



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo transformacional y desempeño docente en
Educación Superior Tecnológica de Huariaca – Pasco,
2017**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Br. Aguilar Loyola, Olga

ASESOR:

Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2 018

Página del jurado



Dr. Barrios Valer, Edwin
Presidente



Dr. Meléndez Rosales, Jorge Luis
Secretario



Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro
Vocal

Dedicatoria

A mi padre Matías por su incansable intercesión a Dios a favor de sus hijos, a mí amada hija Priscila, razón de mi esfuerzo y superación personal y profesional, a mis nietos: Andrea, Misael y Abigail y a mis hermanos por su invaluable apoyo y fortaleza en momentos difíciles de mi vida, en la lucha contra el cáncer.

Olga

Agradecimiento

Mi infinita gratitud al Dios Todopoderoso, por la vida y salud y permitir el logro de mis objetivos para la realización personal y profesional.

Mis reconocimientos y noble gratitud al Doctor César Acuña Peralta, por brindar la oportunidad a los docentes de nuestro país, de ser parte activa en el proceso de formación continua en los estudios de Post Grado en educación.

Amerita el agradecimiento a los Doctores y maestros de la escuela de postgrado de la Universidad Cesar vallejo” de Trujillo; por su abnegada labor en las aulas de clase, compartiendo sus experiencias profesionales, solidificando nuestro quehacer educativo.

Es preciso reconocer y agradecer al Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro; a mi asesor de Tesis, por su invaluable trabajo y sapiencia, por su calidad humana, por su empatía, por su destacada labor en la orientación y guía de la ejecución del presente y sobre todo por infundir una actitud positiva para la elaboración del informe final de la investigación científica.

Un agradecimiento especial al personal directivo, docentes y estudiantes de mi centro laboral, del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alfred Nobel”, de Huariaca- Pasco, por facilitar la aplicación del Instrumento de investigación.

Olga

Declaratoria de autenticidad

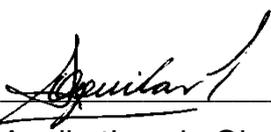
Declaración Jurada

Yo, Aguilar Loyola, Olga, identificada con DNI N° 20886580, estudiante de la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede filial Cerro de Pasco, región Pasco; declaro que el trabajo académico titulado, "**Liderazgo transformacional y desempeño docente en educación superior tecnológico de Huariaca – Pasco, 2017**". Es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 06 de Febrero del 2018



Bf. Aguilar Loyola Olga
DNI N° 20886580

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada “*Liderazgo transformacional y desempeño docente en educación superior de Huariaca – Pasco - 2017*”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y el desempeño docente según la perspectiva de estudiantes, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestra en la Administración de la Educación.

De este modo dejo a vuestra consideración, el informe final de la investigación, expresando anticipadamente mis agradecimientos por los aportes y sugerencias que redundará en la mejora.

La autora

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1 Realidad problemática:	15
1.3.1 Variable 1: Liderazgo transformacional	23
1.3.2 Variable 2: Desempeño Docente	36
1.4 Formulación del problema	45
1.4.1 Problema general	45
1.4.2 Problema Específicos	45
1.5 Justificación del estudio	45
1.6 Hipótesis	47
1.6.1 Hipótesis General	47
1.6.2 Hipótesis específicos	47
1.7. Objetivos	48
1.7.1. Objetivo General	48
1.7.2. Objetivo Específicos	48
II. MÉTODO	50

2.1	Diseño de investigación	51
2.2	Variables, operacionalización	52
2.3	Población y muestra	56
2.3.1	Población	56
2.3.2	Muestra	56
2.3.3	Muestreo	57
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	58
2.5	Métodos de análisis de datos	64
2.6	Aspectos éticos	65
III.	RESULTADOS	67
3.1	Análisis Descriptivo	68
3.2	Prueba de la Hipótesis	77
IV.	DISCUSIÓN	85
V.	CONCLUSIONES	90
VI.	RECOMENDACIONES	93
VIII.	REFERENCIAS	96
	ANEXOS	99
	Anexo 1: Matriz de consistencia	97
	Anexo 2: Instrumentos	100
	Anexo 3: Datos de variables y dimensiones	104
	Anexo 4: Validez estadística	114
	Anexo 5: Fiabilidad estadística	119
	Anexo 6: Validación de instrumentos	122
	Anexo 7: Acta de Aprobación de originalidad de Turnitín	128
	Anexo 8: Constancia de aplicación del Cuestionario	130
	Anexo 9: Evidencias Fotográficas	131

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Distribución de frecuencias de la variable Liderazgo transformacional I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca- 2017	67
Tabla 2	Distribución de frecuencias de la dimensión influencia idealizada en el I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca- 2017	68
Tabla 3	Distribución de frecuencias de la dimensión motivación inspiracional en el I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca- 2017	69
Tabla 4	Distribución de frecuencias de la dimensión estimulación intelectual en el I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca- 2017	70
Tabla 5	Distribución de frecuencias de la dimensión consideración individualizada en el I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca- 2017	71
Tabla 6	Distribución de frecuencias de la variable desempeño docente en el I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca- 2017	72
Tabla 7	Distribución de frecuencias de la dimensión personal en el I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca- 2017	73
Tabla 8	Distribución de frecuencias de la dimensión pedagógica en el I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca- 2017	74
Tabla 9	Distribución de frecuencias de la dimensión social en el I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca- 2017	75
Tabla 10	Prueba de normalidad de las variables Liderazgo transformacional y desempeño docente	76
Tabla 11	Correlación de Spearman entre la variable liderazgo transformacional y desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.	78
Tabla 12	Correlación de Spearman entre la influencia idealizada y desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.	79
Tabla 13	Correlación de Spearman entre la motivación inspiracional y	80

	desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017	
Tabla 14	Correlación de Spearman entre la estimulación intelectual y desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017	81
Tabla 15	Correlación de Spearman entre la consideración individual y desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017	82

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1 Niveles de liderazgo transformacional.	67
Figura 2 Niveles de influencia idealizada.	68
Figura 3 Niveles de motivación inspiracional	69
Figura 4 Niveles de estimulación intelectual.	70
Figura 5 Niveles de consideración individualizada	71
Figura 6 Niveles de desempeño docente	72
Figura 7 Niveles de desempeño docente en lo personal	73
Figura 8 Niveles de lo pedagógico	74
Figura 9 Niveles de lo social.	75

Resumen

El presente trabajo científico tiene como objetivo determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y el desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alfred Nobel” de Huariaca, en el año 2017. Y se planteó la hipótesis siguiente: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y desempeño docente según la perspectiva de estudiantes.

La presente investigación es un estudio de tipo correlacional. La muestra estuvo integrada por 117 estudiantes de las tres carreras profesionales: Computación e Informática, Enfermería Técnica y Técnica en Fisioterapia y Rehabilitación del I.E.S.T.P. Alfred Nobel de Huariaca. La técnica de recolección de datos empleada fue la encuesta; y los instrumentos empleados fueron el cuestionario, sobre Liderazgo transformacional y otro sobre desempeño docente.

Llegando a la conclusión de la investigación que si existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017. (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.864**). Lo que se concluye que a mayor efectividad de liderazgo transformacional mayor apreciación de buen desempeño de los educadores, mayor rendimiento académico de estudiantes, y mejor servicio educativo. Por ende es necesario fomentar el Liderazgo transformacional en los docentes, para mejorar su desempeño en la institución referida y por consiguiente el rendimiento académico de los estudiantes, en su formación técnico profesional.

Palabras Clave: Liderazgo transformacional, desempeño docente, influencia idealizada, motivación intelectual y consideración individualizada.

Abstract

The objective of this scientific work is to determine the relationship that exists between transformational leadership and teaching performance, according to the perspective of students of I.E.S.T.P. "Alfred Nobel" of Huariaca, in the year 2017. And the hypothesis was raised: There is a significant relationship between transformational leadership and teaching performance according to the students' perspective. The present investigation is a study of descriptive correlational type. The sample consisted of 117 students from the three professional careers: Computing and Computer Science, Technical and Technical Nursing in Physiotherapy and Rehabilitation of I.E.S.T.P. Alfred Nobel of Huariaca. The data collection technique used was the survey; and the instrument was the questionnaire, one on transformational leadership and the other on teacher performance. Arriving at the conclusion that there is a significant relationship between transformational leadership and teaching performance according to the perspective of students of I.E.S.T.P. "Alfred Nobel" of Huariaca - 2017. (Bilateral sign = 0.000 <0.05; Rho = 0.864).

Key words: Transformational leadership, teaching performance, idealized influence, intellectual motivation and individualized consideration.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática:

A nivel mundial desde la aplicación del liderazgo transformacional en grupos u organizaciones, hace más de dos décadas, numerosos estudios han demostrado que los seguidores de los líderes transformacionales muestran un rendimiento superior al promedio (Wang, Oh, Courtright y Colbert, 2011). Aun así, la cuestión de cómo los líderes transformacionales obtienen un desempeño más allá de las expectativas, (Bass, 1985) sigue siendo un tema con muchas teorías pero pocas respuestas claras. Una respuesta a esta pregunta puede residir en el concepto de compromiso de los empleados, que se refiere a un cambio personal del yo, en las tareas laborales individuales que se realizan en un trabajo (Christian, 2011) y en el desempeño laboral (Harter, Schmidt y Hayes, 2002; Rich et al., 2010). La capacidad del líder para inspirar, motivar y crear compromiso con los objetivos comunes, es crucial. (Bass, 1997), (Abolio 2009)

Por otro lado, los conocimientos actuales, procedente de los estudios sobre eficacia y mejora de la escuela, ha destacado el papel desempeñado por el liderazgo pedagógico en organizar buenas prácticas educativas en los centros escolares y en contribuir al incremento de los resultados del aprendizaje en los estudiantes. El director no es él quien trabaja en las aulas, su función es proporcionar condiciones adecuadas para que se trabaje bien en ellas, sin embargo, muchas veces esta función pasa inadvertido. Sin duda la efectividad de un profesor en la clase está en función de sus capacidades, de las motivaciones, compromiso, características del contexto social y político y las condiciones de trabajo. Por lo tanto para mejorar el aprendizaje y resultados de los estudiantes se debe mejorar el desempeño del profesorado. (Bolívar, 2010)

En la actualidad, con la globalización, las exigencias emergentes surgen también para el servicio educativo en general, como la rentabilidad, eficiencia, eficacia, productividad y utilidad, siendo relevantes la calidad y el liderazgo, como atributos de la gestión educativa de hoy. Así mismo, los estudios más recientes demuestran evidentemente, el impacto que produce el ejercicio de un adecuado liderazgo en la eficacia escolar, facilitando la participación de los docentes en distintos ámbitos de la gestión pasando de un liderazgo tradicional o transaccional

que conserva las líneas de jerarquía y control a un enfoque de liderazgo más transformacional que distribuye y delega. Por lo tanto es imperante que los líderes efectivos existan en todos los niveles de una organización, específicamente en la educación; consideramos que el liderazgo pudiera ser un factor importante para el cambio en las instituciones educativas (Araiza, 2014)

A nivel nacional, también se observa los mismo problemas, la falta de un líder con visión transformador, es eminente, el cual se ve reflejado como un factor primordial sobre el desempeño docente, cabe señalar que los constructos teóricos del liderazgo educativo se basan en perspectivas históricas y contemporáneas, demostraciones de cómo funciona el liderazgo dentro de los roles y las relaciones institucionales, así como en los comportamientos y limitaciones individuales. Lo que se debe promover es un liderazgo educativo que tengan enfoques prácticos, basados en evidencia, utilizados para abordar problemas emergentes de desafíos emanados en contextos escolares.

En nuestra actualidad hace falta un modelo de liderazgo, para aumentar las fuerzas del trabajo, con alto rendimiento, en todos los niveles de organización social. La educación no puede ser la excepción, al contrario, nos dice: “La educación es el proceso de facilitar el aprendizaje o la adquisición de conocimientos, habilidades, valores, creencias y hábitos; que se desarrolla a lo largo de toda la vida y favorece a la formación integral de las personas, al pleno desarrollo de sus potencialidades, a la creación de cultura y al desarrollo de la familia y de la comunidad nacional”. (MINEDU, 2003).

Hablar de un cambio para la calidad educativa implica en un principio, cambiar y renovar ciertos parámetros, paradigmas y modelos mentales en aquellas personas que tienen a su cargo el rol de educador con liderazgo pedagógico para la gestión escolar y el mejoramiento de la calidad educativa. Un líder pedagógico desde una perspectiva transformacional mantiene y modifica la cultura de la escuela, facilita la comunicación y colaboración entre todos los miembros de la comunidad educativa: docentes, alumnos y padres, promueve la participación en la toma de decisiones, crea un ambiente eficaz de trabajo, procura condiciones para potenciar las habilidades y capacidades de las personas, favoreciendo en

cierta medida, la conversión del plantel, capaz de aprender y mejorar en forma constante, lo que poco o nada se ve. Por lo tanto en nuestra realidad nacional, una imagen semejante podría ser sumamente útil para lograr los cambios que, desde su discurso, el Estado peruano desea la Educación Nacional. (Medina Zuta, 2011)

Desde sus albores la educación superior siempre ha pretendido la formación profesional de los egresados acorde a la demanda sociedad actual, con capacidades y conocimientos que caracteriza la complejidad del mundo industrial y tecnológico con una tendencia a la mundialización económica y cultural. Por ello exige el uso de diferenciadas competencias personales, sociales y profesionales para poder lograr un desempeño efectivo y afrontar los continuos cambios que se imponen. Nos enfrentamos a grandes desafíos en la era de la globalización, por un lado las capacidades de liderazgo que debieran producir los docentes para provocar el cambio y por otro sus habilidades en el uso de la tecnología, con voluntad, esfuerzo, capacidad y convicción de gente común dispuesta a explorar territorios no comunes. (Araiza, Jardines, 2014)

La educación superior, forma profesionales y técnicos competitivos para insertarse al mercado laboral con éxito. Teniendo en cuenta que dentro de sus capacidades para la empleabilidad se considera el Liderazgo, donde debe desarrollar cualidades propias del líder; para lo cual, la responsabilidad recae en la labor del docente. Como dijo: “El papel de los institutos del siglo XXI es preparar a los estudiantes de manera holística en forma cognitiva, afectiva y social, para satisfacer las demandas sociales en su futuro. Un enfoque temático e integral para lograr los resultados deseados, considera que las escuelas futuras adoptarán una visión de liderazgo para el dominio, la fluidez, la alfabetización multicultural y el desempeño de alta calidad para los estudiantes en diversas áreas”. (Bernal, 2001).

Considerándose el liderazgo como el don que posee todo maestro, para guiar y conducir el aprendizaje en el aula; y el estilo transformacional, en la actualidad es el que mejor responde a las necesidades que demandan nuestras instituciones educativas y ha dado mayores beneficios a la organización, cuyo objetivo es:

fomentar la creatividad y la innovación entre sus empleados para lograr mejorar su competitividad y como una estrategia que ayuda positivamente en el ámbito educativo a mejorar el desempeño docente y la calidad educativa. . (Valdiviezo, Vargas, 2010)

En la Institución de estudio, se evidencia en los directivos y la mayoría de los docentes la poca efectividad del liderazgo transformador en su desempeño; desarrollando un trabajo rutinario, que se repite año tras año, sin una planificación adecuada, con una actitud de insuficiente compromiso e identificación y capacidad para generar cambios, innovaciones, que inspiren, motiven a la mayoría de estudiantes a seguir sus ideales y sueños de sus maestros a quienes admiran; debiendo desarrollar competencias para la empleabilidad durante el proceso de su formación y convertirse en nuevos líderes, para lo cual la responsabilidad directa es del docente formador, cumpliendo con los objetivos de la educación superior con liderazgo y habilidades pedagógicas, que permitan a los egresados vivir y actuar con éxito en cualquier escenario de la vida.

Habiendo descrito la realidad problemática mundial, nacional regional y local, apremia realizar este trabajo de investigación, debido a la poca efectividad de liderazgo transformacional en su desempeño de los educadores, repercutiendo en la calidad de servicio educativo ofertado y el nivel de formación profesional técnico de los estudiantes, por lo que se ha planteado la siguiente interrogante general de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca- 2017?.

1.2 Trabajos previos:

Antecedentes Internacionales

Los resultados hallados en la búsqueda de las investigaciones científicas relacionadas a las variables de estudio liderazgo transformacional y desempeño docente, permiten señalar lacónicamente los siguientes antecedentes:

Cruz y Rodea (2014) En su investigación Liderazgo Transformacional como herramienta de la productividad de los Trabajadores, presentado en la Universidad Autónoma del estado de México, con el objetivo de determinar los factores de Liderazgo Transformacional para proponer cambios positivos en la productividad de los trabajadores en la empresa. La investigación fue de diseño no experimental transversal o transaccional, el instrumento fue el cuestionarios, la muestra fue de 12 personas, en la conclusión hizo una propuesta de sugerencias de cada uno de los elementos que se consideraron más relevantes, las propuestas fueron: Ayudar a los trabajadores a fortalecer y aplicar los elementos de liderazgo transformacional mediante las proposiciones que se harán. Dar a conocer a los trabajadores que al aplicar el liderazgo transformacional el beneficio será recíproco, empresa - trabajador.

Raxuleu (2014) en su tesis Liderazgo del Director y desempeño pedagógico docente, ostentado en la Universidad Rafael Landivar Guatemala con el objetivo de detallar la vinculación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente en los institutos de educación básica del distrito escolar N° 070603. Aldea La Ceiba, Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá. Fue una investigación de tipo cuantitativo y su diseño es descriptivo correlacional, con una muestra conformada por 237 personas, 9 directores, 70 docentes y 158 estudiantes, las conclusiones que llegaron son que los informantes coincidieron en confirmar que existe un vínculo lineal directa entre las variables del liderazgo del director y desempeño pedagógico docente. La gran mayoría de respuestas conseguidas apuntan a que el desenvolvimiento de los directores mediante cada operación que impulsan influye el quehacer pedagógico de los docentes en las aulas. Indicaron que la vinculación entre las dos variables es alta.

