeño docente
Autor:	Tarrones Albitros Mayrín Jareth, adaptado por el autor
Procedencia:	Perú
Administración:	Auto reporte individual
Tiempo de aplicación:	5 minutos
Ámbito de aplicación:	Una Institución Educativa de Caraz
Significación:	Eficiente: 45-60
	Regular: 29- 44
	Bajo: 12 - 28

### 14. Soporte teórico

Escala/ÁREA Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Perfil del trabajador	Niebles, et., al. (2019) señala que se trata de organizar y emplear sus habilidades profesionales, su compromiso personal y su responsabilidad social con el propósito de conectar de manera relevante los componentes que inciden en la educación de los estudiantes. Esto incluye el involucramiento en la gestión educativa, fortalecimiento institucional de la democracia participativa, así como contribuir en la creación, implementación y valoración de políticas de índole educativo a nivel local y nacional, siendo imperativo tomar en cuenta el perfil de trabajador y la eficacia

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Desempeño docente elaborado por Terrones Albitres Mayrín Jareth, adaptado por el autor en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: Perfil del trabajador y Eficacia**

- **Primera dimensión: (Perfil del trabajador)**
- **Objetivos de la Dimensión: Medirá el nivel de la adaptabilidad, responsabilidad y la aptitud**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador 1: Adaptabilidad	1. Te adaptas con facilidad a nuevos escenarios.	4	4	4	
	2. Adapta sus habilidades a las necesidades de la Institución Educativa	4	4	4	
Indicador 2: Responsabilidad	3. Demuestra responsabilidad en cuanto a las actividades encomendadas	4	4	4	
	4. Trabaja en equipo de forma responsable	4	4	4	
Indicador 3: Aptitud	5. Posee conocimientos profundos en estrategias pedagógicas	4	4	4	
	6. Tienes aptitud para su desenvolvimiento en aula	4	4	4	

- **Segunda dimensión: (Eficacia)**
- **Objetivos de la Dimensión: (Medir el nivel del cumplimiento, enfoque por objetivos y el uso de recursos).**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador 1: Cumplimiento	7. Consideras necesaria la evaluación para el cumplimiento de todas las metas planteadas en la malla curricular	4	4	4	
	8. Recibe la retroalimentación adecuada para garantizar el cumplimiento de metas de acuerdo al plan curricular.	4	4	4	
Indicador 2: Enfoque de objetivos	9. Está enfocado en los objetivos propuestos por su institución.	4	4	4	
	10. Considera que los objetivos de tu institución guardan relación con la misión y visión institucional.	4	4	4	
Indicador 3: Usos de recursos	11. Utiliza los recursos necesarios para que tu desempeño laboral sea el más óptimo.	4	4	4	
	12. Utilizas los medios tecnológicos para agilizar aspectos laborales	4	4	4	


  
 Mg. Gladys E. Castro Cón  
 DIRECTORA

Firma del evaluador  
 DNI 31657138

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo transformacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Esber Ricardo Alva Ortega	
Grado profesional:	Maestría ( X )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( X )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Especialista en Educación	
Institución donde labora:	Unidad de Gestión Educativa Local de Huaylas	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( X )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde	

### 7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 8. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Liderazgo transformacional
Autora:	Terrones Ábitres Mayrín Jareth, adaptado por el autor
Procedencia:	Perú
Administración:	Auto reporte individual
Tiempo de aplicación:	6 minutos
Ámbito de aplicación:	Una Institución Educativa de Caraz
Significación:	Eficiente: 45-60
	Regular: 29- 44
	Bajo: 12 - 28

### 9. Soporte teórico

Escala/ÁREA Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo transformacional	Estimulación intelectual Motivación Inspiracional	Según Sedano (2022) se distingue por trascender las convenciones tradicionales, concentrándose en la transformación a nivel personal que, de manera consecuente, genera un cambio positivo en todo el equipo y, en última instancia, en la organización completa, en ese sentido, el enfoque de liderazgo valora el éxito como una expresión del bienestar general y percibe el fracaso como una ocasión para el crecimiento y la mejora continua, por lo que la estimulación intelectual y la motivación inspiracional son elementales.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Liderazgo transformacional elaborado por Terrones Albitres Mayrín Jereth, adaptado por el autor en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: Estimulación intelectual y Motivación inspiracional**

- **Primera dimensión: (Estimulación intelectual)**
- **Objetivos de la Dimensión: Medirá el nivel de la imaginación, creatividad e innovación**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador 1: Imaginación	1. Es apoyado para solucionar problemas laborales de manera ingeniosa.	4	4	4	
	2. Se le brinda el apoyo necesario para poder impulsar su imaginación para la búsqueda de soluciones	4	4	4	
Indicador 2: creatividad	3. Es apoyado en su creatividad para proporcionar ideas que generen productividad	4	4	4	
	4. Es ayudado a pensar de manera reflexiva	4	4	4	
Indicador 3: innovación	5. Se le brinda las facilidades para explorar ideas nuevas de trabajo.	4	4	4	
	6. Cuenta con el apoyo para ejecutar sus ideas innovadoras para la solución de problemas actuales	4	4	4	

