



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo transformacional y desempeño docente en la  
institución educativa primaria N° 80412 del distrito San  
José. Pacasmayo - 2017

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

**AUTOR**

Br. José Luis Ulfe Javier

**ASESOR**

Dra. Lidia Elena Carranza Acuña

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACION**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ – 2018**

## **PÁGINA DEL JURADO**

---

Dr. Carlos Mego Cubas PRESIDENTE

---

Dr. Eduardo Javier Yache Cuenca SECRETARIO

---

Dra. Lidia Elena Carranza Acuña  
VOCAL

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mi esposa y a mis hijos por cuanto están junto a mí en momentos difíciles y gozan conmigo en los días de claridad.

JOSE

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco desde lo más profundo de mi corazón a:

Dios Todopoderoso por su misericordia y bondad para conmigo, por ser propicio a mi familia y por permitirme lograr mis proyectos.

A mi familia por su apoyo incondicional y por el amor que me brindan cada día.

A la universidad Cesar Vallejo y a la profesora Lidia Elena Carranza por facilitar mi actualización y capacitación profesional

JOSE

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Uffe Javier, José Luis, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 19188233, con la tesis titulada *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito San José. Pacasmayo - 2017*, con 64 folios.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mis acciones se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chepén, enero del 2018.

  
Br. Uffe Javier, José Luis  
DNI: 19188233

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito San José. Pacasmayo - 2017*, con la finalidad de determinar la influencia del Liderazgo transformacional en el desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo – 2017. Trabajo de investigación que consta de VII Capítulos. Capítulo I: Introducción, Capítulo II: Método, Capítulo III: Resultados, Capítulo IV: Discusión, Capítulo V: Conclusiones, Capítulo VI: Recomendaciones, Capítulo VII: Referencias; dando cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Maestro en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

EL AUTOR

## ÍNDICE

|  |      |
|--|------|
| PÁGINA DEL JURADO.....                   | ii   |
| DEDICATORIA .....                        | iii  |
| AGRADECIMIENTO .....                     | iv   |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....       | v    |
| PRESENTACIÓN .....                       | vi   |
| ÍNDICE .....                             | vii  |
| RESUMEN.....                             | viii |
| ABSTRACT .....                           | ix   |
| I. INTRODUCCION .....                    | 10   |
| 1.1. Realidad problemática: .....        | 10   |
| 1.2. Trabajos previos: .....             | 12   |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema: ..... | 14   |
| 1.4. Formulación del problema:.....      | 25   |
| 1.5. Justificación del estudio .....     | 25   |
| 1.6. Hipótesis: .....                    | 26   |
| 1.7. Objetivos: .....                    | 26   |
| II. MÉTODO .....                         | 28   |
| 2.5. Validación .....                    | 32   |
| 2.6. Aspectos.....                       | 34   |
| III. RESULTADOS: .....                   | 36   |
| 3.1. Descripción: .....                  | 36   |
| IV. DISCUSIÓN .....                      | 44   |
| V. CONCLUSIONES.....                     | 46   |
| VI. RECOMENDACIONES.....                 | 48   |
| VII. REFERENCIAS.....                    | 49   |

## RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito determinar el nivel de correlación entre el liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo – 2017.

Para ello utilizamos el método científico cuantitativo con diseño curricular, el cual nos ha permitido tomar una muestra de 24 participantes y se aplicó el diseño descriptivo correlacional, el trabajo de recolección de datos realizado consistió en la identificación de la correlación entre las variables en mención, realizado a través de los instrumentos contemplados en los anexos de este informe, una escala tipo Likert para el liderazgo transformacional con 15 ítems y una escala tipo Likert para el desempeño docente con 20 ítems; posteriormente, identificado y delimitado el problema de investigación, se procedió a procesar la información a través de la estadística inferencial, la correlación de Pearson y la prueba t de student. Los resultados muestran que existe una correlación significativa entre la variable liderazgo transformacional y la variable desempeño docente, de acuerdo al resultado el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0,743^{**}$  (existiendo una correlación significativa) con nivel de significancia  $p = 0,000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ) la cual quiere decir que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017, por lo tanto, se rechaza el  $H_0$ , quedando verificada la hipótesis general.

**PALABRAS CLAVE:** Liderazgo transformacional, desempeño docente, correlación.



## ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the level of correlation between transformational leadership and teaching performance in an educational institution in San Jose, 2017.

A sample of 24 participants was taken and the correlational descriptive design was used. The data collection work consisted in the identification of the correlation between the variables in question, carried out through the instruments contemplated in the annexes of this report. a Likert scale for transformational leadership with 15 items and a Likert scale for teacher performance with 20 items; Subsequently, identified and delimited the research problem, we proceeded to process the information through inferential statistics, the Pearson correlation and the student t test. The results show that there is a significant correlation between the transformational leadership variable and the teacher performance variable, according to the result the Pearson correlation coefficient is  $R = 0.743^{**}$  (there being a significant correlation) with level of significance  $p = 0.000$  This being less than 5% ( $p < 0.05$ ) which means that the transformational leadership is significantly related to the teaching performance in the educational institution San José - 2017, therefore, the  $H_0$  is rejected, and the general hypothesis is verified.

**KEY WORDS:** Transformational leadership, teaching performance, correlation.

## I. INTRODUCCION

### 1.1. Realidad problemática:

La educación en la actualidad y a nivel mundial ha experimentado cambios y cambios. De esta manera, cada persona en la ejecución de sus obligaciones, abarca prácticas que son su propio particular en diversas circunstancias y condiciones, lo que da un componente muy específico en la forma que realizan sus actividades (Carballo, 2005).

En Alemania se ha dado un impulso importante al liderazgo transformacional como un plus para mejorar significativamente el desempeño de los profesores, considerando para ello un sistema de capacitación a nivel nacional en todos los niveles educativos, pues se pretende lograr una mejora del 30% en el desempeño de los profesores en base a estrategias propias del liderazgo transformacional, para lo cual se realiza talleres a cargo de psicólogos educativos (Ministerio de educación de Alemania, 2017)

En España, el desempeño docente es un motivo de evaluación constante es un procedimiento eficiente de adquisición de información legítima y objetivo de su mundo, con la motivación de confirmar y evaluar el impacto instructivo que los suplentes tienen en el avance de sus límites académicos, su emocionalidad, su deber de actividad y la idea de sus asociaciones relacionales con : suplentes, tutores, jefes e instructores, ante ello el gobierno español considera que el 82% de sus docentes se encuentran en proceso de actualización docente continua, el 12% de los docentes cuentan con posgrados como doctorados, segundas especializaciones y segunda titulación y solo el 6% de los docentes necesitan cierto nivel de capacitación y actualización, por lo que el desempeño de los docentes españoles está en un correcto camino (Ministerio de educación y Cultura, 2017).

En el Perú, el desempeño docente es un tema actual y con un constante cambio e innovaciones, por ello los profesores peruanos se encuentran en un sistema

de capacitaciones y evaluaciones de su desempeño, siendo en el primer trimestre del año 2017 donde se llevó a cabo la evaluación del desempeño de las docentes del nivel inicial, donde aproximadamente 13000 profesoras pasaron la evaluación en mención, proyectándose a los niveles primaria y secundaria para los años subsiguientes (Ministerio de Educación, 2017).

En la región La Libertad todavía se encuentran deficiencias en el desempeño de los y las profesores/as, por cuanto existe aún resistencia al cambio y a la evaluación de su desempeño, por ello para el año 2017 se pretende lograr las metas establecidas en el proyecto educativo regional, que viene a ser la capacitación del 85% de los docentes de los diferentes niveles a través de un sistema de actualización, monitoreo y acompañamiento (Moya, 2017).

En la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José, se observa que los docentes tienen aún prácticas tradicionalistas donde llevan a cabo metodologías verticales y autoritarias, las estrategias empleadas no son congruentes con las rúbricas de desempeño docentes consideradas por el ministerio de educación y solamente el 40% de los docentes se encuentran en un proceso de capacitación permanente, siendo la problemática descrita una de las debilidades contempladas en el análisis FODA, por otro lado se considera como fortaleza el desempeño del 40% de los docentes en constante formación profesional (Proyecto educativa institucional, 2017).

Después de haber analizado la problemática existente respecto a las dos variables, se realizó el presente estudio donde se buscó determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José.

## 1.2. Trabajos previos:

Para el presente trabajo, se ha encontrado los siguientes antecedentes:

En el ámbito internacional

Toledo (2012) en su tesis para obtener grado maestría cuyo objetivo fue determinar las características del desempeño docente en una institución educativa primaria, aplicó una investigación descriptiva a una muestra de 60 profesores del nivel primario de 04 escuelas de Madrid, considerando una cuestionario de entrevista como instrumento, concluyendo que el desempeño de los docentes en la capital española, teniendo en cuenta la muestra de estudio, se encuentra en un nivel aceptable para la sociedad y para las expectativas del gobierno.

Balandra (2012) en su tesis para obtener grado maestría cuyo objetivo fue determinar las características del liderazgo transformacional en una institución educativa primaria, aplicó una investigación descriptiva propositiva a una muestra de 30 participantes en Cali - Colombia, considerando una cuestionario de entrevista como instrumento, concluyendo que el liderazgo transformacional se encuentra en proceso de asimilación, sin embargo es necesario una motivación del gobierno para que los profesores tomen el empuje necesario y así pueda ser erradicado las costumbre arcaicas de educar, las cuales promueven el estancamiento y baja calidad educativa.

En el ámbito nacional

Morocho (2014) en sus tesis magistrales cuyo objetivo fue determinar la relación entre el desempeño docente y el aprendizaje con significancia de la matemática, para la formación cognitiva de los alumnos de secundaria, Lima. Con la investigación correlacional aplicada a una muestra de 30 participantes y con una prueba de conocimiento como instrumento para el aprendizaje significativo y una escala de valoración para el desempeño docente, infiere que: La estrategia se relaciona increíblemente el gran aprendizaje por parte del

suplente, que debe ser evaluado por el educador considerando sus suplentes. El aprendizaje importante es concebible con una programación correcta por el instructor y los expertos relacionados en la organización instructiva, continuamente para el avance básico del alumno.

En el ámbito regional y/o local se cita a: Terry (2013) en su tesis cuyo objetivo fue determinar la relación entre la comunicación estratégica y el desempeño docentes del nivel secundaria de Chepén, realizó una investigación correlacional, con una muestra de 30 docentes y con una escala tipo Likert para ambas variables, concluye que la comunicación estratégica se relaciona significativamente con el desempeño docente del nivel secundario, por cuanto el coeficiente de Pearson determinó un correlación significativa (Siendo el resultado 0,785)

Quiroz (2012), en su tesis cuyo objetivo fue determinar la relación entre la capacitación continua y el desempeño docente y la educación corporativa en la educación en una institución de secundaria de Pacasmayo, realizó una investigación correlacional, con una muestra de 30 profesores de ambos sexos considerando una escala de Likert para cada variable, concluye que existe correlación perfecta entre las variables capacitación continua y desempeño docente siendo el resultados del coeficiente de Pearson de 0,998.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema:**

#### **1.3.1. Desempeño docente:**

##### **Definición:**

Es la disposición de las prácticas de trabajo del trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones; Se llama también ejecución de trabajo o méritos de empleo. La ejecución también se considera como el avance de los mandados y ejercicios de un trabajador, en relación con los indicadores y destinos deseados por la asociación. La ejecución está coordinada por el aprendizaje y la capacidad que tiene el trabajador en la ejecución de sus diligencias, por las disposiciones y la responsabilidad, y además por los logros en eficiencia o resultados logrados (Feldman, 2004).

Según Rivas (2010), la ejecución de los educadores se entiende como la satisfacción de sus capacidades; esto es dictado por factores relacionados con el propio instructor, el suplente y la naturaleza. De la misma manera, la ejecución se practica en varios campos o niveles: el contexto socio-social, la condición institucional, la condición del aula y el propio educador, a través de una actividad reflexiva.

El docente es uno de los principales personajes en pantalla del marco instructivo, es el individuo inmediato responsable del desarrollo de los suplentes en la circunstancia escolar. Reúne varios encuentros, emociones y convicciones de la vida cotidiana del suplente que se mezclan con su propia vida. El educador es con frecuencia la cuestión de la retroalimentación y la aclamación de los caracteres sociales distintivos en pantalla, ya que su obra loable no pasa desapercibida. Su trabajo se compone de varios componentes y diligencias que lo influyen en alguna parte de una asociación llamada escuela (Chiavenato, 2000).

La asociación escolar subraya la parte del educador como mentor y árbitro de la realización, que aparece su trabajo a través de sus partes como organizador, evaluador y agente de estrategia instructiva. La ejecución en términos generales es la impresión de la recompensa y el esfuerzo influenciados, teniendo en cuenta las capacidades y capacidades de los individuos y su impresión de la parte que juegan (Chiavenato, 2000).

Por otra parte, demuestra que la ejecución tiene un procedimiento y una disposición de instrumentos que permiten evaluar la capacidad de la facultad. Para esta situación el punto focal del examen es el instructor, que es evaluado frecuentemente por la administración, jefe y otros (Chiavenato, 2000).

Mostrar ejecución es el ejercicio realista de los compromisos y establecer partes legítimas, institucionales y sociales, intrínsecas en el llamado instructivo. Dichos ejercicios incorporan instrucción y programación, ayuda de aprendizaje, utilización de metodologías de demostración, utilización de ayuda y materiales de demostración, evaluación del aprendizaje, etc. Cahuana (2006), que constituyen la totalidad del procedimiento instructivo. Esta centralidad del factor de ejecución del educador, oficialmente considerada en el aseguramiento de la cuestión de la exploración, se ha confirmado a través de numerosos exámenes, hasta el punto de que se ha incorporado un conjunto de atributos con respecto a la ejecución del instructor, por ejemplo, presuntas escuelas obligatorias, entre las que se dice un alto apoyo de la educación en las opciones académicas, pensando en ellas como entonces como especialistas competentes López (2008).

### **Importancia:**

Independientemente de la posibilidad de que se alude al significado más convencional de la actividad del educador como instructor de su tema o maestro en su fuerte, la centralidad perdura, ya que el impacto del método para instruir con diversas cualidades en el aprendizaje de los suplentes ha sido (Moreno, 1994). Además, con respecto a otras suposiciones más desarrolladas del

educador y sus partes, por ejemplo, experto inteligente (Schon), instructor científico y artesano (Stenhouse) y comentarista erudito (Giroux), es muy probable que su instructiva cooperación resulte ser cada vez más inequívoca.

### **El docente como profesional de la educación**

La profesión como ocupación garantiza métodos estables de vida y un estatus socialmente percibido, sin embargo, se ve afectado por la necesidad de proporcionar un nuevo aprendizaje para consumir el apoyo de que se aplican. Así, aunque aislados de los intercambios, por razones de control se explican con ellos viendo que la información especializada se sustenta en un tipo deliberado de aprendizaje lógico hasta el punto que el experto erradique los puntos de corte con el artesano y la medida su marca profesional incorporado a su aprendizaje particular con respecto a la innovación.