Villalon (2014) en su investigación El Liderazgo Transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal, presentado en la Universidad de Chile, con los objetivos de conocer las practicas del liderazgo transformacional como agente motivador en los directivos de un colegio municipal. La investigación fue de carácter cualitativo y exploratorio, con la muestra de directivos del colegio

municipal Simón Bolívar. La conclusión que llegó fue que la Comunidad educativa del colegio Simón Bolívar necesita una identidad y un propósito claro. Con seguridad afirmamos que este objetivo se alcanzará si se propicia un elemento céntrico que es la comunicación, ya que, es impensable el éxito de cualquier organismo humano si no existen factores facilitadores de la comunicación entre sus constituyentes. Ambos actores estudiados, tanto docentes como directivos, tienen atributos y buenos propósitos para transformar la cultura organizacional del Colegio Simón Bolívar. Pero, si no hay comunicación entre las partes, continuará prevaleciendo un liderazgo Transaccional.

Jiménez (2014) en su investigación Relación entre Liderazgo Transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una Universidad Privada, presentada a la Universidad Católica de Colombia con el objetivo de Identificar la relación que existe entre la motivación hacia la labor, y el liderazgo transformacional de los directores de programa, con el desempeño docente de una facultad en una universidad privada en la ciudad de Bogotá, el diseño aplicado a este trabajo es descriptivo correlacional, con una muestra de 73 docentes, de los resultados logrados a partir de la aplicación de los instrumentos CMT, CELID y la evaluación de desempeño de la institución educativa, se concluye que no hay una relación entre el liderazgo transformacional, la motivación hacia la labor y el desempeño docente, corroborando los resultados conseguidos por Eres (2011), Murisha (2011), Curral y Marques Quinteiro (2009). En relación al instrumento aplicado a los directores del programa CELID, al estudiar la información se confirmó que el liderazgo transformacional no presenta correlación con la motivación como lo mostraron Trepanier, Fernet y Austin (2012), quienes hicieron su investigación en entidades y en donde los motivadores independientes tenían relación con el liderazgo transformacional

Ynaga (2013) en su tesis Liderazgo del director como gerente educativo en el desempeño de los docentes de la escuela Básica Rural Ramón Antonio Villegas Izquier, Municipio San Carlos de Estado Cojedes, ostentada en la Universidad de Carabobo, con el objetivo de analizar el liderazgo del director como gerente educativo, en el desempeño de los docentes de la Escuela Básica Rural "Ramón

Antonio Villegas Izquier”, Municipio San Carlos, del Estado Cojedes. El tipo de Investigación es descriptiva, con una muestra de dieciocho docentes, llegando a las conclusiones el Director como gerente toma siempre un liderazgo autocráticamente, entrega de forma estricta los lineamientos, influye de forma directa sin tomar en cuenta la opinión del docente que puede ayudar para conseguir el éxito de las metas organizacionales. Los Directores encuestados muestran debilidad para conceder el poder de decisión al docente para elaborar acciones que admitan el cumplimiento de los objetivos educacionales, no fortificando así el desarrollo de la labor autónomo para lograr las metas organizacionales. El Director no hace la evaluación del desempeño docente, y no aplica instrumentos que permite desarrollar eficaz y eficientemente su gestión.

Antecedentes Nacionales

Espinoza (2017) en su investigación Clima organizacional y liderazgo: Predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la Unión peruana del Norte 2016, presentada a la Universidad peruana Unión. Con el objetivo de Establecer si el clima organizacional y el liderazgo son predictores del desempeño docente en los centros educativos iniciales de la Unión peruana del Norte 2016, tuvo un diseño en la primera etapa fue cuantitativo de tipo descriptivo, correlacional, transversal; en la segunda etapa el estudio fue cualitativo, se estudió toda la población por conveniencia y a los 79 docentes vinculados en los centros educativos iniciales de la Unión peruana del Norte, llegándose a las conclusiones siguientes la investigación revela que los directivos tienen una tendencia hacia el liderazgo transformacional, favoreciendo para un buen desempeño docente.

Huillca (2015) En su tesis Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias históricas sociales de Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. Presentado a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos con el objetivo de determinar la relación que hay entre liderazgo transformacional y el desempeño docente según la percepción de los alumnos de la especialidad de

ciencias históricas sociales de Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, se usó el diseño de investigación no experimental, descriptiva correlacional de tercer nivel. Con una muestra de 49 estudiantes, llegando a las conclusiones que después de efectuar los análisis estadísticos, hay suficiente evidencia práctica para decir que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en cada una de sus dimensiones, de acuerdo a la percepción de los alumnos de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. Por ello afirmamos que a una mejor percepción del liderazgo transformacional se halla una mejor percepción de desempeño docente.

Ramírez (2016) en su tesis Liderazgo Transformacional y desempeño docente en la Escuela Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú Lima. Presentado en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, con el objetivo de Establecer la relación entre el Liderazgo transformacional y el Desempeño Docente en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú Lima (EESTP-PNP). Fue una estudio con diseño no experimental, transeccional o transversal y correlacional, con una muestra de 65 docentes, llegando a las siguientes conclusiones El Liderazgo Transformacional se relacionará positiva y significativamente con la mejora del Desempeño Docente en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú (EESTP-PNP). De acuerdo a la correlación de Spearman de 0,896 y la prueba del Chi cuadrado. Así hemos dado respuesta al problema general, conseguido el objetivo general y probado la hipótesis general.

Begazo y Retamozo (2015) en su investigación Desempeño docente y rendimiento académico desde la perspectiva de los estudiantes de la Facultad de Enfermería UNAS 2015, ostentada en la Universidad Nacional de San Agustín, con el objetivo de establecer la relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico desde la perspectiva de los estudiantes de la Facultad de Enfermería UNSA 2015, fue un estudio tipo descriptivo retrospectivo, de corte transversal con diseño correlacional. Con una muestra de 143 estudiantes. Llegando a las conclusiones que la prueba estadística determina que existe

relación significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico, por lo que se puede aseverar que mientras mayor sea el desempeño docente mayor será el rendimiento académico. El desempeño docente de acuerdo a la apreciación de los estudiantes es medio. El desempeño docente por dimensiones concernió a un nivel promedio según la apreciación de los estudiantes de enfermería, tanto en la organización del proceso enseñanza aprendizaje, realización de proceso enseñanza aprendizaje, evaluación del aprendizaje e personalización institucional.

Espinoza (2014) en su investigación Desempeño Docente y Calidad Educativa en las Facultades de Ingeniería del Perú, presentada en la Universidad Nacional del Centro del Perú, con el objetivo de Identificar los factores del desempeño docente que influyen en la calidad educativa de las facultades de ingeniería del Perú, mediante la guía de capital intelectual. El método de investigación utilizado es el descriptivo con un diseño causal comparativo, la muestra fue de 49 estudiantes de las carreras profesionales de ingeniería. Llegando a las conclusiones que en las carreras profesionales de ingeniería del Perú, factiblemente, la calidad depende más de sus procedimientos de organización, realización y relaciones exteriores (recurso organizacional y relacional) que del conocimiento de sus docentes (recurso humano), ya que solo el 22% de docentes poseen un desempeño alto y muy alto (tabla 4.5) y la calidad educativa alta y muy alta conseguida es del 4% (tabla 4.7), lo que significa que el Recurso Humano no estaría capacitado para desarrollar Recurso organizacional y Recurso relacional que la organización necesita para obtener alta calidad educativa.

1.3. Fundamentación científica

1.3.1 Variable 1: Liderazgo transformacional

Las organizaciones hacen hincapié en el concepto de liderazgo en la formación de los gerentes o líderes de grupo para impulsar a un equipo o a una organización hacia adelante. Dentro del liderazgo, a menudo se discute la efectividad del líder transformacional versus transaccional. El liderazgo transaccional depende más de

un entendimiento de "dar y recibir", en el cual los subordinados tienen un sentido de deber hacia el líder a cambio de alguna recompensa. El liderazgo transformacional, por otra parte, implica una relación comprometida entre el líder y sus seguidores. En 1985, el psicólogo industrial Bernard Bass identificó y escribió acerca de cuatro elementos básicos que subyacen al liderazgo transformacional. Crear fuerza de trabajo de alto rendimiento se ha vuelto cada vez más importante y para ello los líderes empresariales deben ser capaces de inspirar a los miembros de la organización para ir más allá de sus requerimientos de tareas. Como resultado, han surgido nuevos conceptos de liderazgo: el liderazgo transformacional es uno de ellos.

El liderazgo transformacional puede encontrarse en todos los niveles de la organización: equipos, departamentos, divisiones y organización en su conjunto. Estos líderes son visionarios, inspiradores, atrevidos, arriesgados y pensadores reflexivos. Tienen un atractivo carismático. Pero el carisma por sí solo es insuficiente para cambiar el funcionamiento de una organización.

Las teorías del liderazgo transformacional, enfatizan la tarea y la integridad organizacional y esto ayuda a centrar la atención en una definición más apropiada de una tarea, como también la cooperación, la ética y al grupo, además de los valores humanos superiores, los objetivos a largo plazo que conducen a aumentar la supervivencia de un sistema. Son adaptativas y pueden adaptarse para apoyar el cumplimiento de las necesidades más apremiantes de las personas. Hay una mayor estabilidad de la posición de un líder, ya que hay un mayor apoyo de los que están siendo dirigidos.

Las teorías del liderazgo transformacional pueden traer armonía a una situación que de otra manera podría ser exacerbada por una organización.

Si uno tiene una población educada, las teorías del liderazgo transformacional tienen más probabilidades de funcionar.

Contras

Si todo el mundo está motivado para hacer una tarea que no asegura una exitosa realización de esa tarea, el exceso de entusiasmo por el líder puede nublar el juicio del grupo en cuanto a si los objetivos de una organización son realistas.

Puede haber una dependencia excesiva del líder.

Los miembros de la organización pueden disgustarse que su capacidad para actuar como individuos ha sido restringida.

Las personas tienen diferentes personalidades, y algunas pueden ser más ambiciosas que otras, con esta última sensación como si estuvieran siendo empujadas más allá de sus capacidades.

Algunas personas pueden trabajar mejor como individuos en lugar de colaborar en un ambiente de equipo.

Puede haber casos en los que sea difícil evaluar si hay cooperación o mera conformidad. La gente puede querer simplemente "ir adelante para llevarse bien".

Existe el peligro de la presencia de cultos de personalidad, donde un líder es tan venerado que él / ella es sólo la persona que impulsa la actividad.

La enormidad de una tarea y un ambiente altamente competitivo pueden comprometer la capacidad de un líder, aplicando los conceptos de las teorías del liderazgo transformacional, para obtener consenso.

Visión de conjunto

Las teorías del liderazgo transformacional creen que las personas están motivadas por la tarea que debe realizarse. Cuanto más estructurada es una organización, mayor es el éxito. La gente da todo a la organización que puede ser su principal necesidad y pondrán sus intereses individuales en segundo lugar. Se hace hincapié en la cooperación y la acción colectiva y el estrés se incluye en los objetivos a largo plazo de una organización. Las personas existen en el contexto de la comunidad, en lugar de competir entre sí. En consecuencia, las tareas están diseñadas para ser desafiantes y deseosas. Todo el sistema se ajusta para colocar a la comunidad por encima de los egos individuales.

Es extraño considerar a individuos influyentes como Adolf Hitler y Atila el Huno como líderes transformacionales, pero uno debe ser consciente de que estas categorías de teorías de liderazgo se superponen. La advertencia analítica es que no se debe describir la categoría tan ampliamente como para incluir a todos. Al participar en una discusión sobre el enfoque en las principales cualidades del liderazgo, debe haber categorías heurísticas, pero recuerde que debe haber condiciones de frontera, a pesar de que pueden ser subjetivas.

Discusión

¿Cuánto tiempo ha existido la cooperación? Tal vez esto puede ser mejor ejemplo en las familias que se identifican como funcional, las rivalidades entre hermanos y las disputas del cónyuge a un lado. Al relacionar esto con organizaciones más grandes, se puede identificar una familia extensa y como resultado, las cooperativas. En todos los casos, todos tienen un objetivo común, y todos se benefician de su logro. Todo el mundo se da cuenta de que cualquier rivalidad o un intento de una persona (s) de dominar la organización borrarán cualquier posibilidad de un esfuerzo colectivo. Cada individuo es significativo y es para el beneficio de la organización y el éxito para permitir que cada persona a desarrollar al máximo de su potencial. Los griegos se dieron cuenta de esto cuando en la promoción de la virtud se aconsejó que uno debería estar haciendo lo que sea "cortado" para hacer. Al menos algunas formas de una situación de liderazgo transformacional se pueden comparar a una máquina bien engrasada funcionando perfectamente o un organismo sano, donde todos los componentes colaboran como se pretende.

Comparando organizaciones o sistemas sociales con organismos no es un concepto reciente, como lo muestran las observaciones de John Jacques Rousseau en "Social Contract":

"Supongo que los hombres han llegado al punto en que los obstáculos en el camino de su preservación en el estado de naturaleza muestran su poder de resistencia mayor que los recursos a disposición de cada individuo para su mantenimiento en ese estado. Entonces la condición no puede subsistir más, y la raza humana perecerá a menos que cambie su modo de existencia.

Pero como los hombres no pueden engendrar nuevas fuerzas, sino sólo unir y dirigir las existentes, no tienen otro medio de preservarse que la formación, por agregación, de una suma de fuerzas lo suficientemente grande como para superar la resistencia. Estos tienen que poner en juego por medio de una sola fuerza motriz, y hacer actuar en concierto. "

En la década de 1930, Oswald Spengler pretendía que las sociedades eran orgánicas y tenían ciclos de vida. En un lado más oscuro, líderes como Benito Mussolini [3] argumentaron que la voluntad del individuo debe ser sumergida en deferencia a la voluntad del Estado. Por supuesto, Mussolini no era el único que defendía este punto de vista. La historia moderna, especialmente la del siglo XX, está plagada de Stalin y Hitler, cada uno racionalizando su autocracia apelando a la superioridad del Estado, donde los individuos se benefician más de la colectividad que del individualismo.

Por supuesto, cualquier pensamiento que sustenta un sistema puede ser excesivo y las teorías del liderazgo transformacional no son una excepción a la regla. Mientras que se puede argumentar que más se puede lograr a través de una acción colectiva y esto es justificación para estados totalitarios y también se puede argumentar que cualquier desarrollo individual, necesario para la competencia social, es razón para tener una sociedad participativa, como una cooperativa. Aristóteles argumentó en su *Política* que una sociedad se fortalece con la diversidad de ideas y capacidades y como resultado, la democracia era una mejor forma de autoridad. La teoría de los juegos, tal como se ejemplifica en el dilema del prisionero, apoya la opinión de que la cooperación produce más resultados que la competencia y que la fuerza de esa cooperación se refuerza cuando se invita a personas de diversos orígenes y capacidades a participar en el logro de los objetivos comunes y tomar decisiones colectivamente. La simple verdad es que si todos están involucrados en la toma de decisiones, estarán más comprometidos con trabajar para lograr que la meta ideal sea una realidad.

Una prueba de la eficacia de las teorías del liderazgo transformacional podría ser cómo un grupo de sobrevivientes de la isla de *Tarifa*. Está claro que si no hay cooperación, las posibilidades de supervivencia se reducen considerablemente. Por otra parte, si las tareas necesarias son de carácter urgente, puede haber una necesidad de un comandante. *El Señor de las Moscas* de William Golding es un escenario excelente para sacar lecciones como ésta. Las teorías del liderazgo transformacional podrían haber traído armonía a esta situación que resultó en última instancia con los personajes luchando entre sí hasta el punto de que algunos perdieron sus vidas debido a la agitación.

El líder se esfuerza por exhibir las cualidades de un buen modelo a seguir - debe ser un paradigma de buen carácter. Es la personificación de los ideales del sistema, su estilo y motivaciones que impulsan la organización. La manera en que él / ella lidera está imbuida de cualidades humanas deseables, tales como inteligencia, compasión, ética noble y coraje ejemplar. El líder es un consejero para el resto, prestando su apoyo para mejorar el bienestar de cada miembro esencial de la organización.

Crítica

Las teorías del liderazgo transformacional se colocan bajo estrés con enormidad y urgencia de tareas, siendo el tiempo de guerra un caso extremo. Un líder no puede esperar las decisiones basadas en el consenso, pero necesita actuar, a menudo de inmediato. Si hay conflictos dentro del grupo, es más difícil llegar a un censo sobre lo que se necesita lograr. Puede haber personas que se sienten más capaces de lograr un objetivo aparente y en realidad están impacientes en esperar a que otros lo "alcancen" o "lo consigan". Para otros, puede haber presión de los compañeros para conformarse y los miembros de la organización pueden simplemente retirarse, sin ofrecer ningún comentario; No quieren que se les considere peleantes y contenciosos y arriesgan el oprobio del grupo.

Es posible que las sectas de personalidad puedan surgir de una organización en la que haya cooperación y que el líder sea admirado. Existen numerosos ejemplos que van desde Fidel Castro hasta Ronald Reagan, donde la devoción excesiva a una persona comprometió las conclusiones críticas sobre la calidad del liderazgo. En un esfuerzo por construir un consenso, lamentablemente la mediocridad puede resultar.

