



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
ESPECIALIDAD DE NEUROEDUCACIÓN**

**Liderazgo transformacional directivo y desempeño docente en
la institución educativa N° 3022 José Sabogal**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN NEUROEDUCACIÓN**

AUTORA:

Ccora Alva, Judith Wendy (orcid.org/0009-0003-5597-2202)

ASESOR:

Mg. Alarcón Vasquez, Segundo Felipe (orcid.org/0000-0002-7832-3278)

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

A Dios y a mi madre, que iluminan y guían mis pasos y me ayudan a alcanzar mis metas.

A mi niña, Gadith Valentina, por ser el motivo de mi lucha constante.

AGRADECIMIENTO

A Doctora Robles Olivera Amalia, por inspirarme a seguir creciendo profesionalmente.

A maestros de la segunda especialidad en Neuroeducación, por sus experiencias impartidas.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN NEUROEDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALARCON VASQUEZ SEGUNDO FELIPE, docente de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN NEUROEDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Trabajo Académico II titulado: "Liderazgo transformacional directivo y desempeño docente en la institución educativa N° 3022 José Sabogal.", cuyo autor es CCORA ALVA JUDITH WENDY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender 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, 09 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALARCON VASQUEZ SEGUNDO FELIPE DNI: 43840171 ORCID: 0000-0002-7832-3278	Firmado electrónicamente por: SALARCON23 el 13- 07-2024 17:38:22

Código documento Trilce: TRI - 0805546



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN NEUROEDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CCORA ALVA JUDITH WENDY estudiante de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN NEUROEDUCACIÓN 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 directivo y desempeño docente en la institución educativa N° 3022 José Sabogal.", 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
JUDITH WENDY CCORA ALVA DNI: 43082394 ORCID: 0009-0003-5597-2202	Firmado electrónicamente por: JCCORA el 09-07-2024 21:11:59

Código documento Trilce: TRI - 0805547

ÍNDICE

CARÁTULA	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	
ÍNDICE	ii
ÍNDICE DE TABLAS.....	iii
ÍNDICE DE FIGURAS	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO.....	6
III. MÉTODO	24
3.1 Tipo y diseño de investigación	24
3.2 Variables y operacionalización	25
3.3 Población, muestra y muestreo	25
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	27
3.5 Procedimiento	30
3.6 Método de análisis de datos	30
3.7 Aspectos éticos	31
IV. RESULTADOS.....	47
V. DISCUSIÓN	47
VI. CONCLUSIONES.....	50
VII. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	52
ANEXOS.....	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución poblacional de la institución educativa N° 3022 José Sabogal	26
Tabla 2. Distribución poblacional de la muestra	26
Tabla 3 Validación de juicio de expertos	29
Tabla 4. Estadística de fiabilidad variable liderazgo transformacional directivo.....	29
Tabla 5. Estadística de fiabilidad variable desempeño docente	29
Tabla 6 Distribución de frecuencia de la variable independiente liderazgo transformacional directivo	32
Tabla 7 Frecuencia de la variable independiente dimensión1 carisma	33
Tabla 8 Frecuencia de la variable independiente dimensión2 motivación inspiracional.....	34
Tabla 9 Frecuencia de la variable independiente dimensión 3 estimulación intelectual	35
Tabla 10 Frecuencia de la variable independiente dimensión 4 consideración individual	36
Tabla 11 Frecuencia de la variable dependiente desempeño docente	37
Tabla 12 Frecuencia de la variable dependiente dimensión 1 preparación para el aprendizaje de los estudiantes	38
Tabla 13 Frecuencia de la variable dependiente dimensión 2 enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	39
Tabla 14 Frecuencia de la variable dependiente dimensión 3 participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	40
Tabla 15 Frecuencia de la variable dependiente dimensión 4 desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.....	41
Tabla 17 Comprobación de hipótesis general.....	42
Tabla 18 Comprobación de hipótesis específica uno	43
Tabla 19 Comprobación de hipótesis específica dos.....	44
Tabla 20 Comprobación de hipótesis específica tres	45
Tabla 21 Comprobación de hipótesis específica cuatro	46
Tabla 21 Pruebas de normalidad	90

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Los cuatro dominios del Marco de Buen Desempeño Docente	21
Figura 2 Porcentaje de la variable independiente liderazgo transformacional directivo	32
Figura 3 Porcentaje de la variable independiente dimensión1 carisma.....	33
Figura 4 Porcentaje de la variable independiente dimensión2 motivación inspiracional	34
Figura 5 Porcentaje de la variable independiente dimensión 3 estimulación intelectual	35
Figura 6 Porcentaje de la variable independiente dimensión 4 consideración individual	36
Figura 7 Porcentaje de la variable dependiente desempeño docente	37
Figura 8 Porcentaje de la de la variable dependiente dimensión 1 preparación para el aprendizaje de los estudiantes.....	38
Figura 9 Porcentaje de la variable dependiente dimensión 2 enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	39
Figura 10 Porcentaje de la de la variable dependiente dimensión 3 participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.....	40
Figura 11 Porcentaje de la variable dependiente dimensión 4 desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.....	41

RESUMEN

El trabajo académico tuvo como objetivo principal: Determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional directivo y el desempeño docente en la institución educativa N° 3022 José Sabogal, ubicado en el distrito de San Martín de Porres. Fue cuantitativo, de tipo descriptivo – correlacional y diseño no experimental. La población fue de 57 docentes y directivo, y la muestra de 50 determinada a partir del muestreo probabilístico de estratificación proporcional. Los resultados evidenciaron que existe una correlación positiva y significativa ($\rho=0,585$, $p<0,01$) entre el liderazgo transformacional directivo y el desempeño docente en la IE N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres. Esto implica que el liderazgo transformacional, caracterizado por su capacidad para inspirar, motivar y estimular intelectualmente al personal docente, juega un papel fundamental en mejorar los resultados educativos dentro de la institución.

Palabras clave: Desempeño docente, educación, liderazgo, liderazgo transformacional directivo.

ABSTRACT

The academic work the main objective was: To determine the relationship between the transformational leadership of principals and teacher performance at Educational Institution No. 3022 José Sabogal - San Martín de Porres. It was quantitative, descriptive-correlational, and non-experimental in design. The population consisted of 57 teachers and principals, and the sample of 50 was determined using proportional stratified probability sampling. The results showed a positive and significant correlation ($\rho=0.585$, $p<0.01$) between transformational leadership of principals and teacher performance at IE No. 3022 José Sabogal – San Martín de Porres. This implies that transformational leadership, characterized by its ability to inspire, motivate, and intellectually stimulate teaching staff, plays a fundamental role in improving educational outcomes within the institution.

Keywords: Teacher performance, Education, leadership, transformational leadership of principals.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo dentro del entorno de una institución educativa presenta actualmente un desafío y al mismo tiempo una imperante exigencia para asegurar el logro y la excelencia en la calidad educativa. Según Thompson et al (2020), el liderazgo transformacional tiene su base en la noción de que un líder debe superar lo meramente indispensable para vivir e inspirar a sus seguidores para que cambien sus vidas a mejor (p.502). El líder fomenta el trabajo en conjunto, contribuyendo en el aumento de sus rendimientos y de la eficiencia organizacional, en esta instancia de la institución educativa (IE).

De acuerdo con Pareja et al (2022), el liderazgo emerge como una de las características primordiales que los educadores deben tener al establecer una conexión efectiva con sus estudiantes, facilitándoles orientación e inspiración para alcanzar sus objetivos. Adoptar un enfoque centrado en el liderazgo podría considerarse como una táctica que contribuirá positivamente a la excelencia de los métodos educativos (p. 212). Por esta razón es de importancia fundamental que los educadores de la I.E. José Sabogal sean líderes transformacionales que puedan motivar a los estudiantes e influenciarlos para que logren sus metas.

En palabras de Yammarino (2012), el liderazgo transformacional involucra un procedimiento de influencia que impulsa a los seguidores a vencer sus propios objetivos en utilidad corporativa y la consecución de metas. Estos seguidores se encuentran empeñosos y motivados a hacer más de lo que se esperaba en un principio, sintiendo respeto, admiración y lealtad hacia su líder (p. 522).

En los centros educativos de enseñanza primaria comunes a nivel nacional existen entre los docentes un grupo que no muestran concordancia con las metas de la IE, que se sienten poco valorados por los directivos del colegio.

El término liderazgo transformacional implica la creación de una visión como inspiración para los seguidores. Este estilo de liderazgo hace hincapié en el progreso, la mejora y la capacitación de los seguidores Thompson et al, 2020, p. 505).

Mendoza y Ortiz (2006) afirma que la influencia de este liderazgo en los integrantes de la entidad se evidencia mediante su alineación con el líder en cuanto a metas, creencias y valores (p. 130). La aplicación de este enfoque de liderazgo generó entre los seguidores una sensación de confianza hacia sus líderes y un aumento en su grado de compromiso con la organización, lo que

resultó en un notable aumento en el desempeño de los adeptos (Howell & Costley, 2001, p. 30). Frente a este planteamiento, Valdez (2000) sostiene que el rendimiento exitoso o desfavorable de la totalidad del sistema educativo está vinculado a la excelencia en el rendimiento de los profesores.

Sivanathan et al. (2004) el liderazgo transformacional se distingue por la incorporación de cuatro elementos distintos o categorías de comportamientos, que abarcan cuatro dimensiones: Consideración individual, estímulo intelectual, Influencia idealizada o carisma y motivación e inspiración. De acuerdo con Bass (1998) Cualquiera de los cuatro o todos ellos tienen el potencial de promover el bienestar (p. 243).

Por otro lado, el liderazgo transformacional desde un punto de vista administrativo potencia y reconoce a los integrantes de la organización o entidad y se encarga de orientar y modificar las actitudes y convicciones de los seguidores, ya que fomenta una serie de habilidades y competencias que, mediante el uso diario, contribuye a acrecentar el rendimiento del profesor. Esto posibilitará avanzar hacia metas compartidas que favorezcan el desarrollo sustancial de la institución.

Los estudiosos delinearon este estilo de liderazgo examinando los efectos que el líder ejerce sobre sus admiradores, delimitando que sus cualidades transformacionales inspiran el cambio en sus seguidores cultivando la comprensión de la relevancia y el valor de los logros conseguidos mediante el cumplimiento de las actividades encomendadas. A su vez, el líder fomenta una cultura en la que los adeptos otorgan importancia a las metas de la entidad sobre sus propios intereses personales, cultivando así la confianza y la admiración entre sus seguidores. Esto, a su vez, sirve como fuerza motriz para que los seguidores superen los resultados previstos y produzcan logros excepcionales.

Por otra parte, en cuanto al factor desempeño docente según Montenegro (2003, p. 18), quien expone lo siguiente: “En contraste con la competencia, que representa un patrón general de comportamiento, el desempeño alude a una secuencia particular de acciones.” En el caso del educador, el desempeño se interpreta como la ejecución efectiva de sus responsabilidades, y está sujeto a la influencia de diversos elementos relacionados con el profesor, el estudiante y el contexto. Asimismo, la manifestación del desempeño abarca distintos niveles, que

incluyen el entorno sociocultural, el marco institucional, la dinámica del aula y la reflexión personal del docente.

Por lo tanto, es importante estudiar y conocer los factores que coadyuvan ser un líder transformacional, esta investigación se enfoca en estudiar las relaciones existentes entre las variables bajo análisis en la I.E. N° 3022 José Sabogal, del distrito de San Martín de Porres.

La investigación que será del tipo descriptivo – correlacional dado que está centrado en establecer la asociación entre las variables mencionadas anteriormente, es importante precisar lo siguiente:

La necesidad de que los administradores de la IE sean líderes transformacionales surge la siguiente interrogante: “¿Cómo pueden los líderes lograr que las escuelas y distritos sean lugares de aprendizaje ágiles, seguros y eficaces que ayuden a los jóvenes a desarrollar el conocimiento y el carácter que les permitirá moldear su futuro?”

Hargreaves (2023) indicó un nuevo tipo de liderazgo “liderazgo desde el medio”, que es el motor del cambio transformacional y es de vital importancia ya que este tipo de liderazgo considera los obstáculos como oportunidades.

Habiendo entendido que se requiere modificar sustancialmente la manera de llevar a cabo la enseñanza por parte de los maestros, sobre todo de la unidad de mando que dirige un establecimiento educativo y habiendo identificado las variables de nuestro estudio nos planteamos el problema principal y las siguientes interrogantes.

Como problema general: ¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo transformacional directivo y el desempeño docente en la institución educativa N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres? Y los problemas específicos: **P₁** ¿Cuál es la relación entre el carisma directivo y el desempeño docente en la institución educativa N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres?; **P₂** ¿Cuál es la relación entre la motivación inspiracional directiva y el desempeño docente en la institución educativa N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres; **P₃** ¿Cuál es la relación entre estimulación intelectual directiva y el desempeño docente en la institución educativa N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres? y **P₄** ¿Cuál es la relación entre la consideración individual directiva y el desempeño docente en la institución educativa N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres?

Por otro lado, el desarrollo de la investigación se justificó desde distintas perspectivas. En un contexto teórico, buscó promover una colección de destrezas y aptitudes que a través de la práctica diaria, contribuye a elevar la actuación del docente y al mismo tiempo a impulsar y lograr metas compartidas que beneficien en la mejora sustancial de la entidad analizada. Además, comprobar que el enfoque directivo estudiado sea una herramienta de dirección y transformación que mejore la actuación de los educadores y por consiguiente, impulse la excelencia en la educación en la I.E. José Sabogal.

En un contexto práctico, se pretende evidenciar la magnitud del impacto que las distintas dimensiones del liderazgo transformacional de los directivos poseen sobre los profesores, así como su repercusión en los estudiantes y su contribución al fortalecimiento de la calidad educativa y el desempeño académico.

Y finalmente, desde una perspectiva metodológica, dar respuesta a las hipótesis que se plantean a través del problema de investigación, los enfoques, procesos y herramientas e instrumentos podrán ser usados en otros trabajos de indagación, brindar una gestión pedagógica de calidad que será alcanzada a través de la dirección del líder transformacional. Asimismo, mejorar la excelencia del sistema educativo implica uno de los retos primordiales para las políticas públicas en el territorio peruano, por lo que, los hallazgos y conclusiones alcanzados en esta investigación contribuirán de manera significativa hacia el logro de dicho objetivo.

Por lo mencionado anteriormente, se plantearon los siguientes objetivos. Como objetivo general: Determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional directivo y el desempeño docente en la institución educativa N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres. Y los objetivos específicos, **O₁** Determinar la relación existente entre el carisma directivo y el desempeño docente en la institución educativa N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres; **O₂** Identificar la relación existente entre la motivación inspiracional directivo y el desempeño docente en la institución educativa N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres; **O₃** Identificar la relación existente Entre la estimulación intelectual directivo y el desempeño docente en la institución educativa N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres y **O₄** Determinar la relación existente entre la consideración individual directiva y el desempeño docente en la institución educativa N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres.

Así mismo, la hipótesis específica es: **HG**: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional directivo y el desempeño docente en la IE N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres. Y como hipótesis específicas: **H1**: Existe una relación directa y significativa entre el carisma directivo y el desempeño docente en la institución educativa N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres; **H2**: Existe una relación directa y significativa entre la motivación inspiracional directiva y el desempeño docente en la IE N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres; **H3**: Existe una relación directa y significativa entre la estimulación intelectual directiva y el desempeño docente en la IE N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres y **H4**: Existe una relación directa y significativa entre la consideración individual directiva y el desempeño docente en la IE N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres.

II MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo de la investigación se consultaron diversas fuentes que fungieron con basamento, destacando los siguientes antecedentes internacionales: Se encuentra Arnold y Connelly (2013) En su investigación miden el estilo de liderazgo transformacional utilizando la escala de Podsakoff et al. (1990). En este estudio, se empleó el Inventario de Liderazgo Transformacional para examinar la conducta en términos de liderazgo, fue diseñada para medir seis dimensiones principales. Estas dimensiones incluyen: articular una visión, establecer un modelo apropiado, promover la aprobación de objetivos para el equipo, fomentar expectativas de alto rendimiento, proporcionar apoyo individualizado y estimular el pensamiento crítico.

Esta investigación servirá para fundamentar teóricamente la presente investigación, dado que investiga los vínculos del liderazgo transformacional en los líderes y el bienestar psicológico de los seguidores.