Como señala Ibarra (2004), cada llamado edifica sus ejercicios a la luz de una ley o región de competencia, y el control en estas localidades es determinante de la historia y mejora de similares en el adelanto, para indicar que rastrear su mejoramiento en las órdenes sociales actuales toma como fundamento las batallas para establecer las visiones de cada una de ellas en las que el territorio político, así como la extensión monetaria, social y social de similares.

### **Dimensiones:**

De acuerdo a lo establecido por Rivas (2010), el desempeño docente presenta las siguientes dimensiones:

**Pedagógico – Didáctica:** Se refiere a la habilidad del profesor para ejercer su trabajo en donde interviene el conocimiento de los modelos pedagógicos, el dominio en la planificación curricular, el adecuado empleo de estrategias para una genuina ejecución curricular y la utilización pertinente de la evaluación.



**Organizacional:** Es habilidad del docente para organizar su trabajo en la escuela, para ello requiere de un desarrollo potenciado de su cultura organizacional evitando así la improvisación y el deterioro del nivel educativo que en su institución se oferta.

**Comunitaria:** Habilidad docente para inferir y proyectarse a la comunidad en donde trabaja, se refleja en la capacidad para identificarse con la comunidad, conocer preponderantemente las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del ámbito en donde ejerce sus funciones pedagógicas.

**Administrativa:** Viene a ser la habilidad para gestionar y administrar una institución educativa, un docente con habilidades administrativas desarrolladas podrá ejercer con prudencia, esmero y con el éxito asegurado su profesión.

### **Características del desempeño docente**

Una de las partes clave de la ejecución del instructor es independientemente de si hay una base de información de esta llamada puede ser visto como "lógico". Aquí hay dos reuniones de aprendizaje que se pueden percibir. Desde un punto de vista de la sustancia, este es el tren a ser instruido, y, de nuevo, los límites identificados con los sistemas para elegir, educar y evaluar esas sustancias.

Esta mezcla es alucinante a la luz del hecho de que, desde una perspectiva, la sustancia disciplinaria no sólo es hipotética, sino que su aprendizaje incluye actividades útiles y, de nuevo, la naturaleza multifacética es más prominente en la posibilidad de que consideramos que no estrategia es suficiente para educar los tipos distintivos de sustancia u órdenes. O tal vez, cada enseñanza incluye un tipo pedante y particular de representación de su sustancia y el trabajo con ellos. El diálogo sobre si la instrucción de los escolásticos que no son instructores puede ser visto como un llamado o no, es una explicación detrás de la reflexión. Desde el principio, la convocatoria reúne el más profundo sentimiento moral de la idea, que consiste en entregarse a una razón de increíble calidad social y

humana, donde la actividad entre instructor y suplente va más allá de la auto-intriga individual.

Un instructor equipado debe tratar de la organización y administración de recursos humanos para fomentar una explicación superior entre la administración, el trabajo y la formación. Se identifican con una mezcla de aprendizaje, aptitudes y estados de ánimo que inducen una ejecución suficiente y conveniente en diferentes entornos. Adaptabilidad y versatilidad son vitales para el nuevo tipo de logro, que busca el trabajo y la formación como una mejora general para las personas a lograr algo con lo que saben.

### **Teoría de las relaciones Humanas:**

Según Mayo (1930) trata la organización como grupos de personas, hace énfasis en las personas, se inspira en sistemas de Psicología, delegación plena de la autoridad, autonomía del trabajador, confianza y apertura, énfasis en las relaciones humanas, confianza en las personas, dinámica grupal interpersonal.

El enfoque humanístico promueve una verdadera revolución conceptual en la teoría administrativa: si antes el énfasis se hacía en la tarea (por parte de la administración científica) y en la estructura organizacional (por parte de la teoría clásica de la administración), ahora se hace en las personas que trabajan o participan en las organizaciones. En el enfoque humanístico, la preocupación por la máquina y el método de trabajo, por la organización formal y los principios de administración aplicables a los aspectos organizacionales ceden la prioridad a la preocupación por el hombre y su grupo social: de los aspectos técnicos y formales se pasa a los aspectos psicológicos y sociológicos. El enfoque humanístico aparece con la teoría de las relaciones humanas en los Estados Unidos, a partir de la década de los años treinta.

### 1.3.2. Liderazgo transformacional

#### **Definición:**

El liderazgo transformacional surge a partir de James MacGregor Burns y Bernard M. Bass, que describieron una serie de cualidades que conformaban un tipo de liderazgo empresarial que se comenzaba a valorar más en el mundo de la empresa. Se trataba del concepto de liderazgo transformacional.

Es una transformación que produce cambios significativos en la empresa y en las personas que la conforman. Se podría decir que se trata de un empuje más motivador y próximo al trabajador y de un ejercicio más importante en la transmisión de los objetivos de la empresa que otros estilos de liderazgo. De ahí que su nombre también sea el de liderazgo carismático.

#### **Dimensiones:**

Según Fischman (2005) el liderazgo transformacional presenta las siguientes dimensiones:

**Planificación para el trabajo:** Viene a ser la programación de las actividades a ser ejecutadas en una organización, esta programación se debe basar en los objetivos institucionales y la misión y visión.

**Coherencia en la toma de decisiones:** Facultad del líder para tomar decisiones en momento de apremio, las mismas que afectarán positivamente o negativamente a la organización, para ello el líder debe tener la sabiduría y valentía para hacerlo de manera adecuada.

#### **Liderazgo:**

influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder

## A. **Teoría científica de Liderazgo de Davis Fischman**

Fischman (2005) advierte que es concebible practicar la administración sin un experto, sin embargo, el especialista no suele inferir autoridad. En este punto de vista Fischman (2005), representa los tipos de autoridad que lo acompañan:

### **El líder ausente**

Este pionero es aquel que no crea ningún tipo de asociación con los trabajadores. Además, llamado el "supervisor de aparición", sus objetivos se centran en cumplir sus propios objetivos, sin centrarse o entusiasmo por los resultados de la organización o las metas de los trabajadores.

Como aclara Fischman (2005), este tipo de pionero se centra en su propio mundo particular y confía en que su trabajo será efectivo en el caso de que cumpla sus propios objetivos, sin entender que gran parte de su parte radica en ayudar a otras personas a lograr sus objetivos. Por lo tanto, es una práctica normal, en todas las cuestiones identificadas con la cooperación, ofrecer una obligación a los demás de una manera poco fiable, lo que implica que, por regla general, la empresa se niega a ser nombrado para expertos que no están adecuadamente organizados.

Entre las cualidades de este estilo de administración, encontramos:

La ausencia o el aplazamiento en el liderazgo básico, se suman a la ausencia de correspondencia con su grupo, la ausencia de objetivos, no impulsa o despertar a los representantes, el fracaso estimado por otros, la cesión de la obligación.

### **El líder transaccional:**

Es otro tipo de pionero que sigue buscando sus propias ventajas particulares, pero no como el pionero desaparecido, hay una asociación con el grupo, aceptando una parte más dinámica. Son gerentes superados y rendidos por los temas, que no están equipados para aceptar la administración, exhibiendo / mostrando los aspectos destacados que lo acompañan:

La relación de los pioneros y los subordinados depende de la infancia y los intereses individuales, prestando poco respeto a la gran mejora de la organización.

Es una administración que ofrece premios restrictivos.

Cubre las necesidades esenciales de los trabajadores, pero no aborda otros factores importantes, por ejemplo, la alianza, el reconocimiento o la auto-realización.

### **El falso líder**

El supuesto líder habla a aquellos directores que vagan, sin embargo, no hacen nada. Simplemente aconsejan a los demás lo que cada uno necesita escuchar para llevar a cabo sus propios planes. ¿Cómo recordarlos? Muestran los rasgos y prácticas que lo acompañan:

Son egocéntricas y manipuladoras.

Tienen una confianza baja que intentan guardar lejos exhibiendo su energía.

Tienen que sentirse estimados

Rechazan y deshonran a los expertos que pueden surgir por sus capacidades, ya que son vistos como un riesgo.

Su posición y poder es su preocupación exclusiva.

#### El Líder del Transformador

Este estilo de administración busca la autoconsciencia y su entorno. Nunca más se ve obligado a satisfacer sus ventajas individuales, como en anteriores clases de pioneros, sin embargo, apoya la capacidad y capacidad del personal, empujándolos hacia el mejoramiento de sus capacidades.

Lo que caracteriza al pionero cambiante es su inclusión en la organización y la investigación constante de una razón con lo que implica que sirve para negociar todo el capital humano. Para esta situación, los especialistas no están contentos con mejores compensaciones o premios materiales, sino que dan lo mejor de sí mismos, ya que realmente ponen acciones en lo que están haciendo, y están completamente alineados con los objetivos de la organización.

Así, entre sus prácticas más constantes están los acompañantes:

Preparación del personal.

Reconocimiento de los logros del grupo.

Prever por la ilustración.

Designación de la energía, sin embargo, cuidar el deber.

Mantienen una correspondencia cercana con los especialistas.

Instar a los representantes a crecer profesionalmente.

Valoran la innovación y la actividad.

**Líder Transformador:**

Esta autoridad depende de la cercanía de los pioneros listos para completar efectivamente los cambios requeridos por el grupo, la afiliación o una organización. Estas progresiones pueden surgir debido a la necesidad de adaptarse a los cambios únicos y consistentes de la Tierra, o cualquier otro cambio que un grupo u organización necesita desarrollar.

Los cambios acelerados que deben suceder incluso con los cambios en un mundo globalizado requieren restaurar el origen y los estilos de autoridad por un más visionario, audaz, inventivo y creativo, apto para ir a la quiebra para satisfacer la misión jerárquica. Se espera que una iniciativa transformacional, pueda conducir los procedimientos de progreso en grupos similares, asociaciones y en su entorno. Este tipo de iniciativa es más emprendedora e inventiva, teniendo su centro y su calidad clave en todos los niveles de la asociación, en la investigación eficiente de los elementos que deciden una circunstancia para resolver sobre las elecciones correctas según las puertas abiertas, la evaluación de los peligros y control de los mismos

**Teoría científica X y Y en administración de empresas de McGregor (1960)**

Las teorías X e Y han sido creadas por Douglas McGregor. Cada uno de ellos tiene las condiciones demostradas anteriormente, siendo hipótesis que dependen del tránsito del ser y de los trabajadores en la organización según lo que se les asume, dependiendo de lo que se considera como su instinto humano. Muchas organizaciones dependen de algunas de estas especulaciones para hacer sus estrategias de trabajo, a pesar de que son cada vez menos, ya que hay diferentes hipótesis.

La hipótesis Y depende de que los individuos como el trabajo, por lo que es normal para ellos como otras necesidades fundamentales de la vida. Los individuos se sienten inspirados hacia el trabajo, buscan deberes y son innovadores, no escapan del trabajo ya que reciben una patada de la oportunidad de hacerlo, que es la razón por la que tienen auto-portador y equilibrio. La forma en que puede enviar a las personas a los objetivos de la organización depende de las recompensas por el logro.

Los especialistas se centrarán en los objetivos de la organización a cambio de la paga relacionada con su logro, ya que en general no odian trabajar, por lo tanto, la recompensa más digna de mención es la más destacada el nivel de sentido del deber con respecto a lo que la organización se ve para.

La organización debe considerar capaz y desarrollar especialistas, debe sospecharse que el trabajador esperará un estilo de ley basado, la administración participativa, a la luz de la retención y auto-portadores. No se requiere un control exterior increíble.

**La teoría Z** separa estas dos especulaciones ya que fue formulada por el japonés Ouchi y afirma que la generación es un sujeto de la organización del individuo que puede estar conectado y conectado en cualquier organización que presta poca atención a si es japonés o no y que se sitúa en las cualidades de cercanía, matiz y certidumbre. Los individuos llevan a cabo de manera eficaz mediante el fomento de la confianza en los trabajadores, las personas están obligadas a crear y, en consecuencia, los controles de la organización no son muy solicitados. Para esta situación, la moderación es la base, y el obrero continuará por supuesto. La hipótesis depende de que en el caso en que creemos en un hombre



tiene una tendencia a llevar a cabo con eficacia, en la posibilidad de que usted cree en un trabajador tiende a ceder lo que se anticipa de él.

Las normas esenciales de la hipótesis son: reflexión sobre las relaciones humanas, relaciones sociales cercanas y confianza.

#### **1.4. Formulación del problema:**

¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José? Pacasmayo - 2017?

#### **1.5. Justificación del estudio**

Teóricamente es útil porque nos proporciona además de teorías, principios, conceptos y enfoques no sólo del proceso de investigación sino de nuestra realidad.

En forma teórica recogió datos importantes sobre la relación entre Liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017

Metodológicamente se justifica por la metodología cuantitativa cuyos procedimientos facilitaron la investigación sobre la relación que existe entre las variables consideradas en el título de la presente tesis.

Es práctica porque permitió determinar la relación del liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017

## **1.6. Hipótesis:**

### **Hipótesis Alterna (Hi):**

El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo – 2017

### **Hipótesis Nula (Ho):**

El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017

## **1.7. Objetivos:**

### **General:**

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017

### **Específicos:**

Identificar el nivel del liderazgo transformacional en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017

Identificar el nivel del desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017

Identificar la relación que existe entre la dimensión planificación para el trabajo del liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017

Identificar la relación que existe entre la dimensión coherencia en la toma de decisiones del liderazgo transformacional y desempeño docente en la

Institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José.  
Pacasmayo - 2017

Identificar la relación que existe entre la dimensión liderazgo del liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo – 2017

## II. MÉTODO

### 2.1. Método:

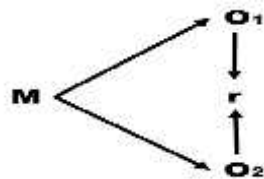
El método que se aplicó en esta investigación es el hipotético deductivo que consta en plantear hipótesis sobre las soluciones viables al problema, y verificar con los datos reales si tienen coherencia con aquéllas (Cegarra, 2012)

### 2.1. Diseño de investigación

El diseño de la prueba, considerado para verificar la hipótesis, se denominó diseño correlacional descriptivo, porque examinó asociación existente entre dos variables en la misma unidad de investigación o participantes de estudio. (Hernández, 2010):

Sus procedimientos utilizan el diseño correlacional porque permite establecer las relaciones que existen en las variables de estudio.