Un enfoque transformacional puede no ser tan eficiente como una forma más centralizada y directiva de liderazgo. Un caso extremo de liderazgo transformacional sería la anarquía y si los miembros de una organización tienen personalidades e inteligencia asertivas, puede tomar un tiempo considerable para llegar a las decisiones y realizar las tareas requeridas. En casos extremos, la indecisión puede conducir a la ruina de la organización, especialmente si hay un número de individuos que están más predispuestos a ser seguidores en lugar de tomadores de decisiones.

Futuro de la teoría

Desde la década de 1950, ha habido un aumento constante de ciertos individuos que quieren ganar poder por sí mismos. Las monarquías se derrumbaron en el siglo XIX, fue el fin del colonialismo. El hilo conductor era el empoderamiento y como resultado, el comienzo del reconocimiento del valor individual. A nivel local, la gente empezó a desconfiar de la autoridad, especialmente en el último cuarto del siglo XX con el impeachment del ex presidente Richard Nixon y siguiendo con numerosos funcionarios del gobierno declarados culpables de actividades ilegales y recibiendo así penas de prisión. La Guerra Vietnam, clasificada sólo como una acción policial, llevó a la gente a las calles en protesta, además de un movimiento creciente para extender el poder al pueblo. Se iniciaron numerosas cooperativas de todo tipo -alimentos, terrenos y viviendas-. Esto fue seguido por un período de narcisismo, programas de autoayuda y psicología pop. Ahora, con las economías políticas mundiales bajo estrés, la gente está cuestionando una vez más la autoridad no sólo en los Estados Unidos, sino también en todo el mundo. Como resultado, las teorías del liderazgo transformacional serán aún más relevantes, aunque no se las pueda reconocer como tales. Las comunicaciones modernas, especialmente la creciente popularidad y disponibilidad de Internet, han fortalecido a las personas con el conocimiento y abundan las oportunidades para el autodesarrollo que nunca antes se habían visto. Así pues, incumbe a los líderes realizar y reconocer que las poblaciones son altamente capaces de pensar para sí mismos.

Liderazgo transformacional

Definición

El liderazgo transformacional tiene sus orígenes en los estudios que realizó James Mac Gregor Burns en el año de 1978 (citado por Fishman, 2005, p.18) define a éste como un proceso en el que los líderes y seguidores hacen entre sí para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación.

Sergiovanni (2007) considera el rol del director como el líder instructivo y el liderazgo transformacional como el estilo que mejor satisface las necesidades de

todos los interesados en el proceso académico. Este enfoque aboga por un liderazgo compartido en el que los administradores escolares, junto con los profesores y el personal, participen en la toma de decisiones centrada en el desarrollo efectivo del currículo y las prácticas de instrucción. Su investigación muestra que los líderes transformacionales buscan inspirar y capacitar a los miembros de la organización para que se centren en una visión común y se apropien del proceso de cambio a través de un enfoque de colaboración. Este tipo de liderazgo alienta a los maestros a enfocarse en el propósito organizacional, sus creencias compartidas y la incorporación de un equipo.

El líder transformacional está más interesado en el proceso de cómo llegar a los resultados que en los resultados. Los miembros de la organización tienen la oportunidad de determinar el mejor camino a seguir para alcanzar los objetivos, asegurando que la vía se relacione con las creencias y el propósito de la organización. El enfoque en una visión compartida y colaboración construye una fuerte cultura escolar y el compromiso de la facultad y el personal.

Fullan (2001) defiende nuevas ideas, la creación de conocimiento y el intercambio es esencial para resolver problemas en una organización que debe cambiar continuamente para mantenerse al día con la sociedad.

Lezotte y McKee, (2006) afirman que el líder efectivo debe comprometerse a implementar un proceso de colaboración y debe alentar a otros a participar y asumir roles de liderazgo transformacional basados en su conocimiento y experiencia para que se produzca un cambio efectivo.

Leithwood, Louis, Anderson y Wahlstrom (2004) encontraron que el liderazgo escolar es el segundo detrás de la instrucción en el aula como el principal factor que contribuye a lo que los estudiantes aprenden en la escuela.

Además identificaron tres prácticas como el núcleo del liderazgo exitoso en la caracterización de un líder transformacional: ayudar al personal a establecer y comprender los objetivos que son la base de una visión compartida para la escuela; desarrollar la capacidad de aquellos dentro de la escuela y usar sus

puntos fuertes en la toma de decisiones; y cambiar las características organizacionales para fortalecer la cultura escolar y construir el proceso colaborativo.

Leithwood y Janzi (2006) definen el liderazgo transformacional en términos de un proceso en el que se alcanzan niveles más altos de compromiso con la organización y sus objetivos. El liderazgo transformacional desarrolla a los miembros de la organización en todo su potencial.

Wheatley (2001) define el liderazgo de transformación como la capacidad de un líder para enfocar a aquellos dentro de la organización en la misión y los desafíos que enfrenta la organización, y cómo los seguidores perciben las acciones del líder. El liderazgo requiere que una persona esté centrada en el trabajo y centrada en las personas, lo que significa que un líder mantenga la atención en los aspectos gerenciales del liderazgo mientras enfoca la atención en las relaciones interpersonales, desarrollo docente, iniciativas de mejoramiento escolar y programas además del rendimiento estudiantil, al tiempo que desarrolla la capacidad dentro de una organización para promover el éxito.

(Fullan, 2001). El liderazgo influye en la eficacia del docente. Los maestros que se sienten cómodos en una organización, creen que participan en la misión y se sienten respaldados por su liderazgo transformacional.

Demir (2008) al analizar el liderazgo transformacional y la eficacia colectiva, afirma que las investigaciones anteriores han encontrado que las creencias de los docentes sobre su capacidad individual y colectiva y su cultura colaborativa están muy influenciadas por el liderazgo transformador.

Las escuelas públicas de los países en desarrollo se mueven constantemente para hacer cambios que reflejen el rendimiento académico de los estudiantes. Los desafíos abundan, entre ellos la influencia de la comunidad, la aclaración de los estándares para el contenido y el rendimiento de todos los interesados y los cambios en los enfoques de aprendizaje. Es sorprendente el papel del liderazgo

en el desarrollo y mantenimiento de las escuelas. El liderazgo transformacional se ha relacionado con este cambio e innovación en las organizaciones (Dixon y Gilley, 2008).

Bass (2000) afirma que el liderazgo transformacional ocurre cuando los líderes amplían y elevan los intereses de los empleados, cuando generan aceptación y conciencia de la misión y el propósito del grupo, mirar más allá de su propio interés por el bien del grupo.

Yukl (1998) afirma que un líder transformacional articula la visión de una manera clara y atractiva, explica cómo alcanzar la visión, actúa con confianza y optimismo, expresa confianza en los seguidores, enfatiza los valores con acciones simbólicas, lidera con el ejemplo y faculta a los seguidores para alcanzar la visión.

El liderazgo transformacional es el proceso de construir compromiso para organizar objetivos y luego empoderar a los seguidores para lograr esos objetivos. Bass (2000) descubrió que el líder transformacional se refiere a mover a los seguidores más allá de los intereses propios inmediatos a través de la influencia idealizada (carisma), la inspiración, la estimulación intelectual o la consideración individualizada. Los líderes transformacionales también pueden caracterizarse por prestar atención al subordinado de forma individual. (Smith, Montagno y Kuzmenko, 2004; Bass, Waldman, Avolio y Bebb).

Leithwood (1992) sugirió que los líderes escolares luchan constantemente por tres objetivos fundamentales: ayudar a los miembros del personal a desarrollar y mantener una cultura escolar colaborativa y profesional, fomentar el desarrollo docente y ayudar a los maestros a resolver problemas juntos de manera más efectiva. El liderazgo transformacional es la base de los recientes estudios de liderazgo. Se enfoca en el lado más personal de las interacciones organizacionales. Palabras como cultura, visión, valores, desarrollo, trabajo en equipo y servicio describen al liderazgo transformacional, que promueve las relaciones interpersonales y fomenta la comunicación. Los líderes

transformacionales satisfacen las necesidades y deseos de sus seguidores en lugar de conducirlos a través del ejercicio del poder.

Elmore (2004), respalda la toma de decisiones compartida (gestión participativa) como uno de los componentes más importantes del liderazgo transformacional, y éste se centra en el liderazgo compartido. Este enfoque energiza al personal de abajo hacia arriba, en lugar de las expectativas impuestas de arriba hacia abajo. Las funciones de liderazgo son asumidas por el personal con mayor experiencia para proporcionar la mejor guía para la organización. Este proceso, produce una cultura escolar de colegialidad y colaboración, en la cual la comunidad escolar adopta una visión compartida y un compromiso compartido para el cambio escolar.

Geijsel et al. (2003) cree que el liderazgo transformacional tiene un impacto positivo en las percepciones de los docentes y su disposición a cambiar. También descubrió que los componentes del liderazgo transformacional, que incluyen la construcción de la visión y la estimulación intelectual, tuvieron un efecto significativo en el compromiso del maestro y el esfuerzo adicional en el contexto de la reforma educativa.

Friedman (2004) descubrió que el liderazgo transformacional cambia la cultura y la productividad, apelando a altos ideales, cambiando actitudes y suposiciones, y construyendo compromiso con objetivos y metas comunes.

Korkmaz (2007) descubrió que el liderazgo transformacional tuvo un impacto positivo en la satisfacción laboral de los docentes, lo que genera un fuerte impacto en el clima escolar. La literatura examina cómo piensan y actúan los líderes; sin embargo, es fundamental darse cuenta de que la mayor parte del liderazgo existe también con la interacción social. Un líder no puede liderar si no tiene a nadie que lo siga. ¿Cómo hacen los líderes para que otros los sigan a un lugar desconocido, para probar nuevas empresas, basados en la visión del líder? El liderazgo se basa en un intercambio. Los seguidores siguen, pero reciben algo a cambio. Podría ser la remuneración monetaria, el reconocimiento o la oportunidad de

avanzar. Sin embargo, la investigación discute la visión del liderazgo, que trasciende la economía o la actividad egoísta (Leithwood et al., 1999). El liderazgo transformacional genera compromiso en lugar de cumplimiento. Crea una comunidad en la que cada persona tiene la sensación de que es una parte interesada en la misión de la organización.

Bass (1985) sostiene que el liderazgo de transformación es el efecto que los líderes tienen sobre sus seguidores. Un líder transformacional hace que el personal conozca su contribución a la organización y la importancia para la organización. Al establecer respeto, confianza y construir relaciones, el líder transformacional puede obtener una mayor productividad para la organización.

El liderazgo transformacional sirve como un equilibrio, que promueve el intercambio y eleva las ideas, lo que anima a los seguidores a trascender sus propios intereses y desarrollar objetivos para el bien de la organización. El liderazgo transformacional promueve el empoderamiento que se logra a través del manejo participativo (toma de decisiones compartida) (Jung y Avolio, 2000).

Bass (1985), menciona, al líder se mide en primer lugar por su influencia sobre los seguidores, que transforma y motiva a sus seguidores por el carisma, la excitación intelectual y consideración individual.

Bass y Avolio (1994) afirman que los líderes transformacionales usan cuatro herramientas para producir resultados. La atención individualizada reconoce las diferencias entre los seguidores y permite sus necesidades de desarrollo. La estimulación intelectual dirige la atención de los seguidores hacia objetivos, aspiraciones y nuevas formas de hacer las cosas. La motivación inspiradora ayuda a los seguidores a encontrar significado en su trabajo. La influencia idealizada ocurre cuando los líderes sirven como ejemplos vivientes y modelos a seguir para los seguidores.

Dimensiones de la variable 1: Liderazgo transformacional

Dimensión 1: Influencia idealizada

Los líderes transformacionales actúan como modelos a seguir y muestran una personalidad carismática que influye en los demás para querer ser más como el líder. La influencia idealizada puede expresarse más a través de la voluntad de un líder transformacional de asumir riesgos y seguir un conjunto básico de valores, convicciones y principios éticos en las acciones que realiza. Es a través de este concepto de influencia idealizada que el líder construye confianza con sus seguidores y los seguidores, a su vez, desarrollan confianza en su líder.

Creer en la filosofía de que un líder puede influir en los seguidores sólo cuando practica lo que predica. Los líderes actúan como modelos que los seguidores buscan emular. Estos líderes siempre ganan la confianza y el respeto de sus seguidores a través de su acción. Por lo general, colocan las necesidades de sus seguidores por encima de lo suyo, sacrifican sus ganancias personales para ellos y demuestran altos estándares de conducta ética. El uso del poder por parte de estos líderes está dirigido a influenciar para que se esfuercen por los objetivos comunes de la organización. (Bass, 1998)

Dimensión 2: Motivación inspiracional

La motivación inspiradora se refiere a la capacidad del líder para inspirar confianza, motivación y un sentido de propósito en sus seguidores. El líder transformacional debe articular una visión clara para el futuro, comunicar las expectativas del grupo y demostrar un compromiso con los objetivos que se han establecido. Este aspecto del liderazgo transformacional requiere de excelentes habilidades de comunicación, ya que el líder debe transmitir sus mensajes con precisión, poder y un sentido de autoridad. Otros comportamientos importantes del líder incluyen su optimismo continuo, entusiasmo y capacidad de señalar lo positivo. (Bass, 1985)

La base del liderazgo transformacional es la promoción de una visión, misión y un conjunto de valores consistentes para los miembros. Su visión es tan convincente que saben lo que quieren de cada interacción. Los líderes transformacionales guían a los seguidores proporcionándoles un sentido de significado y desafío.

Trabajan con entusiasmo y optimismo para fomentar el espíritu de trabajo en equipo y compromiso.

Dimensión 3: Estimulación intelectual

El liderazgo transformacional valora la creatividad y la autonomía de los seguidores del líder. Y los apoya involucrándolos en el proceso de toma de decisiones y estimulando sus esfuerzos para ser lo más creativos e innovadores posibles para identificar soluciones. Con este fin, el líder transformacional desafía suposiciones y solicita nuevas ideas de seguidores sin criticar y ayuda a cambiar la manera en que ellos piensan y desafían problemas y obstáculos. La visión que el líder transmite ayuda a los seguidores a ver el panorama general y a tener éxito en sus esfuerzos. (Bass, 1985)

Dimensión 4: Consideración individualizada

Cada seguidor o miembro del grupo tiene necesidades y deseos específicos. Por ejemplo, algunos están motivados por el dinero, mientras que otros por el cambio y la emoción. El elemento de consideración individualizado del liderazgo transformacional reconoce estas necesidades. El líder debe ser capaz de reconocer o determinar a través del espionaje o la observación lo que motiva a cada individuo. A través del coaching y tutoría uno a uno, el líder transformacional ofrece oportunidades para sesiones de adiestramiento personalizadas para cada miembro del equipo. Estas actividades permiten que los miembros del equipo crezcan y cumplan en sus posiciones. (Bass y Avolio, 1985)

Los líderes actúan como mentores de sus seguidores y les recompensan por la creatividad y la innovación. Los seguidores son tratados de manera diferente según sus talentos y conocimientos. Están facultados para tomar decisiones y siempre reciben el apoyo necesario para implementar sus decisiones.

1.3.2 Variable 2: Desempeño Docente

Concepto de Desempeño Docente

El desempeño docente se deduce como el cumplimiento de funciones; éste se encuentra determinado por elementos asociados al mismo docente, al estudiante y al medio. Además, el desempeño se realiza en diferentes áreas o niveles: el contexto socio-cultural, el medio institucional, el ambiente de clase y sobre el mismo docente, a través de una acción reflexiva (MINEDU, 2012).

Pérez (2007), El desempeño profesional del docente es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. Estas acciones tienen, además, un carácter consciente, individual y creador.

Fernández (2008) afirma que: el desempeño docente se detalla como la autovaloración que el educador efectúa de la calidad y efectividad del grupo de operaciones que lleva a cabo en el cuadro de sus acciones laborales y que comprende, entre otros, la elaboración y dictado de clases, la preparación y calificación de evaluaciones, la intervención en programas de entrenamiento, la interacción con alumnos, autoridades, colegas y padres de familia. (p. 115)

De igual manera, Hagedom (2000) aludido por Fernández (2002) enfatiza que el rol del maestro normalmente se desempeña en medios multifacéticos, definidos por mucha presión y estrés que afectan su bienestar.

Para Fernández (2008) el desempeño docente se deduce: “como el conjunto de acciones que el docente realiza en su labor diario, elaboración de clases, asesoramiento de los alumnos, dictado de clases, calificación de los trabajos, relaciones con otros maestros y autoridades de la entidad educativa, así como participar en programas de capacitación”. (p. 390 – 391)

El MINEDU (2012) Mediante El cuadro de Buen Desempeño Docente, enuncia, el desempeño docente está constituido por un acuerdo técnico y social entre el Estado, los maestros y la sociedad de acuerdo a las competencias que deben dominar las maestras y los maestros del país, en continuados períodos de su

carrera profesional, con el propósito de alcanzar el aprendizaje de todos los alumnos.

Propósitos específicos del marco de buen desempeño docente

Instituir un lenguaje común entre los que cultivan la profesión docente y los pobladores para señalar a los distintos procesos de la enseñanza. Causar que los maestros reflexionen sobre su práctica, se adapten de los desempeños que caracterizan la profesión y edifiquen, en comunidades de práctica, una visión participada de la instrucción. Originar la revaloración social y profesional de los maestros, para fortificar su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desenvuelven y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza. Orientar y dar vínculo al diseño e implementación de políticas de formación, valoración, reconocimiento profesional y mejorar las condiciones de labor docente (MINEDU, 2012).

Desempeño docente: es el proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos, mediante lo Personal, lo Pedagógico y Social.

Los docentes efectivos son aquellos que logran las metas que se fijaron para sí mismos o que se han establecido para ellos, como los ministerios de educación, los legisladores y otros funcionarios gubernamentales, los administradores de las escuelas y colegios. Los maestros efectivos deben poseer el conocimiento y las habilidades necesarias para alcanzar los objetivos, y deben ser capaces de usar ese conocimiento y esas habilidades de manera apropiada para lograr estos objetivos.