Siles (2015), en su tesis doctoral estudió la conexión entre el liderazgo transformacional, la iniciativa emprendedora interna y la influencia en la cultura de la organización. La información se adquiere mediante un cuestionario individual cuyos resultados ofrecen pautas generales para tener en cuenta en relación con los factores involucrados en estas dinámicas. Se utiliza un método de habilidades desde la visión de los conceptos empleados. En cuanto a la metodología, el grupo de análisis fue de 400 profesionales. Los instrumentos empleados para medir el primer factor fueron los desarrollados por Podsakoff et al. (1990) y Podsakoff et al. (1996). Se encontraron correlaciones positivas significativas entre el liderazgo transformacional y el intraemprendedurismo (coeficiente = 0.178), validando la hipótesis 1. Además, se observó una relación positiva significativa del liderazgo transformacional tanto con la flexibilidad (coeficiente = 0.619, $p < 0.01$) como con la estabilidad (coeficiente = 0.652, $p < 0.01$) de la cultura organizacional, respaldando la hipótesis 2. Respecto a la hipótesis 3, se confirmó una asociación positiva significativa entre la flexibilidad (coeficiente = 0.437, $p < 0.01$) y el intraemprendedurismo, mientras que la relación con la estabilidad fue negativa y no significativa (coeficiente = 0.122, $p = 0.268$), cumpliendo parcialmente la hipótesis 3a.

Así mismo, Salas (2013) en su tesis Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo, llegó a la conclusión de que los líderes que permiten a sus colaboradores participar en la formulación de objetivos, consideran sus requerimientos y principios, y los incorporan en la compañía, provocan niveles más altos de satisfacción laboral. La encuesta ha sido empleada como un instrumento para obtener información sobre la realidad estudiada, teniendo en cuenta las ventajas e inconvenientes asociados.

Investigaciones anteriores han evaluado el liderazgo transformacional de múltiples maneras (Kusunoki, Nonaka y Nagata, 1998). El estudio empleó la escala desarrollada por Podsakoff et al. (1990). Para medir la variable mencionada se empleó el instrumento desarrollado por Podsakoff et al. (1990) el cual comprende seis dimensiones: expresar una visión clara, establecer un modelo ejemplar, promover la adhesión a objetivos del grupo, esperar altos niveles de rendimiento, proporcionar apoyo personalizado y estimular el pensamiento crítico.

En cuanto a los antecedentes nacionales, se encuentra la investigación de Pareja et al. (2021) el liderazgo transformacional en universidades públicas y privadas de la ciudad de Lima. El propósito fue establecer el grado de liderazgo transformacional entre el cuerpo docente y directivo de instituciones universitarias, tanto públicas como privadas, ubicadas en la localidad de Lima. El estudio fue descriptivo - no experimental, el grupo de análisis estuvo compuesta por 4 y 2 líderes de universidad pública y privada respectivamente, así como 42 y 34 docentes de la carrera de administración mediante la misma dinámica, mediante un muestreo no probabilístico intencional. Se empleó el cuestionario con preguntas de escala tipo Likert para el recojo de datos. Los resultados fueron analizados descriptivamente, las dimensiones de la variable de interés entre los líderes y docentes de los dos tipos de universidad analizados presentan variaciones en sus niveles. Los directivos generalmente reportan un nivel medio en dimensiones como influencia idealizada y estimulación intelectual, mientras que los profesores reflejan un 42.86% de percepción alta y un 33.33% de percepción media en influencia idealizada. En contraste, en las universidades privadas, los directivos indican un nivel bajo, mientras que el 52.94% de los profesores percibe un nivel medio y el 32.36% un nivel alto en influencia idealizada. Estas discrepancias resaltan las diferentes perspectivas sobre el liderazgo transformacional según el tipo de institución y evidencian variaciones

importantes en la percepción del clima organizacional y el apoyo percibido por parte de los líderes hacia los miembros de la comunidad académica. Los hallazgos relacionados con las dimensiones de influencia idealizada, motivación inspiracional y estímulo intelectual revelan una percepción general de nivel medio entre los líderes y profesores. Por otro lado, en lo que respecta a las dimensiones, los líderes señalan un nivel elevado, mientras que los educadores señalan un nivel intermedio.

Esta investigación concluye en lo que respecta a la evaluación de las dimensiones en ambas instituciones académicas, se deduce que la universidad pública exhibe un nivel de liderazgo transformacional que oscila entre regular y alto. La dimensión de consideración individualizada se destaca como la de menor nivel. Por otro lado, en la universidad privada, se observa un nivel que varía entre medio y bajo, siendo la dimensión de motivación inspiracional su punto más destacado, alcanzando un nivel alto.

Seguidamente, Guzmán (2019), tuvo como finalidad evidenciar la conexión entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en profesores. La muestra consistió en 23 profesores de dicha institución, a quienes se les administraron los cuestionarios planteados para cada factor analizado. El método empleado se caracterizó por ser descriptivo y de correlación transversal. Se pudo constatar la refutación de la hipótesis nula al identificar una correlación entre los factores objeto de análisis. En la ejecución de este estudio, se aplicaron diversas técnicas, como la observación, la evaluación de la recopilación de información y entrevistas, utilizando cuestionarios de ambas variables como instrumentos. Los datos revelan que el 15,5% de los encuestados perciben un liderazgo transformacional deficiente mientras que el 49,1% lo considera regular y el 35,5% lo evalúa óptimo. Por otro lado, el 14,5% de los encuestados califica el desempeño docente como malo, el 54,5% como regular y el 30,9% como bueno. Estos hallazgos llevan a la conclusión de que existe una relación directa y positiva entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, respaldada por un $\rho = 0,602$, que se considera moderada con una significancia estadística de $p = 0,000$, inferior a 0,01. Este estudio demuestra que el liderazgo transformacional se erige como un indicador crucial en el ámbito educativo, contribuyendo a la obtención de resultados positivos en el desempeño docente y, por ende, favoreciendo el logro de resultados de aprendizaje positivos en los estudiantes de la institución

mencionada. De las conclusiones obtenidas, se destaca una correlación moderadamente positiva entre las variables de interés.

Por otra parte, Huillca (2015), Liderazgo transformacional y desempeño docente del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. En este estudio, se realizó un análisis descriptivo correlacional para investigar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales. La muestra consistió en 49 alumnos. Se diseñó y aplicó un cuestionario de 32 ítems. Para medir la variable de rendimiento docente, 24 ítems. El análisis inferencial llevado a cabo, empleando el coeficiente de correlación de Pearson, mostró una asociación positiva y significativa notable entre las variables mencionadas, alcanzando un valor de 0.842.

Concluyendo, se muestra una conexión notable entre las variables estudiadas en todas sus dimensiones, según la interpretación de los alumnos del Instituto. En consecuencia, se puede deducir que una percepción más positiva del liderazgo transformacional se asocia con una evaluación más favorable del desempeño docente. Además de exponer el liderazgo transformacional desde la perspectiva del docente, se destaca la idea de que asumir un rol de liderazgo en la institución no es exclusivo de los directivos. De este modo, se aspira a fomentar en el futuro una mayor comprensión de la función docente como un elemento crucial en la gestión, contribuyendo así al permanente mejoramiento de la excelencia en la educación en nuestra nación.

Además, Valdivia (2021), aportó que, el valor del liderazgo transformacional implica anticiparse a la toma de decisiones venideras, inspirar a los educadores con una perspectiva institucional, para que asuman responsabilidades y comprendan su función. Un director con liderazgo transformacional es el que inspira a los educadores a emprender acciones orientadas a generar transformaciones significativas en la IE; además, se busca fomentar el progreso de la autoestima de los profesores.

Asimismo, Reyes et al. (2022) buscó evaluar de qué manera la instrucción asincrónica contribuye a la mejora del rendimiento docente. Este enfoque es cuantitativo y relacional, ya que existe una conexión entre las variables estudiadas. Se trata de un diseño no experimental, en consonancia con la definición de Hernández-Sampieri y Mendoza (2019), donde no se introducen cambios

deliberados en la variable independiente para examinar su impacto en otras variables. En este contexto, se han reconocido los atributos vinculados a la enseñanza en línea y al desempeño de los educadores.

La recopilación de información tuvo lugar en el mes de diciembre de 2021 utilizando canales digitales como el correo electrónico institucional y mensajes de WhatsApp personales. Los docentes contaron con un plazo de diez días para completar la encuesta y proporcionar sus respuestas a través de los mismos medios. La población objeto de estudio consistió en 730 docentes regulares en las categorías de principal, asociado y auxiliar de la Universidad bajo análisis. La muestra utilizada fue seleccionada aleatoriamente, abarcando a 430 docentes distribuidos en 24 facultades. En cada facultad participaron 18 profesores: 6 titulares, 6 asociados y 6 auxiliares.

En las conclusiones, se identificó una correlación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente. Se subrayó que el tipo de liderazgo presente en la institución se caracteriza por impulsar cambios positivos en beneficio de los alumnos, y se reconoció el impacto entre las variables mencionadas.

Por otra parte, Maquera (2011), Investigó la relación entre el liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo laissez faire en la satisfacción de los docentes de la enseñanza básica del sistema educativo de la Unión Peruana del Norte de la IASD, la investigación concluyó que el modo de liderazgo transformacional presenta un impacto considerable en la complacencia de los maestros que trabajan en educación primaria dentro de la IASD. Sin embargo, el liderazgo transaccional y la aproximación laissez faire no exhibieron una correlación relevante con las variables de satisfacción.

Zarate (2011), en su estudio sobre el impacto del liderazgo directivo en el desempeño docente en escuelas primarias de Lima, se identificó una relación significativa y directa entre la forma en que los directores ejercen su liderazgo y el rendimiento de los docentes, abarcando todas las áreas relevantes como la Gestión Pedagógica, Institucional y Administrativa. Este hallazgo subraya la influencia positiva que los directores tienen en el rendimiento educativo en múltiples dimensiones: laboral, individual y comunitaria. Además, se plantea la posibilidad de que esta relación sea recíproca.

El desarrollo de cualquier investigación académica sólida requiere una fundamentación teórica robusta que sustente el análisis y la interpretación de los datos recolectados. En este trabajo, se exploran diversas teorías y modelos que han sido fundamentales en el área de estudio, tomando el liderazgo como punto de partida.

Yammarino (2012), en su investigación afirmó que el liderazgo es uno de los temas más debatidos por los investigadores y abarca disciplinas sociales, físicas y conductuales, así como las disciplinas de la psicología, gestión, ciencias políticas, etc. Considera al liderazgo como un tema clave en los medios de comunicación populares y en el mundo de la gestión y la práctica. A pesar de que el liderazgo es un tópico que ha sido extensamente explorado en la investigación académica, también es uno de los temas menos consensuados, tiene un campo de estudio amplio y profundo.

Por lo tanto, el liderazgo es un proceso de interacción multinivel (persona, diada, grupo, colectivo) líder- seguidor que se produce en una situación (contexto) particular en la que el líder (superior, supervisor) y los seguidores, subordinados directos) comparten un propósito (visión, misión) y realizan conjuntamente cosas (metas, objetivos, tareas). El liderazgo puede ser formal y darse en todos los niveles de gestión y no solo en la cúspide. También puede ser informal ya que no se otorga mediante un título o un cargo.

La capacidad y habilidad necesarias para guiar la organización hacia la excelencia son socialmente reconocidas como elementos clave del liderazgo. Los líderes deben manifestar de manera evidente su compromiso con el progreso constante, contribuyendo al progreso de la misión y visión institucional mediante su participación activa y sirviendo como ejemplo para el resto de los empleados. Además, es importante que establezcan colaboraciones con instituciones aliadas para respaldar sus esfuerzos.

Hollander (s,f), El liderazgo es un intercambio social, constituye una evaluación bidireccional continua entre el líder y su equipo. El líder proporciona información de valor, orientación y los miembros del equipo, a su vez, reconocen la autoridad del líder y permiten ser influenciados por él. Esta estructura es reconocida como "crédito idiosincrásico", en la cual los miembros del equipo continúan evaluando de manera regular la autenticidad del líder. A medida que el líder acumula créditos, se le concede la capacidad de introducir novedades, es

decir, llevar a cabo acciones o sugerir estrategias que difieren de las convencionales.

Por otra parte, según Thompson et al. (2020) el liderazgo transformacional de Burns se sustenta en el concepto de que un líder debe ir más allá del intercambio de lo necesario para vivir e inspirar a sus seguidores para que cambien sus vidas a mejor. Burns criticó la simpleza del liderazgo transaccional y la falta de satisfacción para los seguidores (p. 512).

Según García (2017), la propuesta inicial del enfoque de liderazgo transformacional fue realizada por Burns (1978). Bass (1985) describe este enfoque como un procedimiento en el que los líderes provocan reacciones emocionales sostenidas en aquellos que los siguen, adaptando sus propias conductas frente a resistencias manifiestas, lo que conlleva un flujo constante. La eficacia del líder se mide mediante las reacciones de aquellos que lo siguen que expresan confianza, estima, fidelidad, consideración y entusiasmo; atributos distintivos de un líder transformacional (p. 25).

Nader y Castro (2007) afirman que, en la época actual, el modelo de liderazgo transformacional es objeto de numerosas investigaciones.

Bass (1985) es reconocido como su principal precursor, fundamentándose en las concepciones originales de House (1971) y Burns (1978) acerca del liderazgo con carácter carismático y de naturaleza transformadora, respectivamente. La mayor parte de las doctrinas abordan tanto las características y comportamientos del líder como las variables situacionales, generando así una perspectiva más integral en comparación con otras orientaciones descritas (Yukl y Van Fleet, 1992, p. 690).

El liderazgo transformacional, involucra la comunicación respetuosa del líder junto a su equipo, considerando sus "emociones, valores y metas a largo plazo, abordando el atender sus requerimientos y tratándolos como individuos" (Northouse, 2010). A diferencia de otras teorías centradas en la "influencia", el liderazgo transformacional está más asociado con la capacidad única de ejercer influencia, inspirando a los colaboradores a buscar metas más allá de las expectativas iniciales, tanto de ellos mismos como de sus líderes.

El liderazgo transformacional se compone de cuatro elementos esenciales. Este líder posee carisma, y sus colaboradores buscan emularlo. Asimismo, inspira

a su equipo con nuevas dificultades, los impulsa intelectualmente a mejorar sus capacidades y les proporciona respaldo y formación (Bass, 1990).

Según Mendoza y Ortiz (2006) el carisma posee un propósito definido. Los líderes que adoptan este enfoque son caracterizados como individuos carismáticos y son vistos por quienes los siguen como individuos con un alto grado de ética, confiabilidad e integridad. Estos líderes toman la delantera en situaciones de crisis y celebran los logros con su equipo. Este estilo de liderazgo se manifiesta a través de dos dimensiones que abarcan las particularidades individuales del líder y su comportamiento. La frase distintiva es: "Si considera que es lo correcto, entonces..." (p. 121).

Thompson et al (2020), Afirma que el líder debe ser un modelo al que pueda respetar, admirar y en el que se pueda confiar, antepone las necesidades de los demás a las propias y se comporta de forma coherente con los valores y principios del grupo (p. 121).

Por otra parte, la motivación inspiracional, según la investigación de Mendoza y Ortiz (2006), muestra que este líder inspira a las personas a lograr un rendimiento excepcional, siendo eficaz para obtener esfuerzos adicionales y persuadir a quienes lo siguen. Estimula la predisposición hacia el cambio y favorece una variedad de intereses. La expresión característica es: "Confío en su máximo esfuerzo..." (p. 121).

Conforme a Thompson et al (2020) motivar proporcionando significado y desafío a las tareas de los seguidores, despertar el espíritu de trabajo en equipo /cooperación, ser entusiasta y optimista y crear visiones deseables para el futuro. (p.501)

Además, la estimulación intelectual, según Mendoza y Ortiz (2006), conduce al líder a fortalecer a los demás para que contemplen los problemas y mejoren sus habilidades. Este enfoque es comúnmente empleado por los progenitores, aunque es menos frecuente en entornos organizacionales. La expresión distintiva es: "¿Cuál es su plan de acción ante...?" (p. 121).

Al respecto, Thompson et al (2020) afirma que para estimular la innovación y la creatividad es necesario animar a los seguidores a cuestionar supuestos, replantear situaciones y abordar viejos problemas desde nuevas perspectivas (p. 121).

Finalmente, la consideración individual, Mendoza y Ortiz (2006) en esta dimensión se incorporan la atención, la compasión y la creación de retos y posibilidades para los demás. El líder característico actúa como un oyente dinámico y un transmisor sólido. Este constituye el inicial de los estilos de transformación. La expresión distintiva es: "Me preocupa su desarrollo profesional y su avance en esta organización..." (p. 121).

Thompson et al (2020) Actúan como entrenadores o mentores que fomentan el desarrollo personal, proporcionan entornos de respaldo para el aprendizaje al crecimiento y se adaptan a las necesidades y deseos personales de cada seguidor (p. 121).

Para Mendoza y Ortiz (2006) las dimensiones entorno al enfoque de liderazgo estudiado, son definidas de la siguiente manera:

Consideración individual: En esta se incorporan la atención, la comprensión y la creación de desafíos y posibilidades para los demás. El líder convencional destaca por ser un oyente atento y un comunicador sólido. Este constituye el inicial del mencionado enfoque de liderazgo. La expresión representativa es: "Me preocupa que usted evolucione profesionalmente y progrese en esta entidad" (p. 121).

Estímulo intelectual: Lleva al líder a empoderar a los demás para que consideren los problemas y perfeccionen sus competencias. Esta perspectiva es comúnmente empleada por los progenitores, aunque es menos habitual en entornos organizacionales. La expresión representativa es: "¿Cuál es su plan de acción ante...?" (p. 121).