Su esquema es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O<sub>1</sub> y O<sub>2</sub> = Medición de las dos variables (Liderazgo transformacional y desempeño docente)

R = Nivel de relación entre variables (Liderazgo transformacional y desempeño docente)

### 2.2. Variables, Operacionalización:

#### 2.2.1. Identificación de variables

Variable 1: Liderazgo transformacional

Variable 2: Desempeño docente

**Operacionalización de variables:**

| VARIABLE   | DEFINICION CONCEPTUAL  | DEFINICION OPERACIONAL   | DIMENSIONES                                | INDICADORES  | ESCALA DE MEDICIÓN                         |
|--|--|--|--|--|--|
| <p style="text-align: center;">VARIABLE 1<br/>Liderazgo Transformacional</p> | <p>Conjunto de actividades sistematizadas que tienen como fin pedagógico el desarrollo de habilidades para el liderazgo docente. Linares (2008).</p> | <p>Conjunto de actividades sistematizadas a desarrollar con los docentes de la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José, en base a las dimensiones efectividad, didacticidad y temporalidad, evaluadas mediante una escala para el liderazgo transformacional.</p> | <p>Planificación para el trabajo</p>       | <p>Evidencia coherencia en las actividades<br/>Identifica los fundamentos pedagógicos pertinentes al liderazgo</p>     | <p style="text-align: center;">Nominal</p> |
|  |  |  | <p>Coherencia en la toma de decisiones</p> | <p>Aplica acciones pertinentes a la planificación<br/>Considera, con pertinencia, sujetos, procesos y estrategias</p>  |  |
|  |  |  | <p>Liderazgo</p>                           | <p>Identifica estrategias para cada valor - líder<br/>Propone actividades basadas en el liderazgo transformacional</p> |  |

| VARIABLE                        | DEFINICION CONCEPTUAL  | DEFINICION OPERACIONAL   | DIMENSIONES              | INDICADORES  | ESCALA DE MEDICIÓN |
|---------------------------------|--|--|--------------------------|--|--------------------|
| VARIABLE 2<br>Desempeño docente | Eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal, es el factor preponderante de guía del proceso enseñanza aprendizaje y el logro o no de los objetivos institucionales. (Ministerio de Educación, 2016) | Nivel de rendimiento docente, evaluado a través una escala para el desempeño docente, a través de sus dimensiones Pedagógico didáctica, organizacional, comunitaria y administrativa | - Pedagógico - Didáctica | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demuestra conocimiento de los modelos didácticos vigentes</li> <li>• Aplica estrategias de gestión a nivel de aula</li> </ul>                         | Ordinal            |
|                                 |  |  | - Organizacional         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se organiza con sus pares para el logro de las exigencias institucionales.</li> <li>• Plantea actividades de gestión a nivel institucional</li> </ul> |                    |
|                                 |  |  | - Comunitaria            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promueve el logro de alianzas estratégicas.</li> <li>• Promueve la participación docente para la toma de decisiones.</li> </ul>                       |                    |
|                                 |  |  | - Administrativa         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participa en actividades propias de la administración educativa.</li> <li>• Se interesa por el trabajo de apoyo a la gestión institucional</li> </ul> |                    |

### 2.3. Población y muestra

La población estuvo conformada por 24 docentes de la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017

**Tabla 1**

POBLACIÓN MUESTRAL

| GRUPO | SEXO |    | TOTAL |
|-------|------|----|-------|
|       | M    | F  |       |
| Único | 10   | 14 | 24    |

Fuente: CAP I.E. N° 80412 del distrito de San José.

#### Muestra:

La muestra, que es universal, estuvo conformada por 24 docentes.

- Es una muestra no probabilística – única.

### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:

| Variable                   | Dimensiones                         | Técnica  | Instrumento                               | Objetivo                                       |
|----------------------------|-------------------------------------|----------|---|--|
| Liderazgo transformacional | Planificación para el trabajo       | Encuesta | Escala para el liderazgo transformacional | Evaluar la variable liderazgo transformacional |
|                            | Coherencia en la toma de decisiones |          |   |  |
|                            | Liderazgo                           |          |   |  |
| Desempeño docente          | Pedagógico - Didáctica              | Encuesta | Escala para el desempeño docente          | Evaluar la variable desempeño docente.         |
|                            | Organizacional                      |          |   |  |
|                            | Comunitaria                         |          |   |  |
|                            | Administrativa                      |          |   |  |

#### Técnica:

Representa el cómo se va a evaluar. Es el procedimiento mediante el cual se llevará a cabo la evaluación. Algunas técnicas son: Observación, Simulación, Valoración de productos, Formulación de preguntas, Estudio de Casos, Entrevista (Hernández 2010).

**Instrumento:**

Es el con qué se va a evaluar. Es el medio a través del cual se obtendrá la información. Algunos instrumentos son: Lista de chequeo, cuestionario, Escala de estimación, pruebas, portafolios, proyectos, monografías, entre otros (Hernández, 2010).

**Escala de valoración:**

Este instrumento pretende identificar la frecuencia o intensidad de la conducta a observar o los niveles de aceptación frente a algún indicador, mediante una escala. Recomendaciones para la construcción de las escalas de estimación: Enunciar la competencia u objetivo a evaluar. Especificar las instrucciones del llenado del instrumento. Establecer la escala valorativa. Describir la escala (Hernández, 2010).

**2.5. Validación y Confiabilidad del Instrumento:**

## a. Validez:

**VALIDEZ DE AIKEN****VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

| <b>VALIDEZ DE AIKEN RESPECTO A CADA CRITERIO</b> | <b>TOTAL: VALIDEZ DE AIKEN DE CADA CRITERIO</b> | <b>INDICE O PROMEDIO GENERAL DE VALIDEZ DE AIKEN</b> |
|--|---|--|
| <b>CLARIDAD</b>                                  | <b>0.94</b>                                     | <b>0.95</b>  |
| <b>COHERENCIA</b>                                | <b>0.94</b>                                     |  |
| <b>RELEVANCIA</b>                                | <b>0.97</b>                                     |  |
| <b>TOTAL: VALIDÉZ DEL INSTRUMENTO</b>            | <b>2.85</b>                                     |  |

**INTERPRETACIÓN:**

El nivel de tendencia es fuerte calculándose que el promedio general de la Validez de Aiken es **0.95**, debido a los ítems de cada instrumento tienen relación.



## **VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE**

| <b>VALIDÉZ DE AIKEN RESPECTO A CADA CRITERIO</b> | <b>TOTAL: VALIDÉZ DE AIKEN DE CADA CRITERIO</b> | <b>ÍNDICE O PROMEDIO GENERAL DE VALIDEZ DE AIKEN</b> |
|--|---|--|
| <b>CLARIDAD</b>                                  | <b>0.93</b>                                     | <b>0.93</b>  |
| <b>COHERENCIA</b>                                | <b>0.89</b>                                     |  |
| <b>RELEVANCIA</b>                                | <b>0.96</b>                                     |  |
| <b>TOTAL: VALIDÉZ DEL INSTRUMENTO</b>            | <b>2.78</b>                                     |  |

### **INTERPRETACIÓN:**

El nivel de tendencia es fuerte calculándose que el promedio general de la Validez de Aiken es **0.93**, debido a los ítems de cada instrumento tienen relación.

El instrumento utilizado, Escala para el liderazgo transformacional, en la presente investigación es autoría de la Mg. Liz Verástegui Arrascue, de la Universidad César Vallejo, fue validado por el Mg. Marco Correa Quiroz, año 2015 y adaptado por el investigador.

El instrumento utilizado, Escala para el desempeño docente, en la presente investigación es autoría de la Mg. María Antonieta Briones Alvitres, de la Universidad César Vallejo, fue validado por la Mg. Carola Calvo, año 2012 y adaptado por el investigador.

#### **b. Confiabilidad:**

Para la confiabilidad del instrumento se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach, en una prueba piloto a 20 docentes de una institución educativa de Chepén, y, para conocer la medida de confiabilidad se tomaron los valores de 0 y 1 donde: 0 significa confiabilidad nula y 1 representa la confiabilidad total. Los resultados son los siguientes:

**Resumen de procesamiento de casos**

|       |                       | N | %     |
|-------|-----------------------|---|-------|
| Casos | Válido                | 8 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0 | ,0    |
|       | Total                 | 8 | 100,0 |

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

**Estadísticas de fiabilidad**

**Liderazgo transformacional**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,975             | 20             |

**Estadísticas de fiabilidad**

**Desempeño docente**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,922             | 20             |

**2.5. Métodos de análisis de datos:**

Los datos que se consignarán en las correspondientes fichas de recolección de datos fueron procesados utilizando el soporte del paquete estadístico SPSS 21.

**2.6. Aspectos éticos**

Consentimiento del Establecimiento: Se solicitó a la escuela interesada que apruebe la investigación, promoviendo el interés de los docentes en una premisa de investigación.

Clasificación: Los datos adquiridos no fueron revelados o distribuidos por ningún motivo que no sea totalmente académico.

Actuación libre: el interés de los profesores fue sin intervencionismo, mostrando la importancia de este estudio como un enfoque para impulsar su libre cooperación.

Anonimidad: La información tanto en el pre y post test se hizo en secreto, con un objetivo final específico para asegurar los privilegios de los educadores, garantizando la protección y evitando la presión.

.

### III. RESULTADOS:

#### 3.1. Descripción:

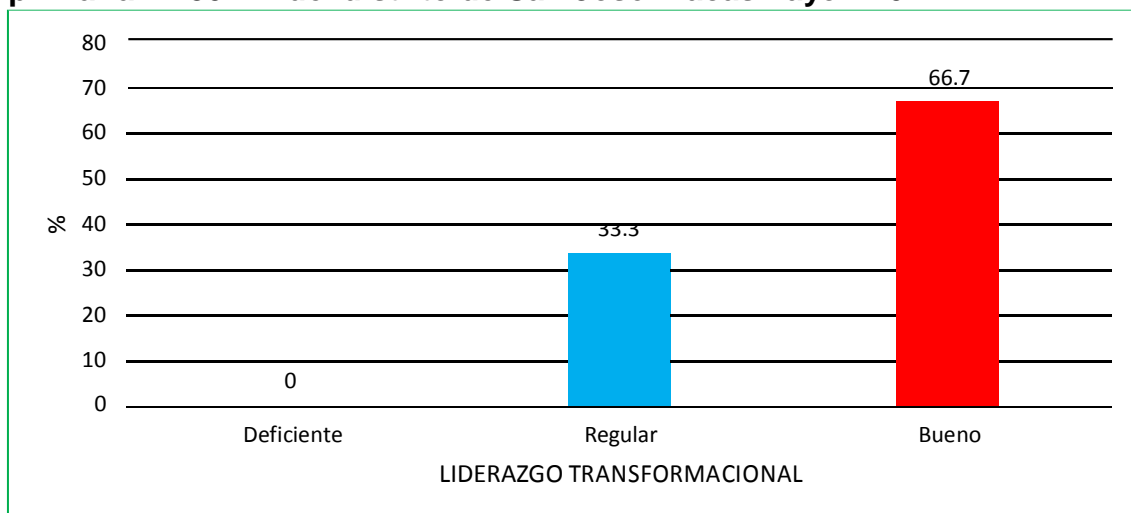
**Tabla 2: El liderazgo transformacional en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017**

| VARIABLE 1                        | ESCALA  | N°        | %          |
|-----------------------------------|---------|-----------|------------|
| <b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b> |         |           |            |
| Deficiente                        | 36 - 45 | 0         | 0,0        |
| Regular                           | 26 - 35 | 8         | 33,3       |
| Bueno                             | 15 - 25 | 16        | 66,7       |
| <b>TOTAL</b>                      |         | <b>24</b> | <b>100</b> |

Fuente: Escala para el liderazgo transformacional, I.E. N° 80412 del distrito de San José.

**Comentario:** En la Tabla 2 se observa que el 66,7% de los docentes de la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017, obtuvieron nivel bueno y el 33,3% el nivel regular, en tanto que el nivel deficiente no fue logrado por ningún participante (0.0%). Determinándose que el liderazgo transformacional en la institución educativa San José se encuentra en el nivel bueno (66,7%).

**Figura 1: El liderazgo transformacional en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017**



Fuente: Tabla 2

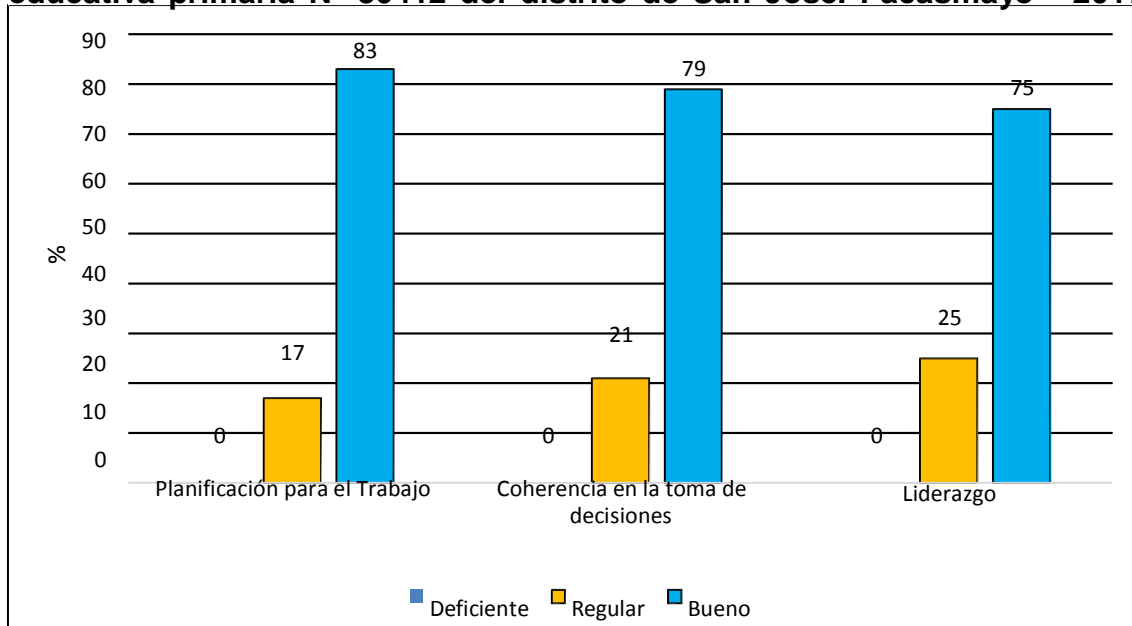
**Tabla 3: Dimensiones del liderazgo transformacional en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017**

| <b>DIMENSIONES DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b> |                               |            |                                     |            |           |            |
|--|-------------------------------|------------|-------------------------------------|------------|-----------|------------|
| Nivel  | PLANIFICACIÓN PARA EL TRABAJO |            | COHERENCIA EN LA TOMA DE DECISIONES |            | LIDERAZGO |            |
|  | fi                            | %          | fi                                  | %          | fi        | %          |
| <b>Deficiente</b>  | 0                             | 0          | 0                                   | 0          | 0         | 0          |
| <b>Regular</b>   | 4                             | 17         | 5                                   | 21         | 6         | 25         |
| <b>Bueno</b>   | 20                            | 83         | 19                                  | 79         | 18        | 75         |
| <b>Total</b>   | <b>24</b>                     | <b>100</b> | <b>24</b>                           | <b>100</b> | <b>24</b> | <b>100</b> |

Fuente: Escala para el liderazgo institucional, I.E. N° 80412 del distrito de san José.