En términos de Medley, la posesión de conocimiento y habilidades cae bajo el título de "competencia docente" y el uso de conocimiento y habilidades en el aula se conoce como "rendimiento docente", competencia docente y rendimiento docente con el logro de los objetivos docentes, es la 'efectividad del maestro'.

Cuatro suposiciones principales están implícitas en esta definición de efectividad docente.

El primero es que **"los docentes efectivos tienden a ser conscientes de las metas y a perseguirlas activamente"**. Estas metas, a su vez, guían su planificación, así como sus comportamientos e interacciones con los alumnos en el aula. Esta suposición no significa que los maestros efectivos siempre estén al tanto de los objetivos; de hecho, es muy probable que falte conciencia cuando los objetivos han sido establecidos por otros, para los maestros. Usando la terminología educativa actual, estos 'objetivos establecidos por otros' se conocen como 'estándares' (a veces 'estándares de contenido' o 'estándares de currículo'). Es decir, los estándares son metas impuestas externamente que indican lo que los estudiantes deben saber y ser capaces de hacer como resultado de la instrucción que reciben.

La segunda suposición es que **"La enseñanza es un acto intencional y razonado"**. La enseñanza es intencional, porque siempre enseñamos para algún propósito, principalmente para facilitar el aprendizaje. La enseñanza es razonada porque lo que los maestros enseñan a sus alumnos es juzgado por ellos para que valga la pena.

La tercera suposición implícita en esta definición de efectividad docente es que **"la gran mayoría de los objetivos de los docentes están, o deberían estar, preocupados directa o indirectamente con el aprendizaje de sus alumnos"**. Un ejemplo de la preocupación directa del docente por el aprendizaje es un docente que declara que él o ella tienen la intención de ayudar a los estudiantes a desarrollar la capacidad de diferenciar los hechos de las opiniones, o la realidad de la fantasía. Un ejemplo de la preocupación indirecta de los maestros con el aprendizaje es un maestro que se propone disminuir el nivel de conducta disruptiva en el aula porque cree que el aprendizaje no puede ocurrir antes de que se reduzca el nivel de conducta disruptiva. Debería ser obvio que si los objetivos de los docentes se expresan en términos del aprendizaje de sus alumnos, entonces la "eficacia del docente debe definirse, y solo puede evaluarse, en términos de comportamientos y aprendizaje de los alumnos, no de comportamientos de los docentes".

Una cuarta suposición que subyace a esta definición de eficacia docente es que **"Ningún docente es eficaz en todos los aspectos de su profesión"**. Por ejemplo, un maestro de escuela primaria puede ser muy exitoso en la enseñanza de la comprensión de lectura a sus alumnos mientras lucha por enseñarles los elementos

de la resolución de problemas rudimentarios en matemáticas. Del mismo modo, un profesor de literatura secundaria puede ser bastante capaz de enseñar a los estudiantes una apreciación de la poesía, pero tiene algunas dificultades para enseñarles a interpretar el simbolismo en una serie de novelas. Por lo tanto, el grado en que un maestro determinado sea efectivo depende, hasta cierto punto, de los objetivos perseguidos por ese maestro.

Del mismo modo, un maestro de escuela primaria puede ser muy talentoso al tratar con estudiantes menos capaces, mientras que al mismo tiempo se siente bastante frustrado con su falta de capacidad para hacer el trabajo más desafiante para los estudiantes más capaces. Un maestro de matemáticas secundario puede ser particularmente hábil con los estudiantes que están bien motivados para aprender matemáticas, pero tiene una gran dificultad para motivar a quienes cuestionan por qué tienen que aprender matemáticas en primer lugar. Por lo tanto, el grado en que un maestro es efectivo también depende, en gran medida, de las características de los estudiantes que el maestro les enseña.

A pesar de las suposiciones subyacentes, parece razonable suponer que aquellos a los que se hace referencia como "docentes efectivos" a menudo son efectivos en el logro de objetivos de aprendizaje específicos. En otras palabras, existe cierto grado de coherencia en la efectividad de estos docentes con respecto a las condiciones, el tiempo y los objetivos del aula. Sin embargo, esta efectividad no proviene de la adherencia rígida a un conjunto estándar de conductas, actividades, métodos o estrategias en todas las situaciones. Por el contrario, los docentes que son consistentemente efectivos son aquellos que son capaces de adaptar sus conocimientos y habilidades a las demandas inherentes en diversas situaciones con el fin de lograr mejor sus objetivos. Hacer lo que sea necesario para lograr estos objetivos, en lugar de hacer ciertas cosas de ciertas maneras o usar ciertos métodos o técnicas, es un sello distintivo de un maestro eficaz.

Finalmente, podemos decir que un docente efectivo es aquel que logra metas consistentemente, ya sean auto-seleccionadas o impuestas, que se relacionan directa o indirectamente con el aprendizaje del estudiante.

Características asociadas al desempeño docente

Las características del maestro son rasgos relativamente estables que están relacionados e influyen en la forma en que los docentes practican su profesión. Estas características están organizadas en cuatro "grupos": profesionalismo, pensamiento / razonamiento, expectativas y liderazgo.

Racimo	características	Descripción
Profesionalismo	Compromiso	Compromiso de hacer todo lo posible para cada estudiante y permitir que todos los estudiantes tengan éxito
	Confianza	La creencia en la capacidad de ser efectivo y enfrentar desafíos
	integridad	Ser consistente y justo; Manteniendo la palabra de uno
	El respeto	La creencia de que todos los individuos importan y merecen respeto
Pensamiento/ razonamiento	Pensamiento analítico	Pensamiento conceptual, capacidad para identificar patrones y conexiones, incluso cuando hay una gran cantidad de detalles presentes
	Pensamiento conceptual	Energía implacable para establecer y cumplir objetivos desafiantes, para los estudiantes y la escuela
Esperanzas de heredar	Conducir para mejorar	Energía implacable para establecer y cumplir objetivos desafiantes, para los estudiantes y la escuela
	Buscando información	Búsqueda de información Conduzca para descubrir más y llegar al corazón de las cosas; curiosidad intelectual
	Iniciativa	Intuición para actuar ahora para anticipar y adelantarse a los eventos
Liderazgo	Flexibilidad	Capacidad y disposición para adaptarse a las necesidades de una situación y cambiar tácticas
	Responsabilidad	Rendición de cuentas Impulsar y tener la capacidad de establecer expectativas y parámetros claros y responsabilizar a otros por el desempeño
	Pasión por aprender	Pasión por el aprendizaje Impulso y capacidad para apoyar a los alumnos en su aprendizaje y ayudarlos a convertirse en aprendices seguros e independientes

Dimensiones de Desempeño docente

Es transcendental instaurar las dimensiones a través del cual se va a observar el desempeño docente, existen varias propuestas como la de Lombardi y Valdez, (2000), MacBer entre otras. De las diversas propuestas se toma las cuatro dimensiones para el desempeño docente, propuestas por la Comisión Rivero (2003) priorizando las dimensiones que son ineludibles e importantes desarrollar en un proceso de formación de los futuros profesionales técnicos que el país necesita.

En este estudio se considerará las dimensiones personal, pedagógica y social, porque en la institución de estudio los docentes deben enfatizar estas dimensiones que se vinculan con el liderazgo transformacional.

Dimensión 1: Personal:

La dimensión personal toma en cuenta aspectos del individuo que forman parte del desarrollo profesional. La atención de esos aspectos beneficiará la moral del maestro en su labor diario y su destreza hacia una carrera de largo aliento, como lo corrobora Capella (citado por Rivero, 2003, p.70) se alcanzará “enunciando los principios de la autonomía moral, la independencia y la solidaridad”. En esta dimensión se toma en cuenta la necesidad de laborar la autoestima del maestro que es esencial, porque a partir de ello se edifica su autoimagen que le permitirá relacionarse con los demás.

A través de esta dimensión nos permite apreciar al docente como una persona con potencialidades y limitaciones que constantemente debe asumir retos para una mejora personal y profesional.

Los alumnos necesitan un modelo de educador o conferenciante. Por lo tanto, un educador necesita desarrollar la capacidad de comunicación, de conocimiento, de escucha, empatía, flexibilidad y afecto. La competencia personal, incluye la auto comprensión, auto aceptación, autodirección y autorrealización, según lo menciona (Surya, 2003: 138 en Hamidi e Indrastuti, 2012). Mientras que el PP. 19 de 2005 declara que la competencia personal incluye autoridad y ejemplos firmes, estables, maduros, sabios. Así mismo Komara (2007) afirma que la competencia personal encierra constancia, nobleza, sensatez y prudencia, además merecedor, sólido, maduro, honesto, convirtiéndose en modelos para los estudiantes y la

comunidad, para evaluar objetivamente su propio desempeño y desarrollarse de manera independiente y sostenible.

Dimensión 2: Pedagógico:

Es la mayor demanda y exigencia de la carrera, se refiere a una colección de competencias que manifiestan dominio del conocimiento sobre su materia o disciplina, la utilización de estrategias metodológicas y evaluación de los aprendizajes, es decir que el maestro lleva el proceso de enseñanza con dominio y empleo de estrategias y recursos adecuados, para que todos sus alumnos asimilen de manera significativa. Asimismo debe establecer un clima propicio para el aprendizaje, el trato democrático y vivencias de la diversidad en todos sus términos con miras a formar pobladores comprometidos con el cambio, a su vez individuos críticos, reflexivos e interculturales.

La competencia es la capacidad de una persona para ejercer o realizar un trabajo o tarea que se basa en las habilidades, el conocimiento y las actitudes respaldadas por el trabajo de acuerdo con las exigencias del trabajo. Según Spencer (1993), la competencia es una característica subyacente de una persona relacionada con la efectividad del desempeño individual en el trabajo o las características básicas de individuos que tienen una relación causal o una causa y efecto con los criterios mencionados, eficaces o excelentes o un rendimiento superior en el lugar de trabajo o en ciertas situaciones. La competencia requerida en la gestión del aprendizaje se llama la competencia pedagógica. La competencia siempre está relacionada con la capacidad de un profesor asociado con el nivel de comprensión de los alumnos, el proceso de aprendizaje y la autorrealización.

Según Mulyasa (2007), la competencia pedagógica es la capacidad de gestionar el aprendizaje de los alumnos.

Los componentes incluidos en la competencia pedagógica, son: (1) controla las características de los leas desde el aspecto físico, moral, espiritual, social, cultural, emocional e intelectual; (2) control de teorías de aprendizaje y principios de aprendizaje que educa; (3) desarrollar un plan de estudios relacionado con el tema; (4) conducir el aprendizaje educativo; (5) utilizar la tecnología de información y comunicación para aprender; (6) facilitar el desarrollo de aprendices potenciales para actualizar su potencial; (7) comunicarse de manera afectiva, empática con los estudiantes; (8) conducir los procesos de evaluación y los resultados del aprendizaje; (9) utilizar la evaluación por el bien del aprendizaje; (10) tomar medidas para mejorar la calidad del aprendizaje reflexivo, según menciona (Asmani, 2009).

Dimensión 3: Social

El desarrollo del profesional docente incluye su intervención en la comunidad desde muchos espacios: local, regional, nacional y universal. Esta dinámica de interacción admite un proceso de retroalimentación en la medida que el maestro contextualiza y transfiere su labor en el aula a sus alumnos con una visión no dividida, sino que observe una visión completo de los aprendizajes.

La docencia profesional en el campo, además de la necesidad de tener una competencia pedagógica, la personalidad y la competencia profesional también son competencias necesarias relacionadas con las actividades sociales (competencia social). Se requiere competencia social por la capacidad de una persona para tener éxito en el trato con los demás, incluidas las habilidades de interacción social y las responsabilidades sociales (Surya, 2003; Hamidi e Indrastuti, 2012). La competencia social incluye la capacidad de comunicarse, llevarse bien en la escuela y la sociedad.

Mulyasa (2007) afirma que la competencia social es la capacidad de los profesores como parte del público para comunicarse e interactuar de manera efectiva con los demás. Los indicadores utilizados en la medición de la competencia social de los docentes incluyen la capacidad de comunicarse e

interactuar de manera efectiva con los estudiantes, compañeros docentes y personal educativo y los padres / tutores de los estudiantes y la comunidad.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca- 2017?

1.4.2 Problema Específicos

a. ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y el desempeño docente, según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca- 2017?

b. ¿Cuál es la relación entre la motivación inspiracional y el desempeño docente, según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca- 2017?

c. ¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y el desempeño docente, según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca- 2017?

d. ¿Cuál es la relación entre la consideración individualizada y el desempeño docente, según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca- 2017?

1.5 Justificación del estudio

Conveniencia

Esta investigación es beneficioso por la eminencia del tema, ya que el liderazgo transformacional es un proceso que crea cambios significativos en la vida de los individuos y organismos, fundadas en la motivación, invención y creatividad, aplicado en la educación en la labor del maestro y alumnos y ver si existe correlación con el desempeño docente, para la confirmación de la relación entre ambas variables.

Relevancia social

La consecuencia para la sociedad es que las dos variables son universales como es el liderazgo transformacional y desempeño docente, ya sea a nivel internacional, nacional y local tienen el mismo valor. Con este estudio de investigación los directos favorecidos es la comunidad educativa del IESP "Alfred Nobel", a través de los resultados que se encuentren el cual servirán para la toma de decisiones y procesos de cambios de la entidad.

Implicancias prácticas

Los resultados de la presente investigación valdrán para saber los niveles de relación de las variables los cuales serán tomados en cuenta para la solución de problemas propios, así como la solución de una mega de obstáculos que impiden el desarrollo de la institución.

Valor Teórico

Esta investigación busca, mediante la aplicación de los saberes en liderazgo transformacional aplicado a las entidades públicas o privadas, encontrar sustento a la condición actual del liderazgo transformacional y desempeño docente, cuestión poco visto pero temas de mucha relevancia.

Los aciertos encontrados servirán para buscar el desarrollo de liderazgo transformacional y desempeño docente, como también, de soporte para la realización de estudios posteriores, los cuales son de interés general en la administración pública o privada.

Valor Metodológico

Para la elaboración de este trabajo se ha seguido los pasos científicos, fortificando la investigación científica metódica y sistemática.

Del mismo modo se ha adecuando las herramientas de medición de las variables en estudio como es el caso de liderazgo transformacional y desempeño docente, creando nuevos ítems para ambos instrumentos. Para luego ser aplicados, previamente validados y comprobados su confiabilidad, lo que permitirá que puedan ser usados por otros investigadores en otros trabajos con variables similares

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.

HO; No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.

1.6.2 Hipótesis específicos

- a. La Influencia idealizada se relaciona significativamente con el desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.

- b. La motivación inspiracional se relaciona significativamente con el desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.
- c. La estimulación intelectual se relaciona significativamente con el desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.
- d. La consideración individualizada se relaciona significativamente con el desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y el desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.

1.7.2. Objetivo Específicos

- a. Determinar la relación que existe entre la influencia idealizada y el desempeño docente, según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.
- b. Determinar la relación que existe entre la motivación inspiracional y el desempeño docente, según la percepción de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.
- c. Identificar la relación que existe entre la estimulación intelectual y el desempeño docente, según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.
- d. Identificar la relación que existe entre la consideración individual y el desempeño docente, según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El presente trabajo pertenece al diseño no experimental – transversal, donde se efectúa sin operar deliberadamente las variables. Expresado de otra manera, es un estudio donde no se modifica deliberadamente las variables independientes. Lo que se hace en el estudio no experimental es ver situaciones tal y como suceden en su contexto original, para luego estudiarlas (Kerlinger (1979, p. 116)

Es transversal, porque su intención es “describir variables y estudiar su implicancia y relación en un momento definido. Es como tomar fotografía de algo que sucede. (Hernández, 2014, p. 15)

Nivel de estudio

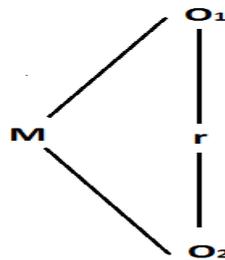
El presente estudio investigativo es de nivel correlacional, porque establece si una relación o asociación existe entre dos o más variables, pero no puede establecer si una variable causa otra.

Investigación descriptiva: (Mejía, 2005) “Una investigación descriptiva trata de descifrar la realidad. La descripción científica es muy trascendental porque compone el primer acercamiento sistemática al conocimiento de la realidad” (p.30)

En el estudio correlacional, los investigadores no operan ninguna de las variables o ponen a los participantes en conjuntos. No obstante la investigación correlacional no puede establecer la causalidad, es útil para anunciar el nivel de una variable fundada en el conocimiento de la otra variable. (Sayyadi, S. 2011 p. 222).

Correlación, son los que parten de la siguiente formulación: ¿existe relación entre a y b?, en donde **a** es una variable y **b** es otra, pero no pretenden establecer relación de causa y efecto entre ellas. Son investigaciones descriptivas relacionales no causales. (Sotelo, 2015)

El gráfico que corresponde a este diseño es el siguiente:



M=Es la muestra donde se realiza el estudio, es decir 117 alumnos

O₁ = Observación de la variable 1: Liderazgo transformacional

O₂ = Observación de la variable 2: Desempeño docente

r =Coeficiente de correlación entre las variables estudiadas.

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1 Variables

Variable Liderazgo Transformacional:

Definición Conceptual

Menon, (2005, p.255), define, al liderazgo transformacional como el proceso de influir, guiar y dirigir a los miembros de un grupo u organización, quienes siguen al líder de forma voluntaria en la búsqueda del éxito en la consecución de sus objetivos. Mediante la influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada.