Influencia idealizada o carisma: Posee un objetivo claro. Además, poseen un gran carisma y son percibidos por aquellos que los siguen como individuos con un alto sentido de ética, confianza y honestidad. Se sitúan al frente de las situaciones difíciles y comparten los triunfos con su equipo. Por esta razón, este enfoque engloba dos dimensiones que abarcan las cualidades o rasgos personales del líder y su comportamiento. La expresión que refleja esta idea es: "Si considera que es lo correcto, entonces...".

Motivación e inspiración: Se distingue por su habilidad para incentivar a las personas hacia un rendimiento excepcional, destacándose por su habilidad para obtener esfuerzos adicionales y persuadir a los seguidores respecto a sus propias capacidades. Además, fomenta la disposición para adaptarse y promueve una

variedad extensa de intereses. La expresión característica es: "Aprecio su máximo esfuerzo...".

En síntesis, Arnold y Connelly (2013) explica las dimensiones del liderazgo transformacional: **La influencia idealizada**, consiste en los atributos que presentan los seguidores atribuyen al líder, así como en los comportamientos reales que el líder lleva a cabo. Se evidencia cuando el líder tiene valores sólidos y sigue estos valores con acciones apropiadas; **La motivación inspiradora**: Tiene una perspectiva definida y edificante que convence a sus seguidores para que compartan esta visión y que tiene grandes expectativas puestas en sus seguidores, **La estimulación intelectual**: Animar a sus admiradores a pensar en formas diferentes de resolver los problemas, están avientos a nuevas ideas y fomentan la creatividad, **Consideración individual**: Abordar a los empleados de manera individual implica comprender sus necesidades y habilidades, así como guiarlos en consecuencia (Bass y Riggio, 2006).

Leithwood (2010), expresa: el liderazgo transformacional se enfoca en los compromisos y habilidades de los integrantes de la entidad, así como en la voluntad de realizar un esfuerzo adicional en nombre de sus organizaciones (p. 45). De tal manera que fomenta una serie de destrezas y aptitudes que, a través de la práctica diaria, contribuye a elevar la actuación del educador. De esta forma, posibilita avanzar hacia metas compartidas que favorezcan el desarrollo sustancial de la institución.

Leithwood (2010), varias versiones del cuestionario multifactorial del liderazgo de Bass se han estudiado ampliamente para estudiar los efectos del liderazgo transformacional principalmente en organizaciones no escolares (p. 47).

Bass y Riggio (2006), este tipo de líderes, exhiben una gama diversa de comportamientos. Conceptualmente, los autores sostienen que tiene características ejemplares (Carisma), le otorgan sentido a las conductas de quienes los siguen (Inspiración), fomentan la exploración de opciones diferentes para abordar los desafíos diarios (Estimulación Intelectual) y suelen ocuparse de los requisitos particulares de sus subordinados (Consideración Individualizada). Estas cualidades conforman las dimensiones del mencionado enfoque (p. 140).

En cuanto a la segunda variable, concerniente al desempeño docente, se entiende como las características que posee todo profesional y que influyen en su

éxito o fracaso en su labor. Se refiere al desempeño de sus responsabilidades en su rol, específicamente en la práctica docente.

Según Ponce (2005), el desempeño profesional hace referencia a la ejecución del profesor, evidenciando la interacción dinámica de las habilidades pedagógicas que le permiten dirigir, orientar, supervisar y valorar tanto el desarrollo educativo como la creación intelectual de los docentes en formación. A través de esto, el docente demuestra su dominio en las tareas y funciones específicamente diseñadas para su función, en diversos entornos de actuación.

Motowildlo (2003), el desempeño laboral se refiere a generar resultados en un trabajo específico, esto evidencia la habilidad de la persona para realizar las labores en el tiempo establecido, demostrando motivación y disposición.

En contraste, Carmeli (2003) resalta que individuos con un elevado nivel de inteligencia suelen gestionar de manera más efectiva sus emociones, ya que pueden sostener una actitud mental optimista que se traduce en un mejor rendimiento en el ámbito laboral. Scullen et al. (2000) sostienen que el desempeño laboral desempeña una función crucial en la dinámica de la organización y en la investigación, ya que influye en aspectos como el avance y retención de empleados, relaciones laborales favorables, eficacia en el trabajo en grupo y la construcción de capital social. En otro contexto, Colomeischi (2015) aboga por la implementación de programas de desarrollo personal para el personal docente, destacando su importancia en el mantenimiento del bienestar mental y emocional apropiado.

Bretel (2002) argumenta que el docente desempeña un papel como trabajador en el ámbito educativo. Algunos consideran a los docentes como servidores públicos, mientras que, para otros, simplemente son educadores. También se les puede ver como profesionales de la docencia, e incluso hay quienes los ven como figuras beatíficas y apostólicas. Aunque la distinción pueda parecer trivial, la elección entre estas formas de visualizar al educador puede tener consecuencias significativas al presentar un método de evaluación de su desempeño. Considerarlos únicamente como trabajadores de la educación o servidores públicos podría implicar un entendimiento difuso, carece de especificidad y desvalorizada de su rol.

Por un lado, varios empleados o funcionarios gubernamentales podrían caer en esa categoría sin ser profesores, dado que hay numerosos individuos

remunerados por una variedad de servicios en ese ámbito. Por otro lado, esto podría conllevar la connotación de falta de profesionalismo y de seguir órdenes e instrucciones de niveles jerárquicos superiores. Por otro lado, considerarlos como educadores podría resultar genérico y poco claro, ya que, en principio, todos participamos en procesos educativos y somos sujetos de educación. Además, podría evocar la imagen idealizada del educador como "misionero de la enseñanza", con una tarea que, al trascender lo terrenal, podría perder la característica fundamental de responsabilidad cotidiana e interpersonal debido a la excelencia en la prestación del servicio proporcionado. La profesionalidad en la enseñanza no solo se refiere al tipo de labor económica realizada o al servicio público proporcionado, sino también a la calificación y calidad profesional necesarias para llevar a cabo dicha labor.

Pérez (2008), afirmó que las acciones emprendidas por el profesor y ejecutadas con una motivación significativa, una preparación pedagógica sólida y creatividad, durante el transcurso de su labor, se reflejan tanto en el proceso como en los resultados, con el objetivo de alcanzar la educación completa de la personalidad de cada estudiante. Se adopta un enfoque de desarrollo y diversificación, fundamentado en el conocimiento de las capacidades individuales y especialmente en las necesidades, motivaciones, experiencias y aspiraciones de vida de cada estudiante (p. 66).

Según Medina (2017); Pérez (2008) y Pérez, (2009) cuando se analiza el rendimiento de un docente, se observa que se evidencia a través de las actividades ejecutadas por los docentes en su ejercicio profesional. Estas acciones están alineadas con los objetivos inherentes a la actividad pedagógica, destinadas a facilitar la ejecución de las responsabilidades asociadas a su labor. Este desempeño requiere la presencia de un grupo de propiedades individuales y circunstancias que se presentan como requisitos esenciales para la ejecución efectiva de dichas acciones.

Para Escribano (2018) la calidad de la educación depende crucialmente del desempeño de los docentes. Más allá de la situación económica y del diseño del plan de estudios, el desempeño docente, al ser inherentemente humano, resulta fundamental para abordar de manera profesional las demandas de la época y la sociedad en la que se inscribe. Implica promover, con la firme convicción y el deber necesarias, la educación continua y el desarrollo a lo largo de toda la vida.

De acuerdo con Valdez (2000), hay un acuerdo general en torno a la noción de que la efectividad o ineficacia de todo el sistema educativo está inherentemente ligada a la excelencia en la labor de los educadores. Aunque los currículos académicos, los planes educativos, la infraestructura y los recursos de enseñanza sean perfeccionados, la ausencia de docentes eficaces impediría un auténtico mejoramiento en la excelencia educativa. En resumen, el desempeño alude a las acciones realizadas por un individuo en respuesta a las responsabilidades asignadas, y su evaluación se basa en la ejecución de dichas acciones.

En cuanto a la clasificación del desempeño docente, hay una considerable falta de precisión e incertidumbre en torno a la clasificación apropiada del rendimiento docente, habiéndose propuesto diversas tipologías según distintos criterios. De este modo, se categoriza a los educadores en relación con su desempeño como: Intermediarios, colaboradores y promotores de la democracia (UNE, 2000). Inquietos, apáticos, moderados y naturalmente talentosos (Kerschensteiner, 1930). Autoritarios, liberadores, trabajadores, apáticos, mentales y amigables (Nassif, 1933) y Rendimiento eficaz e ineficaz (Rodríguez, 1998).

Abordando los componentes del desempeño docente, las opiniones de varios expertos muestran notables discrepancias. De los numerosos criterios existentes en relación con este tema, nos enfocaremos únicamente en tres, que son los siguientes:

Destaca Valdez (2004) que evalúa: efectividad, competencia educativa, expresión emocional, compromiso, habilidades interpersonales y logros en su labor educativa, todo ello en tres dimensiones clave: Organización, Desarrollo (enfoque educativo) y Valoración (planificación, evaluación y dirección de hallazgos).

Seguidamente se encuentra, Tedesco (1998) que sugiere: Compromiso doctrinal. Comprensión, deber profesional, interacciones entre individuos y logros en su tarea educativa.

Tyler (1999) evalúa: establecimiento, clarificación y dirección de metas. Elección, abordaje y dominio de los temas. Aplicación de recursos educativos. Todos estos aspectos son considerados en las siguientes dimensiones: Enfoque metodológico, Estructuración del aula, Proceso de valoración y la Interacciones con los estudiantes.

Para la evaluación del desempeño docente y calidad educativa, la noción de valoración del desempeño del profesorado se presenta de manera variada, aunque, en esencia, entre las diversas teorías, constituye un proceso sumamente complejo. Debido a esta complejidad, se presentan diversas maneras de conceptualizar, definir y comprender este tema (Bretel, 2002).

Es factible conceptualizar la evaluación educativa basada en las actividades realizadas, considerándola como un procedimiento para edificar entendimiento a partir de la realidad, con la intención de generar mejoras favorables en la misma. La evaluación educacional no ocurre como un evento aislado y específico, sino que siempre involucra un procedimiento que, partiendo de la recolección de datos, tiene como objetivo emitir juicios sobre algún sujeto, objeto o intervención en el ámbito educativo. No obstante, el proceso de evaluación estaría significativamente reducido y limitado si no se orienta a la toma de decisiones con la intención de perfeccionar los individuos.

Por esta razón, comúnmente se argumenta que la evaluación en el ámbito educativo representa un procedimiento cognitivo, ya que implica la construcción de conocimientos, es instrumental al requerir la creación e implementación de métodos, herramientas y procesos particulares, y una dimensión axiológica al implicar siempre la asignación de un valor a algo. Entre estos tres procedimientos que ocurren al mismo tiempo, sin duda, el proceso de valoración resalta como el más vital y relevante, ya que al realizar una evaluación, no es suficiente simplemente reunir información, sino que es fundamental interpretarla mediante un análisis crítico, buscar puntos de referencia, analizar opciones, tomar decisiones, entre otros. Esto conduce a la validación de la importancia de ciertas actividades, procedimientos y logros en el ámbito educativo, generando así una "cultura de evaluación" en la cual cada instrumento empleado y la información generada cobra significado y relevancia (Bretel, 2002).

Desde esta perspectiva, según Valdez (2000) citado por Bretel (2002), se sostiene que esta evaluación constituye una labor analítica, comprometida y formativa para el cuerpo docente, la cual evalúa y emite juicios sobre la concepción, la aplicación, la planificación y el avance de la labor y el proceso de capacitación del educador. La evaluación, ya sea que se desee o no, dirige la actividad pedagógica e influye en el comportamiento de las personas, no solo a

través de los resultados que pueda producir, sino también al establecer de antemano lo que se considera deseable, valioso y lo que se debe lograr.

De acuerdo con Bretel, se argumenta que la valoración en el ámbito educativo también tiende a ser caracterizada según lo que se evalúa puede variar. Cuando se enfoca en los resultados educativos, se denomina evaluación sumativa. Por otro lado, cuando se dirige hacia el análisis y apreciación de los procesos educativos y las interacciones entre los individuos, se identifica como evaluación formativa.

Igualmente, se puede abordar desde la perspectiva del proceso y su propósito. En este sentido, para ciertos individuos, se visualiza como un procedimiento detallado de medición numérica que se centra en efectuar comparaciones precisas y establecer distancias cuantificables entre una condición particular y un modelo deseado previamente definido. Para llevar a cabo una evaluación de esta índole, es necesario utilizar un modelo de evaluación, lo cual involucra la formulación de indicadores que puedan ser verificados y cuantificados de manera objetiva. Esto implica la creación de unidades de medida basadas en estos indicadores, la elaboración de escalas de medición y la desarrollo de instrumentos que sean válidos y confiables.

No obstante, aquellos que la ven más como la elaboración y manifestación de valoraciones subjetivas, o como un procedimiento de apreciación no cuantitativa orientado hacia ideales, buscan principalmente reducir la distancia entre las ejecuciones y las circunstancias actuales y las preferibles. Para evaluar el rendimiento docente desde este punto de vista, es fundamental contar con claridad y consenso sobre el estándar ideal del desempeño docente, así como poseer una sensibilidad ética y moral bien cultivada, especialmente en el caso de los educadores. Bajo esta perspectiva, la evaluación tiende a centrarse principalmente en una autoevaluación y coevaluación, llevada a cabo mediante la revisión y análisis de las propias ejecuciones en comparación con aquellas que se perciben como deseables por la sociedad o el sistema educativo.

En última instancia, existen aquellos que la consideran como una evaluación personal de metas alcanzadas o una comparación entre lo logrado y lo deseado o planificado a nivel personal o colectivo, evaluando el camino recorrido

en relación con la ruta establecida previamente planificada. Desde este punto de vista, se anticipa que tanto los educadores como las instituciones educativas hayan establecido metas claras y bien definidas, acompañadas de estrategias plenamente respaldadas. Sin embargo, es fundamental tener presente la precaución adoptada por muchos para evitar una evaluación reduccionista y estrecha. Esto implica considerar la evaluación como la fusión de todas estas comprensiones, otorgando mayor importancia a ciertos aspectos dentro de las combinaciones resultantes. Esta elección sugiere que al emprender la evaluación del desempeño docente, es esencial asegurarse de que lo evaluado refleje verdaderamente un rendimiento preferible, dado que la influencia cultural de lo evaluado ejercerá un impacto más fuerte y decisivo en los rendimientos venideros en lugar de las intenciones expresadas de la evaluación en sí (Bretel, 2002) .

El Marco de Buen Desempeño Docente, a partir de este momento, se establece el Marco, los dominios, las habilidades y rendimientos que caracterizan a una enseñanza de alto nivel y que son exigidos a todos los profesores de Educación Básica Regular a nivel nacional. Este marco representa un consenso técnico y social entre el Estado, los educadores y la sociedad en relación con las habilidades que se espera que los maestros del país dominen a lo largo de las diversas fases de su trayectoria laboral. La meta consiste en fomentar la adquisición de conocimientos por parte de todos los estudiantes. Este documento se presenta como un instrumento estratégico en el marco de una política integral de desarrollo profesional docente.

Los cuatro dominios del marco, se define como dominio a un área o sector de la labor docente que engloba una cadena de acciones profesionales que ayudan positivamente al proceso de aprendizaje de los estudiantes. En cada dominio, se encuentra presente la dimensión ética de la enseñanza, focalizada en el ofrecimiento de un servicio de utilidad pública y en el crecimiento global de los alumnos. En esta situación, se han reconocido cuatro dominios o áreas interrelacionadas:

Figura 1 *Los cuatro dominios del Marco de Buen Desempeño Docente*

Los cuatro dominios del Marco de Buen Desempeño Docente



En la preparación para la dinámica de obtención de saberes por parte de los educandos, a) Tiene conocimiento y comprensión de los enfoques y procedimientos pedagógicos. b) colabora en la planificación de la enseñanza de manera conjunta, asegurando la cohesión entre los objetivos de aprendizaje que busca alcanzar.

Seguidamente la instrucción orientada al aprendizaje de los estudiantes. a) Fomenta un entorno favorable para el proceso de enseñanza y la interacción democrática. b) Dirige la conducción del proceso educativo con un entendimiento exhaustivo de los contenidos de la disciplina y la implementación de tácticas y recursos apropiados. Y c) Realiza evaluaciones continuas del aprendizaje, en concordancia con los objetivos institucionales establecidos, con el propósito de realizar correcciones y proporcionar retroalimentación a los alumnos.

Como tercer dominio, la colaboración en la administración escolar integrada con la comunidad: a) Participa de manera activa manteniendo una postura democrática, analítica y colaborativa en las actividades escolares. b) Establece vínculos basados en el respeto, la cooperación y el compartir de responsabilidades con los familiares y el entorno comunitario.