**Comentario:** En la Tabla 3 se observa que el 17% de los docentes lograron el nivel regular en la planificación para el trabajo y el 83% tienen nivel bueno; el 21% de los docentes lograron el nivel regular en coherencia en la toma de decisiones y el 79% tienen nivel bueno; el 25% de los docentes lograron el nivel regular en el liderazgo y el 75% tienen nivel bueno. Determinándose que en las dimensiones del liderazgo transformacional en los docentes de la institución educativa Primaria N° 80412 del distrito de San José, el promedio es el nivel bueno (79%).

**Figura 2: Dimensiones del liderazgo transformacional en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017**



Fuente: Tabla 3.

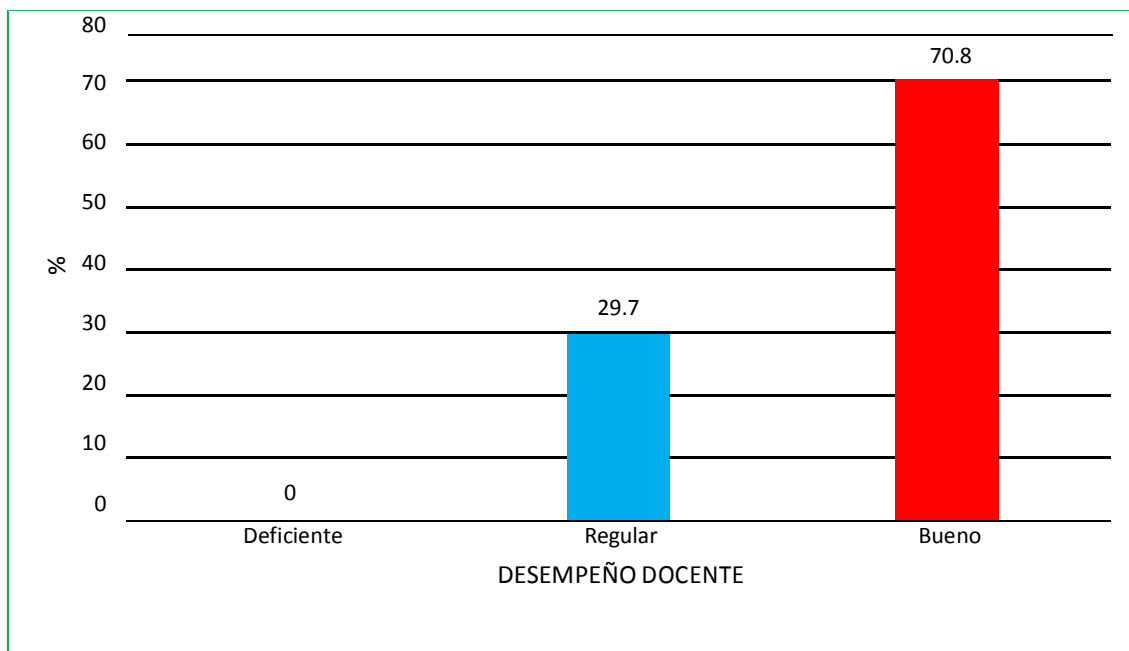
**Tabla 4: Desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017**

| VARIABLE 2               | ESCALA  | N°        | %          |
|--------------------------|---------|-----------|------------|
| <b>DESEMPEÑO DOCENTE</b> |         |           |            |
| Deficiente               | 48 - 60 | 0         | 0,0        |
| Regular                  | 34 - 47 | 7         | 29,2       |
| Bueno                    | 20 - 33 | 17        | 70,8       |
| <b>TOTAL</b>             |         | <b>24</b> | <b>100</b> |

Fuente: Escala para el desempeño docente, I.E. N° 80412 del distrito de San José.

**Comentario:** En la Tabla 4 se observa que el 70,8% de los docentes de la institución educativa San José, obtuvieron nivel bueno y el 29,2% el nivel regular, en tanto que el nivel deficiente no fue logrado por ningún participante (0.0%). Determinándose que el desempeño docente en la institución educativa Primaria N° 80412 del distrito de San José se encuentra en el nivel bueno (70,8%).

**Figura 3: Desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo – 2017**



Fuente: Tabla 4.

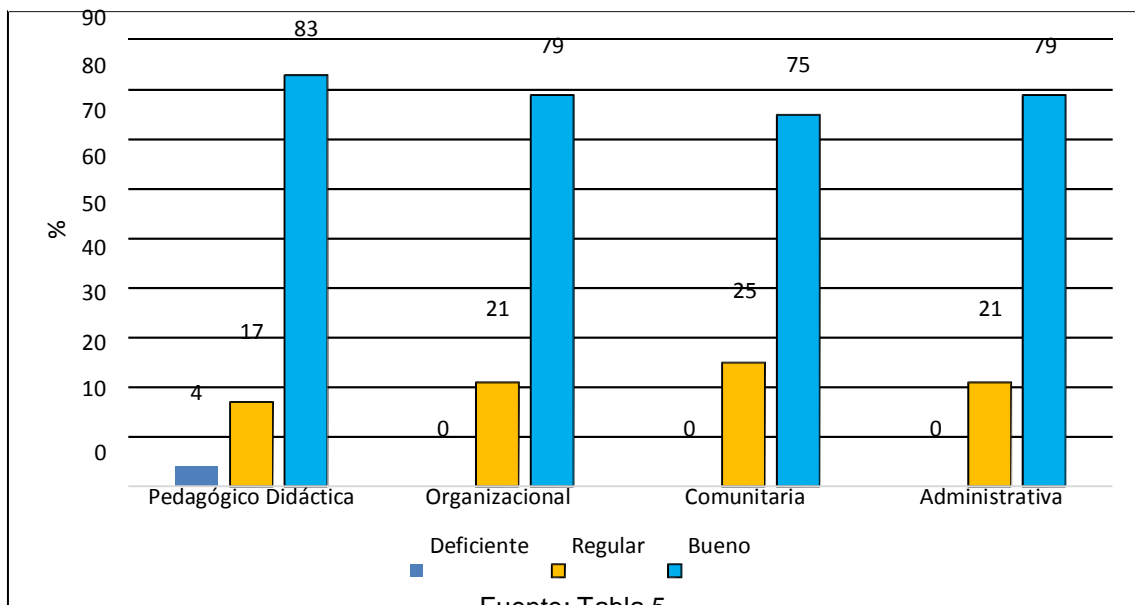
**Tabla 5: Dimensiones del desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017**

| Nivel             | DIMENSIONES DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE |            |                |             |           |                |           |            |
|-------------------|--|------------|----------------|-------------|-----------|----------------|-----------|------------|
|                   | PEDAGÓGICO DIDÁCTICA                         |            | ORGANIZACIONAL | COMUNITARIA |           | ADMINISTRATIVA |           |            |
|                   | fi   | %          | fi             | %           | fi        | %              | fi        | %          |
| <b>Deficiente</b> | 0  | 0          | 0              | 0           | 0         | 0              | 0         | 0          |
| <b>Regular</b>    | 4  | 17         | 5              | 21          | 6         | 25             | 5         | 21         |
| <b>Bueno</b>      | 20   | 83         | 19             | 79          | 18        | 75             | 19        | 79         |
| <b>Total</b>      | <b>24</b>                                    | <b>100</b> | <b>24</b>      | <b>100</b>  | <b>24</b> | <b>100</b>     | <b>24</b> | <b>100</b> |

Fuente: Escala para el desempeño docente, I.E. N° 80412 del distrito de San José.

**Comentario:** En la Tabla 5 se observa que el 17% de los docentes lograron el nivel regular en la dimensión pedagógico didáctica y el 83% tienen nivel bueno; el 21% de los docentes lograron el nivel regular la dimensión organizacional y el 77% tienen nivel bueno; el 25% de los docentes lograron el nivel regular en la dimensión comunitaria y el 75% tienen nivel bueno; el 21% de los docentes lograron el nivel regular en la dimensión administrativa y el 79% tienen nivel bueno. Determinándose que las dimensiones desempeño docente en los docentes de la institución educativa Primaria N° 80412 del distrito de San José el promedio del nivel es bueno (79%).

**Figura 4: Dimensiones del desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017**



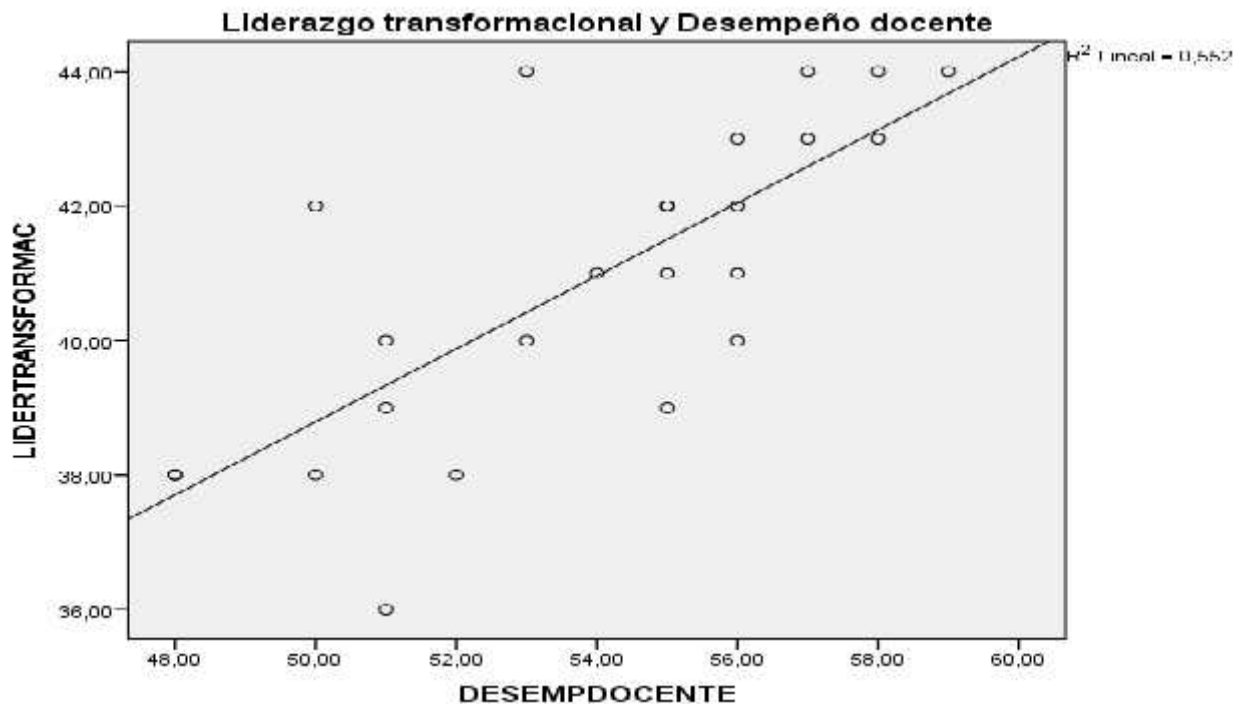
**Tabla 6: El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017**

|              |                        | Liderazgo Transformacional |  | Desempeño docente |  |
|--------------|------------------------|----------------------------|--|-------------------|--|
| LidTransform | Correlación de Pearson | 1                          |  | ,743**            |  |
|              | Sig. (bilateral)       |                            |  | ,000              |  |
|              | N                      | 24                         |  | 24                |  |
| DesDocente   | Correlación de Pearson | ,743**                     |  | 1                 |  |
|              | Sig. (bilateral)       | ,000                       |  |                   |  |
|              | N                      | 24                         |  | 24                |  |

Fuente: Cuestionario para el liderazgo transformacional y el desempeño docente, I.E. N° 80412 del distrito de San José.

**Comentario:** En la Tabla 6 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0,743^{**}$  (existiendo una correlación significativa) con nivel de significancia  $p = 0,000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ) la cual quiere decir que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa Primaria N° 80412 del distrito de San José.

**Figura 5: El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo – 2017**



Fuente: Tabla 6.



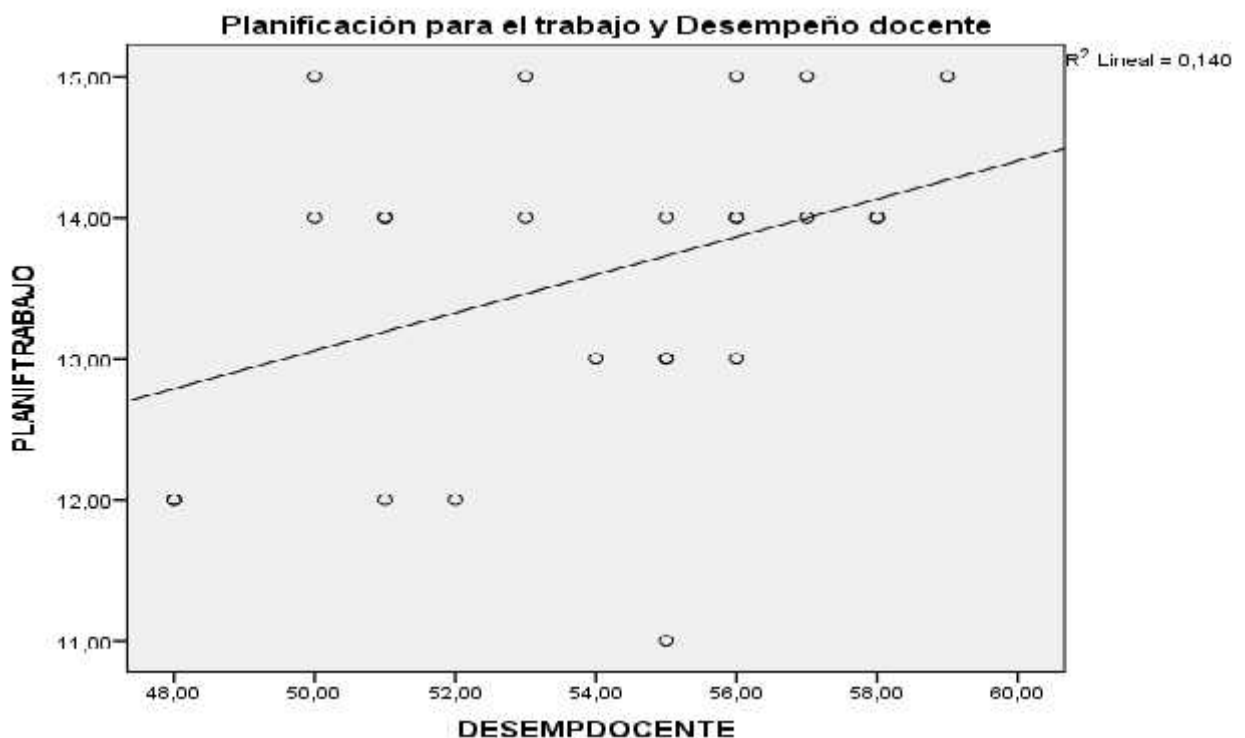
**Tabla 7: La planificación en el trabajo y su relación con el desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017**

|             |                        | Planificación en el Trabajo | Desempeño docente |
|-------------|------------------------|-----------------------------|-------------------|
| PlanTrabajo | Correlación de Pearson | 1                           | ,375              |
|             | Sig. (bilateral)       |                             | ,071              |
|             | N                      | 24                          | 24                |
| DesDocente  | Correlación de Pearson | ,375                        | 1                 |
|             | Sig. (bilateral)       | ,071                        |                   |
|             | N                      | 24                          | 24                |

Fuente: Cuestionario para el liderazgo transformacional y el desempeño docente, I.E. N° 80412 del distrito de San José.