Dimensiones

D1: Influencia idealizada

D2: Motivación inspiracional

D3: estimulación intelectual

D4: Consideración individualizada

Definición Operacional

La variable liderazgo transformacional será medida mediante un instrumento que contiene 32 ítems, y posee las siguientes dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individualizada.

Variable desempeño docente

Definición conceptual

Pérez (2007), El desempeño profesional del docente es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. Estas acciones tienen, además, un carácter consciente, individual y creador.

Dimensiones:

D1: Personal

D2: Pedagógico

D3: Social.

Definición Operacional

La variable desempeño docente será medida mediante un instrumento que contiene 40 ítems.

2.2.2 Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
liderazgo transformacional	https://www.innovationfactoryinstitute.com/blog/el-lider-transformacional-fomentando-el-cambio-y-la-reatividad/Bums : Define como el tipo de liderazgo ostentado por aquellos individuos con una fuerte visión y personalidad, gracias a la cual son capaces de cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones, así como liderar el cambio dentro de una organización. Asimismo, determinó que tal tipología de liderazgo era observable “cuando los líderes y seguidores trabajan juntos para avanzar a un nivel superior de moral y motivación”.	Liderazgo transformacional se evaluarán a través de la medición de las dimensiones: Influencia Idealizada, motivación inspiracional, Estimulación Intelectual, Consideración Individualizada, mediante el análisis transaccional, integración de grupos de trabajos y del cuestionario y el cuestionario que consta de 32 ítems	Influencia Idealizada motivación inspiracional Estimulación Intelectual Consideración Individualizada	Modelo a seguir Inspira respeto Inspira confianza en los estudiantes Prepara nuevos líderes. Fuente de inspiración Transmite motivación y pasión Compromiso con los objetivos de la educación Valora aspectos de carácter moral Conserva su autoestima Es solidario Fomenta las relaciones de apoyo Conoce las fortalezas y debilidades de cada estudiante Elogia los logros de los estudiantes	Ordinal e interválica
desempeño docente	http://superdotados.about.com/od/glossary/g/intrinsic.htm http://superdotados.about.com/od/glossary/g/intrinsic.htm : El desempeño es un conjunto de acciones concretas que nos dan un índice del rendimiento de un individuo en su trabajo. Es así que Montenegro (2007) afirma: El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones, determinado por factores asociados al mismo docente, al estudiante y al entorno. Y se ejerce en diferentes campos o niveles en el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre sí mismo, mediante una acción reflexiva. Y es más, añade porque es importante medir, el desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y calificar la profesión docente. El proceso que	La gestión del cambio se evaluará a través de la medición de las dimensiones: Cambio organizacional, función del líder a nivel directivo para la adaptación al cambio, modificación de la cultura organizacional y del cuestionario de gestión del cambio integrado de “66” ítems.	Personal Pedagógico SOCIAL	Valora aspectos de carácter moral Conserva su autoestima Es solidario Domina la Didáctica General y de especialidad. Capacidad para desarrollar clases entretenidas e interesantes Facilidad de comunicación Capacidad para planificar el proceso académico Contribuye a mantener el clima institucional Hace seguimiento académico de los estudiantes Contribuye a la formación de valores ético, morales Capacitación y actualización permanente Participación en la comunidad	Ordinal e interválica

	permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos, mediante actitudes reflejadas en lo Personal, Pedagógico y Social.			Proporciona oportunidades al estudiante para aportar con sus conocimientos.	
--	---	--	--	---	--

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Es el conjunto de todos los individuos a investigar. La población es el conjunto de sujetos o cosas que tiene uno o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo. (Vara, 2012 p. 221)

La población estuvo constituida por 166 estudiantes de las tres carreras profesionales: Computación e Informática, Enfermería Técnica y Técnica en Fisioterapia y Rehabilitación del primer periodo académico 2017, correspondiente al I, II y III módulo, del instituto de educación superior tecnológico público “Alfred Nobel” de Huariaca – Pasco.

Población de estudio del Instituto de educación superior tecnológico público “Alfred Nobel” de Huariaca – Pasco, 2017

Detalle	Masculino	Femenino	Total
Computación e informática	13	43	56
Enfermería Técnica	08	61	69
Técnica en fisioterapia y rehabilitación	08	33	41
Total	29	137	166

Fuente: Nómina de matrícula 2017-I

2.3.2 Muestra

Un tamaño de muestra es una parte de la población elegida para una encuesta o experimento. Por ejemplo, puede realizar una encuesta de las preferencias de marca del dueño del perro. No querrás encuestar a todos los millones de dueños de perros en el país (ya sea porque es demasiado caro o consume mucho tiempo), por lo que tomas un tamaño de muestra. Eso puede ser varios miles de propietarios. El tamaño de muestra es una representación de las preferencias de marca de todos los dueños de perros. Si elige su muestra sabiamente, será una buena representación. (Vara, 2012 p. 221).

Para encontrar el volumen de la muestra se aplicó la fórmula de poblaciones finitas. Y para el presente estudio estuvo conformada por 117 alumnos, determinada por la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 PQN}{e^2(N-1) + z_{\frac{\alpha}{2}}^2 PQ}$$

Donde:

N= Tamaño de la población: 166

P = 0,50

$\alpha = 0.50$

$Z_{\alpha/2} = 1.96$

e = 0.05

$$n = \frac{(1.96)^2 (166) (0.5) (0.5)}{(0.01)^2 (166) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

n = 117

La muestra para el presente estudio ha sido 117 estudiantes, de las tres carreras profesionales, como se describe a continuación:

Muestra de estudiantes del Instituto de educación superior tecnológico público “Alfred Nobel” de Huariaca – Pasco, 2017

Detalle	Masculino	Femenino	Total
Computación e informática	11	28	39
Enfermería Técnica	06	33	39
Técnica en fisioterapia y rehabilitación	08	31	39
Total	25	92	117

Fuente: Nómina de matrícula 2017-I

2.3.3 Muestreo

Muestreo aleatorio simple

El muestreo aleatorio simple es un método de muestreo que se aplica a la siguiente propiedad: todas las muestras posibles de tamaño **n** tienen la misma probabilidad de ocurrir. Este método de muestreo es adecuado para encuestas. (Martinez, 2002).

La técnica de muestreo utilizada en la presente investigación, fue el Muestreo Aleatorio Simple.

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

La Técnica, es acopiar información de las personas sobre un asunto determinado, también significa compilar información. (Wilson PA. 2005, p.231)

Instrumentos: cualquier recurso o formato de papel o digital que se utiliza para recoger información (Carrillo, 2011).

La técnica empleada en este estudio para recolectar datos es la encuesta, con sus pertinentes instrumentos, el cuestionario sobre liderazgo transformacional y el cuestionario sobre el desempeño docente, que se detalla a continuación.

Un **cuestionario** es una herramienta de investigación que consiste en una serie de preguntas y otras indicaciones con la intención de acopiar información de los encuestados. No obstante frecuentemente se diseñan para el análisis estadístico de las contestaciones, este no es siempre el tema. (Sayyadi, S. 2011 p. 222).

Cuestionario sobre Liderazgo transformacional

Tiene como propósito determinar el nivel de efectividad de liderazgo transformacional en los docentes desde la perspectiva de los estudiantes del I. E.S.T.P. "Alfred Nobel" de Huariaca - Pasco. El cual ha sido estructurado en función de sus dimensiones: Influencia idealizada, compuesta por 6 ítems, motivación inspiracional, compuesta por 8 ítems, estimulación intelectual, compuesta por 7 ítems y consideración individualizada, compuesta por 11 ítems, El cuestionario consta de 32 ítems.

i) Ficha técnica

Nombre del instrumento: **Cuestionario sobre Liderazgo transformacional**

Autora: Aguilar Loyola Olga

Administración: Individual

Procedencia: Programa Maestría en Administración de la Educación, escuela de Pos Grado de la Universidad de César Vallejo - Trujillo.

Año: 2017

Aplicación: estudiantes.

Duración: 32 minutos

Usos: Estudiantes de la carrera de computación e informática, Enfermería Técnica y Técnica en Fisioterapia y Rehabilitación del I, II y III Módulo, del Instituto de educación superior tecnológico público "Alfred Nobel" de Huariaca - Pasco, 2017.

Dimensiones a medir: Influencia idealizada, Motivación inspiracional, Estimulación intelectual y Consideración individualizada.

Nº total de Ítems: 32 ítems.

ii) **Descripción de la Prueba**

Se presenta el instrumento elaborado sobre liderazgo transformacional, considerada como la variable número 1, dividida en cuatro dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada.

Cada una de ellas con sus respectivos indicadores.

Influencia idealizada: modelo a seguir, inspira respeto, inspira confianza en los estudiantes, prepara nuevos líderes.

Motivación inspiracional: fomenta la creatividad, genera ideas e impulsa propuestas novedosas e innova procedimiento y técnicas.

Estimulación intelectual: Fuente de inspiración, transmite motivación y pasión, compromiso con los objetivos de la educación

Consideración individualizada; fomenta las relaciones de apoyo, conoce las fortalezas y debilidades de cada estudiante, elogia los logros de los estudiantes.

En base a estas dimensiones e indicadores se plantearon los ítems, que hacen un total de 32 preguntas; cada pregunta tiene cinco alternativas de respuestas:

Escala valorativa tipo Likert: Nunca: 0, Casi nunca: 1, A veces: 2, Casi siempre: 3, Siempre: 4.

Para evaluar la variable 1, Liderazgo transformacional y sus dimensiones se categorizaron considerando los rangos que se muestran en el siguiente cuadro:

Variables	Categorías	Intervalos
Influencia Idealizada	Bajo	[3-9>
	Medio	[10-17>
	Alto	[17-22]
Motivación Inspiracional	Bajo	[5-13>
	Medio	[14-22>
	Alto	[23-30]
Estimulación Intelectual	Bajo	[4-11>
	Medio	[12-19>
		[20-26]
Consideración individualizada	Bajo	[5-17>
	Medio	[18-29>
	Alto	[30-40]
Liderazgo transformacional	Bajo	[18-51>
	Medio	[52-85>
	Alto	[85-118]

La descripción del instrumento se facilita en el siguiente segmento:

Liderazgo transformacional (variable 1)

Influencia idealizada: Compuesto de 06 ítems **(1,2,3,4,5,6)**

Motivación inspiracional: Compuesto de 08 ítems **(7, 8,9,10,11,12,13,14)**

Estimulación intelectual: Compuesto de 07 ítems **(15,16,17,18,19,20,21)**

Consideración individualizada; compuesto de 11 ítems (22,23,24,25,26,27,28,29,30,31, 32)

iii) Prueba Piloto

El instrumento elaborado se administró previamente a una muestra piloto constituido por 20 estudiantes de una institución similar al de estudio. Para la aplicación de la prueba piloto se tuvo que evaluar claridad de las preguntas y si contextualmente medían el contenido que se espera en la variable liderazgo transformacional y desempeño docente; asimismo la pertinencia de los ítems con el concepto teórico formulado.

iv) Validación del instrumento

El cuestionario de Liderazgo transformacional, antes de su aplicación, se validó

estadísticamente con el análisis factorial confirmatorio: primero se cumplió con la prueba de KMO y Bartlett, ostentando el instrumento una medida de KMO = 0,800, con un sig.= 0.000; el cual se puntualiza en el Anexo 4.

También para la validez de los instrumento se empleó la certificación por juicio de especialistas. La herramienta de medida de la variable liderazgo transformacional fue sometido a juicio de un conjunto de jueces especialistas, compuesto por 3 expertos, quienes mostraron su acuerdo que el instrumento de estudio era aplicable.

v) Confiabilidad del instrumento

Para la prueba de Fiabilidad interna del instrumento sobre liderazgo transformacional, para conocer la correlación de los ítems entre sí, se aplicó el Coeficiente de Alfa de Cronbach, posteriormente a la aplicación del instrumento a la muestra piloto, empleando la fórmula siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K: El número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

El Coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido es de $\alpha = 0.949$ para 32 ítems; el cual indica que el instrumento posee un alto grado de confiabilidad.

Cuestionario sobre Desempeño docente

El cuestionario recoge información sobre aspectos de buen desempeño docente y consta de 40 ítems que están precisados en las tres dimensiones: Personal con 10 ítems, pedagógica con 24 ítems y social con 05 ítems, desde la perspectiva de los estudiantes del I, E.S.T.P. Alfred Nobel de Huariaca - Pasco.

El cuestionario consta de 40 ítems.

i) Ficha técnica

Nombre del instrumento: **Cuestionario sobre Desempeño docente**

Autora: Aguilar Loyola Olga

Administración: Individual

Procedencia: Programa de Maestría en Administración de la Educación, escuela de Pos Grado de la Universidad de César Vallejo - Trujillo.

Año: 2017

Aplicación: estudiantes.

Duración: 40 minutos

Usos: Estudiantes de la carrera de computación e informática, Enfermería Técnica y Técnica en Fisioterapia y Rehabilitación del I, II y III Módulo, del Instituto de educación superior tecnológico público "Alfred Nobel" de Huariaca - Pasco, 2017.

Dimensiones a medir: personal, pedagógico y social.

Nº total de Ítems: 32 ítems.

ii) Descripción de la Prueba

Se presenta el instrumento elaborado sobre desempeño docente, considerada como la variable número 2, dividida en tres dimensiones: personal, pedagógico y social. Cada una de ellas con sus respectivos indicadores.

Personal: Indicadores: valora aspectos de carácter moral, conserva su autoestima y es solidario.

Pedagógico: Indicadores: domina la didáctica general y de especialidad, capacidad para desarrollar clases entretenidas e interesantes, facilidad de comunicación, facilidad para planificar el proceso académico, contribuye a mantener el clima institucional, hace seguimiento académico de los estudiantes, contribuye a la formación de valores ético morales y capacitación y actualización permanente,

Social: Indicadores: participación en la comunidad, proporciona oportunidades al estudiante para aportar con sus conocimientos.

En base a estas dimensiones e indicadores se plantearon los ítems, que hacen un total de 40 preguntas; cada pregunta tiene cinco alternativas de respuestas:

Escala valorativa tipo Likert: Nunca: 0, Casi nunca: 1, A veces: 2, Casi siempre: 3, Siempre: 4.

Para evaluar la variable 2, desempeño docente y sus dimensiones se categorizó considerando los rangos que se muestran en el siguiente cuadro:

Variables	Categorías	Intervalos
Personal	Bajo	[6-16>
	Medio	[17-27>
	Alto	[28-37]
Pedagógico	Bajo	[12-37>
	Medio	[38-63>
	Alto	[64-88]
Social	Bajo	[3-9>
	Medio	[10-16>
	Alto	[17-22]
Desempeño docente	Bajo	[44-61>
	Medio	[62-101>
	Alto	[102-143]

La descripción del instrumento se facilita en el siguiente segmento:

Desempeño docente (variable 2)

Personal: Compuesto de 10 ítems **(1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10)**

Pedagógico: Compuesto de 25 ítems **(11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35)**

Social: Compuesto de 05 ítems **(36, 37, 38, 39, 40)**

iii) Prueba Piloto

El instrumento elaborado se administró previamente a una muestra piloto constituido por 20 estudiantes de otra Institución Educativa con características parecidas a la muestra de la presente investigación para pasar los procesos de validación y confiabilidad estadística. Antes de aplicar la prueba piloto se evaluó la claridad de las preguntas y si contextualmente medían el contenido que se espera en la variable desempeño docente; asimismo la pertinencia de los ítems con el concepto teórico formulado.

iv) Validación del instrumento

El cuestionario de Desempeño docente, antes de su aplicación, se validó estadísticamente con el análisis factorial confirmatorio: primero se cumplió con la prueba de KMO y Bartlett, ostentando el instrumento una medida de KMO = 0,523, con un sig.= 0.000; obtuvo 44.877 % acumulado de varianza total explicada

para 3 componentes, cuya matriz de correspondencia de distribución de ítems por cada componente. Se puntualiza en el Anexo 4.

También para la validez del instrumento se empleó la certificación por juicio de especialistas, donde esta herramienta de medida de la variable desempeño docente ha sido sometido a juicio de un conjunto de jueces especialistas, compuesto por 3 expertos, quienes mostraron su acuerdo que el instrumento de estudio era aplicable.

v) Confiabilidad del instrumento

Para la prueba de Fiabilidad interna del instrumento sobre desempeño docente, para conocer la correlación de los ítems entre sí, se aplicó el Coeficiente de Alfa de Cronbach, posteriormente a la aplicación del instrumento a la muestra piloto, empleando la fórmula siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K: El número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los Items

ST²: Varianza de la suma de los Items

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

El Coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido es de $\alpha = 0.900$ para 40 ítems; este dato señala que el instrumento para evaluar tiene un alto grado de confiabilidad, situación que indica que el instrumento realiza mediciones sólidas en torno a la variable desempeño docente. Ver anexo 5.

2.5 Métodos de análisis de datos

Los datos recolectados para la contrastación de las hipótesis, con los cuales se comprobaba la relación existente entre las variables liderazgo transformacional y desempeño docente y entre sus respectivas dimensiones, serán procesados utilizando la prueba de Kolmogórov - Smirnov, para que en

función de su nivel de significancia bilateral se determine si se usa la fórmula de Pearson o la fórmula de Rho Spearman (Si $p > 0.05$ se usará Pearson y si $p < 0.05$ se usará Rho Spearman), una prueba estadística no paramétrica.

En el presente estudio, para contrastar la hipótesis se utilizará la prueba estadística no paramétrica, de Rho de Spearman con un 95% de confianza.

Para efectuar el análisis estadístico se usará el programa estadístico SPSS Versión 23.

Los datos obtenidos fueron mostrados en tablas y figuras de acuerdo a las variables y dimensiones, para luego analizarlos e interpretarlos.