Finalmente se encuentra el cultivo de la profesionalidad y la identidad como docente. a) Analiza su práctica y vivencias en el entorno institucional, promoviendo procesos de aprendizaje constante. b) Desempeña su labor profesional desde un enfoque ético que respeta los derechos esenciales de los individuos, mostrando sinceridad, equidad, responsabilidad y dedicación con su responsabilidad social.

III. MÉTODO

3.1 Tipo y diseño de investigación

Contó con un enfoque cuantitativo al emplear la recopilación de datos con el propósito de validar hipótesis. Se fundamenta en la medición y la evaluación de datos numéricos para identificar tendencias de conducta y contrastar modelos y/o teorías.

Esta investigación se clasificó como descriptiva-correlacional. En términos descriptivos, se realizó un análisis y medición exhaustivo de cada una de las variables de estudio, conforme a la afirmación de Hernández (2010:119), que establece que " las investigaciones descriptivas tienen como objetivo evaluar o recopilar datos de manera individual o conjunta sobre los conceptos o variables a los que hacen referencia". En esta situación, se busca caracterizar tanto el liderazgo transformacional como el desempeño docente. En cuanto al enfoque correlacional, el propósito de la investigación es reconocer la conexión entre las variables mencionadas anteriormente (Hernández, 2003:120).

El diseño metodológico seleccionado fue no experimental y transeccional de naturaleza correlacional. Esta elección se basa en el propósito de evaluar La medida del nivel de correlación entre dos variables de interés en una muestra específica de individuos. Se clasifica como transeccional debido a que los instrumentos de investigación se aplicaron en un conjunto de sujetos en un periodo específico, con el objetivo de delinear las características esenciales de individuos, conjuntos sociales o comunidades, y de cualquier otro fenómeno objeto de análisis. El esquema gráfico correspondiente se presenta a continuación:

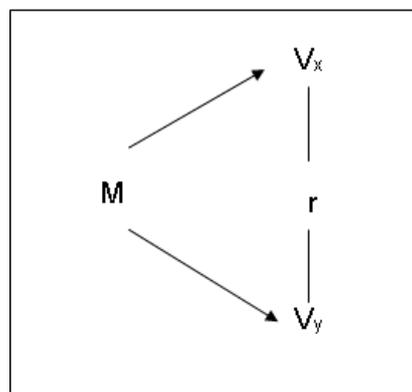
En dónde:

M: Muestra.

Vx: Liderazgo transformacional docente

Vy: Desempeño Docente.

R: Relación



3.2 Variables y operacionalización

Definir las dos variables o categorías objeto de estudio mediante una formulación personalizada o recurriendo a la perspectiva de un autor específico, quien haya conceptualizado de manera relevante cómo serán empleadas en la ejecución del proyecto.

Definición conceptual

-Primera variable: Liderazgo transformacional directivo

Constituye el procedimiento mediante el cual se genera de manera constante una respuesta emocional en quienes siguen al líder, estos logran alterar sus comportamientos de manera constante.

-Segunda variable: Desempeño docente

Constituye cualquier actividad llevada a cabo por una persona en respuesta a las responsabilidades asignadas, sujeta a evaluación según su desempeño; este proceso evalúa al individuo y busca optimizar la motivación.

Definición operacional

La primera variable se medirá mediante un cuestionario con 23 ítems, con una escala de valoración de Likert conteniendo las cuatro dimensiones que posee.

La segunda variable se medirá con un cuestionario que tiene 20 ítems, con una escala de valoración de Likert conteniendo sus cuatro dimensiones correspondientes.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población y muestra

La población o universo es la agrupación integral de todos los individuos que satisfacen ciertos criterios (Hernández et al, p. 174). En consecuencia, la población constituye un grupo de elementos, ya sea limitado o ilimitado, que comparten similitudes, sobre los cuales se derivan las conclusiones de la investigación se aplicarán de manera extensiva. Esta población se encuentra delimitada por los confines establecidos por la cuestión y las metas del estudio.

Dado que la población es el grupo de individuos o entidades que constituyen el foco de investigación y en el que buscamos observar un comportamiento, la

población de interés se compone de 57 individuos, incluyendo tanto directivos como docentes de la IE Pública 3022 José Sabogal, Tal y como se detalla en la tabla que se muestra a continuación:

Tabla 1

Distribución poblacional de la institución educativa N° 3022 José Sabogal

Equipo Directivo y Docentes	N°
Docentes de inicial	7
Docentes de primaria	22
Docentes de Secundaria	24
Directivos	4
TOTAL	57

Fuente: Autoría propia.

Muestra:

Según Hernández et al. (2014, p.176) “la muestra, en su esencia, representa un segmento más reducido de la población, siendo, en términos simples, un subconjunto de elementos que comparten las características del conjunto al que nos referimos como población. Fue calculado mediante muestreo aleatorio simple para muestras finitas, y posteriormente estratificado para dividir en porciones correctamente (Ver anexo 5). La presente investigación contó con una muestra de 50 elementos.

Tabla 2.

Distribución poblacional de la muestra

Identificación	N° sujetos	en Proporción	Muestra del
	el estrato		estrato
Docentes de inicial	7	12,3%	6
Docentes de primaria	22	38,6%	19
Docentes de Secundaria	24	42,1%	21
Directivos	4	7,0%	4
Total		100,0%	50

Fuente: Autoría propia.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En este apartado, es necesario hacer referencia y proporcionar definiciones, a partir de las aportaciones de un autor específico, a las técnicas e instrumentos que se utilizarán. Además, se requiere detallar las especificidades de cada uno de los instrumentos que se emplearán en la investigación, incluyendo detalles como el número de preguntas o elementos y las alternativas de respuesta. Se deben formular tres preguntas o criterios para la observación por cada indicador o categoría. Por otra parte, es esencial validar los instrumentos diseñados mediante la evaluación de expertos, siguiendo la guía establecida con este propósito. Los instrumentos, junto con la guía de validación utilizada, deben adjuntarse al proyecto.

Los instrumentos elegidos para recopilar la información han sido seleccionados considerando la naturaleza concreta de la variable, así como las particularidades y requisitos necesarios para su evaluación.

Técnicas de recolección de datos

- a. Se empleo como la técnica la encuesta, la cual utiliza como instrumento un cuestionario conformado por un grupo de preguntas redactadas con el propósito de que los participantes de las unidades de muestra las lean y proporcionen respuestas por escrito.
- b. La técnica de fichaje, Un método de recopilación de información (libros, publicaciones, tesis, etc.) relacionado con las variables de interés en el estudio. Para ello, se utilizarán fichas bibliográficas, de transcripción y de resúmenes,
- c. Se llevó a cabo la técnica de análisis y síntesis de libros, revistas y tesis vinculadas con el tema de interés.
- d. Se recurrió a expresiones estadísticas utilizadas para llevar a cabo el procesamiento numérico de los datos obtenidos durante el muestreo y llevar a cabo la prueba de hipótesis, específicamente Rho de Spearman.

Instrumentos de recolección de información

1.- Cuestionario sobre liderazgo transformacional

Para medir la primera variable, se diseñó un cuestionario destinado a los docentes bajo análisis, que exhibe las especificaciones que se detallan a continuación.

Objetivo: El cuestionario forma parte esencial en el desarrollo del trabajo, la cual tiene como objetivo obtener datos sobre el nivel de liderazgo transformacional directivo en la IE N° 3022 José Sabogal.

Carácter de aplicación: El cuestionario tendrá un carácter anónimo, por lo tanto, se solicitará a los participantes que respondan con honestidad. **Descripción:** El cuestionario está compuesto por 23 enunciados, y para cada uno se proporcionaron cinco opciones de respuesta: Totalmente en desacuerdo (T.D) = 01; En desacuerdo (ED) = 02; Ni en acuerdo ni en desacuerdo (N.A.D.) = 03; De acuerdo (D.A.) = 04 y Totalmente de acuerdo (T.A) = 05.

Además, se estableció la norma de que el encuestado debía seleccionar únicamente una alternativa, indicándola mediante un círculo o una marca de aspa. En caso de marcar más de una alternativa, el ítem se consideraría inválido.

Estructura: Se analizará las 4 dimensiones asociadas a esta variable.

2.- Ficha de desempeño docente

Para medir la segunda variable, se creó una ficha de desempeño docente dirigido a los directivos de la IE N° 3022 José Sabogal, que exhibe las características que se detallan a continuación:

Objetivo: La ficha de desempeño docente forma parte de este análisis, el cual tiene como propósito obtener datos relacionados con el nivel de desempeño docente en la IE N° 3022 José Sabogal.

Carácter de aplicación: El cuestionario se llevará a cabo de manera anónima, por lo tanto, se solicitó a los participantes que respondieran con honestidad. **Descripción:** El cuestionario estuvo compuesto por 20 elementos, cada uno con cinco opciones de respuesta: Totalmente en desacuerdo (T.D) = 01; En desacuerdo (ED) = 02; Ni en acuerdo ni en desacuerdo (N.A.D.) = 03; De acuerdo

(D.A.) = 04 y Totalmente de acuerdo (T.A) = 05. Además, se requería que el participante seleccionara únicamente una alternativa, indicándola mediante un círculo o una marca de aspa. En caso de marcar más de una alternativa, el ítem quedaba invalidado.

Estructura: Se analizará las 4 dimensiones asociadas a esta variable.

En términos de validez, según Hernández et al. (2014) el instrumento busca medir aspectos de relevancia, pertinencia y claridad. Para ello, se contó con la participación de tres expertos, quienes verificaron estos aspectos:

Tabla 3

Validación de juicio de expertos

Nº	Grado académico	Nombre y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctora	Amalia Robles Olivera	Aplicable
2	Magister	Augusto, Zavala Osorio	Aplicable
3	Magister	Miguel Hugo Hernández Aguilar	Aplicable

Por último, en cuanto a la confiabilidad, se determinó mediante la aplicación del coeficiente Alfa de Cronbach, tal como indica Hernández et al. (2014), para evaluar si los instrumentos utilizados eran confiables o no, a través de una prueba piloto. En cuanto a la estadística de la variable.

Tabla 4.

Estadística de fiabilidad variable liderazgo transformacional directivo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	23

Tabla 5.

Estadística de fiabilidad variable desempeño docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,837	20

3.5 Procedimiento

Se realizó una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre liderazgo transformacional y desempeño docente. Esto incluyó la consulta de libros, artículos académicos, tesis y otros documentos relevantes que proporcionaron un marco teórico sólido y antecedentes empíricos sobre el tema.

Se adoptó un enfoque cuantitativo, complementado con técnicas cualitativas para profundizar en la comprensión del fenómeno.

Se aplicaron cuestionarios a los docentes para obtener una perspectiva sobre la percepción del liderazgo transformacional del director de la institución educativa y para evaluar el desempeño de los docentes se aplicó la encuesta para los directivos en la cuál califican el desempeño de los docentes.

Los datos recolectados a través de los cuestionarios fueron analizados utilizando técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales. Se emplearon pruebas de correlación para determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente.

finalmente, se interpretaron los resultados del análisis de datos para responder a las preguntas de investigación y alcanzar los objetivos planteados. Se discutió la significancia de los hallazgos en el contexto de la literatura existente y se ofrecieron posibles explicaciones para las relaciones observadas. Este procedimiento meticuloso permitió realizar una investigación rigurosa y significativa sobre el liderazgo transformacional directivo y su impacto en el desempeño docente.

3.6 Método de análisis de datos

La evaluación estadística se llevó a cabo utilizando el software estadístico SPSSv. v29. Además, para la organización de datos, se empleó Microsoft Excel. Los hallazgos se analizarán tanto a nivel descriptivo como inferencial, en consonancia con los objetivos e hipótesis formuladas en el estudio.

En la fase descriptiva, se emplearon frecuencias y porcentajes para identificar los niveles predominantes de la primera variable y sus dimensiones por otro lado, la segunda variable y sus dimensiones en la IE N° 3022 José Sabogal. En la etapa inferencial, se recurrirá a estadísticas paramétricas, específicamente el coeficiente de correlación rho de spearman.

3.7 Aspectos éticos

Para el desarrollo de la investigación fue fundamental obtener el consentimiento informado de todos los participantes, garantizando su comprensión y voluntariedad. La confidencialidad y el anonimato se aseguraron mediante la codificación de los datos y el acceso restringido a la información. Se minimizaron los riesgos potenciales, se actuó con transparencia y honestidad, y se mantuvo un alto nivel de responsabilidad profesional. Los resultados se utilizaron éticamente, y se ofreció retroalimentación a los participantes, manteniendo el respeto por sus derechos y dignidad en todo momento.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 6

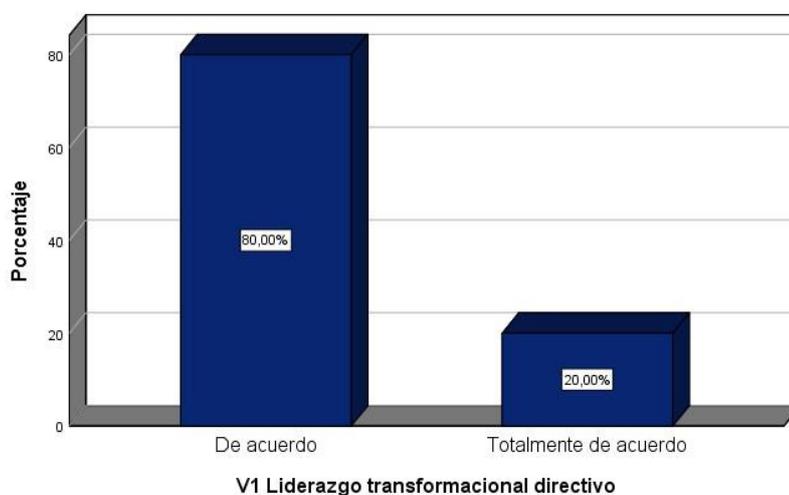
Distribución de frecuencia de la variable independiente liderazgo transformacional directivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	40	80,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	10	20,0	100,0
	Total	50	100,0	

Nota: Encuesta realizada en la I.E.

Figura 2

Porcentaje de la variable independiente liderazgo transformacional directivo



Interpretación:

En la tabla 6 y figura 2 se presenta la distribución de frecuencias de la variable independiente Liderazgo transformacional directivo, de acuerdo a la encuesta realizada en la I.E N° 3022 José Sabogal. Se puede observar que el 80% de los encuestados están de acuerdo con el liderazgo transformacional directivo, mientras que el 20% restante están totalmente de acuerdo.

Tabla 7

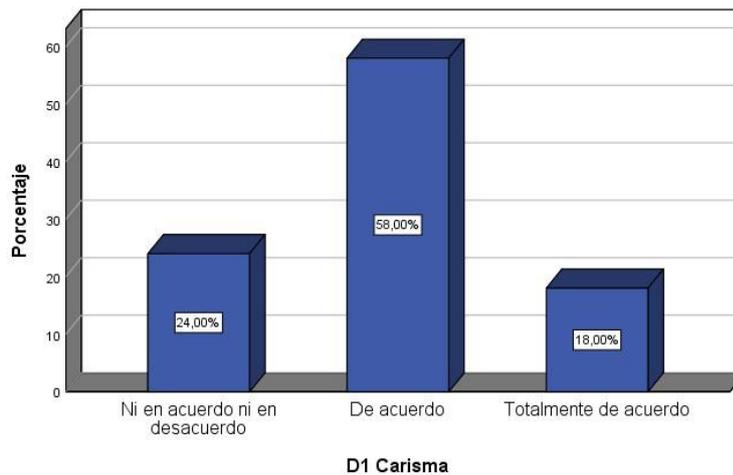
Frecuencia de la variable independiente dimensión1 carisma

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	12	24,0	24,0
	De acuerdo	29	58,0	82,0
	Totalmente de acuerdo	9	18,0	100,0
	Total	50	100,0	

Nota: Encuesta realizada en la I.E.

Figura 3

Porcentaje de la variable independiente dimensión1 carisma.



Interpretación:

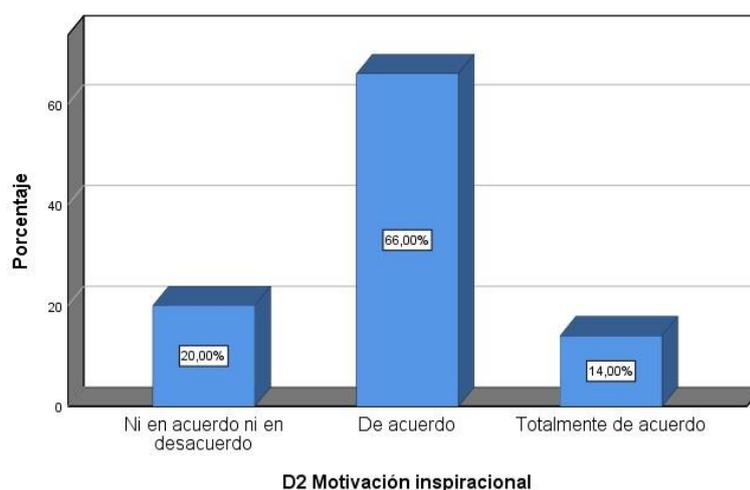
En la Tabla 7 figura 3, se presenta la frecuencia de la variable independiente dimensión1 carisma de acuerdo a la encuesta realizada I.E N° 3022 José Sabogal, el 58% de los encuestados indicaron que están de acuerdo con la afirmación relacionada al carisma. Por otro lado, el 24% de los docentes estuvieron "Ni en acuerdo ni en desacuerdo" con la afirmación y el 18% indicaron estar "Totalmente de acuerdo". Lo que sugiere que la mayoría de las personas encuestadas tienen una percepción positiva o neutral hacia el carisma en la variable analizada.