**Comentario:** En la Tabla 7 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0,375$  (existiendo una correlación débil) con nivel de significancia  $p = 0,071$  siendo esto mayor al 5% ( $p > 0.05$ ) lo cual quiere decir que la planificación en el trabajo no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa N° 80412 del distrito de San José - 2017.

**Figura 6: La planificación en el trabajo y su relación con el desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017**



Fuente: Tabla 7.

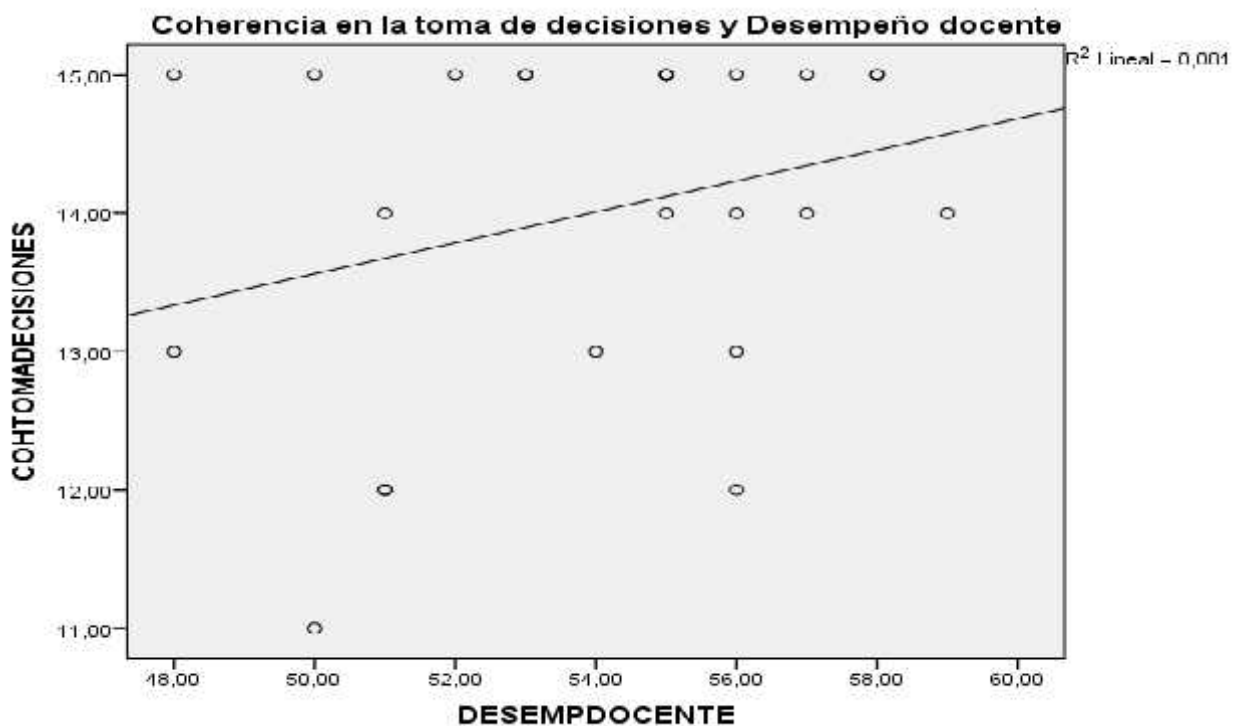
**Tabla 8: La coherencia en la toma de decisiones y su relación con el desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017**

|             |                        | Coherencia en la toma de decisiones |  | Desempeño docente |  |
|-------------|------------------------|-------------------------------------|--|-------------------|--|
| CohereTomaD | Correlación de Pearson | 1                                   |  | ,285              |  |
|             | Sig. (bilateral)       |                                     |  | ,178              |  |
|             | N                      | 24                                  |  | 24                |  |
| DesDocente  | Correlación de Pearson | ,285                                |  | 1                 |  |
|             | Sig. (bilateral)       | ,178                                |  |                   |  |
|             | N                      | 24                                  |  | 24                |  |

Fuente: Cuestionario para el liderazgo transformacional y el desempeño docente, I.E. N° 80412 del distrito de San José - 2017.

**Comentario:** En la Tabla 8 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0,285$  (existiendo una correlación débil) con nivel de significancia  $p = 0,178$  siendo esto mayor al 5% ( $p > 0.05$ ) lo cual quiere decir que la coherencia en la toma de decisiones no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa N° 80412 de San José - 2017.

**Figura 7: La coherencia en la toma de decisiones y su relación con el desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017**



Fuente: Tabla 8.

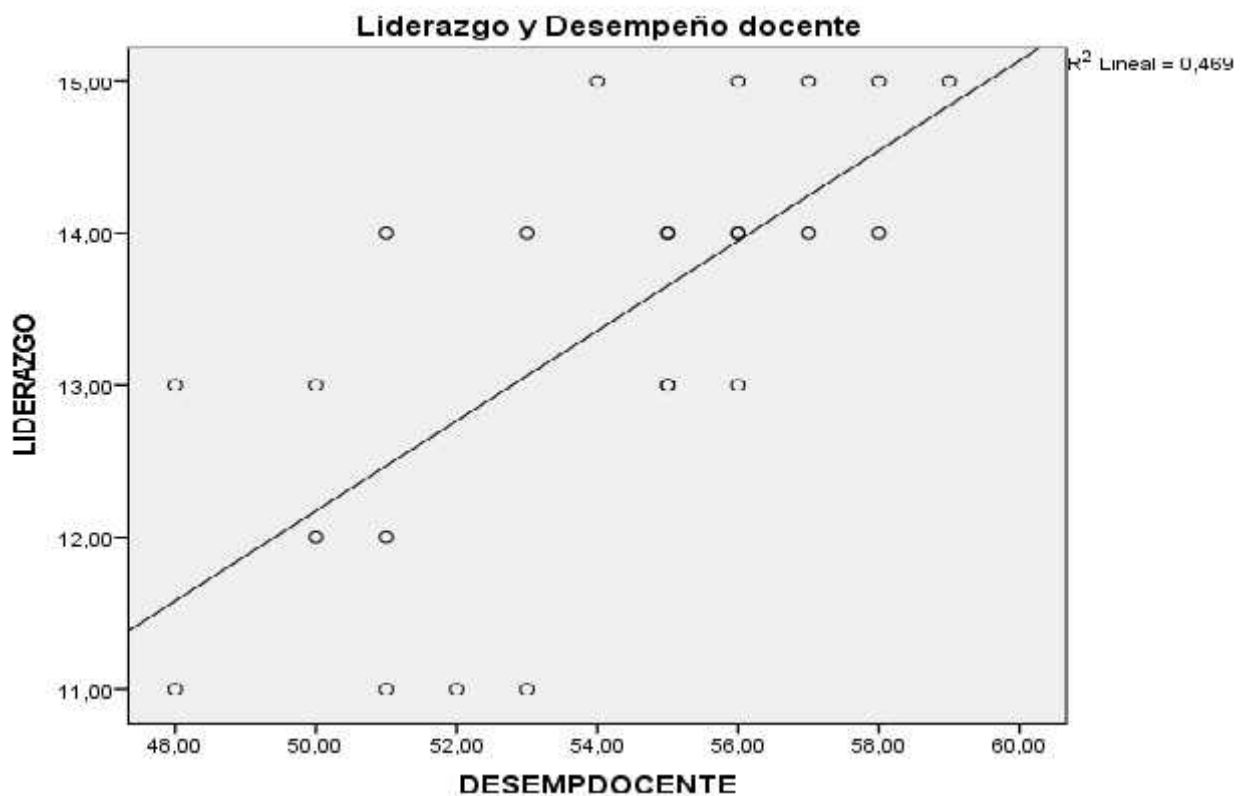
**Tabla 9: El liderazgo y su relación con el desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017**

|            |                        | Liderazgo | Desempeño docente |
|------------|------------------------|-----------|-------------------|
| Liderazgo  | Correlación de Pearson | 1         | ,685**            |
|            | Sig. (bilateral)       |           | ,000              |
|            | N                      | 24        | 24                |
| DesDocente | Correlación de Pearson | ,685**    | 1                 |
|            | Sig. (bilateral)       | ,000      |                   |
|            | N                      | 24        | 24                |

Fuente: Cuestionario para el liderazgo transformacional y el desempeño docente, I.E. N° 80412 del distrito de San José - 2017.

**Comentario:** En la Tabla 9 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0,685$  (existiendo una correlación significativa) con nivel de significancia  $p = 0,000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ) lo cual quiere decir que el liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa N° 80412 del distrito de San José - 2017.

**Figura 8: El liderazgo y su relación con el desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017**



Fuente: Tabla 9

#### IV. DISCUSIÓN

En la presente discusión se analiza y argumenta la correlación entre el liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo – 2017, para ello se analizan los resultados estadísticos obtenidos en concordancia con los objetivos de la investigación, avanzando de lo general a lo particular. El primer objetivo base de la discusión, es: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en una Institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017. Los resultados indican que el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0,743^{**}$  (existiendo una correlación significativa) con nivel de significancia  $p = 0,000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ) la cual quiere decir que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo – 2017. Esto se explica porque el liderazgo transformacional es un conjunto de actividades sistematizadas con base transformadora que tienen como fin pedagógico el desarrollo de habilidades para el liderazgo docente (Linares, 2008) y el desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal, es el factor preponderante de guía del proceso enseñanza aprendizaje y el logro o no de los objetivos institucionales. (Ministerio de educación, 2015).

En este contexto es importante tener en cuenta lo establecido por Quiroz (2012), en su tesis cuyo objetivo fue determinar la relación entre la capacitación continua y el desempeño docente y la educación corporativa en la educación en una institución de secundaria de Pacasmayo, realizó una investigación correlacional, con una muestra de 30 profesores de ambos sexos considerando una escala de Likert para cada variable, concluye que existe correlación perfecta entre las variables capacitación continua y desempeño docente siendo el resultados del coeficiente de Pearson de 0,998.

En cuanto al objetivo, Identificar el nivel del liderazgo transformacional en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo – 2017, el 66,7% de los docentes obtuvieron nivel bueno y el 33,3% el nivel regular, en tanto que el nivel deficiente no fue logrado por ningún participante

(0.0%). Determinándose que el liderazgo transformacional en la institución educativa San José se encuentra en el nivel bueno (66,7%), esto muestra que los docentes poseen características de líderes transformadores.

También, en relación al objetivo: Identificar el nivel del desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017, el 70,8% de los docentes obtuvieron nivel bueno y el 29,2% el nivel regular, en tanto que el nivel deficiente no fue logrado por ningún participante (0.0%). Determinándose que el desempeño docente en la institución educativa Primaria N° 80412 del distrito de San José se encuentra en el nivel bueno (70,8%), esto muestra que el desempeño docente es pertinente en la institución en mención.

Otro objetivo a discutir es: Identificar la relación que existe entre la dimensión planificación para el trabajo del liderazgo transformacional y desempeño docente, el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0,375$  (existiendo una correlación débil) con nivel de significancia  $p = 0,071$  siendo esto mayor al 5% ( $p > 0.05$ ) lo cual quiere decir que la planificación en el trabajo no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo – 2017. En relación al objetivo: Identificar la relación que existe entre la dimensión coherencia en la toma de decisiones del liderazgo transformacional con el desempeño docente, el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0,285$  (existiendo una correlación débil) con nivel de significancia  $p = 0,178$  siendo esto mayor al 5% ( $p > 0.05$ ) lo cual quiere decir que la coherencia en la toma de decisiones no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo – 2017. En este orden de observaciones, se considera el objetivo: Identificar la relación que existe entre la dimensión liderazgo del liderazgo transformacional con el desempeño docente, el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0,685$  (existiendo una correlación significativa) con nivel de significancia  $p = 0,000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ) lo cual quiere decir que el liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017.

## V. CONCLUSIONES

- 1.1. Se identificó correlación significativa entre el liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017, por cuanto el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0,743^{**}$  (existiendo una correlación significativa) con nivel de significancia  $p = 0,000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ) la cual quiere decir que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017.
- 1.2. El nivel del liderazgo transformacional en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017 es bueno, por cuanto el 66,7% de los docentes obtuvieron nivel bueno y el 33,3% el nivel regular, en tanto que el nivel deficiente no fue logrado por ningún participante (0.0%). Determinándose que el liderazgo transformacional en la institución educativa San José se encuentra en el nivel bueno (66,7%)
- 1.3. El nivel del desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017, es bueno, por cuanto el 70,8% de los docentes obtuvieron nivel bueno y el 29,2% el nivel regular, en tanto que el nivel deficiente no fue logrado por ningún participante (0.0%). Determinándose que el desempeño docente en la institución educativa Primaria N° 80412 del distrito de San José se encuentra en el nivel bueno (70,8%).
- 1.4. Se identificó correlación débil entre la coherencia en la toma de decisiones y el desempeño por cuanto el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0,285$  con nivel de significancia  $p = 0,178$  siendo esto mayor al 5% ( $p > 0.05$ ) lo cual quiere decir que la coherencia en la toma de decisiones no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017

- 1.5. Se identificó correlación débil entre la toma de decisiones del liderazgo transformacional y el desempeño docente, por cuanto el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0,285$  con nivel de significancia  $p = 0,178$  siendo esto mayor al 5% ( $p > 0.05$ ) lo cual quiere decir que la coherencia en la toma de decisiones no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017
  
- 1.6. Se identificó correlación significativa entre la dimensión liderazgo del liderazgo transformacional con el desempeño docente, el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0,685$  con nivel de significancia  $p = 0,000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ) lo cual quiere decir que el liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo – 2017
  
- 1.7. Desarrollando un buen liderazgo transformacional es posible también, mejorar el desarrollo del desempeño docente, mejorando así el servicio educativo con una orientación de calidad educativa.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 5.1. Recomendar a la dirección de la institución educativa adecuar el Proyecto Educativo Institucional y el Proyecto Curricular de la Institución Educativa, para que consideren en sus contenidos estrategias de trabajo para mejorar el liderazgo transformacional y el desempeño docente.
- 5.2. Recomendar a las docentes, discutir los resultados de la presente investigación con la finalidad de formular actividades de capacitación sobre estrategias pertinentes al desarrollo del liderazgo transformacional y la mejora del desempeño docente, con la finalidad de elevar el nivel de calidad del proceso educativo que se oferta en la institución.
- 5.3. Recomendar a los investigadores, adecuar los instrumentos de este estudio con la finalidad de ser aplicados en otras instituciones educativas y/o niveles educativos.