- **Segunda dimensión: (Motivación inspiracional)**
- **Objetivos de la Dimensión: (Medir el nivel de los incentivos, optimismo y cumplimiento de metas).**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador 1: Incentivos	7. Se le brinda reconocimiento por el buen desempeño en su quehacer pedagógico.	4	4	4	
	8. El líder busca la manera de motivar al equipo de trabajo para el cumplimiento de la visión institucional.	4	4	4	
Indicador 2: optimismo	9. Es impulsado de manera entusiasta o positiva para cumplir con su función en la institución.	4	4	4	
	10. Cumple con optimismo las orientaciones de su líder para alcanzar los objetivos de la institución.	4	4	4	
Indicador 3: cumplimiento de metas	11. Es motivado para plantear y desarrollar estrategias para el cumplimiento de metas.	4	4	4	
	12. El líder alienta e inspira la búsqueda de beneficios para todo el equipo de trabajo.	4	4	4	



Prof. LISBETH ALVA ORTEGA  
 Docente e Investigadora  
 COMUNICACIÓN  
 WU. NIMAS UNM

Firma del evaluador  
 DNI 33340155

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Desempeño docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Esber Ricardo Alva Ortega	
Grado profesional:	Maestría ( X )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( X )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Especialista en Educación	
Institución donde labora:	Unidad de Gestión Educativa Local de Huaylas	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( X )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde	

### 7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Desempeño docente
Autora:	Terrones Albitres Mayrín Jareth, adaptado por el autor
Procedencia:	Perú
Administración:	Auto reporte individual
Tiempo de aplicación:	6 minutos
Ámbito de aplicación:	Una Institución Educativa de Caraz
Significación:	Eficiente: 45-60
	Regular: 29- 44
	Bajo: 12 – 28

### 9. Soporte teórico

Escala/ÁREA Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Perfil del trabajador	Niebles, et., al. (2019) señala que se trata de organizar y emplear sus habilidades profesionales, su compromiso personal y su responsabilidad social con el propósito de conectar de manera relevante los componentes que inciden en la educación de los estudiantes. Esto incluye el involucramiento en la gestión educativa, fortalecimiento institucional de la democracia participativa, así como contribuir en la creación, implementación y valoración de políticas de índole educativo a nivel local y nacional, siendo imperativo tomar en cuenta el perfil de trabajador y la eficacia

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Desempeño docente elaborado por Terrones Albitres Mayrin Jareth, adaptado por el autor en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: Perfil del trabajador y Eficacia**

- **Primera dimensión: (Perfil del trabajador)**
- **Objetivos de la Dimensión: Medirá el nivel de la adaptabilidad, responsabilidad y la aptitud**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador 1: Adaptabilidad	1. Te adaptas con facilidad a nuevos escenarios.	4	4	4	
	2. Adapta sus habilidades a las necesidades de la Institución Educativa	4	4	4	
Indicador 2: Responsabilidad	3. Demuestra responsabilidad en cuanto a las actividades encomendadas	4	4	4	
	4. Trabaja en equipo de forma responsable	4	4	4	
Indicador 3: Aptitud	5. Posee conocimientos profundos en estrategias pedagógicas	4	4	4	
	6. Tienes aptitud para su desenvolvimiento en aula	4	4	4	

- **Segunda dimensión: (Eficacia)**
- **Objetivos de la Dimensión: (Medir el nivel del cumplimiento, enfoque por objetivos y el uso de recursos).**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador 1: Cumplimiento	7. Consideras necesaria la evaluación para el cumplimiento de todas las metas planteadas en la malla curricular	4	4	4	
	8. Recibe la retroalimentación adecuada para garantizar el cumplimiento de metas de acuerdo al plan curricular.	4	4	4	
Indicador 2: Enfoque de objetivos	9. Está enfocado en los objetivos propuestos por su institución.	4	4	4	
	10. Considera que los objetivos de su institución guardan relación con la misión y visión institucional.	4	4	4	
Indicador 3: Usos de recursos	11. Utiliza los recursos necesarios para que tu desempeño laboral sea el más óptimo.	4	4	4	
	12. Utilizas los medios tecnológicos para agilizar aspectos laborales	4	4	4	


  
**Prof. ESBER ALVA ORTEGA**  
 Especialista en Educación Secundaria  
 COMUNICACIÓN  
 Firma del evaluador  
 DNI 33340155