Tabla 8
Frecuencia de la variable independiente dimensión2 motivación inspiracional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	10	20,0	20,0
	De acuerdo	33	66,0	86,0
	Totalmente de acuerdo	7	14,0	100,0
	Total	50	100,0	

Nota: Encuesta realizada en la I.E.

Figura 4
Porcentaje de la variable independiente dimensión2 motivación inspiracional



Interpretación:

En la tabla 8 figura 4 se presenta la frecuencia de la variable independiente dimensión 2 motivación inspiracional, en la encuesta realizada en la I.E N° 3022 José Sabogal, El 66% de los encuestados indicaron estar "De acuerdo" con la motivación inspiracional, mientras que el 20% señalaron estar "Ni en acuerdo ni en desacuerdo" y El 14% indicaron estar "Totalmente de acuerdo" se puede observar que la mayoría de los docentes están de acuerdo o totalmente de acuerdo con la motivación inspiracional, lo que sugiere que esta dimensión tiene un impacto positivo en la muestra estudiada.

Tabla 9

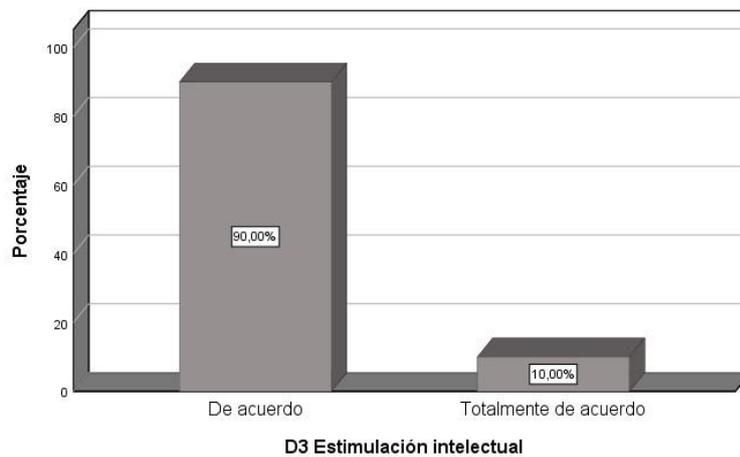
Frecuencia de la variable independiente dimensión 3 estimulación intelectual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	45	90,0	90,0
	Totalmente de acuerdo	5	10,0	100,0
	Total	50	100,0	

Nota: Encuesta realizada en la I.E.

Figura 5

Porcentaje de la variable independiente dimensión 3 estimulación intelectual



Interpretación:

Según la tabla 9 y figura 5 se presenta la variable independiente dimensión 3 estimulación intelectual, se puede observar que el 90% de los encuestados están de acuerdo con la estimulación intelectual en la I:E N° 3022 José Sabogal en San Martín de Porres, por parte del directivo. Además, un 10% están totalmente de acuerdo.

Tabla 10

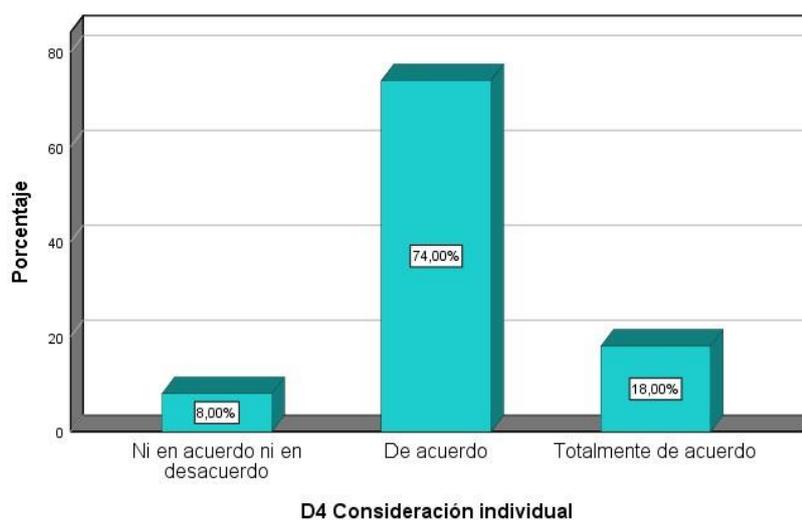
Frecuencia de la variable independiente dimensión 4 consideración individual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Ni en acuerdo ni en 4	8,0	8,0 desacuerdo	
	De acuerdo	37	74,0	82,0
	Totalmente de acuerdo	9	18,0	100,0
	Total	50	100,0	

Nota: Encuesta realizada en la I.E.

Figura 6

Porcentaje de la variable independiente dimensión 4 consideración individual

**Interpretación:**

En la tabla 10 y figura 6 se muestra la frecuencia de la variable independiente dimensión 4 consideración individual de acuerdo a la opinión de los encuestados en la I.E N° 3022 José Sabogal. Se observa que el 74,0% están de acuerdo y el 18,0% están totalmente de acuerdo con esta la consideración individual, el 8,0% de los docentes ni están en acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 11

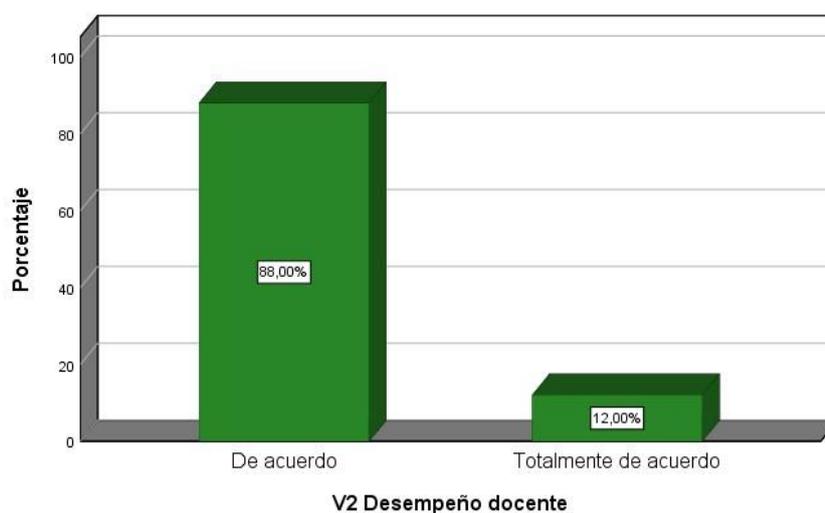
Frecuencia de la variable dependiente desempeño docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	44	88,0	88,0
	Totalmente de acuerdo	6	12,0	100,0
	Total	50	100,0	

Nota: Encuesta realizada en la I.E.

Figura 7

Porcentaje de la variable dependiente desempeño docente



Interpretación:

De acuerdo con la tabla 11 y figura 7 se muestra la frecuencia de la variable dependiente desempeño docente, de acuerdo a la encuesta realizada se observa que, los encuestados consideran en un 88% de acuerdo el desempeño docente y en un 12% totalmente de acuerdo, en la I.E N° 3022 José Sabogal - San Martín de Porres.

Tabla 12

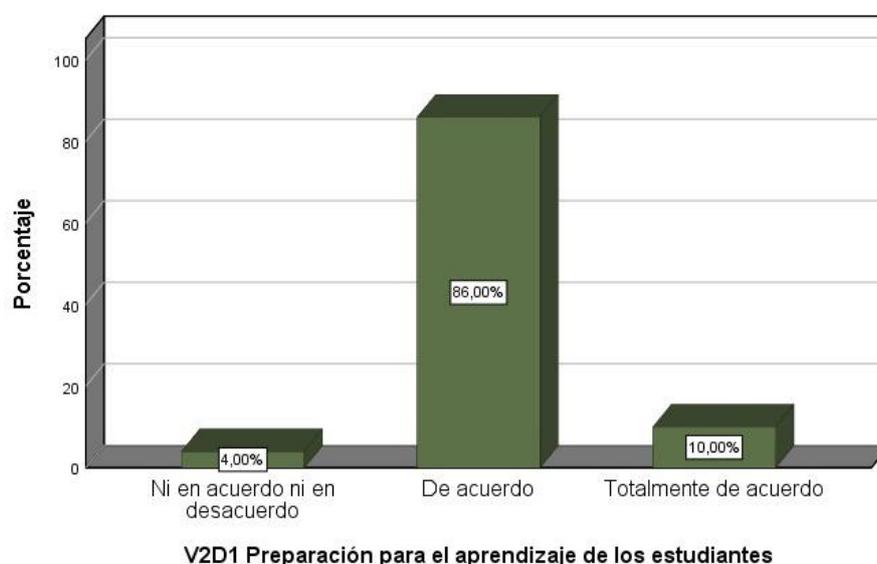
Frecuencia de la variable dependiente dimensión 1 preparación para el aprendizaje de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Ni en acuerdo ni en 2	4,0	4,0	desacuerdo
	De acuerdo	43	86,0	90,0
	Totalmente de acuerdo	5	10,0	100,0
	Total	50	100,0	

Nota: Encuesta realizada en la I.E.

Figura 8

Porcentaje de la de la variable dependiente dimensión 1 preparación para el aprendizaje de los estudiantes



Interpretación:

De acuerdo con la tabla 12 y figura 8 se muestra la frecuencia de la variable dependiente dimensión 1 preparación para el aprendizaje de los estudiantes, de acuerdo a la encuesta realizada en la I.E N° 3022 José Sabogal, se observa que los directivos están de acuerdo en que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes es adecuada en un 86%, mientras que el 10% es totalmente de acuerdo. Solo el 4% es ni de acuerdo ni en desacuerdo, por lo tanto, se percibe

que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes es satisfactoria en el desempeño de los docentes de la institución.

Tabla 13

Frecuencia de la variable dependiente dimensión 2 enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válido	De acuerdo	46	92,0	92,0
	Totalmente de acuerdo	4	8,0	100,0
	Total	50	100,0	

Nota: Encuesta realizada en la I.E.

Figura 9

Porcentaje de la variable dependiente dimensión 2 enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.



Interpretación:

De acuerdo con la tabla 13 y figura 9 se muestra la frecuencia de la variable dependiente dimensión 2 enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, de acuerdo a la encuesta realizada en la I.E N° 3022 José Sabogal, se observa que los directivos la perciben de acuerdo en un 92%, y el 8,0% totalmente de acuerdo.

Tabla 14

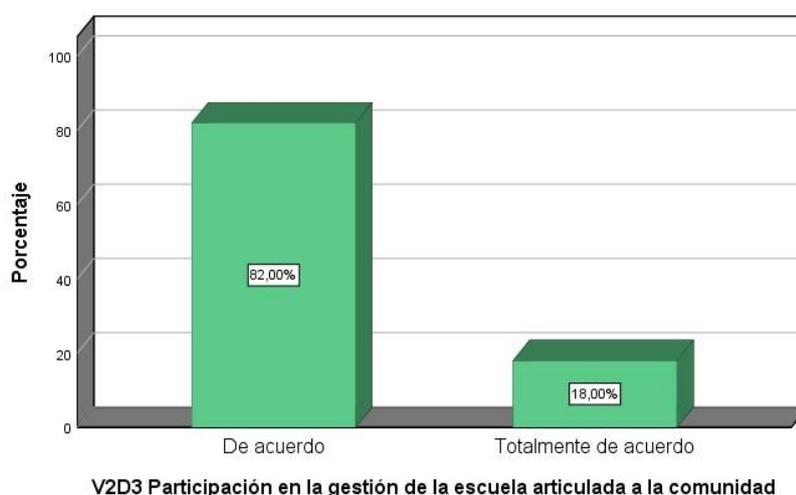
Frecuencia de la variable dependiente dimensión 3 participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	41	82,0	82,0
	Totalmente de acuerdo	9	18,0	100,0
	Total	50	100,0	

Nota: Encuesta realizada en la I.E.

Figura 10

Porcentaje de la de la variable dependiente dimensión 3 participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad



Interpretación:

Según la tabla 14 y figura 10, se muestra la frecuencia de la variable dependiente dimensión 3 participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, de acuerdo a la encuesta realizada a directivos en la I.E N° 3022 José Sabogal, se observa que los encuestados perciben el 82% de acuerdo a los docentes con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, mientras que el 18% se percibe totalmente de acuerdo. Esto sugiere que la mayoría de los directivos perciben a los docentes positivamente en la participación de la comunidad en la gestión de la escuela.

Tabla 15

Frecuencia de la variable dependiente dimensión 4 desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	47	94,0	94,0
	Totalmente de acuerdo	3	6,0	100,0
	Total	50	100,0	

Nota: Encuesta realizada en la I.E.

Figura 11

Porcentaje de la variable dependiente dimensión 4 desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.



Interpretación:

Según la tabla 15 y figura 11, se muestra la frecuencia de la variable dependiente dimensión 4 desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, de acuerdo a la encuesta realizada en la I.E N° 3022 José Sabogal, se observa que los encuestados perciben el 94% de acuerdo a los docentes con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Además, el 6% restante totalmente de acuerdo con esta afirmación.

Análisis inferencial

Prueba de hipótesis

Previo a la comprobación de las hipótesis se realizó la prueba de normalidad de los datos para realizar la correcta selección de la prueba paramétrica o no paramétrica a emplear en las siguientes contrastaciones (Consultar anexo 6).

Hipótesis general

H0: No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional directivo y el desempeño docente en la IE N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres.

HG: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional directivo y el desempeño docente en la IE N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres.

Tabla 16
Comprobación de hipótesis general

			V1 Liderazgo transformacional directivo	V2 Desempeño docente
Rho de Spearman	V1 Liderazgo transformacional directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,585**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50	
	V2 Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,585**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N	50	50		

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

Interpretación:

En la tabla 16 en la correlación de Spearman, se observa que existe una correlación significativa ($\rho=0,585$, $p<0,01$) entre el liderazgo transformacional directivo y el desempeño docente en la IE N° 3022 José Sabogal, el nivel de significancia obtenido ($p<0,01$) indica que la correlación encontrada es estadísticamente significativa, lo que refuerza la idea de que la relación entre el liderazgo transformacional directivo y el desempeño docente no se debe al azar. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (HG) que sugiere que sí existe una relación directa y significativa entre el

liderazgo transformacional directivo y el desempeño docente en dicha institución educativa.

Hipótesis específica 1

H0: No existe una relación directa y significativa entre el carisma directivo y el desempeño docente en la institución educativa N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres.

H1: Existe una relación directa y significativa entre el carisma directivo y el desempeño docente en la institución educativa N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres.

Tabla 17

Comprobación de hipótesis específica uno

Correlaciones				
			D1 Carisma	V2 Desempeño docente
Rho de Spearman	D1 Carisma	Coeficiente de correlación	1,000	,409**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	50	50
	V2 Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,409**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	50	50

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

Interpretación:

En la tabla 17 se observa el p-valor = 0,003, que está por debajo del valor indicado ($\alpha = 0,05$) con un rho= 0,409**, se puede concluir que existe una relación directa y significativa entre el carisma directivo y el desempeño docente en la I.E. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1). Esto sugiere que el carisma del director de la institución tiene un impacto positivo en el desempeño de los docentes en la I.E. Este resultado es estadísticamente significativo a un nivel de confianza del 0,01 (bilateral).

Hipótesis específica 2

H0: No existe una relación directa y significativa entre la motivación inspiracional directiva y el desempeño docente en la IE N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres.

H2: Existe una relación directa y significativa entre la motivación inspiracional directiva y el desempeño docente en la IE N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres.

Tabla 18
Comprobación de hipótesis específica dos

Correlaciones				
			D2 Motivación inspiracional	V2 Desempeño docente
Rho de Spearman	D2 Motivación inspiracional	Coeficiente de correlación	1,000	,453**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	V2 Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,453**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

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

Interpretación:

En la tabla 18 se observa el p-valor = 0,001, que está por debajo del valor indicado ($\alpha = 0,05$) con un rho=0,453** se puede concluir que existe una relación directa y significativa entre la motivación inspiracional directiva y el desempeño docente. Esto sugiere que a medida que aumenta la motivación inspiracional directiva, también aumenta el desempeño docente en la I.E. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, indicando que sí existe una relación directa y significativa entre la motivación inspiracional

directiva y el desempeño docente en la IE N° 3022 José Sabogal. Lo que indica que la motivación inspiracional directiva puede tener un impacto positivo en el desempeño de los docentes en la institución. Este resultado es estadísticamente significativo a un nivel de confianza del 0,01 (bilateral).