## VII. REFERENCIAS

- Balandra, J. (2012) Liderazgo transformacional en una institución educativa primaria, aplicó una investigación en Cali. Tesis magistral. Universidad de Cali – Colombia
- Cahuana, J. (2006) La totalidad del procedimiento instructivo. Lima, edic. Universidad Alas Peruanas.
- Carballo, G. y Fresneda, M.D. (2005): Evaluación e intervención logopédica en la Gestión Docente. Madrid.
- Cegarra, J. (2012). Los métodos de la Investigación científica y tecnológica. Madrid, España
- Chiavenato, Adalberto (2000). *Gestión del talento humano*. Bogotá, ed. Mcgraw-Hill/Interamericana.
- Feldman, H. (2004) ¿Cómo evaluar el desempeño docente?, Venezuela. Barcelona. Plaza & Janés Editores, S.A
- Fischman, G. (2005) El liderazgo transformacional logopédica en la Gestión Docente. Madrid.
- Ibarra, J. (2004) Descubre tu liderazgo, Santa Fe de Bogotá D.C. Grupo editorial latinoamericano, Paulinas
- López, T. (2008) Desempeño docente. Bogotá, ed. Mcgraw-Hill/Interamericana.
- Mayo, E. (1930) Teoría de las relaciones Humanas, Funk and Wagnalis, New York
- McGregor, D. (1960) Teoría científica X y Y en administración de empresas. Mexico, ed. Mcgraw-Hill/Interamericana.
- Moreno, F. (1994). Las Instituciones Educativas y el Contrato Histórico, España, cara y Seca.

- Morocho, J. (2014) Relación entre el desempeño docente y el aprendizaje con significancia de la matemática, para la formación cognitiva de los alumnos de secundaria, tesis magistral. Universidad de Lima. Perú
- Quiroz, T. (2012) Relación entre la capacitación continua y el desempeño docente y la educación corporativa en la educación en una institución de secundaria de Pacasmayo. Tesis magistral. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo.
- Rivas, G. (2010) El desempeño docente y sus dimensiones. Cuarta Edición: Madrid. Editorial Edansa
- Terry, G. (2013) Relación entre la comunicación estratégica y el desempeño docentes del nivel secundaria de Chepén. Universidad Pedro Ruiz Gallo. Sub sede Chepén.
- Toledo, Y. (2012) Características del desempeño docente en una institución educativa primaria. Tesis doctoral. Universidad de Madrid. España

# **ANEXOS**

# ESCALA DE VALORACIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

I.E. N° 80412 - San José

Fecha:    /    /2017

**FINALIDAD:** Obtener información pertinente con respeto al Liderazgo Transformacional en la I.E. N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo – 2017.

**INSTRUCCIONES:** Marque con una equis (x) la alternativa que considere correcta

| N°   | ITEMS   | VALORACION |         |       |
|--|---|------------|---------|-------|
|  |   | Deficiente | Regular | Bueno |
| <b>Planificación para el trabajo</b>       |   |            |         |       |
| 01   | Demuestra conocimiento pertinente sobre el trabajo planificado                              |            |         |       |
| 02   | Aplica estrategias de planificación en la institución educativa                             |            |         |       |
| 03   | Incentiva el trabajar de manera planificada en actividades de gestión                       |            |         |       |
| 04   | Evita el trabajo improvisado  |            |         |       |
| 05   | Planifica las actividades y estrategias a cumplir   |            |         |       |
| <b>Coherencia en la toma de decisiones</b> |   |            |         |       |
| 06   | Demuestra coherencia entre su desempeño y las exigencias institucionales.                   |            |         |       |
| 07   | Plantea actividades de liderazgo institucional  |            |         |       |
| 08   | Evidencia una cultura organizativa acorde a los objetivos institucionales                   |            |         |       |
| 09   | Evidencia interés por mejorar su desempeño de manera sistemática                            |            |         |       |
| 10   | Incentiva, entre sus pares, el cumplimiento de funciones acorde con la normatividad vigente |            |         |       |
| <b>Liderazgo</b>                           |   |            |         |       |
| 11   | Gestiona acuerdos basados en alianzas estratégicas.   |            |         |       |
| 12   | Toma de decisiones en base al diálogo estratégico   |            |         |       |
| 13   | Evidencia característica propias de un/a líder  |            |         |       |
| 14   | Toma la iniciativa para el trabajo cooperativo entre su pares                               |            |         |       |
| 15   | Procura la mejora de las relaciones interpersonales en la institución                       |            |         |       |

## FICHA TÉCNICA

### 1. NOMBRE:

ESCALA DE VALORACIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

### 2. OBJETIVOS:

- Determinar el nivel del liderazgo transformacional en la I.E. N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017.

### 3. AUTORÍA:

Mg. Liz Verástegui Arrascue, de la Universidad César Vallejo y fue validado por el Mg. Marco Correa Quiroz, año 2015. Adaptado por el investigador

Mg. María Antonieta Briones Alvitres, de la Universidad César Vallejo y fue validado por la Mg. Carola Calvo, año 2012.

### 4. USUARIOS:

Docentes de la I.E. San José de Pacasmayo.

### 4. TIEMPO DE APLICACIÓN:

40 minutos

### 6. MODO DE APLICACIÓN

Mediante la observación sistemática, considerando la estrategia de intervención de los docentes respecto a su desempeño.

### 7. ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO

| <b>DIMENSIÓN Planificación para el trabajo</b>       |              |
|--|--------------|
| <b>ESCALA</b>  | <b>NIVEL</b> |
| 13 - 15  | Bueno        |
| 9 - 12   | Regular      |
| 5 - 8  | Deficiente   |
| <b>DIMENSIÓN Coherencia en la toma de decisiones</b> |              |
| <b>ESCALA</b>  | <b>NIVEL</b> |
| 13 - 15  | Bueno        |
| 9 - 12   | Regular      |
| 5 - 8  | Deficiente   |
| <b>DIMENSIÓN Liderazgo</b>                           |              |
| <b>ESCALA</b>  | <b>NIVEL</b> |
| 13 - 15  | Bueno        |
| 9 - 12   | Regular      |
| 5 - 8  | Deficiente   |
| <b>TOTAL VARIABLE</b>                                |              |
| <b>ESCALA</b>  | <b>NIVEL</b> |
| 36 - 45  | Bueno        |
| 26 - 35  | Regular      |
| 15 - 25  | Deficiente   |

### 8. VALIDACIÓN

Por juicio de expertos

# ESCALA DE VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

I.E. N° 80412 - San José

Fecha:    /    /2017

**FINALIDAD:** Obtener información pertinente con respecto al Desempeño Docente en la I.E. N° 8012 del distrito de San José. Pacasmayo – 2017.

**INSTRUCCIONES:** Marque con una equis (x) las alternativas que considere correctas

| N°                            | ITEMS  | VALORACION |         |       |
|-------------------------------|--|------------|---------|-------|
|                               |  | Deficiente | Regular | Bueno |
| <b>Pedagógico - Didáctica</b> |  |            |         |       |
| 01                            | Demuestra conocimiento de los modelos didácticos vigentes  |            |         |       |
| 02                            | Aplica estrategias de gestión a nivel de aula  |            |         |       |
| 03                            | Incentiva la participación de los alumnos en actividades de gestión                                  |            |         |       |
| 04                            | Aplica estrategias producto de la investigación educacional para el mejoramiento de los aprendizajes |            |         |       |
| 05                            | Planifica coherentemente las actividades y estrategias para su ejecución curricular                  |            |         |       |
| <b>Organizacional</b>         |  |            |         |       |
| 06                            | Se organiza con sus pares para el logro de las exigencias institucionales.                           |            |         |       |
| 07                            | Plantea actividades de gestión a nivel institucional   |            |         |       |
| 08                            | Evidencia una cultura organizacional pertinente a sus funciones y cargo                              |            |         |       |
| 09                            | Manifiesta interés por el trabajo en equipo y planificado  |            |         |       |
| 10                            | Incentiva, entre sus pares, el trabajo cooperativo   |            |         |       |
| <b>Comunitaria</b>            |  |            |         |       |
| 11                            | Promueve el logro de alianzas estratégicas.  |            |         |       |
| 12                            | Promueve la participación docente para la toma de decisiones.  |            |         |       |
| 13                            | Practica la proyección a la comunidad con pertinencia  |            |         |       |
| 14                            | Incentiva la participación comunal en sus alumnos  |            |         |       |
| 15                            | Demuestra una buena relación con los padres de familia   |            |         |       |
| <b>Administrativa</b>         |  |            |         |       |
| 16                            | Participa en actividades propias de la administración educativa.                                     |            |         |       |
| 17                            | Apoya la delegación de funciones en la institución   |            |         |       |
| 18                            | Se interesa por el trabajo de apoyo a la gestión institucional                                       |            |         |       |
| 19                            | Acata las decisiones del órgano inmediato superior   |            |         |       |
| 20                            | Cumple con horarios, funciones y recomendaciones   |            |         |       |

## FICHA TÉCNICA

### 1. NOMBRE:

ESCALA DE VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

### 2. OBJETIVOS:

- Determinar el nivel de mejoramiento del Desempeño Docente en la I.E. N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017.

### 3. AUTORÍA:

Mg. María Antonieta Briones Alvitres, de la Universidad César Vallejo y fue validado por la Mg. Carola Calvo, año 2012. Adaptado por el investigador

### 4. USUARIOS:

Docentes de la I.E. San José de Pacasmayo.

### 5. TIEMPO DE APLICACIÓN:

40 minutos

### 6. MODO DE APLICACIÓN

Mediante la observación sistemática, considerando la estrategia de intervención de los docentes respecto a su desempeño.

### 7. ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO

| <b>DIMENSIÓN Liderazgo situacional</b> |              |
|--|--------------|
| <b>ESCALA</b>                          | <b>NIVEL</b> |
| 13 - 15                                | Bueno        |
| 9 - 12                                 | Regular      |
| 5 - 8                                  | Deficiente   |
| <b>DIMENSIÓN Liderazgo profesional</b> |              |
| <b>ESCALA</b>                          | <b>NIVEL</b> |
| 13 - 15                                | Bueno        |
| 9 - 12                                 | Regular      |
| 5 - 8                                  | Deficiente   |
| <b>DIMENSIÓN Liderazgo moral</b>       |              |
| <b>ESCALA</b>                          | <b>NIVEL</b> |
| 13 - 15                                | Bueno        |
| 9 - 12                                 | Regular      |
| 5 - 8                                  | Deficiente   |
| <b>DIMENSIÓN Liderazgo curricular</b>  |              |
| <b>ESCALA</b>                          | <b>NIVEL</b> |
| 13 - 15                                | Bueno        |
| 9 - 12                                 | Regular      |
| 5 - 8                                  | Deficiente   |
| <b>TOTAL VARIABLE</b>                  |              |
| <b>ESCALA</b>                          | <b>NIVEL</b> |
| 48 - 60                                | Bueno        |
| 34 - 47                                | Regular      |
| 20 - 33                                | Deficiente   |

### 8. VALIDACIÓN

Por juicio de expertos

# NORMALIDAD

**Resumen de procesamiento de casos**

|                  | Casos  |            |          |            |       |            |
|------------------|--------|------------|----------|------------|-------|------------|
|                  | Válido |            | Perdidos |            | Total |            |
|                  | N      | Porcentaje | N        | Porcentaje | N     | Porcentaje |
| LIDERTRANSFORMAC | 24     | 100,0%     | 0        | 0,0%       | 24    | 100,0%     |
| DESEMPDOCENTE    | 24     | 100,0%     | 0        | 0,0%       | 24    | 100,0%     |

**Descriptivos**

|   |   | Estadístico                        | Error estándar     |
|---|---|------------------------------------|--------------------|
| LIDERTRANSFORMAC                            | Media                                       | 40,9167                            | ,47364             |
|   | 95% de intervalo de confianza para la media | Límite inferior<br>Límite superior | 39,9369<br>41,8965 |
|   | Media recortada al 5%                       | 41,0000                            |                    |
|   | Mediana                                     | 41,0000                            |                    |
|   | Varianza                                    | 5,384                              |                    |
|   | Desviación estándar                         | 2,32036                            |                    |
|   | Mínimo                                      | 36,00                              |                    |
|   | Máximo                                      | 44,00                              |                    |
|   | Rango                                       | 8,00                               |                    |
|   | Rango intercuartil                          | 4,00                               |                    |
|   | Asimetría                                   | -,323                              | ,472               |
|   | Curfosis                                    | -,851                              | ,918               |
|   | DESEMPDOCENTE                               | Media                              | 53,9167            |
| 95% de intervalo de confianza para la media |   | Límite inferior<br>Límite superior | 52,5760<br>55,2573 |
| Media recortada al 5%                       |   | 53,9722                            |                    |
| Mediana                                     |   | 55,0000                            |                    |
| Varianza                                    |   | 10,080                             |                    |
| Desviación estándar                         |   | 3,17486                            |                    |
| Mínimo                                      |   | 48,00                              |                    |
| Máximo                                      |   | 59,00                              |                    |
| Rango                                       |   | 11,00                              |                    |
| Rango intercuartil                          |   | 5,00                               |                    |
| Asimetría                                   |   | -,371                              | ,472               |
| Curfosis                                    |   | -,857                              | ,918               |

**Pruebas de normalidad**

|                  | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|                  | Estadístico                     | gl | Sig. | Estadístico  | gl | Sig. |
| LIDERTRANSFORMAC | ,138                            | 24 | ,200 | ,937         | 24 | ,140 |
| DESEMPDOCENTE    | ,175                            | 24 | ,055 | ,948         | 24 | ,242 |