2.6 Aspectos éticos

Esta parte está referida a los diferentes códigos, declaraciones y normas que se han dictado en el mundo para la protección de los seres humanos sometidos a experimentación científica. Los progresos científicos por una parte, conllevan un sin número de beneficios para las personas; pero, por otra, surgen de las investigaciones que se realizan en seres humanos diversos dilemas éticos, como producto, en determinadas ocasiones, del no cumplimiento de normas, códigos o reglamentación en la investigación sea cual sea su tipo, pero toda investigación debe pasar por un cauteloso filtro que proteja los derechos humanos, en especial, de aquellas poblaciones vulnerables donde pudiera ser violentada la dignidad de la persona humana.

Las normas éticas son importantes en la investigación, como afirman Pellegrini y Macklin (1999) “una investigación cuidadosa y éticamente diseñada, con el fin de poder contestar a preguntas concretas formuladas previamente”.

En el caso de este estudio investigativo, se trabajó con estudiantes de las tres carreras profesionales: Computación e informática, Enfermería Técnica y Técnica en Fisioterapia y Rehabilitación, del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca - Pasco,

por lo que es menester manifestar que se respetó inicialmente sus derechos humanos inalienables y en segundo lugar, su libertad de decisión para participar en el estudio, ya que, tenían que responder a diversas preguntas sobre el trabajo académico observado de sus docentes en las aulas de clase de manera personal.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis Descriptivo

Tabla 1: Distribución de frecuencias de percepción de estudiantes de Liderazgo transformacional en docentes del I.E.S.T.P. "Alfred Nobel" de Huariaca- 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	16	13,7	13,7	13,7
	MEDIO	61	52,1	52,1	65,8
	ALTO	40	34,2	34,2	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Fuente; Data de liderazgo transformacional

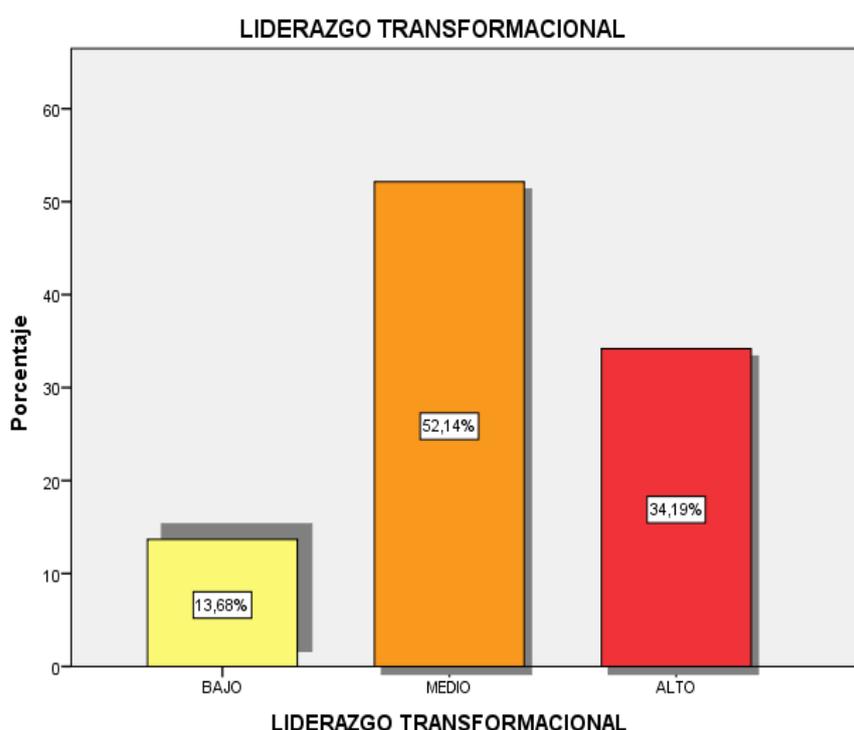


Figura 1: Niveles de liderazgo transformacional

Fuente: Data de liderazgo transformacional

Interpretación: Según la tabla 1 y figura 1, se observa que el 13.7% de los estudiantes encuestados, indicaron que los docentes presenta un nivel bajo de aspectos de liderazgo transformacional, predominando el nivel medio de percepción con 52.1 % y el 34.20% indicaron que los docentes demuestran cualidades de liderazgo en un nivel alto.

Tabla 2: Distribución de frecuencias de percepción de estudiantes de la dimensión influencia idealizada en el I.E.S.T.P. "Alfred Nobel" de Huariaca- 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	13	11,1	11,1	11,1
	MEDIO	63	53,8	53,8	65,0
	ALTO	41	35,0	35,0	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Fuente: Data de dimensión de influencia idealizada

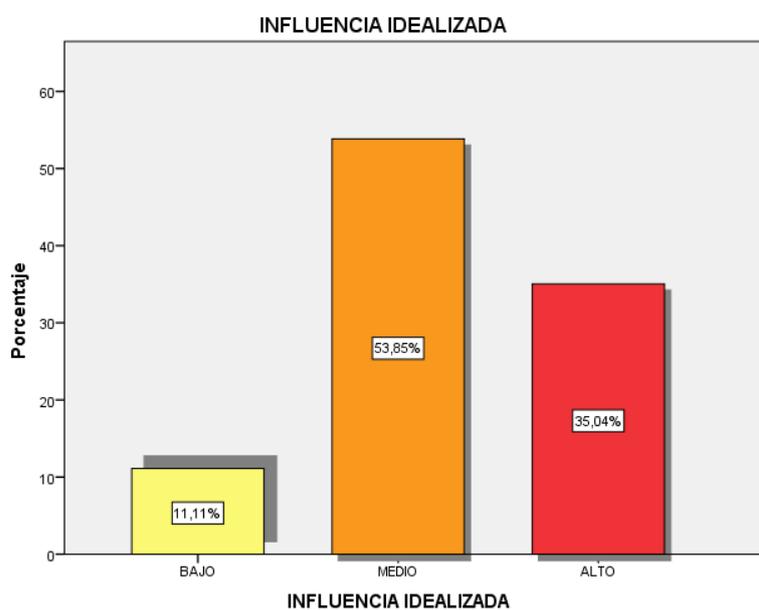


Figura 2: Niveles de influencia idealizada

Fuente: Data de dimensión de influencia idealizada

Interpretación: Según la tabla 2 y figura 2, se observa que predomina el nivel medio de apreciación de influencia idealizada, con un 53.85% de estudiantes encuestados, que constituye una opinión favorable para sus educadores y el 11.11% de los estudiantes tiene una apreciación de bajo nivel, y el 35.04% indicaron una percepción de nivel alto.

Tabla 3: Distribución de frecuencias de percepción de estudiantes de la dimensión motivación inspiracional en el I.E.S.T.P. "Alfred Nobel" de Huariaca- 2017

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
BAJO	12	10,3	10,3	10,3
MEDIO	66	56,4	56,4	66,7
ALTO	39	33,3	33,3	100,0
Total	117	100,0	100,0	

Fuente: Data de dimensión motivación inspiracional

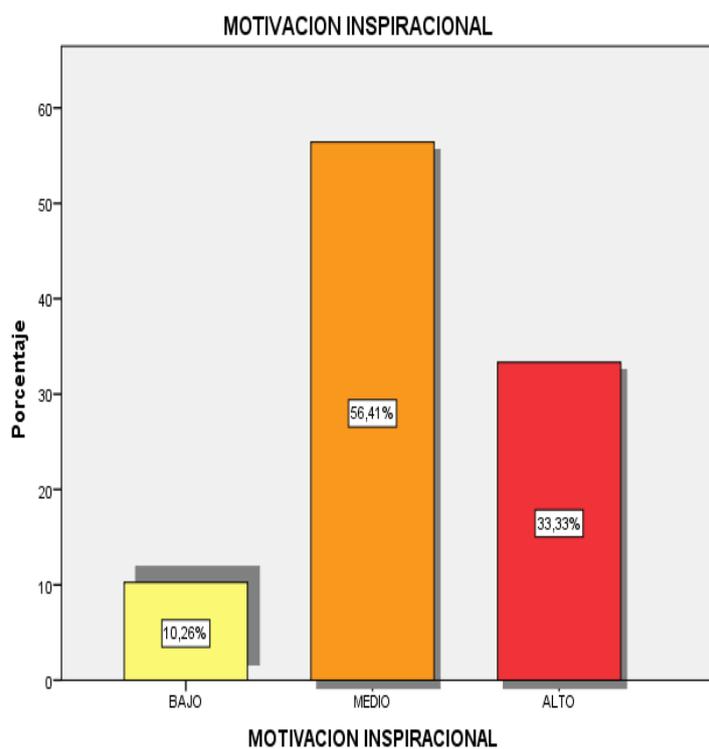


Figura 3: Niveles de motivación inspiracional

Fuente: Data de dimensión motivación inspiracional

Interpretación: Predomina la perspectiva de los estudiantes el valor del nivel medio con 56.40%, en segundo lugar el valor del nivel alto con 33.33% y se observa que el 10.28% de los estudiantes tienen una percepción de nivel bajo de cualidades de motivación inspiracional en los docentes, según la tabla 3 y figura 3.

Tabla 4: Distribución de frecuencias de percepción de estudiantes de la dimensión estimulación intelectual en el I.E.S.T.P. "Alfred Nobel" de Huariaca- 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	10	8,5	8,5	8,5
	MEDIO	64	54,7	54,7	63,2
	ALTO	43	36,8	36,8	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Fuente: Data de dimensión estimulación intelectual

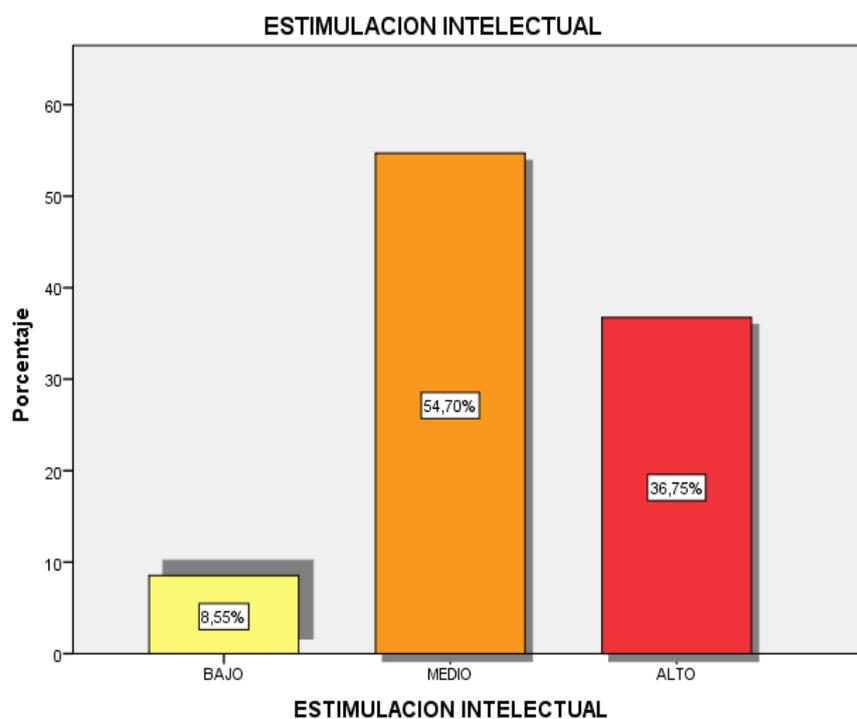


Figura 4 Niveles de estimulación intelectual

Fuente: Data de dimensión estimulación intelectual

Interpretación: Según la tabla 4 y la figura 4, se observa que impera la perspectiva de los estudiantes en un 54.70 % sobre aspectos de estimulación intelectual en los educadores y un 38.75% de los encuestados percibieron un nivel alto y un 8.55 % manifestaron que su apreciación corresponde a un nivel bajo.

Tabla 5: Distribución de frecuencias de percepción de estudiantes de la dimensión consideración individualizada en el I.E.S.T.P. "Alfred Nobel" de Huariaca- 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	10	8,5	8,5	8,5
	MEDIO	66	56,4	56,4	65,0
	ALTO	41	35,0	35,0	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Fuente: Data de dimensión consideración individualizada

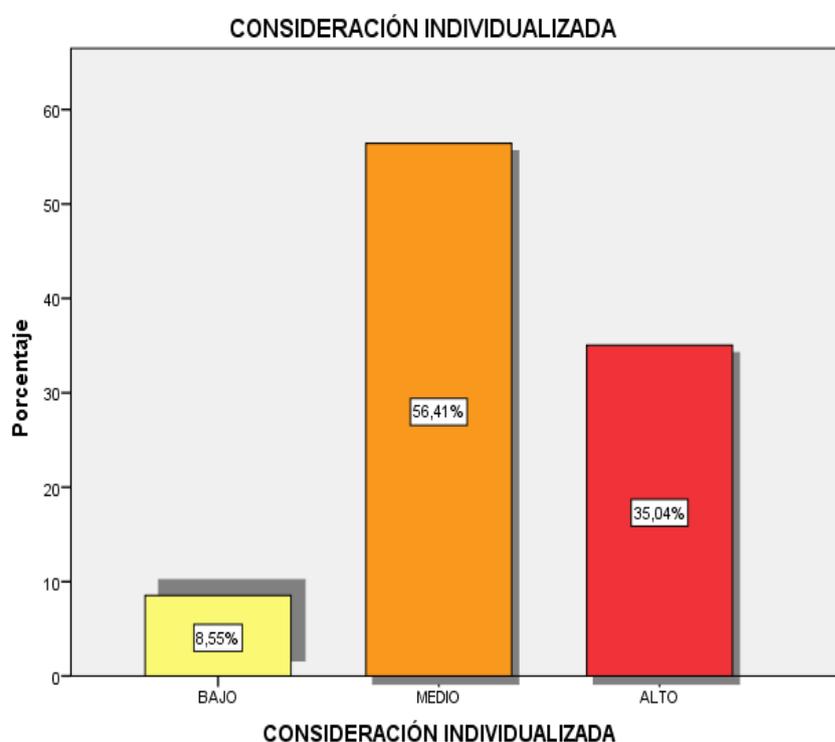


Figura 5: Niveles de consideración individualizada

Fuente: Data de dimensión consideración individualizada

Interpretación: Según la tabla 5 y figura 5, se observa que el 8.55% de los estudiantes encuestados indicaron una percepción de nivel bajo de cualidades de consideración individualizada en los docentes, predominando el nivel medio en un 56.41 % y el 35.04% indicaron una percepción de nivel alto.

Tabla 6: Distribución de frecuencias de percepción de estudiantes de la variable desempeño docente en el I.E.S.T.P. "Alfred Nobel" de Huariaca- 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	11	9,4	9,4	9,4
	MEDIO	70	59,8	59,8	69,2
	ALTO	36	30,8	30,8	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Fuente: Data de la variable desempeño docente

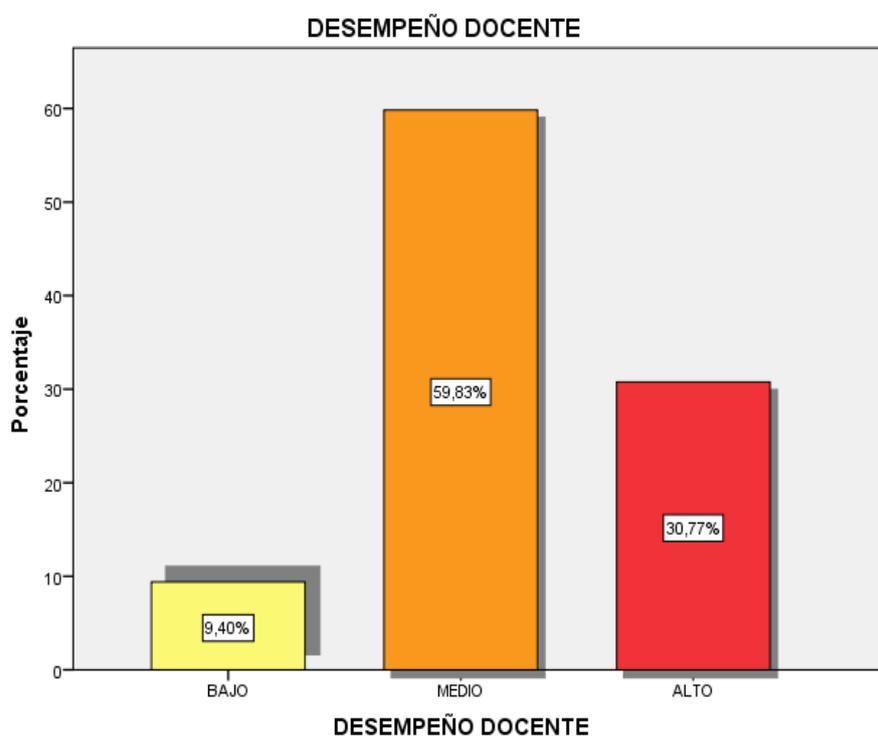


Figura 6 : Niveles de desempeño docente

Fuente: Data de variable desempeño docente

Interpretación: Según la tabla 6 y figura 6, se observa el 59.83% de los estudiantes encuestados indicaron que los docentes presentan un nivel medio de cualidades de buen desempeño docente, mientras que el 30.77% de estudiantes manifiestan una percepción correspondiente a un alto nivel y un 9.40% de estudiantes indicaron que es de bajo nivel.