Hipótesis específica 3

H0: No existe una relación directa y significativa entre la estimulación intelectual directiva y el desempeño docente en la IE N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres.

H3: Existe una relación directa y significativa entre la estimulación intelectual directiva y el desempeño docente en la IE N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres.

Tabla 19
Comprobación de hipótesis específica tres

		Correlaciones		
			D3 Estimulación intelectual	V2 Desempeño docente
Rho de Spearman	D3 Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	1,000	,492**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	V2 Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,492**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Interpretación:

En la tabla 19 se observa el p-valor = 0,000, que está por debajo del valor indicado ($\alpha = 0,05$) con rho= 0, 492** se puede concluir que existe una relación

directa y significativa entre la estimulación intelectual directiva y el desempeño docente en la IE N° 3022 José Sabogal. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H3) que indica que sí existe una relación directa y significativa entre la estimulación intelectual directiva y el desempeño docente en dicha I.E.

Hipótesis específica 4

H0: No existe una relación directa y significativa entre la consideración individual directiva y el desempeño docente en la IE N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres.

H4: Existe una relación directa y significativa entre la consideración individual directiva y el desempeño docente en la IE N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres.

Tabla 20
Comprobación de hipótesis específica cuatro

Correlaciones				
			D4	V2
			Consideración individual	Desempeño docente
Rho de Spearman	D4 Consideración individual	Coeficiente de correlación	1,000	,428**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	50	50
	V2 Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,428**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	50	50

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

Interpretación:

Según la tabla 20, se observa que existe una correlación significativa ($p=0.002$) que está por debajo del valor indicado ($\alpha = 0,05$) entre la consideración individual directiva y el desempeño docente en la IE N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres. Con un $\rho= 0.428^{**}$ indica una correlación moderadamente alta entre ambas variables. Por lo tanto, con base en estos resultados, se puede rechazar la hipótesis nula y afirmar que existe una relación directa y significativa entre la consideración individual directiva y el desempeño docente en la I.E mencionada. Esta relación sugiere que la forma en que la dirección considera a los docentes puede influir en su desempeño en el aula.

V. DISCUSIÓN

Los resultados del estudio en la IE N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres revelan una relación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional directivo y el desempeño docente, respaldando la hipótesis general planteada. La correlación de Spearman obtenida ($\rho=0,585$, $p<0,01$) indica que a medida que el liderazgo transformacional aumenta, también lo hace el desempeño de los docentes en la institución.

Para comenzar, la hipótesis que evaluó el carisma directivo (H1) encontró una correlación estadísticamente significativa, con un coeficiente de correlación $\rho= 0,409^{**}$ ($p = 0,003$). Esto sugiere que el carisma del director influye positivamente en cómo los docentes desempeñan sus funciones, siendo este resultado estadísticamente significativo a un nivel de confianza del 0,01.

Además, la motivación inspiracional directiva (H2) también demostró una relación positiva y significativa con el desempeño docente. El coeficiente de correlación $\rho= 0,453^{**}$ ($p = 0,001$), indicando que los líderes que motivan e inspiran a su equipo docente pueden promover un ambiente de trabajo más positivo y productivo, beneficiando así el rendimiento de los docentes.

Asimismo, la estimulación intelectual directiva (H3) mostró una correlación significativa con el desempeño docente, con $\rho= 0,492^{**}$ ($p = 0,000$). Este hallazgo subraya la importancia de los líderes que fomentan el desarrollo intelectual y profesional de sus docentes, lo cual puede traducirse en una enseñanza más efectiva y enriquecedora para los estudiantes.

Por otra parte, la consideración individual directiva (H4) también se asoció positivamente con el desempeño docente, con un coeficiente de correlación $\rho= 0,428^{**}$ ($p = 0,002$), lo cual indica que la manera en que los directivos tratan y consideran individualmente a los docentes puede tener un impacto significativo en su motivación y compromiso, influyendo directamente en su desempeño.

Al contrastar estos resultados con la investigación de Siles (2015), se evidencia que ambos estudios comparten la conclusión de una asociación positiva entre liderazgo transformacional y resultados organizacionales. Sin embargo, Siles evaluó este tipo de liderazgo en el contexto de la iniciativa emprendedora interna y la cultura organizacional, utilizando métodos y

herramientas diferentes. Mientras que Siles encontró una correlación positiva (coeficiente = 0,178), es notable que esta fue menos fuerte que la correlación encontrada en el presente estudio ($p=0,585$), sugiriendo que el contexto específico y los métodos de medición pueden influir en la fuerza de la relación observada.

Por otro lado, Pareja et al. (2021) realizaron un análisis descriptivo en universidades de Lima, donde destacaron variaciones significativas en la percepción del liderazgo transformacional entre líderes y docentes. Según sus hallazgos, los directivos y profesores de diferentes tipos de universidades (públicas y privadas) percibieron el liderazgo de manera diferente, con un 42.86% de percepción alta y un 33.33% de percepción media en influencia idealizada entre los profesores de universidades públicas, en comparación con un 52.94% de percepción media y un 32.36% de percepción alta en universidades privadas. Estas variaciones subrayan cómo las percepciones organizacionales pueden modular la relación entre liderazgo y desempeño, aspecto que podría afectar la interpretación de resultados en diferentes contextos educativos.

Además, el estudio de Guzmán (2019) en la IE Antenor Orrego Espinoza encontró una correlación robusta ($p=0,602$, $p=0,000$) entre liderazgo transformacional y desempeño docente, con una significancia estadística similar pero un valor de correlación ligeramente mayor que el encontrado en nuestro estudio. Esto sugiere una consistencia en la dirección de la relación observada, pero también señala la importancia de considerar la variabilidad en la magnitud de la asociación según el contexto y los métodos utilizados.

En este sentido, si bien los estudios revisados coinciden en la dirección positiva entre liderazgo transformacional y desempeño docente, las diferencias en los métodos de medición, el contexto organizacional y las percepciones individuales destacan la necesidad de una interpretación cuidadosa. La variabilidad en la percepción del liderazgo entre diferentes tipos de instituciones y entre líderes y subordinados puede influir significativamente en cómo se percibe y se implementa el liderazgo transformacional, afectando así su efectividad en la mejora del desempeño docente y los resultados educativos.

Por lo tanto, el presente estudio proporciona evidencia sólida de una relación positiva entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en su contexto

específico, es esencial considerar estas diferencias contextuales y metodológicas para una comprensión completa de los mecanismos subyacentes y las implicaciones prácticas del liderazgo transformacional en la educación.

VI. CONCLUSIONES

Primera, se confirmó una correlación positiva y significativa ($\rho=0,585$, $p<0,01$) entre el liderazgo transformacional directivo y el desempeño docente en la IE. Esto implica que el liderazgo transformacional, caracterizado por su capacidad para inspirar, motivar y estimular intelectualmente al personal docente, juega un papel fundamental en mejorar los resultados educativos dentro de la institución.

Segunda, se encontró una correlación significativa ($\rho=0,409^{**}$, $p=0,003$), indicando que el carisma del director tiene un impacto positivo en el desempeño de los docentes.

Tercera, se observó una correlación significativa ($\rho=0,453^{**}$, $p=0,001$), demostrando que la motivación inspiracional de los directivos está asociada positivamente con el desempeño docente.

Cuarta, se encontró una correlación alta y significativa ($\rho=0,492^{**}$, $p<0,001$), indicando que la estimulación intelectual por parte de los directivos influye positivamente en el desempeño de los docentes.

Quinta, se identificó una correlación moderadamente alta y significativa ($\rho=0,428^{**}$, $p=0,002$), demostrando que la consideración individual de los directivos hacia los docentes está asociada positivamente con su desempeño.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda que las I.E implementen programas de formación y desarrollo para los directivos, centrados en fortalecer sus habilidades de liderazgo transformacional. Estos programas deberían enfocarse en desarrollar competencias en áreas clave como el carisma, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individual, con el objetivo de mejorar el desempeño docente y, en última instancia, los resultados educativos.

Es aconsejable que las instituciones establezcan mecanismos de evaluación y retroalimentación continua para los directivos. Estos mecanismos permitirían a los directivos recibir información valiosa sobre su desempeño y realizar ajustes necesarios en su estilo de liderazgo. Además, fomentar una cultura de liderazgo transformacional puede contribuir significativamente a un ambiente educativo más positivo y productivo.

Para futuras investigaciones, se sugiere ampliar la muestra a diferentes tipos de instituciones educativas y regiones geográficas, permitiendo una mayor generalización de los hallazgos y una comprensión más amplia del impacto del liderazgo transformacional en diversas realidades educativas. Además, la naturaleza transversal de la investigación actual limita la capacidad de establecer relaciones causales definitivas entre las variables estudiadas. Por tanto, se recomienda realizar estudios longitudinales que examinen el efecto del liderazgo transformacional a lo largo del tiempo, proporcionando una visión más completa de sus impactos duraderos en el desempeño docente.

REFERENCIAS

- Arnold, K. , Connelly, C. (2013). *Liderazgo transformacional y bienestar psicológico: efectos en seguidores y líderes.*
- Bass, B.M., & Bass, R. (2009). Manual de liderazgo: Teoría, investigaciones y aplicaciones gerenciales. New York: Free Press.
- Castro, W., Chávez, A , Arévalo, J. (2020). Inteligencia emocional: Asociación con las emociones negativas y desempeño laboral en personal docente universitario. *Revista Electrónica Educare, Vol. 27(1).*
<https://doi.org/10.15359/ree.27-1.14391>
- Campoverde, R. ,Barriga, H., Paredes, M., Melo, E.,Armijos, M. (2018) El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación, vol. 42, núm. 2, pp. 1-25, 2018.*
- Esquerre, L., Perez, M. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Revista Educación, vol. 45, núm. 2, 2021*
Universidad de Costa Rica, Costa Rica Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44066178033> DOI:
<https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846>
- García, V. (2017). Liderazgo transformacional directivo y desempeño docente en el Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”. [Tesis de maestría, Universidad Nacional De Educación]
- Guzmán, J. (2019). Liderazgo transformacional y Desempeño docente en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” Laredo [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
- Hernández, S.R., Fernández, C.C., Baptista, L.P. (2014) Metodología de la Investigación. 6ta ed. México: McGraw-Hill.
- Hargreaves A. (2023). *Leadership from the middle: The beating heart of educational transformation.*
- Hollander, E. P.(S,f), Competence, and Conformity in the Acceptance of Influence, *Journal of Abnormal and Social Psychology, 61: 365- 369.*
- Hollander, E. P. y Julian, J. W. (1970): Studies in leader legitimacy, influence and innovation. En L. Berkowitz (Ed.). *Advances in experimental social psychology.* Nueva York: Academic Press.

- Huillca, B. (2015). Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
- Jaime, G., Romero, L., Rincón, E., Jaime, L. (2008) *Evaluación de desempeño docente*.
- Maquera, J. (2011). La problemática de la relación entre el liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo laissez faire en la satisfacción de los docentes de la enseñanza básica del sistema educativo de la Unión Peruana del Norte de la IASD.
- Medina, I. L. (2017). El desempeño profesional pedagógico del tutor en la carrera Licenciatura en Educación Pedagogías - Psicología de la Universidad de Matanzas (Tesis doctoral). Matanzas: Universidad de Matanzas.
- Mendoza M. y Ortiz C. (2006). *El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas*.
- Nader y Castro (2007). Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: un análisis según el modelo de liderazgo transformacional - transaccional de Bass. Revista científica Javeriana. Universitas Psychologica, vol. 6 (3).
- Pareja, L. , Dávila, R. , Portillo, H. , Velarde, L. (2022). *Liderazgo transformacional en las universidades públicas y privadas de Lima*.
- Pérez, R. J. (2008). Conocimientos y habilidades en las competencias laborales . La Habana: EHTH.FORMATUR.
- Reyes et al. (2022). La educación virtual y el desempeño docente en una universidad pública peruana. Revista Internacional de Humanidades. Vol 15 (3). <https://journals.eagora.org/revHUMAN/article/view/4242>
- Román, M., & Murillo, F. (2008). La evaluación del desempeño docente: Objeto de disputa y fuente de oportunidades en el campo educativo. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 1(2), 1-6. Obtenido de <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/editorial.pdf>
- Salas, A (2013). Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo. [Tesis Doctoral, Universidad de Valencia].

- Sanchez, J., Arraiza, A., Sanchez, J (2022). Modelo APR: El acompañamiento pedagógico y el desempeño docente. *Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico* pp:106-117 (2022)
- Siles, B. (2015). Liderazgo transformacional e intraemprededurismo. Una relación mediada por la cultura organizacional. [Tesis Doctoral, Universidad de Valencia]
- Sivanathan N. , Arnold K. , Turner N. , Barling J. (2004). *Psicología positiva en el trabajo. Liderar bien: liderazgo transformacional y bienestar.*
- Thompson, J. , Camp, J. , Trimble, J. Langford, S. (2022). *Estilos de Liderazgo.*
- Valdez V., H. (2000). Evaluación del desempeño docente. Ponencia presentada en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. México, D.F.
- Yammarino, F. (2012). *Liderazgo.*
- Zarate, D. (2011). Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de independencia. [Tesis de maestría presentada en la universidad nacional Mayor de San Marcos.]

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

Operacionalización de la variable X: Liderazgo transformacional directivo.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento	Población – Muestra / Muestreo
Variable 1: Liderazgo Transformacional Directivo	- Carisma	Inspira confianza.	<ul style="list-style-type: none"> • La actuación cotidiana de la directora va formando mi respeto hacia ella. • La directora mantiene la calma en situaciones de crisis. • La directora demuestra sentido de poder y confianza. • La directora es símbolo de poder y eficiencia. 	<p>Técnica: Escala de Likert</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Técnica: Escala de Likert</p>	<p>Población: 57</p> <p>Muestra: 50</p> <p>Muestreo: Muestreo Probabilístico</p>
	Motivación - Inspiracional	Motiva el desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • El directora centra su atención en lo que hay que hacer para ser exitoso. • El directora habla con optimismo sobre el futuro. • El directora muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto hacer. El directora articula una visión estimulante del futuro. 	<p>Totalmente en desacuerdo (T.D) = 01; En desacuerdo (ED) = 02; Ni en acuerdo ni en desacuerdo (N.A.D.) = 03; De acuerdo (D.A.) = 04 y Totalmente de acuerdo (T.A) = 05.</p>	
	- Estimulación Intelectual	Orientador	<ul style="list-style-type: none"> • La directora lo conduce a mirar los problemas desde diferentes ángulos. • La directora lo estimula para expresar sus ideas y opiniones libremente. • La directora propicia una relación dónde muestra preocupación por los docentes. • La directora manifiesta altas expectativas en los resultados de los docentes en general. • La directora propicia respeto y tolerancia entre los docentes. • La directora lo estimula el dirigirse a los problemas utilizando el razonamiento y la 		

			evidencia más que la opinión no fundamentada.		
	- Consideración individual	Es asertivo conciliador	<ul style="list-style-type: none"> • La directora escucha atentamente sus intereses, necesidades y provee un consejo útil para su desarrollo. • La directora le ayuda a desarrollar sus fortalezas y potenciarlas. • La directora realiza una crítica adecuada en caso de problemas en la institución educativa. • La directora motiva a los docentes que las obligaciones se hagan antes de imponerlas. • La directora fomenta los valores claves que la institución educativa contempla en el proyecto educativo. • La directora sabe identificar las necesidades y capacidades de los docentes. • Es difícil reunirse con la directora para aclarar dudas sobre temas relevantes. • La directora promueve el auto desarrollo. 		