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors




## BASE DE DATOS

| ID | PEDAGÓGICO DIDÁCTICA |   |   |   |   |      | ORGANIZACIONAL |   |   |   |   |    | COMUNITARIA |         |    |    |    |    | ADMINSITRATIVA |      |         |    |    |    | DESEMPEÑO DOCENTE |    |      |         |      |       |
|----|----------------------|---|---|---|---|------|----------------|---|---|---|---|----|-------------|---------|----|----|----|----|----------------|------|---------|----|----|----|-------------------|----|------|---------|------|-------|
|    | 1                    | 2 | 3 | 4 | 5 | Ptje | Nivel          | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Ptje        | Nivel   | 11 | 12 | 13 | 14 | 15             | Ptje | Nivel   | 16 | 17 | 18 | 19                | 20 | Ptje | Nivel   | Tota | Nivel |
| 1  | 3                    | 2 | 3 | 3 | 3 | 14   | Bueno          | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  | 14          | Bueno   | 2  | 3  | 3  | 3  | 3              | 14   | Bueno   | 2  | 3  | 3  | 3                 | 3  | 14   | Bueno   | 56   | Bueno |
| 2  | 3                    | 3 | 3 | 3 | 3 | 15   | Bueno          | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 15          | Bueno   | 2  | 2  | 2  | 2  | 2              | 10   | Regular | 2  | 2  | 3  | 3                 | 3  | 13   | Bueno   | 53   | Bueno |
| 3  | 2                    | 3 | 2 | 3 | 3 | 13   | Bueno          | 2 | 3 | 2 | 2 | 2  | 11          | Regular | 3  | 3  | 3  | 3  | 3              | 15   | Bueno   | 3  | 3  | 3  | 3                 | 3  | 15   | Bueno   | 54   | Bueno |
| 4  | 2                    | 3 | 3 | 3 | 3 | 14   | Bueno          | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 15          | Bueno   | 3  | 2  | 3  | 3  | 3              | 14   | Bueno   | 3  | 2  | 3  | 3                 | 3  | 14   | Bueno   | 57   | Bueno |
| 5  | 3                    | 2 | 3 | 3 | 3 | 14   | Bueno          | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 15          | Bueno   | 2  | 2  | 3  | 3  | 3              | 13   | Bueno   | 2  | 2  | 3  | 3                 | 3  | 13   | Bueno   | 55   | Bueno |
| 6  | 3                    | 3 | 3 | 3 | 3 | 15   | Bueno          | 3 | 2 | 3 | 3 | 3  | 14          | Bueno   | 2  | 2  | 2  | 2  | 2              | 10   | Regular | 2  | 3  | 2  | 3                 | 2  | 12   | Regular | 51   | Bueno |
| 7  | 3                    | 2 | 3 | 2 | 3 | 13   | Bueno          | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 10          | Regular | 3  | 2  | 3  | 3  | 3              | 14   | Bueno   | 3  | 2  | 3  | 3                 | 3  | 14   | Bueno   | 51   | Bueno |
| 8  | 3                    | 2 | 3 | 3 | 3 | 14   | Bueno          | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 10          | Regular | 2  | 3  | 3  | 2  | 3              | 13   | Bueno   | 2  | 3  | 3  | 2                 | 3  | 13   | Bueno   | 50   | Bueno |
| 9  | 3                    | 3 | 3 | 3 | 3 | 15   | Bueno          | 3 | 2 | 3 | 3 | 3  | 14          | Bueno   | 3  | 3  | 3  | 3  | 3              | 15   | Bueno   | 3  | 3  | 3  | 3                 | 3  | 15   | Bueno   | 59   | Bueno |
| 10 | 2                    | 3 | 3 | 3 | 3 | 14   | Bueno          | 3 | 3 | 2 | 3 | 3  | 14          | Bueno   | 3  | 3  | 3  | 2  | 3              | 14   | Bueno   | 3  | 3  | 3  | 2                 | 3  | 14   | Bueno   | 56   | Bueno |
| 11 | 2                    | 2 | 2 | 2 | 2 | 10   | Regular        | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 15          | Bueno   | 2  | 2  | 3  | 2  | 3              | 12   | Regular | 2  | 2  | 3  | 2                 | 2  | 11   | Regular | 48   | Bueno |
| 12 | 2                    | 3 | 2 | 2 | 2 | 11   | Regular        | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 15          | Bueno   | 3  | 2  | 2  | 2  | 2              | 11   | Bueno   | 3  | 2  | 3  | 3                 | 2  | 13   | Bueno   | 50   | Bueno |
| 13 | 3                    | 2 | 3 | 3 | 3 | 14   | Bueno          | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  | 14          | Bueno   | 3  | 3  | 2  | 3  | 3              | 14   | Bueno   | 3  | 3  | 2  | 3                 | 3  | 14   | Bueno   | 56   | Bueno |
| 14 | 3                    | 2 | 3 | 3 | 2 | 13   | Bueno          | 3 | 3 | 2 | 3 | 3  | 14          | Bueno   | 3  | 3  | 3  | 3  | 3              | 15   | Bueno   | 3  | 3  | 3  | 3                 | 3  | 15   | Bueno   | 57   | Bueno |
| 15 | 2                    | 2 | 3 | 2 | 3 | 12   | Regular        | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 15          | Bueno   | 3  | 3  | 2  | 3  | 3              | 14   | Bueno   | 3  | 3  | 2  | 3                 | 3  | 14   | Bueno   | 55   | Bueno |
| 16 | 2                    | 3 | 3 | 3 | 2 | 13   | Bueno          | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 15          | Bueno   | 2  | 2  | 3  | 2  | 3              | 12   | Regular | 2  | 3  | 2  | 3                 | 2  | 12   | Regular | 52   | Bueno |
| 17 | 3                    | 2 | 3 | 3 | 3 | 14   | Bueno          | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 15          | Bueno   | 2  | 3  | 2  | 3  | 3              | 13   | Bueno   | 2  | 3  | 2  | 3                 | 3  | 13   | Bueno   | 55   | Bueno |
| 18 | 3                    | 2 | 3 | 3 | 2 | 13   | Bueno          | 2 | 3 | 2 | 3 | 3  | 13          | Regular | 3  | 3  | 3  | 3  | 3              | 15   | Bueno   | 3  | 3  | 3  | 3                 | 3  | 15   | Bueno   | 56   | Bueno |
| 19 | 2                    | 3 | 3 | 3 | 2 | 13   | Bueno          | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 15          | Bueno   | 3  | 3  | 3  | 3  | 3              | 15   | Bueno   | 3  | 3  | 3  | 3                 | 3  | 15   | Bueno   | 58   | Bueno |
| 20 | 2                    | 3 | 3 | 3 | 2 | 13   | Bueno          | 3 | 2 | 2 | 3 | 3  | 13          | Regular | 2  | 2  | 2  | 2  | 3              | 11   | Regular | 2  | 2  | 2  | 2                 | 3  | 11   | Regular | 48   | Bueno |
| 21 | 3                    | 3 | 3 | 3 | 3 | 15   | Bueno          | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 15          | Bueno   | 3  | 2  | 3  | 3  | 3              | 14   | Bueno   | 3  | 2  | 3  | 3                 | 3  | 14   | Bueno   | 58   | Bueno |
| 22 | 2                    | 2 | 2 | 2 | 2 | 10   | Regular        | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 15          | Bueno   | 3  | 3  | 2  | 3  | 3              | 14   | Bueno   | 3  | 3  | 2  | 3                 | 3  | 14   | Bueno   | 53   | Bueno |
| 23 | 3                    | 2 | 3 | 3 | 2 | 13   | Bueno          | 3 | 3 | 2 | 3 | 3  | 14          | Bueno   | 2  | 3  | 3  | 3  | 3              | 14   | Bueno   | 2  | 3  | 3  | 3                 | 3  | 14   | Bueno   | 55   | Bueno |
| 24 | 3                    | 2 | 3 | 3 | 3 | 14   | Bueno          | 3 | 2 | 3 | 3 | 3  | 14          | Bueno   | 2  | 2  | 2  | 2  | 3              | 11   | Regular | 2  | 3  | 2  | 2                 | 3  | 12   | Regular | 51   | Bueno |

| ID | PLANIFICACIÓN PARA EL TRABAJO |   |   |   |   |      |         | COHERENCIA EN LA TOMA DE DECISIONES |   |   |   |    |      | LIDERAZGO |    |    |    |    |    | LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL |         |       |       |
|----|-------------------------------|---|---|---|---|------|---------|-------------------------------------|---|---|---|----|------|-----------|----|----|----|----|----|----------------------------|---------|-------|-------|
|    | 1                             | 2 | 3 | 4 | 5 | Ptje | Nivel   | 6                                   | 7 | 8 | 9 | 10 | Ptje | Nivel     | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | Ptje                       | Nivel   | Total | Nivel |
| 1  | 3                             | 3 | 3 | 3 | 2 | 14   | Bueno   | 2                                   | 3 | 2 | 3 | 3  | 13   | Bueno     | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 13                         | Bueno   | 40    | Bueno |
| 2  | 3                             | 3 | 3 | 3 | 2 | 14   | Bueno   | 3                                   | 3 | 3 | 3 | 3  | 15   | Bueno     | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 11                         | Regular | 40    | Bueno |
| 3  | 3                             | 2 | 2 | 3 | 3 | 13   | Bueno   | 3                                   | 2 | 3 | 2 | 3  | 13   | Bueno     | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 15                         | Bueno   | 41    | Bueno |
| 4  | 3                             | 2 | 3 | 3 | 3 | 14   | Bueno   | 3                                   | 3 | 3 | 3 | 3  | 15   | Bueno     | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 14                         | Bueno   | 43    | Bueno |
| 5  | 3                             | 3 | 3 | 3 | 2 | 14   | Bueno   | 3                                   | 3 | 3 | 3 | 3  | 15   | Bueno     | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 13                         | Bueno   | 42    | Bueno |
| 6  | 2                             | 3 | 2 | 3 | 2 | 12   | Regular | 3                                   | 2 | 3 | 2 | 2  | 12   | Regular   | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 12                         | Regular | 36    | Bueno |
| 7  | 3                             | 3 | 2 | 3 | 3 | 14   | Bueno   | 2                                   | 3 | 2 | 2 | 3  | 12   | Regular   | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 14                         | Bueno   | 40    | Bueno |
| 8  | 3                             | 3 | 3 | 2 | 3 | 14   | Bueno   | 2                                   | 3 | 2 | 2 | 2  | 11   | Regular   | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 13                         | Bueno   | 38    | Bueno |
| 9  | 3                             | 3 | 3 | 3 | 3 | 15   | Bueno   | 3                                   | 2 | 3 | 3 | 3  | 14   | Bueno     | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 15                         | Bueno   | 44    | Bueno |
| 10 | 3                             | 2 | 3 | 3 | 2 | 13   | Bueno   | 3                                   | 3 | 3 | 3 | 3  | 15   | Bueno     | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 14                         | Bueno   | 42    | Bueno |
| 11 | 2                             | 3 | 2 | 3 | 2 | 12   | Regular | 3                                   | 3 | 3 | 3 | 3  | 15   | Bueno     | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 11                         | Regular | 38    | Bueno |
| 12 | 3                             | 3 | 3 | 3 | 3 | 15   | Bueno   | 3                                   | 3 | 3 | 3 | 3  | 15   | Bueno     | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 12                         | Regular | 42    | Bueno |
| 13 | 3                             | 3 | 3 | 3 | 3 | 15   | Bueno   | 2                                   | 3 | 3 | 3 | 3  | 14   | Bueno     | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 14                         | Bueno   | 43    | Bueno |
| 14 | 3                             | 3 | 3 | 3 | 3 | 15   | Bueno   | 3                                   | 3 | 2 | 3 | 3  | 14   | Bueno     | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 15                         | Bueno   | 44    | Bueno |
| 15 | 3                             | 2 | 2 | 3 | 3 | 13   | Bueno   | 3                                   | 3 | 3 | 3 | 3  | 15   | Bueno     | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 14                         | Bueno   | 42    | Bueno |
| 16 | 3                             | 2 | 2 | 2 | 3 | 12   | Regular | 3                                   | 3 | 3 | 3 | 3  | 15   | Bueno     | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 11                         | Regular | 38    | Bueno |
| 17 | 2                             | 2 | 3 | 2 | 2 | 11   | Regular | 3                                   | 3 | 3 | 3 | 3  | 15   | Bueno     | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 13                         | Bueno   | 39    | Bueno |
| 18 | 3                             | 3 | 3 | 2 | 3 | 14   | Bueno   | 2                                   | 3 | 3 | 2 | 2  | 12   | Regular   | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 15                         | Bueno   | 41    | Bueno |
| 19 | 3                             | 3 | 3 | 2 | 3 | 14   | Bueno   | 3                                   | 3 | 3 | 3 | 3  | 15   | Bueno     | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 15                         | Bueno   | 44    | Bueno |
| 20 | 2                             | 3 | 2 | 3 | 2 | 12   | Regular | 3                                   | 2 | 3 | 2 | 3  | 13   | Bueno     | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 13                         | Bueno   | 38    | Bueno |
| 21 | 3                             | 3 | 3 | 3 | 2 | 14   | Bueno   | 3                                   | 3 | 3 | 3 | 3  | 15   | Bueno     | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 14                         | Bueno   | 43    | Bueno |
| 22 | 3                             | 3 | 3 | 3 | 3 | 15   | Bueno   | 3                                   | 3 | 3 | 3 | 3  | 15   | Bueno     | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 14                         | Bueno   | 44    | Bueno |
| 23 | 3                             | 3 | 2 | 3 | 2 | 13   | Bueno   | 3                                   | 3 | 2 | 3 | 3  | 14   | Bueno     | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 14                         | Bueno   | 41    | Bueno |
| 24 | 3                             | 3 | 3 | 2 | 3 | 14   | Bueno   | 3                                   | 2 | 3 | 3 | 3  | 14   | Bueno     | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 11                         | Regular | 39    | Bueno |

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

| 1  | 2  | 3  | 4   | 5                                 | 6  | 7  | 8  | 9   | 10  | 11      |
|--|--|--|---|-----------------------------------|--|--|--|---|---|---------|
| PROBLEMA DE ESTUDIO  | HIPÓTESIS  | OBJETIVOS  | METODOLOGÍA Y DISEÑO  | VARIABLES                         | DEFINICIÓN CONCEPTUAL  | DEFINICIÓN OPERACIONAL   | DIMENSIONES  | INDICADORES   | TEMAS   | ESCALA  |
| <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José de Pacasmayo - 2017?</p> | <p><b>H1:</b> El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José de Pacasmayo - 2017</p> <p><b>H0:</b> El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José de Pacasmayo - 2017</p> | <p><b>GENERAL:</b><br/>Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José de Pacasmayo - 2017.</p> | <p><b>MÉTODO</b><br/>Cuantitativo correlacional</p> <p><b>DISEÑO</b></p>  | <p>Liderazgo transformacional</p> | <p>Conjunto de actividades sistematizadas que tienen como fin pedagógico el desarrollo de habilidades para el liderazgo docente. Linares (2008).</p> | <p>Conjunto de actividades sistematizadas a desarrollar con los docentes de la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José, en base a las dimensiones efectividad, didacticidad y temporalidad, evaluadas mediante una escala para el liderazgo transformacional.</p> | D1<br>Planificación para el trabajo  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Evidencia coherencia en las actividades</li> <li>Identifica los fundamentos pedagógicos pertinentes al liderazgo</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Demuestra conocimiento pertinente sobre el trabajo planificado</li> <li>Aplica estrategias de planificación en la institución educativa</li> <li>Incentiva al trabajar de manera planificada en actividades de gestión</li> <li>Evita el trabajo improvisado</li> <li>Planifica las actividades y estrategias a cumplir</li> </ul> | Ordinal |
|  |  | D2<br>Coherencia en la toma de decisiones  |   |                                   |  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Aplica acciones pertinentes a la planificación</li> <li>Considera, con pertinencia, sujetos, procesos y estrategias</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Demuestra coherencia entre su desempeño y las exigencias institucionales.</li> <li>Plantea actividades de liderazgo institucional</li> <li>Evidencia una cultura organizativa acorde a los objetivos institucionales</li> <li>Evidencia interés por mejorar su desempeño de manera sistemática</li> <li>Incentiva, entre sus pares, el cumplimiento de funciones acorde con la normatividad vigente</li> </ul> |   |         |
|  |  | D3<br>Liderazgo  |   |                                   |  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Identifica estrategias para cada valor - líder</li> <li>Propone actividades basadas en el liderazgo transformacional</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Gestiona alianzas basadas en alianzas estratégicas</li> <li>Toma de decisiones en base al diálogo estratégico</li> <li>Evidencia característica propias de un/a líder</li> <li>Toma la iniciativa para el trabajo cooperativo entre SUJEROS</li> <li>Procura la mejora de las relaciones interpersonales en la institución</li> </ul>  |   |         |