## Anexo 6. Base de datos

N°	Liderazgo transformacional						Desempeño docente					
	DM1		DM2		Variable 1		DM1		DM2		Variable 2	
	A	P	A	P	A	P	A	P	A	P	A	P
1	19	Regular	20	Regular	39	Regular	23	Eficiente	21	Medio	43	Medio
2	16	Regular	18	Regular	34	Regular	19	Medio	16	Medio	35	Medio
3	24	Adecuado	26	Adecuado	50	Adecuado	24	Eficiente	26	Eficiente	50	Eficiente
4	11	Inadecuado	11	Inadecuado	22	Inadecuado	14	Deficiente	14	Deficiente	28	Deficiente
5	20	Regular	19	Regular	39	Regular	20	Medio	19	Medio	39	Medio
6	19	Regular	19	Regular	38	Regular	19	Medio	17	Medio	36	Medio
7	20	Regular	19	Regular	39	Regular	20	Medio	19	Medio	39	Medio
8	11	Inadecuado	10	Inadecuado	21	Inadecuado	10	Deficiente	12	Deficiente	22	Deficiente
9	21	Regular	18	Regular	39	Regular	17	Medio	17	Medio	37	Medio
10	13	Inadecuado	16	Regular	29	Regular	16	Medio	21	Medio	41	Medio
11	20	Regular	19	Regular	39	Regular	22	Medio	21	Medio	43	Medio
12	18	Regular	19	Regular	37	Regular	18	Medio	21	Medio	40	Medio
13	18	Regular	18	Regular	36	Regular	22	Medio	24	Eficiente	46	Eficiente
14	19	Regular	20	Regular	39	Regular	19	Medio	20	Medio	39	Medio
15	21	Regular	18	Regular	39	Regular	25	Eficiente	24	Eficiente	47	Eficiente
16	27	Adecuado	25	Adecuado	52	Adecuado	27	Eficiente	26	Eficiente	53	Eficiente
17	20	Regular	19	Regular	39	Regular	21	Medio	20	Medio	41	Medio
18	20	Regular	17	Regular	37	Regular	21	Medio	22	Medio	43	Medio
19	20	Regular	19	Regular	39	Regular	21	Medio	21	Medio	42	Medio
20	15	Regular	16	Regular	31	Regular	18	Medio	19	Medio	39	Medio
21	17	Regular	17	Regular	34	Regular	21	Medio	20	Medio	41	Medio
22	11	Inadecuado	12	Inadecuado	23	Inadecuado	18	Medio	20	Medio	41	Medio

23	22	Regular	22	Regular	44	Regular	22	Medio	23	Eficiente	44	Medio
24	19	Regular	19	Regular	38	Regular	20	Medio	19	Medio	39	Medio
25	19	Regular	19	Regular	38	Regular	19	Medio	21	Medio	41	Medio
26	16	Regular	16	Regular	32	Regular	25	Eficiente	26	Eficiente	51	Eficiente
27	24	Adecuado	23	Adecuado	47	Adecuado	20	Medio	20	Medio	41	Medio
28	21	Regular	17	Regular	38	Regular	19	Medio	19	Medio	41	Medio
29	17	Regular	16	Regular	33	Regular	17	Medio	16	Medio	33	Medio
30	20	Regular	20	Regular	40	Regular	21	Medio	20	Medio	41	Medio
31	20	Regular	19	Regular	39	Regular	19	Medio	21	Medio	40	Medio
32	20	Regular	19	Regular	39	Regular	22	Medio	25	Eficiente	47	Eficiente
33	16	Regular	18	Regular	34	Regular	17	Medio	20	Medio	39	Medio
34	20	Regular	19	Regular	39	Regular	18	Medio	17	Medio	35	Medio
35	17	Regular	15	Regular	32	Regular	14	Deficiente	18	Medio	32	Medio
36	25	Adecuado	25	Adecuado	50	Adecuado	26	Eficiente	24	Eficiente	50	Eficiente
37	16	Regular	16	Regular	32	Regular	19	Medio	20	Medio	39	Medio
38	19	Regular	20	Regular	39	Regular	19	Medio	19	Medio	38	Medio
39	20	Regular	19	Regular	39	Regular	20	Medio	21	Medio	41	Medio
40	20	Regular	19	Regular	39	Regular	26	Eficiente	27	Eficiente	53	Eficiente
41	19	Regular	20	Regular	39	Regular	19	Medio	19	Medio	39	Medio

## Anexo 7. Porcentaje de similitud

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1088032488&lang=es&s=1&o=2422304567&ro=103

feedback studio JAIME GIOVANNE SOLIS JIMENEZ | Liderazgo transformacional y desempeño docente, Caraz, 2024 /100 3 de 379

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**  
**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA**  
**Liderazgo transformacional y desempeño docente, Caraz, 2024**  
**TRABAJO ACADÉMICO PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA**  
**AUTOR/A:**  
Solis Jimenez Jaime Giovanne (orcid.org/0009-0001-6030-5653)  
**ASESOR:**  
Mg. Blaz Sialer David Isaac (orcid.org/0000-0001-6920-3736)  
**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
EDUCACIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA  
**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**  
Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles  
**OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE**  
Educación de calidad  
TRUJILLO – PERÚ  
2024

**Resumen de coincidencias**  
**11 %**  
Se están viendo fuentes estándar  
Ver fuentes en inglés

**Coincidencias**

Número	Detalle	Porcentaje
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	5 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
4	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
6	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
7	refuerzaehilo.wixsite.c... Fuente de Internet	<1 %
8	repositorio.inta.gob.ar Fuente de Internet	<1 %
9	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
10	cybertesis.unmsm.edu... Fuente de Internet	<1 %
11	www.semanticscholar... Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 24 Número de palabras: 6175 Versión solo texto del Informe Alta resolución Activado