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 1. Operacionalización de la variable Y: Desempeño docente.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento	Población – Muestra / Muestreo
Variable 2: Desempeño Docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Familiarizado y con un entendimiento exhaustivo de las características individuales de cada estudiante y sus contextos, así como de los contenidos disciplinarios que imparte, los métodos y procedimientos educativos cuya finalidad es promover habilidades de nivel avanzado y el crecimiento global de los educandos.	<ul style="list-style-type: none"> - El docente cuenta con: Anecdotario, cuaderno de ocurrencias o ficha de estudiantes para el registro de las competencias, habilidades y necesidades de los estudiantes. - El docente cuenta con actas de reuniones de información y coordinación con los padres de familia sobre el desempeño de sus hijos. - El docente cuenta con: Carpeta pedagógica que contiene las sesiones de aprendizaje. 	Instrumento : Ficha de desempeño docente. Técnica: Escala de Likert	Población: 57 Muestra: 50
		Elabora de manera colaborativa la planificación educativa, asegurando la consistencia entre los objetivos de aprendizaje buscados en los estudiantes, el desarrollo educativo, el aprovechamiento de los recursos accesibles y la valoración. Este enfoque se integra en una programación curricular sujeta a revisiones continuas.	<ul style="list-style-type: none"> - Proyectos de aprendizaje para el desarrollo de sus clases. - El docente participa en las reuniones de trabajo con colegas de la Institución Educativa por área o por nivel. 	Totalmente en desacuerdo (T.D) = 01; En desacuerdo (ED) = 02; Ni en acuerdo ni en desacuerdo (N.A.D.) = 03; De acuerdo	Muestreo: Muestreo Probabilístico

	<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</p>	<p>Establece un entorno favorable para la adquisición de conocimientos, estimula la convivencia basada en principios democráticos e impulsa la apreciación de la variedad en todas sus expresiones. Este enfoque busca la educación de individuos críticos e interculturales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El docente implementa en el aula, junto con los estudiantes, las normas de convivencia que contribuyen a tener un clima institucional armonioso. - El docente cuenta con el Cartel Diversificado de acuerdo al CNEB para la elaboración de sus unidades y sesiones de aprendizaje. - De acuerdo a la ficha de monitoreo y acompañamiento al docente, se evidenció el uso pedagógico de los materiales educativos en clase. - De acuerdo a la ficha de monitoreo y acompañamiento al docente, se evidenció la implementación de estrategias innovadoras durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje. - Ha presentado proyectos de innovación para la mejora de los aprendizajes. - El docente elabora los instrumentos de evaluación para sistematizar el proceso de aprendizaje de los estudiantes. - Los indicadores de evaluación elaborados por el docente responden al desarrollo de competencia de los estudiantes. - El docente respeta la calendarización para la entrega oportuna de los registros de los resultados de aprendizaje. 	<p>(D.A.) = 04 y Totalmente de acuerdo (T.A) = 05.</p>	
		<p>Orienta el desarrollo del proceso educativo demostrando competencia en los contenidos de la disciplina y aplicando estrategias y recursos apropiados, con el propósito de facilitar un aprendizaje reflexivo y crítico para todos los estudiantes. Este enfoque se centra en la resolución de problemas vinculados a sus vivencias, preferencias y entornos culturales.</p>			
		<p>Realiza evaluaciones continuas del proceso de adquisición de conocimientos alineándolo con los objetivos institucionales predefinidos. Este método se implementa con el propósito de tomar decisiones bien fundamentadas, ofrecer retroalimentación tanto a los alumnos y a la comunidad educativa, considerando las variaciones individuales y las diversas circunstancias culturales.</p>			

	<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</p>	<p>Involucra de manera proactiva, adoptando una actitud democrática, crítica y colaborativa en la administración escolar, aportando a la edificación y perfeccionamiento constante del Plan Educativo Institucional con la meta de fomentar aprendizajes de excelencia.</p> <p>Cultiva conexiones basadas en el reconocimiento, la cooperación y la responsabilidad compartida con la familia, la comunidad y otras entidades gubernamentales y de la sociedad civil son fundamentales. Se incorporan conocimientos y recursos disponibles en los procesos educativos, y se presentan informes sobre los resultados obtenidos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El docente participa activamente en las jornadas de planificación y reflexión con la comunidad educativa para lograr los aprendizajes. - El docente programa reuniones con los padres de familia. - El docente cuenta con actas de las reuniones con los padres de familia en las que se establecen acuerdos de convivencia y participación a favor de los estudiantes. 	<p>Instrumento : Cuestionario</p> <p>Técnica: Escala de Likert</p>	
	<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>Contempla de manera crítica su desempeño y vivencias en la institución, participando en procesos de desarrollo educativo constante tanto a nivel individual como colectivo. Este compromiso tiene como finalidad la construcción y consolidación de su identidad y responsabilidad profesional.</p>	<p>-El docente cuenta con constancias o certificados de capacitación, en los últimos 5 años.</p> <ul style="list-style-type: none"> - El docente cuenta con Resoluciones de felicitación y reconocimiento por labores propias al quehacer del magisterio emitidas por las instancias rectoras. - El docente asiste puntualmente a sus labores. - El docente cumple con la calendarización y respeta el horario de clases, programadas por la Institución Educativa. 	<p>Instrumento : Cuestionario</p> <p>Técnica: Escala de Likert</p>	

		<p>Practica su labor profesional guiado por una ética que respeta los derechos esenciales de los individuos, demostrando honestidad, imparcialidad, compromiso y entrega a su función social.</p>			
--	--	---	--	--	--

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA DOCENTES

TÍTULO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 3022 JOSÉ SABOGAL – SAN MARTÍN DE PORRES.

Instrucciones: Estimados docentes estamos realizando el trabajo de investigación y su apoyo es muy importante para conocer la relación existente entre el liderazgo transformacional directivo y el desempeño docente.

Responda a estas preguntas de la forma más sincera posible, por el orden en el que aparecen y sin dejar ninguna sin responder, cada una de ella va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que usted debe calificar con un aspa (X). Estas respuestas son anónimas, solo sirven para los fines de la investigación.

Especialidad				Grado académico				Fecha			
				Bachiller							
				Magister							
				*Licenciado							
				Doctor							
Estado civil				Edad		Sexo		Condición Laboral		Años de servicio	
soltero	casado	viudo	divorciado	23-27		Femenino		nombrado		1-5	
				28 a 32		Masculino		contratado		6-10	
				33 a 37						11-15	
				38 a más						16 a más	

Totalmente en desacuerdo (T.D)	En desacuerdo (ED)	Ni en acuerdo ni en desacuerdo (N.A.D.)	De acuerdo (D.A.)	Totalmente de acuerdo (T.A)
01	02	03	04	05

N°	Liderazgo transformacional directivo	Valoración				
		1	2	3	4	5
	Carisma					
1	La actuación cotidiana de la directora va formando mi respeto hacia ella.					
2	La directora mantiene la calma en situaciones de crisis.					
3	La directora demuestra sentido de poder y confianza.					
4	La directora es símbolo de poder y eficiencia.					
	Motivación inspiracional	1	2	3	4	5
5	La directora centra su atención en lo que hay que hacer para ser exitoso.					
6	La directora habla con optimismo sobre el futuro.					

7	La directora muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto hacer.					
8	La directora articula una visión estimulante del futuro.					

		Valoración				
Estimulación intelectual		1	2	3	4	5
9	La directora lo conduce a mirar los problemas desde diferentes ángulos.					
10	La directora lo estimula a expresar sus ideas y opiniones libremente.					
11	La directora propicia una relación dónde muestra preocupación por los docentes.					
12	La directora manifiesta altas expectativas en los resultados de los docentes en general.					
13	La directora propicia respeto y tolerancia entre los docentes.					
14	La directora lo estimula el dirigirse a los problemas usando el razonamiento y la evidencia más que la opinión no fundamentada.					
Consideración individual		1	2	3	4	5
15	La directora escucha atentamente sus intereses, necesidades y provee un consejo útil para su desarrollo.					
16	La directora le ayuda a desarrollar sus fortalezas y a potenciarlas.					
17	La directora realiza una crítica adecuada en caso de problemas en la institución educativa.					
18	La directora motiva a los docentes que las obligaciones se hagan antes de imponerlas.					
19	La directora fomenta los valores claves que la institución educativa contempla en el proyecto educativo.					
20	La directora sabe identificar las necesidades y capacidades de los docentes.					
21	La directora concede atención personal cuando ve que los docentes no comprenden algo.					
22	Es difícil reunirse con la directora para aclarar dudas sobre temas relevantes.					
23	La directora promueve el autodesarrollo.					

Gracias por su colaboración. -

CUESTIONARIO PARA DIRECTORES

Instrumento de recolección de datos

TÍTULO: Liderazgo transformacional directivo y desempeño docente en la institución educativa N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres.

Instrucciones: Estimado directivo, se está realizando el trabajo de investigación y su apoyo es muy importante para conocer la relación que existe entre el liderazgo transformacional directivo y el desempeño docente.

Marque con un aspa (X) en el casillero. Estas respuestas son anónimas, solo sirven para los fines de la investigación.

Totalmente en desacuerdo (T.D.)	En desacuerdo (E.D.)	Ni en acuerdo ni en desacuerdo (N.A.D.)	De acuerdo (D.A.)	Totalmente de acuerdo (T.A)
01	02	03	04	05

N°	DESEMPEÑO DOCENTE	VALORACIÓN				
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	5
1	El docente cuenta con: Anecdotario, cuaderno de ocurrencias o ficha de estudiantes para el registro de las competencias, habilidades y necesidades de los estudiantes.					
2	El docente cuenta con actas de reuniones de información y coordinación con los padres de familia sobre el desempeño de sus hijos.					
3	El docente cuenta con: Carpeta pedagógica que contiene las sesiones de aprendizaje					
4	Proyectos de aprendizaje para el desarrollo de sus clases.					
5	El docente participa en las reuniones de trabajo con colegas de la Institución Educativa por área o por nivel					
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	5
6	El docente implementa en el aula, junto con los estudiantes, las normas de convivencia que contribuyen a tener un clima institucional armonioso.					
7	El docente cuenta con el Cartel Diversificado de acuerdo al CNEB para la elaboración de sus unidades y sesiones de aprendizaje.					
8	De acuerdo a la ficha de monitoreo y acompañamiento al docente, se evidenció el uso pedagógico de los materiales educativos en clase.					

9	De acuerdo a la ficha de monitoreo y acompañamiento al docente, se evidenció la implementación de estrategias innovadoras durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje					
10	Ha presentado proyectos de innovación para la mejora de los aprendizajes					

11	El docente elabora los instrumentos de evaluación para sistematizar el proceso de aprendizaje de los estudiantes					
12	Los indicadores de evaluación elaborados por el docente responden al desarrollo de competencia de los estudiantes.					
13	El docente respeta la calendarización para la entrega oportuna de los registros de los resultados de aprendizaje.					
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	1	2	3	4	5
14	El docente participa activamente en las jornadas de planificación y reflexión con la comunidad educativa para lograr los aprendizajes.					
15	El docente programa reuniones con los padres de familia					
16	El docente cuenta con actas de las reuniones con los padres de familia en las que se establecen acuerdos de convivencia y participación a favor de los estudiantes					
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	1	2	3	4	5
17	El docente cuenta con constancias o certificados de capacitación, en los últimos 5 años.					
18	El docente cuenta con Resoluciones de felicitación y reconocimiento por labores propias al quehacer del magisterio emitidas por las instancias rectoras.					
19	El docente asiste puntualmente a sus labores.					
20	El docente cumple con la calendarización y respeta el horario de clases, programadas por la Institución Educativa					

Anexo 3. Validación por juicio de expertos

1. Experto N° 1: Dra. Amalia Robles Olivera.

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para docentes". 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 educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Amalia Robles Olivera
Grado profesional	() Magister (x) Doctor
Área de formación académica:	() Clínica () Social (x) Educativa () Organizacional
Áreas de experiencia profesional:	Dirección
Institución dónde labora:	3022 José Sabogal
Tiempo de experiencia profesional en el área:	De 2 a 4 años () Más de 5 años (x) 36 años
Experiencia en investigación psicométrica	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento:

Nombre de la prueba	Cuestionario para docentes
Autora	Lic. Judith Ccora Alva
Procedencia:	Universidad César Vallejo. – Programa de segunda especialidad en Neuroeducación.
Administración	Docentes de la institución educativa N° 3022 José Sabogal.
Tiempo de aplicación	30 minutos.
Ámbito de aplicación	Educativo.
Significación	Validación del instrumento a través de evaluación por juicio de expertos.

4. Soporte teórico:

Escala / área	Subescala (dimensiones)	Definición
Variable 1: Liderazgo Transformacional Directivo	- Carisma	Es el "don de gracia", Son vistos por quienes los siguen como individuos con un alto grado de ética, confiabilidad e integridad, de gran personalidad. Destacan por tener una visión clara, ganarse el respeto y la confianza, dar seguridad y provocar la identificación y compromiso de sus colaboradores.
	- Motivación inspiracional	Inspira a las personas a lograr un rendimiento excepcional, siendo eficaz para obtener esfuerzos adicionales y persuadir a quienes lo siguen de sus aptitudes, estimula la predisposición hacia el cambio, despierta el espíritu de trabajo en equipo / cooperación, ser entusiasta y optimista y crea visiones deseables para el futuro.
	- Estimulación intelectual	Habilidad para empoderar a los demás para que contemplen los problemas y mejoren sus habilidades, capacidad de estimular la innovación y la creatividad animando a los seguidores a cuestionar supuestos, replantear situaciones y abordar viejos problemas desde nuevas perspectivas.
	- Consideración individual	Habilidad que posee el líder para observar las necesidades individuales y atenderlas de forma personalizada. Es la preocupación que tiene el líder por sus colaboradores en la cual se fomenta el desarrollo personal, proporcionando entornos de respaldo para el aprendizaje al crecimiento y se adaptan a las necesidades y deseos personales de cada seguidor.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el instrumento: Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ -5S) "cuestionario para docentes" que fue adaptado por Ccora Alva, Judith W. en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD 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 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.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo	El ítem tiene una relación lejana con la dimensión
	3. Acuerdo	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA 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: "Cuestionario para docentes"

-Primera dimensión: CARISMA

-Objetivos de la dimensión:

O₁ Determinar la relación existente entre el carisma directivo y el desempeño docente en la institución educativa N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Inspira confianza	1	5	5	5	
	2	5	5	5	
	3	5	5	5	
	4	5	5	5	

-Segunda dimensión: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL

-Objetivos de la dimensión:

O₂ Identificar la relación existente entre la motivación inspiracional directivo y el desempeño docente en la institución educativa N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Motiva el desarrollo	5	5	5	5	
	6	5	5	5	
	7	5	5	5	
	8	5	5	5	

-Tercera dimensión: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL

-Objetivos de la dimensión:

O₃ Identificar la relación existente entre estimulación intelectual directivo y el desempeño docente en la institución educativa N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres.

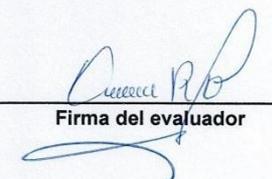
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Orientador	9	5	5	5	
	10	5	5	5	
	11	5	5	5	
	12	5	5	5	
	13	5	5	5	
	14	5	5	5	

Cuarta dimensión: **CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL**

-Objetivos de la dimensión:

O4 Determinar la relación existente entre la consideración individual directiva y el desempeño docente en la institución educativa N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Es asertivo, conciliador.	15	5	5	5	
	16	5	5	5	
	17	5	5	5	
	18	5	5	5	
	19	5	5	5	
	20	5	5	5	
	21	5	5	5	
	22	5	5	5	
	23	5	5	5	


Firma del evaluador

N° DNI: 06813008

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para Directores". 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 educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Amalia Robles Olivera
Grado profesional	() Magister (X) Doctor
Área de formación académica:	() Clínica () Social (X) Educativa () Organizacional
Áreas de experiencia profesional:	Dirección
Institución dónde labora:	3022 José Sabogal
Tiempo de experiencia profesional en el área:	De 2 a 4 años () Más de 5 años (X) 36 años
Experiencia en investigación psicométrica	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento:

Nombre de la prueba	Cuestionario para directores.
Autora:	Lic. Judith Ccora Alva
Procedencia:	Universidad César Vallejo. – Programa de segunda especialidad en Neuroeducación.
Administración	Docentes de la institución educativa N° 3022 José Sabogal- S.M.P.
Tiempo de aplicación	30 minutos.
Ámbito de aplicación	Educativo.
Significación	Validación del instrumento a través de evaluación por juicio de expertos.

Dimensiones del instrumento: "Cuestionario para directores"

-Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

-Objetivos de la dimensión:

-Conocer y comprender las características de los estudiantes y sus contextos, el contenido disciplinar y los enfoques pedagógicos con el propósito de promover capacidades de alto nivel.

-Planificar la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en los estudiantes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones recomendaciones	/
Planificación del trabajo pedagógico y disciplinar	1	4	4	4		
	2	4	4	4		
	3	4	4	4		
	4	4	4	4		
	5	4	4	4		

-Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

-Objetivos de la dimensión:

- Evaluar de forma permanente los aprendizajes considerando los objetivos institucionales previstos para tomar decisiones y retroalimentar teniendo en cuenta las diferencias individuales y culturales.
- Conducir el proceso de enseñanza y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que los estudiantes aprendan de forma reflexiva y crítica.
- Crear un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones recomendaciones	/
Conducción del proceso de enseñanza	6	4	4	4		
	7	4	4	4		
	8	4	4	4		
	9	4	4	4		
	10	4	4	4		
	11	4	4	4		
	12	4	4	4		
	13	4	4	4		

Tercera dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

-Objetivos de la dimensión:

Participar activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela contribuyendo a la construcción y mejora del Proyecto educativo institucional y así fomentar aprendizajes de calidad.

-Establecer relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad, aprovechando sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones recomendaciones	/
Articulación con los actores de la comunidad.	14	4	4	4		
	15	4	4	4		
	16	4	4	4		

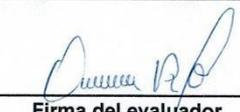
Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

-Objetivos de la dimensión:

-Reflexionar sobre su práctica y experiencia institucional y desarrollar procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.