|  |  |   |  |                                 |  |   |   |  |  |                |
|--|--|---|--|---------------------------------|--|---|---|--|--|----------------|
| <p>la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017</p> | <p>80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017</p> <p>Identificar la relación que existe entre la dimensión planificación para el trabajo del liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017</p> | <p>Identificar la relación que existe entre la dimensión coherencia en la toma de decisiones del liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo - 2017</p> <p>Identificar la relación que</p> |  | <p><b>Desempeño Docente</b></p> | <p>Grado referido a la habilidad docente en el aula, abocado a mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje. (Ministerio de Educación 2016).</p> | <p>Nivel de rendimiento docente, evaluado a través una escala para el desempeño, a través de sus dimensiones Planificación curricular, estrategias metodológicas, recursos medios materiales y evaluación</p> | <p><b>D1 Pedagógico - Didáctica</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demuestra conocimiento de los modelos didácticos vigentes</li> <li>• Aplica estrategias de gestión a nivel de aula</li> <li>• Incentiva la participación de los alumnos en actividades de gestión</li> <li>• Aplica estrategias producto de la investigación educativa para el mejoramiento de los aprendizajes</li> <li>• Planifica coherentemente las actividades y estrategias para su ejecución curricular</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se organiza con sus pares para el logro de las exigencias institucionales.</li> <li>• Plantea actividades de gestión a nivel institucional</li> <li>• Evidencia una cultura organizacional pertinente a sus funciones y cargo</li> <li>• Manifiesta interés por el trabajo en equipo y planificado</li> <li>• Incentiva, entre sus pares, el trabajo cooperativo</li> <li>• Promueve el logro de alianzas estratégicas.</li> <li>• Promueve la participación docente</li> </ul> | <p>Ordinal</p> |
|  |  |   |  |                                 |  |   | <p><b>D2 Organizacional</b></p>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se organiza con sus pares para el logro de las exigencias institucionales.</li> <li>• Plantea actividades de gestión a nivel institucional</li> </ul>   |  |                |
|  |  |   |  |                                 |  |   | <p><b>D3 Comunitaria</b></p>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promueve el logro de alianzas estratégicas.</li> </ul>  |  |                |

|  |  |  |  |  |  |                              |  |  |   |  |
|--|--|--|--|--|--|------------------------------|--|--|---|--|
|  |  | <p>existe entre la dimensión liderazgo del liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80412 del distrito de San José, Pacasmayo - 2017</p> |  |  |  |                              |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promueve la participación docente para la toma de decisiones.</li> </ul>  | <p>para la toma de decisiones.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Practica la proyección a la comunidad con pertinencia</li> <li>• Incentiva la participación comunal en sus alumnos</li> <li>• Demuestra una buena relación con los padres de familia</li> </ul> |  |
|  |  |  |  |  |  | <p>D4<br/>Adminsitrativa</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participa en actividades propias de la administración educativa.</li> <li>• Apoya la delegación de funciones en la institución</li> <li>• Se interesa por el trabajo de apoyo a la gestión institucional</li> <li>• Acata las decisiones del órgano inmediato superior</li> <li>• Cumple con horarios, funciones y recomendaciones</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participa en actividades propias de la administración educativa.</li> <li>• Apoya la delegación de funciones en la institución</li> <li>• Se interesa por el trabajo de apoyo a la gestión institucional</li> <li>• Acata las decisiones del órgano inmediato superior</li> <li>• Cumple con horarios, funciones y recomendaciones</li> </ul> |   |  |

## VALIDACION DE AIKEN LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

| Validéz de Aiken respecto al criterio de la CLARIDAD   |      |        |        |        |        |        |                                   |                          |                              |
|--|------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------------------------------|--------------------------|------------------------------|
| Dimensiones  | Ítem | JUEZ 1 | JUEZ 2 | JUEZ 3 | JUEZ 4 | JUEZ 5 | Total (S)<br>Sumatoria de acuerdo | V. Aiken<br>S/ (n (c-1)) | Validéz por ítems<br>ESCALAS |
| Planificación para el trabajo                          | 1    | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 15                                | 1.00                     | Fuerte validéz               |
|  | 2    | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 15                                | 1.00                     | Fuerte validéz               |
| Coherencia en la toma de decisiones                    | 3    | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 15                                | 1.00                     | Fuerte validéz               |
|  | 4    | 3      | 2      | 3      | 3      | 3      | 14                                | 0.93                     | Fuerte validéz               |
| Liderazgo  | 5    | 2      | 3      | 2      | 3      | 3      | 13                                | 0.87                     | Aceptable validéz            |
|  | 6    | 3      | 3      | 3      | 2      | 2      | 13                                | 0.87                     | Aceptable validéz            |
| <b>Total: Validéz del instrumento ó índice general</b> |      |        |        |        |        |        | <b>14</b>                         | <b>0.94</b>              | <b>Fuerte validéz</b>        |

| Validéz de Aiken respecto al criterio de la COHERENCIA |      |        |        |        |        |        |                                   |                          |                              |
|--|------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------------------------------|--------------------------|------------------------------|
| Dimensiones  | Ítem | JUEZ 1 | JUEZ 2 | JUEZ 3 | JUEZ 4 | JUEZ 5 | Total (S)<br>Sumatoria de acuerdo | V. Aiken<br>S/ (n (c-1)) | Validéz por ítems<br>ESCALAS |
| Planificación para el trabajo                          | 1    | 2      | 3      | 3      | 3      | 3      | 14                                | 0.93                     | Fuerte validéz               |
|  | 2    | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 15                                | 1.00                     | Fuerte validéz               |
| Coherencia en la toma de decisiones                    | 3    | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 15                                | 1.00                     | Fuerte validéz               |
|  | 4    | 3      | 3      | 2      | 3      | 3      | 14                                | 0.93                     | Fuerte validéz               |
| Liderazgo  | 5    | 3      | 3      | 3      | 2      | 2      | 13                                | 0.87                     | Aceptable validéz            |
|  | 6    | 3      | 2      | 3      | 3      | 3      | 14                                | 0.93                     | Fuerte validéz               |
| <b>Total: Validéz del instrumento ó índice general</b> |      |        |        |        |        |        | <b>14</b>                         | <b>0.94</b>              | <b>Fuerte validéz</b>        |

| Validéz de Aiken respecto al criterio de la RELEVANCIA |      |        |        |        |        |        |                                   |                          |                              |
|--|------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------------------------------|--------------------------|------------------------------|
| Dimensiones  | Ítem | JUEZ 1 | JUEZ 2 | JUEZ 3 | JUEZ 4 | JUEZ 5 | Total (S)<br>Sumatoria de acuerdo | V. Aiken<br>S/ (n (c-1)) | Validéz por ítems<br>ESCALAS |
| Planificación para el trabajo                          | 1    | 3      | 2      | 3      | 3      | 3      | 14                                | 0.93                     | Fuerte validéz               |
|  | 2    | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 15                                | 1.00                     | Fuerte validéz               |
| Coherencia en la toma de decisiones                    | 3    | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 15                                | 1.00                     | Fuerte validéz               |
|  | 4    | 3      | 3      | 3      | 2      | 2      | 13                                | 0.87                     | Aceptable validéz            |
| Liderazgo  | 5    | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 15                                | 1.00                     | Fuerte validéz               |
|  | 6    | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 15                                | 1.00                     | Fuerte validéz               |
| <b>Total: Validéz del instrumento ó índice general</b> |      |        |        |        |        |        | <b>15</b>                         | <b>0.97</b>              | <b>Fuerte validéz</b>        |

## VALIDACION DE AIKEN DESEMPEÑO DOCENTE

| Validéz de Aiken respecto al criterio de la CLARIDAD   |      |        |        |        |        |        |                                   |                       |                              |
|--|------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------------------------------|-----------------------|------------------------------|
| Dimensiones  | Ítem | JUEZ 1 | JUEZ 2 | JUEZ 3 | JUEZ 4 | JUEZ 5 | Total (S)<br>Sumatoria de acuerdo | V. Aiken S/ (n (c-1)) | Validéz por ítems<br>ESCALAS |
| Pedagógico - Didáctica                                 | 1    | 3      | 3      | 2      | 3      | 3      | 14                                | 0.93                  | Fuerte validéz               |
|  | 2    | 3      | 3      | 2      | 3      | 3      | 14                                | 0.93                  | Fuerte validéz               |
| Organizacional   | 3    | 3      | 3      | 2      | 3      | 3      | 14                                | 0.93                  | Fuerte validéz               |
|  | 4    | 3      | 3      | 2      | 3      | 3      | 14                                | 0.93                  | Fuerte validéz               |
| Comunitaria  | 5    | 3      | 3      | 2      | 3      | 3      | 14                                | 0.93                  | Fuerte validéz               |
|  | 6    | 3      | 3      | 2      | 3      | 3      | 14                                | 0.93                  | Fuerte validéz               |
| Administrativa   | 7    | 3      | 3      | 2      | 3      | 3      | 14                                | 0.93                  | Fuerte validéz               |
|  | 8    | 3      | 3      | 2      | 3      | 3      | 14                                | 0.93                  | Fuerte validéz               |
| <b>Total: Validéz del instrumento ó índice general</b> |      |        |        |        |        |        | <b>14</b>                         | <b>0.93</b>           | <b>Fuerte validéz</b>        |

| Validéz de Aiken respecto al criterio de la COHERENCIA |      |        |        |        |        |        |                                   |                       |                              |
|--|------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------------------------------|-----------------------|------------------------------|
| Dimensiones  | Ítem | JUEZ 1 | JUEZ 2 | JUEZ 3 | JUEZ 4 | JUEZ 5 | Total (S)<br>Sumatoria de acuerdo | V. Aiken S/ (n (c-1)) | Validéz por ítems<br>ESCALAS |
| Pedagógico - Didáctica                                 | 1    | 2      | 2      | 3      | 3      | 3      | 13                                | 0.87                  | Aceptable validéz            |
|  | 2    | 2      | 3      | 2      | 3      | 2      | 12                                | 0.80                  | Aceptable validéz            |
| Organizacional   | 3    | 2      | 3      | 2      | 3      | 3      | 13                                | 0.87                  | Aceptable validéz            |
|  | 4    | 2      | 3      | 3      | 3      | 3      | 14                                | 0.93                  | Fuerte validéz               |
| Comunitaria  | 5    | 2      | 3      | 3      | 3      | 2      | 13                                | 0.87                  | Aceptable validéz            |
|  | 6    | 2      | 3      | 3      | 3      | 3      | 14                                | 0.93                  | Fuerte validéz               |
| Administrativa   | 7    | 2      | 3      | 3      | 3      | 3      | 14                                | 0.93                  | Fuerte validéz               |
|  | 8    | 2      | 3      | 3      | 3      | 3      | 14                                | 0.93                  | Fuerte validéz               |
| <b>Total: Validéz del instrumento ó índice general</b> |      |        |        |        |        |        | <b>13</b>                         | <b>0.89</b>           | <b>Fuerte validéz</b>        |

| Validéz de Aiken respecto al criterio de la RELEVANCIA |      |        |        |        |        |        |                                   |                       |                              |
|--|------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------------------------------|-----------------------|------------------------------|
| Dimensiones  | Ítem | JUEZ 1 | JUEZ 2 | JUEZ 3 | JUEZ 4 | JUEZ 5 | Total (S)<br>Sumatoria de acuerdo | V. Aiken S/ (n (c-1)) | Validéz por ítems<br>ESCALAS |
| Pedagógico - Didáctica                                 | 1    | 3      | 2      | 3      | 3      | 3      | 14                                | 0.93                  | Fuerte validéz               |
|  | 2    | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 15                                | 1.00                  | Fuerte validéz               |
| Organizacional   | 3    | 3      | 3      | 3      | 3      | 2      | 14                                | 0.93                  | Fuerte validéz               |
|  | 4    | 3      | 2      | 3      | 3      | 3      | 14                                | 0.93                  | Fuerte validéz               |

|  |   |   |   |   |   |   |           |             |                       |
|--|---|---|---|---|---|---|-----------|-------------|-----------------------|
| Comunitaria  | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 13        | 0.87        | Acceptable validéz    |
|  | 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15        | 1.00        | Fuerte validéz        |
| Administrativa   | 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15        | 1.00        | Fuerte validéz        |
|  | 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15        | 1.00        | Fuerte validéz        |
| <b>Total: Validéz del instrumento ó índice general</b> |   |   |   |   |   |   | <b>14</b> | <b>0.96</b> | <b>Fuerte validéz</b> |



## CONSTANCIAS



**MINISTERIO DE EDUCACIÓN**  
**ORELLA - UGEL - PACASMAYO**  
**I.E.P. N° 80412**  
**SAN JOSE - PACASMAYO**  
R.M.N°1113 (31.03.71)



**"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"**

El Director de la Institución Educativa N° 80412 De La UGEL N° 03 Pacasmayo, distrito de San José, provincia De Pacasmayo-La Libertad, expide la siguiente:

### AUTORIZACIÓN

Visto la solicitud presentada por el docente: **Uffe Javier, José Luis** maestrante de la Universidad "Cesar Vallejo", donde solicita aplicar su Proyecto de Tesis se dispone lo siguiente:

**AUTORIZAR**, al docente:

**Uffe Javier, José Luis**

Aplicar el proyecto de tesis titulado: "*Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Institución educativa Primaria N° 80412 del distrito de San José. Pacasmayo-2017*", en la institución que gestiono.

San José, octubre de 2017



  
Dc. José Luis Uffe Javier  
DIRECTOR  
EDUCACIÓN PRIMARIA

J.L.U.J./D.



**MINISTERIO DE EDUCACIÓN**  
**UGEL - PACASMAYO**  
**I.E.P. N° 80412**  
**SAN JOSE - PACASMAYO**  
**R.M.N°1113 (31.03.71)**



**"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"**

El Director de la Institución Educativa N° 80412 De La UGEL N° 03 Pacasmayo, distrito de San José, provincia De Pacasmayo- La Libertad, expide la siguiente:

**CONSTANCIA**

Que el docente: **Ulfe Javier, José Luis**, maestrante de la Universidad "Cesar Vallejo", aplicó su Proyecto de Tesis titulado: "**Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Institución educativa Primaria N° 80412 del distrito de San José, Pacasmayo-2017**", en la institución educativa a la cual presido, demostrando responsabilidad y criterio docente en las actividades planificadas.

Se emite la presente, a solicitud del interesado, para los fines pertinentes.

San José, 31 de diciembre de 2017



*José Luis Ulfe Javier*  
Cic. José Luis Ulfe Javier  
DIRECTOR  
EDUCACIÓN PRIMARIA

J.L.U.J. / D.