Tabla 7: Distribución de frecuencias de percepción de estudiantes de la dimensión personal en el I.E.S.T.P. "Alfred Nobel" de Huariaca- 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	9	7,7	7,7	7,7
	MEDIO	64	54,7	54,7	62,4
	ALTO	44	37,6	37,6	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Fuente: Data de dimensión personal del desempeño docente

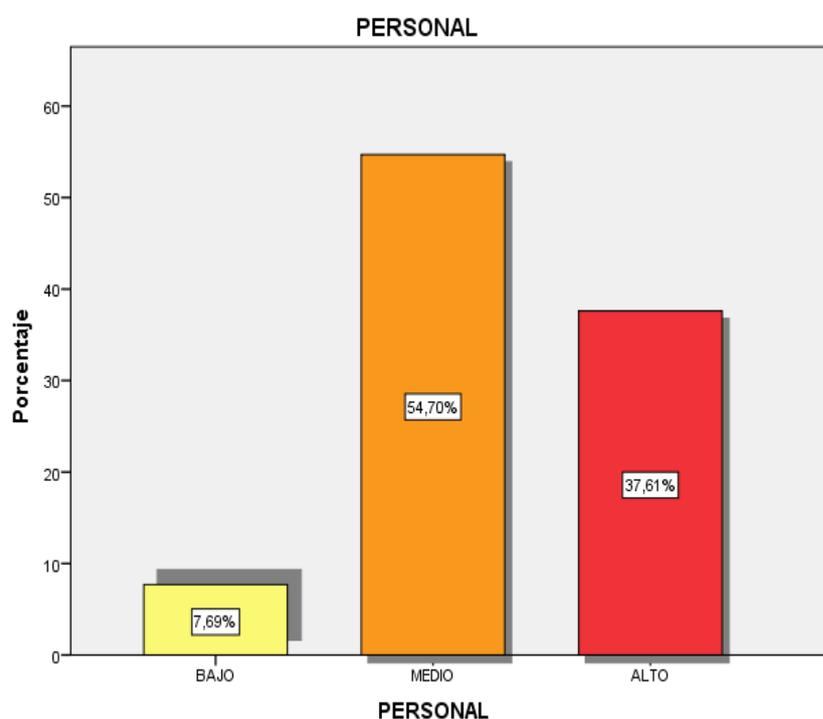


Figura 7: Niveles de desempeño docente en lo personal

Fuente: Data de Data de dimensión personal del desempeño docente

Interpretación: Según la tabla 7 y figura 7, se observa que el nivel predominante percibido por los estudiantes sobre aspectos de la dimensión personal en los docentes, es el nivel medio en 54.70% y en menor porcentaje los niveles alto y bajo con un 37.61% y 7.69% de estudiantes encuestados.

Tabla 8: Distribución de frecuencias de la dimensión en lo pedagógico en el I.E.S.T.P. "Alfred Nobel" de Huariaca- 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	9	7,7	7,7	7,7
	MEDIO	64	54,7	54,7	62,4
	ALTO	44	37,6	37,6	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Fuente: Data de dimensión pedagógico del desempeño docente

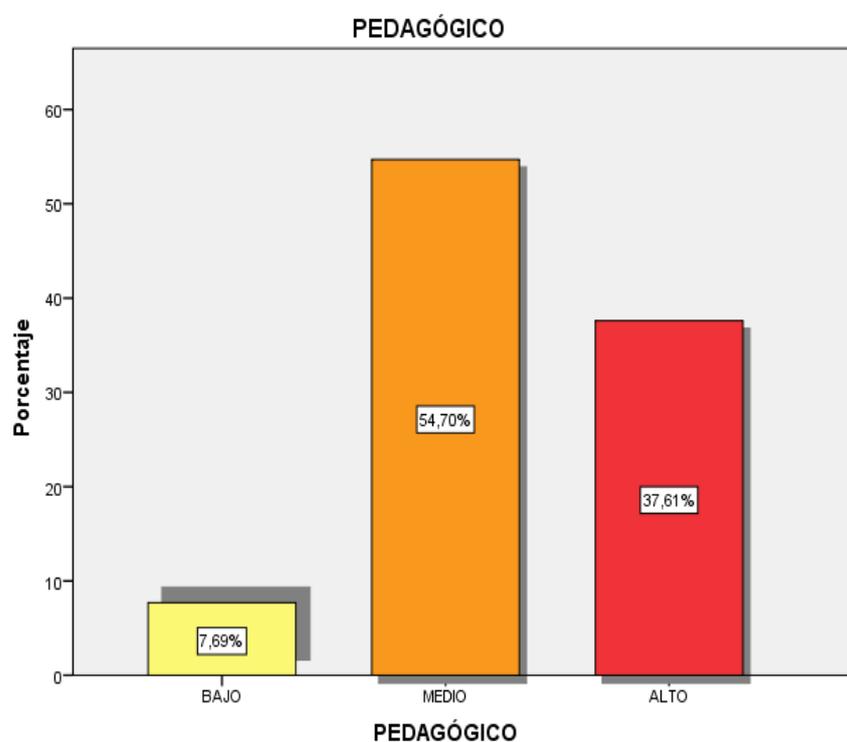


Figura 8 Niveles de la dimensión pedagógica

Fuente: Data de dimensión personal del desempeño docente

Interpretación: Según la tabla 8 y figura 8, se observa que el nivel predominante percibido por los estudiantes, sobre cualidades pedagógicas en los docentes es de nivel medio con 54.70% y en menor porcentaje los niveles alto y bajo, el 37.61% y 7.60% de estudiantes encuestados.

Tabla 9: Distribución de frecuencias de la dimensión social en el I.E.S.T.P. "Alfred Nobel" de Huariaca- 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	16	13,7	13,7	13,7
	MEDIO	69	59,0	59,0	72,6
	ALTO	32	27,4	27,4	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Fuente: Data de dimensión social del desempeño docente

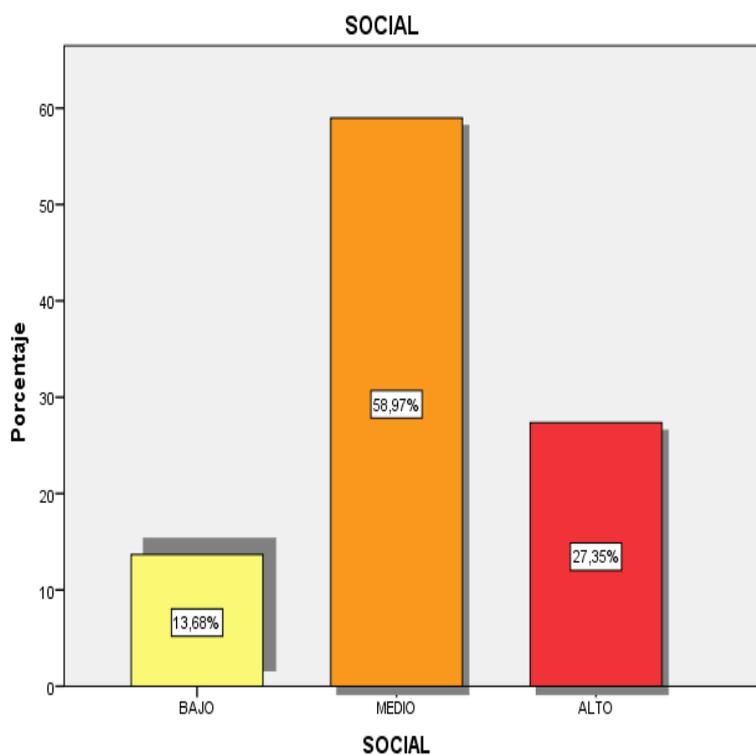


Figura 9: Niveles de la dimensión social

Fuente: Data de dimensión social del desempeño docente

Interpretación: Según la tabla 9 y figura 9, se observa que el 13.68 % de los estudiantes encuestados sobre la percepción de la dimensión social en docentes, corresponde a un nivel bajo, imperando el nivel medio con un 27.39% y un 27.39% de estudiantes manifestaron su apreciación de un nivel alto.

3.2 Prueba de la Hipótesis

Prueba de normalidad

Planteamiento de la Hipótesis de normalidad

H_1 : las variables liderazgo transformacional y desempeño docente son distintas a la distribución normal.

H_0 : las variables liderazgo transformacional y desempeño docente tienen distribución normal.

La prueba de Kolmogórov-Smirnov se utiliza cuando el tamaño de la muestra es mayor o igual a 50. En nuestro caso el tamaño de la muestra es igual a 117 por lo que se confirma su utilización.

Tabla 10: Prueba de normalidad de las variables Liderazgo transformacional y desempeño docente

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
INFLUENCIA IDEALIZADA	,296	117	,000	,775	117	,000
MOTIVACION INSPIRACIONAL	,312	117	,000	,769	117	,000
ESTIMULACION INTELLECTUAL	,310	117	,000	,761	117	,000
CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	,318	117	,000	,759	117	,000
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	,280	117	,000	,787	117	,000
PERSONAL	,313	117	,000	,755	117	,000
PEDAGÓGICO	,313	117	,000	,755	117	,000
SOCIAL	,313	117	,000	,777	117	,000
DESEMPEÑO DOCENTE	,332	117	,000	,757	117	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 10 de prueba de normalidad se observa que la sig. asintótica (bilateral) es menor a 0.05 ó 5%, por lo que se acepta la hipótesis alternativa, en el sentido siguiente, las variables liderazgo transformacional y desempeño docente son distintas a la distribución normal.

Aplicada a las variables y a las dimensiones de estudio, el ($p < 0.05$), por lo que los datos no presentan una aproximación a la distribución normal, en tal sentido para contrastar las hipótesis se empleara las estadísticas no paramétricas: como es la Correlación de Rho de Spearman.

Contrastación de la Hipótesis general

Para el análisis de la correlación se utilizó la siguiente Escala:

Escala de coeficiente de correlación de Rho de Spearman

RANGO	RELACION
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,75	Correlación negativa considerable
- 0,50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
- 0,10	Correlación negativa muy débil
0,00	No existe correlación alguna entre las variables
0,10	Correlación positiva muy débil
0,25	Correlación positiva débil
0,50	Correlación positiva media
0,75	Correlación positiva considerable
0,90	Correlación positiva muy fuerte
1,00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernandez & Bautista (2010, pág.132)

Planteamiento de la hipótesis general estadística

H_0 : No Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.

H_1 : Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.

Regla de decisión:

a) Sig. > 0.05 H_1

b) Sig. < 0.05 H_0

Sig. 5% 0.05, N-Ac: 95%; Z = 1.96

Tabla 11: Correlación de Spearman entre la variable liderazgo transformacional y desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.

		LIDERAZGO		
		TRANSFORMACIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE	
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,864**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	117	117
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	,864**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	117	117

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

Interpretación: Como se observa en la tabla 11, podemos afirmar que hay una correlación de $r = 0.864^{**}$ y considerando la Escala de coeficiente de correlación se trata de una Correlación positiva considerable, así mismo la ($\text{sig.} = 0.000$) que es menor a 0.05, según la regla de decisiones se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir: Existe relación altamente significativa entre el liderazgo transformacional y desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.

Contrastación de la Hipótesis específica 1

Planteamiento de la hipótesis general estadística

H_0 : La influencia idealizada no se relaciona significativamente con el desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.

H_1 : La influencia idealizada se relaciona significativamente con el desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.

Regla de decisión:

a) Sig. > 0.05 H_1

b) Sig. < 0.05 H_0

Sig. 5% 0.05, N-Ac: 95%; Z = 1.96

Tabla 12: Correlación de Spearman entre la influencia idealizada y desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.

		INFLUENCIA IDEALIZADA	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	INFLUENCIA IDEALIZADA	1,000	,922**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	117	117
	DESEMPEÑO DOCENTE	,922**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	117	117

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

Interpretación: Como se observa en la tabla 12, podemos afirmar que hay una correlación $r=0.922^{**}$ y considerando la tabla de coeficiente de correlación se trata de una Correlación positiva muy fuerte, así mismo la (sig.=0.000) que es menor a 0.05, según la regla de decisiones se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir: La influencia idealizada tiene una corelación altamente significativa con el desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.

Contrastación de la Hipótesis específica 2

Planteamiento de la hipótesis estadística

H_0 : La motivación inspiracional no se relaciona significativamente con el desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.

H_1 : La motivación inspiracional se relaciona significativamente con el desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.

Regla de decisión:

a) Sig. > 0.05 H_1

b) Sig. < 0.05 H_0

Sig. 5% 0 0.05, N-Ac: 95%; Z = 1.96

Tabla 13: Correlación de Spearman entre la motivación inspiracional y desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.

		MOTIVACION INSPIRACIONA		DESEMPEÑO DOCENTE
		L		
Rho	de MOTIVACION	Coeficiente de correlación	1,000	,797**
Spearman	INSPIRACIONAL	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	117	117
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,797**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	117	117

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

Interpretación: Como se observa en la tabla 13, podemos afirmar que hay una correlación $r=0.797^{**}$ y considerando la tabla de coeficiente de correlación se trata de una Correlación positiva considerable, así mismo la (sig.=0.000) que es menor a 0.05, según la regla de decisiones se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir: La motivación inspiracional tiene una relación

altamente significativa con el desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.

Contrastación de la Hipótesis específica 3

Planteamiento de la hipótesis estadística

H_0 : La estimulación intelectual no se relaciona significativamente con el desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.

H_1 : La estimulación intelectual se relaciona significativamente con el desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.

Regla de decisión:

a) Sig. > 0.05 H_1

b) Sig. < 0.05 H_0

Sig. 5% 0 0.05, N-Ac: 95%; Z = 1.96

Tabla 14: Correlación de Spearman entre la estimulación intelectual y desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.

		ESTIMULACION INTELECTUAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de ESTIMULACION Spearman INTELECTUAL	Coefficiente de correlación	1,000	,848**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	117	117
DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	,848**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	117	117

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

Interpretación: Como se observa en la tabla 14, podemos afirmar que hay una correlación $r = 0.848^{**}$ y considerando la tabla de coeficiente de correlación se trata de una Correlación positiva considerable, así mismo la (sig.=0.000) que es menor a 0.05, según la regla de decisiones se rechaza la Hipótesis nula y se

acepta la hipótesis alterna, es decir: La estimulación intelectual tiene una relación altamente significativa con el desempeño docente, según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.

Contrastación de la Hipótesis específica 4

Planteamiento de la hipótesis estadística

H_0 : La consideración individual no se relaciona significativamente con el desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.

H_1 : La consideración individual se relaciona significativamente con el desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.

Regla de decisión:

a) Sig. > 0.05 H_1

b) Sig. < 0.05 H_0

Sig. 5% ó 0.05, N-Ac: 95%; Z = 1.96

Tabla 15: Correlación de Spearman entre la consideración individual y desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.

		CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	CONSIDERACIÓN	1,000	,705**
	INDIVIDUALIZADA	.	,000
		N	117
DESEMPEÑO DOCENTE	CONSIDERACIÓN	,705**	1,000
	INDIVIDUALIZADA	,000	.
		N	117

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

Interpretación: Como se observa en la tabla 15, podemos afirmar que hay una correlación $r = 0.705^{**}$ y considerando la tabla de coeficiente de correlación se trata de una Correlación positiva media, así mismo la (sig.=0.000) que es menor

a 0.05, según la regla de decisiones se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir: La consideración individual se relaciona altamente significativa con el desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.

IV. DISCUSIÓN

La discusión de resultados se efectúa contrastando los hallazgos encontrados con lo aludido en el marco teórico y los antecedentes de investigación.

En base a los resultados obtenidos en la investigación se ha determinado que existe una correlación de Rho Spearman de $r= 0.864^{**}$ y considerando la Escala de coeficiente de correlación se trata de una correlación positiva considerable, así mismo la ($\text{sig.}=0.000$) que es menor a 0.05, según la regla de decisiones se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir: existe relación altamente significativa entre el liderazgo transformacional y de desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017. Este hallazgo es diferente a la investigación realizada por Jiménez (2014) en su estudio Relación entre liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una Universidad Privada, presentada a la Universidad Católica de Colombia, cuya investigación fue también correlacional, y en sus conclusiones expresa que al estudiar la información se confirmó que el liderazgo transformacional no presenta correlación con la motivación y desempeño de docentes. Sin embargo es similar a la investigación realizada por Huillca (2015), en su tesis Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias históricas sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. Que fue también un estudio correlacional y en sus conclusiones expresa que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en cada una de sus dimensiones, de acuerdo a la percepción de los alumnos de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. Así mismo concuerda con la teoría de Sergiovanni (2007) donde considera el rol del director como el líder instructivo y el liderazgo transformacional como el estilo que mejor satisface las necesidades de todos los interesados en el proceso académico. Este enfoque aboga por un liderazgo compartido en el que los administradores escolares, junto con los profesores y todo el personal, participen en la toma de decisiones centrada en el desarrollo efectivo del currículo. Su investigación muestra que los líderes transformacionales buscan inspirar y capacitar a los miembros de la organización para que se centren en una visión común y se apropien del proceso de cambio a través de un enfoque

de colaboración. El enfoque en una visión compartida y colaboración construye una fuerte cultura escolar y el compromiso de la institución y el personal. Del mismo modo, Lezotte y McKee, (2006) afirman que el líder efectivo debe comprometerse a implementar un proceso de colaboración y debe alentar a otros a participar y asumir roles de liderazgo transformacional basados en su conocimiento y experiencia para que se produzca un cambio efectivo. Además coincide con el fundamento teórico mencionado por Leithwood, Louis, Anderson y Wahlstrom (2004) donde encontraron que el liderazgo escolar es el segundo detrás de la instrucción en el aula como el principal factor que contribuye al proceso de enseñanza aprendizaje de estudiantes en la escuela.

Por ello afirmamos que a una mejor percepción del liderazgo transformacional se halla una mejor percepción de buen desempeño docente.