-Ejercer su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia y responsabilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones recomendaciones	/
Reflexión sobre la práctica pedagógica	17	4	4	4		
	18	4	4	4		
	19	4	4	4		
	20	4	4	4		


Firma del evaluador

N° DNI: 66813008

2.- Experto N° 2: Magister Zavala Osorio, Augusto.

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para docentes". 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 educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Augusto Ismael Zavala Osorio
Grado profesional	(X) Magister () Doctor
Área de formación académica:	() Clínica () Social (X) Educativa () Organizacional
Áreas de experiencia profesional:	- Educación - Investigación
Institución dónde labora:	José Sabogal
Tiempo de experiencia profesional en el área:	De 2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en investigación psicométrica	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento:

Nombre de la prueba	Cuestionario para docentes
Autora	Lic. Judith Ccora Alva
Procedencia:	Universidad César Vallejo. – Programa de segunda especialidad en Neuroeducación.
Administración	Docentes de la institución educativa N° 3022 José Sabogal.
Tiempo de aplicación	30 minutos.
Ámbito de aplicación	Educativo.
Significación	Validación del instrumento a través de evaluación por juicio de expertos.

-Dimensiones del instrumento: "Cuestionario para docentes"

-Primera dimensión: CARISMA

-Objetivos de la dimensión:

O₁ Determinar la relación existente entre el carisma directivo y el desempeño docente en la institución educativa N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Inspira confianza	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	

-Segunda dimensión: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL

-Objetivos de la dimensión:

O₂ Identificar la relación existente entre la motivación inspiracional directivo y el desempeño docente en la institución educativa N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Motiva el desarrollo	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	

-Tercera dimensión: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL

-Objetivos de la dimensión:

O₃ Identificar la relación existente entre estimulación intelectual directivo y el desempeño docente en la institución educativa N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres.

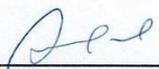
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Orientador	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
	14	4	4	4	

Cuarta dimensión: CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL

-Objetivos de la dimensión:

O₄ Determinar la relación existente entre la consideración individual directiva y el desempeño docente en la institución educativa N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Es asertivo, conciliador.	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
	19	4	4	4	
	20	4	4	4	
	21	4	4	4	
	22	4	4	4	
	23	4	4	4	



Firma del evaluador

N° DNI:.....08658262.....

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para Directores". 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 educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Augusto Ismael Zavala Osorio
Grado profesional	<input checked="" type="checkbox"/> Magister () Doctor
Área de formación académica:	() Clínica () Social <input checked="" type="checkbox"/> Educativa () Organizacional
Áreas de experiencia profesional:	- Educación - Investigación
Institución dónde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	De 2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en investigación psicométrica	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento:

Nombre de la prueba	Cuestionario para directores.
Autora:	Lic. Judith Ccora Alva
Procedencia:	Universidad César Vallejo. – Programa de segunda especialidad en Neuroeducación.
Administración	Docentes de la institución educativa N° 3022 José Sabogal- S.M.P.
Tiempo de aplicación	30 minutos.
Ámbito de aplicación	Educativo.
Significación	Validación del instrumento a través de evaluación por juicio de expertos.

Dimensiones del instrumento: "Cuestionario para directores"

-Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

-Objetivos de la dimensión:

-Conocer y comprender las características de los estudiantes y sus contextos, el contenido disciplinar y los enfoques pedagógicos con el propósito de promover capacidades de alto nivel.

-Planificar la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en los estudiantes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones recomendaciones	/
Planificación del trabajo pedagógico y disciplinar	1	4	4	4		
	2	4	4	4		
	3	4	4	4		
	4	4	4	4		
	5	4	4	4		

-Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

-Objetivos de la dimensión:

- Evaluar de forma permanente los aprendizajes considerando los objetivos institucionales previstos para tomar decisiones y retroalimentar teniendo en cuenta las diferencias individuales y culturales.
- Conducir el proceso de enseñanza y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que los estudiantes aprendan de forma reflexiva y crítica.
- Crear un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones recomendaciones	/
Conducción del proceso de enseñanza	6	4	4	4		
	7	4	4	4		
	8	4	4	4		
	9	4	4	4		
	10	4	4	4		
	11	4	4	4		
	12	4	4	4		
	13	4	4	4		

Tercera dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

-Objetivos de la dimensión:

Participar activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela contribuyendo a la construcción y mejora del Proyecto educativo institucional y así fomentar aprendizajes de calidad.

-Establecer relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad, aprovechando sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones recomendaciones	/
Articulación con los actores de la comunidad.	14	4	4	4		
	15	4	4	4		
	16	4	4	4		

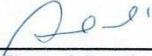
Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

-Objetivos de la dimensión:

-Reflexionar sobre su práctica y experiencia institucional y desarrollar procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.

-Ejercer su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia y responsabilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones recomendaciones	/
Reflexión sobre la práctica pedagógica	17	4	4	4		
	18	4	4	4		
	19	4	4	4		
	20	4	4	4		


Firma del evaluador

N° DNI: 08658262

3.- Experto N° 3: Magister Hernández Aguilar, Miguel Hugo.

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para docentes". 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 educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Hernández Aguilar, Miguel
Grado profesional	(X) Magister () Doctor
Área de formación académica:	() Clínica () Social (X) Educativa () Organizacional
Áreas de experiencia profesional:	- Docencia - Evaluación - red. curricular
Institución dónde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	De 2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en investigación psicométrica	Acceptable

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento:

Nombre de la prueba	Cuestionario para docentes
Autora	Lic. Judith Ccora Alva
Procedencia:	Universidad César Vallejo. – Programa de segunda especialidad en Neuroeducación.
Administración	Docentes de la institución educativa N° 3022 José Sabogal.
Tiempo de aplicación	30 minutos.
Ámbito de aplicación	Educativo.
Significación	Validación del instrumento a través de evaluación por juicio de expertos.

-Dimensiones del instrumento: "Cuestionario para docentes"

-Primera dimensión: CARISMA

-Objetivos de la dimensión:

O₁ Determinar la relación existente entre el carisma directivo y el desempeño docente en la institución educativa N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Inspira confianza	1	4	3	3	} <i>eliminar la redundancia</i>
	2	4	4	3	
	3	4	3	3	
	4	4	3	3	

-Segunda dimensión: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL

-Objetivos de la dimensión:

O₂ Identificar la relación existente entre la motivación inspiracional directivo y el desempeño docente en la institución educativa N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Motiva el desarrollo	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	3	
	8	4	3	4	

-Tercera dimensión: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL

-Objetivos de la dimensión:

O₃ Identificar la relación existente entre estimulación intelectual directivo y el desempeño docente en la institución educativa N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Orientador	9	3	4	4	
	10	3	4	4	
	11	4	4	2	- <i>vincular a la tarea</i>
	12	4	3	3	- <i>más clara direct</i>
	13	4	2	2	
	14	2	4	4	- <i>vincular a la tarea</i>

Cuarta dimensión: CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL

-Objetivos de la dimensión:

O4 Determinar la relación existente entre la consideración individual directiva y el desempeño docente en la institución educativa N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Es asertivo, conciliador.	15	3	3	3	
	16	3	3	3	
	17	3	4	4	
	18	3	3	3	
	19	4	3	4	
	20	4	4	4	
	21	4	4	4	
	22	4	4	4	
	23	4	4	4	



Firma del evaluador

N° DNI:.....0872792.....

- Definir los indicadores para distinguir la directiva que debe tener
- El ítem de los cuestionarios deben estar bien articulados a los indicadores.

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para Directores". 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 educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Hernandez Aguilar.
Grado profesional	<input checked="" type="checkbox"/> Magister () Doctor
Área de formación académica:	() Clínica () Social <input checked="" type="checkbox"/> Educativa () Organizacional
Áreas de experiencia profesional:	Selección - Curricul - Int. Cuel
Institución dónde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	De 2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en investigación psicométrica	Septiembre

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento:

Nombre de la prueba	Cuestionario para directores.
Autora:	Lic. Judith Ccora Alva
Procedencia:	Universidad César Vallejo. – Programa de segunda especialidad en Neuroeducación.
Administración	Docentes de la institución educativa N° 3022 José Sabogal- S.M.P.
Tiempo de aplicación	30 minutos.
Ámbito de aplicación	Educativo.
Significación	Validación del instrumento a través de evaluación por juicio de expertos.

Dimensiones del instrumento: "Cuestionario para directores"

-Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

-Objetivos de la dimensión:

-Conocer y comprender las características de los estudiantes y sus contextos, el contenido disciplinar y los enfoques pedagógicos con el propósito de promover capacidades de alto nivel.

-Planificar la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en los estudiantes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones recomendaciones	/
Planificación del trabajo pedagógico y disciplinar	1	4	4	4	} Siempre se debe hacer claro para los estudiantes	
	2	4	4	4		
	3	4	4	4		
	4	4	4	4		
	5	4	3	4		

-Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

-Objetivos de la dimensión:

- Evaluar de forma permanente los aprendizajes considerando los objetivos institucionales previstos para tomar decisiones y retroalimentar teniendo en cuenta las diferencias individuales y culturales.
- Conducir el proceso de enseñanza y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que los estudiantes aprendan de forma reflexiva y crítica.
- Crear un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones recomendaciones	/
Conducción del proceso de enseñanza	6	4	4	4		
	7	4	4	4		
	8	4	4	4		
	9	4	3	4		
	10	4	3	2		mejorar
	11	4	4	4		
	12	4	4	4		
	13	4	2	2		mejorar

Tercera dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

-Objetivos de la dimensión:

Participar activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela contribuyendo a la construcción y mejora del Proyecto educativo institucional y así fomentar aprendizajes de calidad.

-Establecer relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad, aprovechando sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones recomendaciones	/
Articulación con los actores de la comunidad.	14	4	4	4		
	15	4	4	4	↓ ↑	
	16	4	4	4		

Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

-Objetivos de la dimensión:

-Reflexionar sobre su práctica y experiencia institucional y desarrollar procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.

-Ejercer su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia y responsabilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones recomendaciones	/
Reflexión sobre la práctica pedagógica	17	4	3	3		
	18	4	4	3		
	19	4	2	2	es obligatoria	
	20	4	4	4	es obligatoria	


Firma del evaluador

N° DNI: 0972192

Anexo 4. Consentimiento informado

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

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD

Lima, 29 de mayo de 2024

Dr. / Mg. *Dra. Robles Olivera Amalia*

Presente;

Asunto: Solicito revisión y validación de Instrumentos de Investigación los cuáles serán aplicados a los docentes y directivos de la Institución Educativa N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres.

De mi mayor consideración;

Tengo el grato honor de dirigirme a usted, para expresarle mis cordiales saludos y a la vez manifestarle que vengo desarrollando un trabajo de investigación titulado: **Liderazgo transformacional directivo y desempeño docente en la Institución educativa N° 3022 José Sabogal, San Martín de Porres**, para lo cual solicito a su digna persona, tenga a bien a revisar los instrumentos de investigación con el formulario adjunto; ya que será aplicado a docentes y directivos de la institución educativa antes mencionada, para lo cual se requiere de su opinión y sugerencia del caso.

Concedora de su alto espíritu de contribución con la educación peruana me suscribo a usted y aprovecho la oportunidad para reiterarle lo sentimientos de mi especial consideración y deferencia.

Atentamente



Lic. Ccora Alva, Judith W.

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

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD

Lima, 29 de mayo de 2024

Dr. / Mg. Zavala Osorio, Augusto.

Presente;

Asunto: Solicito revisión y validación de Instrumentos de Investigación los cuáles serán aplicados a los docentes y directivos de la Institución Educativa N° 3022 José Sabogal – San Martín de Porres.

De mi mayor consideración;

Tengo el grato honor de dirigirme a usted, para expresarle mis cordiales saludos y a la vez manifestarle que vengo desarrollando un trabajo de investigación titulado: **Liderazgo transformacional directivo y desempeño docente en la Institución educativa N° 3022 José Sabogal, San Martín de Porres**, para lo cual solicito a su digna persona, tenga a bien a revisar los instrumentos de investigación con el formulario adjunto; ya que será aplicado a docentes y directivos de la institución educativa antes mencionada, para lo cual se requiere de su opinión y sugerencia del caso.

Conocedora de su alto espíritu de contribución con la educación peruana me suscribo a usted y aprovecho la oportunidad para reiterarle lo sentimientos de mi especial consideración y deferencia.

Atentamente



Lic. Ccora Alva, Judith W.

Anexo 5. Cálculo de la muestra

La determinación de la muestra se ha realizado mediante la aplicación de la fórmula que aparece a continuación:

$$d \quad n = \frac{NZ^2PQ}{{}^2(N-1)+Z^2PQ}$$

En donde:

n= Tamaño de la muestra necesitada.

Z²= 1.96 (Nivel de confianza= 95%)

P= 0.50 (Probabilidad de éxito)

Q= 0.50 (probabilidad de fracaso)

N= 57 docentes de la IE N° 3022 José Sabogal

e= 0.05 (5% de error muestral) Muestra de

docentes: $n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 57}{0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$ (57 - 1)

n= 50 individuos

Finalmente, luego de aplicar la formula, la muestra queda conformada por 50 elementos. Se empleó un método de muestreo probabilístico conocido como estratificado proporcional. Este enfoque implica la subdivisión de la población en subgrupos específicos, en este caso, docentes de primaria y docentes de secundaria. La proporcionalidad se mantiene al fijar el tamaño de cada estrato en función de la población correspondiente. La determinación del factor de proporción se realizó de la manera descrita a continuación:

$$F = \frac{n}{N}$$

En donde:

N

F= Factor de proporción

n= Muestra (50) N=

Población (57)

$$F = \frac{50}{57}$$

F= 0,877 Reemplazando

tenemos:

Docentes de inicial:

$$N_1 = 0,877 \times 7 = 6 \text{ Docentes}$$

de primaria:

$$N_2 = 0,877 \times 22 = 19$$

Docentes de secundaria:

$$N_3 = 0,877 \times 24 = 21$$

Directivos de la institución:

$$N_4 = 0,877 \times 4 = 4$$

Anexo 6. Prueba de normalidad

Tabla 21

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1 Liderazgo transformacional directivo	,490	50	,000
V2 Desempeño docente	,523	50	,000
D1 Carisma	,297	50	,000
D2 Motivación inspiracional	,341	50	,000
D3 Estimulación intelectual	,529	50	,000
D4 Consideración individual	,398	50	,000
V2D1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	,464	50	,000
V2D2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	,535	50	,000
V2D3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	,499	50	,000
V2D4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	,539	50	,000

Corrección de significación de Lilliefors^a

H0: La información es de distribuciones normales H1:

La Información no es de distribuciones normales.

Interpretación:

En la tabla 21, se llevó a cabo la prueba de Kolmogorov-Smirnov para evaluar la normalidad de los datos, debido a que la muestra superaba los 50 elementos. Según el nivel de significancia establecido, los resultados de p indicaron que las variables y dimensiones no seguían una distribución normal, lo que resultó en el rechazo de la hipótesis nula (H0) y la aceptación de la hipótesis alternativa (H1). Debido a esta no normalidad en los datos, se optó por utilizar métodos estadísticos no paramétricos, como la prueba de correlación de Spearman.

Para probar las hipótesis, se usó estos criterios:

Niveles de significancias: $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error Reglas

de Decisiones: $p \geq \alpha \rightarrow$ se aceptan las hipótesis nulas H_0

$p < \alpha \rightarrow$ se rechazan las hipótesis nulas H_0

Los resultados a partir del test de Kolmogorov-Smirnova indican que, para todas las variables analizadas, el valor de la significancia es menor a 0.05, lo que indica que existe una diferencia significativa entre las distribuciones observadas y las distribuciones teóricas asumidas.



PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN NEUROEDUCACIÓN

TRABAJO ACADÉMICO

Liderazgo transformacional directivo y desempeño docente en la institución educativa N° 3022 José Sabogal, San Martín de Porres.

AUTOR:

Coora Alva, Judith Wendy (orcid.org/0009-0001-5037-2292)

ASESOR:

Ramón Vázquez, Felipe. (orcid.org/0005-0003-7632-3278)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Educación y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoye a la reducción de brechas y desigualdades en la educación en todas las regiones.

OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE:

Educación de calidad

LIMA (PERU)

2024

Resumen de coincidencias

15 %

De estos cinco fuentes coinciden

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

- 1 Entrega a Universidad Trabajo de estudiante 3 % >
- 2 full.handle.net Fuente de internet 2 % >
- 3 repositorio.una.edu.pe Fuente de internet 2 % >
- 4 repositorio.uca.edu.pe Fuente de internet 2 % >
- 5 www.fubaregocio.com Fuente de internet 1 % >
- 6 es.acribd.com Fuente de internet 1 % >
- 7 www.mef.gob.pe Fuente de internet <1 % >
- 8 del Moral del Moral, Mta. Publicación <1 % >
- 9 www.researchgate.net Fuente de internet <1 % >
- 10 orcid.com Fuente de internet <1 % >
- 11 www.minedu.gob.pe Fuente de internet <1 % >