También se encontró correlación entre las dimensiones de la variable liderazgo transformacional con la variable Desempeño docente. Según el coeficiente de correlación de Rho Spearman se determinó, que con la dimensión de **Influencia idealizada** hay una correlación de $r= 0.922^{**}$ y considerando la Escala de coeficiente de correlación se trata de una correlación positiva muy fuerte, así mismo la ($\text{sig.}=0.000$) que es menor a 0.05, según la regla de decisiones se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir: La influencia idealizada tiene una relación altamente significativa con el desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017. Así mismo con la dimensión **motivación inspiracional** en los docentes, hay una correlación de $r= 0.797^{**}$ y considerando la Escala de coeficiente de correlación se trata de una Correlación positiva considerable, así mismo la ($\text{sig.}=0.000$) que es menor a 0.05, según la regla de decisiones se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir: La motivación inspiracional tiene una relación altamente significativa con el desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017. También con la **estimulación intelectual**, tiene una correlación de $r= 0.848^{**}$ y considerando la tabla de coeficiente de correlación se trata de una Correlación positiva considerable, así mismo la ($\text{sig.}=0.000$) que es menor a 0.05, según la regla de decisiones se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la hipótesis

alterna, entonces se afirma que: La estimulación intelectual tiene una relación altamente significativa con el desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017. Finalmente con la dimensión **consideración individualizada** en los docentes, hay una correlación de $r= 0.705^{**}$ y considerando la Escala de coeficiente de correlación se trata de una Correlación positiva media, así mismo la ($\text{sig.}=0.000$) que es menor a 0.05, según la regla de decisiones se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir: La consideración individual tiene una relación altamente significativa con el desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017. Estos hallazgos tiene similitud a la investigación hecha por Ramírez (2016) en su tesis Liderazgo Transformacional y desempeño docente en la Escuela Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú Lima, la metodología de investigación fue descriptivo correlacional, llegando a las siguientes conclusiones El Liderazgo Transformacional y sus dimensiones se relaciona positiva y significativamente con la mejora del Desempeño Docente en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú (EESTP-PNP). Como también es similar al estudio de Villalon (2014) en su investigación El Liderazgo Transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal, presentado en la Universidad de Chile, en cuyas conclusiones expresa que ambos actores estudiados, tanto docentes como directivos, tienen atributos y buenos propósitos para transformar la cultura organizacional del Colegio Simón Bolívar. Pero, si no hay comunicación entre las partes, continuará prevaleciendo un liderazgo Transaccional. Contrastando con la teoría de Bass (1985), quien señala, al líder se mide en primer lugar por su influencia sobre los seguidores, que transforma y motiva a sus seguidores por el carisma, la excitación intelectual y consideración individual. Así mismo, Bass y Avolio (1993) afirman que los líderes transformacionales usan cuatro herramientas para producir resultados. La atención individualizada, que reconoce las diferencias entre los seguidores y permite sus necesidades de desarrollo. La estimulación intelectual dirige la atención de los seguidores hacia objetivos, aspiraciones y nuevas formas de hacer las cosas. La motivación inspiradora ayuda a los seguidores a encontrar

significado en su trabajo. Y La influencia idealizada ocurre cuando los líderes sirven como ejemplos vivientes y modelos a seguir para los seguidores.

Estos hallazgos indican con suficientes datos evidentes, que, el liderazgo transformacional y sus dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada tiene una correlación altamente significativa con el desempeño docente, en los educadores formadores de la institución educativa en estudio. Hecho que nos permite aseverar que a mayor nivel de liderazgo transformacional incumbe un mayor nivel de desempeño docente.

V. CONCLUSIONES

Primera: Después de las pruebas estadísticas, finalmente se logró el objetivo general, determinándose que existe relación altamente significativa entre el liderazgo transformacional y desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017. (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.864**). Demostrándose la confirmación de la hipótesis general.

Segunda: Se determinó según el objetivo específico 1, que la Influencia idealizada se relaciona significativamente con el desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017. (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.922**). Este hecho demuestra la confirmación o aceptación de la hipótesis específica I.

Tercera: Se alcanzó el objetivo específico 2, entonces la motivación inspiracional se relaciona significativamente con el desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017 (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.797**). Este resultado demuestra que la hipótesis específica 2 es verdadera.

Cuarta: Se determinó según el objetivo específico 3, que la estimulación intelectual se relaciona significativamente con el desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017 (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.848). Este resultado demuestra que la hipótesis específica 3 es verdadera.

Quinta: Así mismo se determinó según el objetivo específico 4, que la consideración individualizada se relaciona significativamente con el desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017, (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.705). Demostrándose la validación de la hipótesis específica 4.

VI. RECOMENDACIONES

- Primero:** A la dirección general de la institución en estudio, que fomente una política de trabajo educativo bajo la perspectiva de liderazgo transformacional, para elevar el nivel del desempeño docente, mejorando la calidad educativa, que redundará en el bienestar de los educandos.
- Segundo:** A la dirección general de la institución en estudio, incluir en el Plan Operativo Institucional 2018, un programa de capacitación para los docentes con temas de liderazgo transformacional y sus dimensiones como: Influencia idealizada, que eleven sus habilidades directivas en el aula, con la práctica de un estilo de vida digno de ser admirado y emulado por sus estudiantes, mejorando su nivel de desempeño educativo.
- Tercero:** A los docentes de las diferentes carreras profesionales de la Institución de estudio a aplicar los conocimientos y fundamentos de Liderazgo transformacional, para desarrollar sus capacidades y habilidades, especialmente la dimensión de motivación inspiracional para impulsar la innovación tecnológica en los estudiantes, que conducen al desarrollo local y regional.
- Cuarto:** Así mismo a los docentes del instituto, capacitarse sobre temas de estimulación intelectual, y aprovechar para crear una visión del futuro atractivo para sus estudiantes que permitirá insertarse en el mundo laboral favorablemente, indicando el progreso continuo del desempeño docente.
- Quinto:** A la dirección general del instituto, priorizar el desarrollo de programas de capacitación y actualización en el presente año, sobre temas de Liderazgo transformacional y consideración individualizada para atender las necesidades y diferencias de cada estudiante, factor importante para evitar la deserción escolar y aumentar la demanda de metas de atención con sostenibilidad.

VIII. REFERENCIAS

- Bass (2000) *Impacto de la diversidad en el mercado de trabajo la implicación del empleado en el trabajo y el compromiso organizacional*. Diario de Psicología Social, 140 (3), 367-378.
- Begazo y Retamozo (2015) *Desempeño docente y rendimiento académico desde la perspectiva de los estudiantes de la Facultad de Enfermería UNAS 2015*, Tesis de grado. UNAS 2015.
- Carrillo, (2011). *Métodos de investigación científica*, Aro Argentina
- Cruz y Rodea (2014) *Liderazgo Transformacional como herramienta de la productividad de los Trabajadores*, presentado en la Universidad Autónoma del estado de México, Tesis de Grado
- Demir (2008) *El camino hacia el rendimiento: aprovechamiento de la investigación de los empleados para lograr negocios éxito*. Recuperado de:
<http://www.haygroup.com/ww/downloads/Details.aspx?ID=207>
- Dixon y Gilley,(2008) *Pérdida de recursos, recurso ganancia y resultados emocionales entre las mujeres del centro de la ciudad*. Diario de la personalidad y Psicología Social, 84, 632-643. doi: 10.1037 / 0022-3514.84.3.632
- El MINEDU (2012) *Marco de Buen Desempeño del Directivo*
- Elmore (2004) . *La escala de autoevaluaciones principales: Desarrollo de una medida Personnel Psychology*, 56, 303-331. doi: 10.1111 / j.1744- 6570.2003.tb00152.x
- Espinoza (2014) *en su investigación Desempeño Docente y Calidad Educativa en las Facultades de Ingeniería del Perú*, tesis de grado.
- Espinoza (2017) *Clima organizacional y liderazgo: Predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la Unión peruana del Norte 2016*, Tesis de grado.
- Fernández (2008) *Calificaciones de enseñanza de los estudiantes: usos y usos indebidos*. En P.Selden
- Fishman, (2005) *Un enfoque de vinculación diada vertical para el liderazgo dentro de las organizaciones formales* 13, 46-78. doi: 10.1016 / 0030-
- Friedman (2004) *Compromiso laboral, compromiso laboral y su asociación con el bienestar en cuidado de la salud*. Scandinavian Journal of Caring Sciences, 25, 754-761. doi: 10.1111 / j.1471- 6712.2011.00888.x
- Fullan (2001) *Revolviendo los corazones de seguidores: liderazgo carismático como la transferencia de afecto*. Revista de AppliedPsychology, 93, 602-616. doi: 10.1037 / 0021-9010.93.3.602
- Geijsel et al. (2003) *Liderazgo transformacional y transaccional: un metaanalítico prueba de su validez relativa*. Revista de Psicología Aplicada, 89, 755-768. doi:
- Hagedom (2000) *Evaluación reflectante de la facultad*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Huillca (2015) *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias históricas sociales de Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. Presentado a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tesis de grado.
- Jimenez (2014) *Relación entre Liderazgo Transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una Universidad Privada*, Tesis de Grado.
- Korkmaz (2007) *Las dos caras del liderazgo transformacional: Empoderamiento y dependencia*. Revista de Psicología Aplicada, 88, 246-255. doi:
- Leithwood (1992) *Modelo de personalidad de cinco factores y transformacional Liderazgo*. Revista de Psicología Aplicada, 85, 751-765. doi: 10.1037 / 0021-
- Lezotte y McKee, (2006) *La personalidad de los seguidores y la percepción de la transformación liderazgo: evidencia adicional para la hipótesis de similitud*. British Journal of Management, 21, 393-410.
- Lombardi y Valdez 2000) *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú* Tesis de Grado
- Mulyasa (2007), *La guía del profesor para la enseñanza: principios psicológicos y prácticas*. Washington, DC: Asociación Americana de Psicología. American Psychologist, 54 (7), 518-519.
- Ramírez (2016) *Liderazgo Transformacional y desempeño docente en la Escuela Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú Lima*, Tesis de Grado.
- Raxuleu (2014) *Liderazgo del Director y desempeño pedagógico docente, ostentado en la Universidad Rafael Landivar Guatemala*, Tesis de grado
- Rivero (2003) *Una introducción a los conceptos estadísticos para la educación y*
- Sayyadi, S. (2011) *Metodología de la investigación científica*, The Luidc Canana
- Sergiovanni (2007) *Un examen de los vínculos entre características personales y dimensiones del liderazgo transformacional*. Diario de Negocios y Psicología, 9, 315-335. doi: 10.1007 / BF02230972
- Vara, (2012) *siete pasos para una tesis exitosa Un método efectivo para las ciencias empresariales*, Perú.
- Villalon (2014) *El Liderazgo Transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal, presentado en la Universidad de Chile*, Tesis de grado.
- Wheatley (2001) *Tarea de autoeficacia e interés de tareas en función de el rendimiento en una tarea de género neutral*. Journal of Vocational Behavior, 30, 203-215. doi: 10.1016 / 0001-8791 (87) 90019-4
- Wilson PA. (2005) *técnicas de investigación científica*, Ruial , México
- Ynaga (2013) *Liderazgo del director como gerente educativo en el desempeño de los docentes de la escuela Básica Rural Ramón Antonio Villegas Izquier*, Municipio San Carlos de Estado Cojedes, tesis de grado.

Yukl (1998) *Liderazgo transformacional, liderazgo transaccional locus de control y soporte para la innovación*: predictores clave de la unidad consolidada de negocios actuación. Revista de Psicología Aplicada, 78, 891-902. doi: 10.1037 / 0021- 9010.78.6.891

<http://www.encyclopediainanciera.com/habilidades-directivas/liderazgo-transformacional.htm>

<https://www.euroresidentes.com/empresa/liderazgo/liderazgo-transformacional>

<https://www.innovationfactoryinstitute.com/blog/el-lider-transformacional-fomentando-el-cambio-y-la-creatividad/>

<http://www.encyclopediainanciera.com/habilidades-directivas/liderazgo-transformacional.htm>

<https://www.recursosdeautoayuda.com/caracteristicas-del-liderazgo-transformacional/>

ybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4616/1/Huillca_cb.pdf

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia de la investigación

TÍTULO: Liderazgo transformacional y desempeño docente en Educación Superior Tecnológica de Huariaca – Pasco, 2017																																																									
AUTORA: Br. Olga Aguilar Loyola																																																									
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																																																						
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca- 2017?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la influencia idealizada y el desempeño docente, según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca- 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación inspiracional y el desempeño docente, según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca- 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la estimulación intelectual y el desempeño docente, según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca- 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la consideración individualizada y el desempeño docente, según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca-</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y el desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la influencia idealizada y el desempeño docente, según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017</p> <p>Identificar la relación que existe entre la motivación inspiracional y el desempeño docente, según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la estimulación intelectual y el desempeño docente, según la percepción de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la consideración individualizada y el desempeño docente, según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>La influencia idealizada se relaciona significativamente con el desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.</p> <p>La motivación inspiracional se relaciona significativamente con el desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.</p> <p>La estimulación intelectual se relaciona significativamente con el desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.</p> <p>La consideración individual se relaciona significativamente con el desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del I.E.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo transformacional</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Influencia idealizada</td> <td>1. Modelo a seguir</td> <td>1</td> <td rowspan="2">Nunca</td> </tr> <tr> <td>2. Inspira respeto</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>3. Inspira confianza en los estudiantes</td> <td>3, 4</td> <td>Casi nunca</td> </tr> <tr> <td>4. Prepara nuevos líderes</td> <td>5, 6</td> <td>A veces</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Motivación Inspiracional</td> <td>5. Fuente de inspiración</td> <td>1, 2</td> <td rowspan="2">Casi siempre</td> </tr> <tr> <td>6. Transmite motivación y pasión</td> <td>3, 4, 5</td> </tr> <tr> <td>7. Compromiso con los objetivos de la educación</td> <td>6, 7, 8</td> <td>Siempre</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Estimulación intelectual</td> <td>8. Fomenta la creatividad</td> <td>1</td> <td rowspan="2">Bajo</td> </tr> <tr> <td>9. Genera ideas e impulsa propuestas novedosas</td> <td>2, 3, 4, 5</td> </tr> <tr> <td>10. Innova procedimientos y técnicas</td> <td>6, 7</td> <td>Medio</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Consideración idealizada</td> <td>11. Fomenta las relaciones de apoyo</td> <td>1, 2, 3, 4, 5</td> <td rowspan="3">Alto</td> </tr> <tr> <td>12. Conoce las fortalezas y debilidades de cada estudiante</td> <td>6, 7, 8</td> </tr> <tr> <td>13. Elogia los logros de los estudiantes</td> <td>9, 10, 11</td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable 2: Desempeño docente</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Personal</td> <td>1. Valora aspectos de carácter moral</td> <td>1, 2, 3, 4, 5</td> <td>Nunca</td> </tr> <tr> <td>2. Conserva su autoestima</td> <td>6, 7, 8</td> <td>Casi nunca</td> </tr> </tbody> </table>		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Influencia idealizada	1. Modelo a seguir	1	Nunca	2. Inspira respeto	2	3. Inspira confianza en los estudiantes	3, 4	Casi nunca	4. Prepara nuevos líderes	5, 6	A veces	Motivación Inspiracional	5. Fuente de inspiración	1, 2	Casi siempre	6. Transmite motivación y pasión	3, 4, 5	7. Compromiso con los objetivos de la educación	6, 7, 8	Siempre	Estimulación intelectual	8. Fomenta la creatividad	1	Bajo	9. Genera ideas e impulsa propuestas novedosas	2, 3, 4, 5	10. Innova procedimientos y técnicas	6, 7	Medio	Consideración idealizada	11. Fomenta las relaciones de apoyo	1, 2, 3, 4, 5	Alto	12. Conoce las fortalezas y debilidades de cada estudiante	6, 7, 8	13. Elogia los logros de los estudiantes	9, 10, 11	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Personal	1. Valora aspectos de carácter moral	1, 2, 3, 4, 5	Nunca	2. Conserva su autoestima	6, 7, 8	Casi nunca
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos																																																						
Influencia idealizada	1. Modelo a seguir	1	Nunca																																																						
	2. Inspira respeto	2																																																							
	3. Inspira confianza en los estudiantes	3, 4	Casi nunca																																																						
	4. Prepara nuevos líderes	5, 6	A veces																																																						
Motivación Inspiracional	5. Fuente de inspiración	1, 2	Casi siempre																																																						
	6. Transmite motivación y pasión	3, 4, 5																																																							
	7. Compromiso con los objetivos de la educación	6, 7, 8	Siempre																																																						
Estimulación intelectual	8. Fomenta la creatividad	1	Bajo																																																						
	9. Genera ideas e impulsa propuestas novedosas	2, 3, 4, 5																																																							
	10. Innova procedimientos y técnicas	6, 7	Medio																																																						
Consideración idealizada	11. Fomenta las relaciones de apoyo	1, 2, 3, 4, 5	Alto																																																						
	12. Conoce las fortalezas y debilidades de cada estudiante	6, 7, 8																																																							
	13. Elogia los logros de los estudiantes	9, 10, 11																																																							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos																																																						
Personal	1. Valora aspectos de carácter moral	1, 2, 3, 4, 5	Nunca																																																						
	2. Conserva su autoestima	6, 7, 8	Casi nunca																																																						

2017?	Nobel” de Huariaca- 2017?		<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1214 188 1361 228"></td> <td data-bbox="1361 188 1756 228">3. Es solidario</td> <td data-bbox="1756 188 1872 228">9, 10</td> <td data-bbox="1872 188 2033 228">A veces</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1214 228 1361 730">Pedagógica</td> <td data-bbox="1361 228 1756 300">4. Domina la Didáctica General y de especialidad.</td> <td data-bbox="1756 228 1872 300">1, 2, 3, 4, 5</td> <td data-bbox="1872 228 2033 300">Casi siempre</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1214 300 1361 355"></td> <td data-bbox="1361 300 1756 355">5. Capacidad para desarrollar clases entretenida e interesante.</td> <td data-bbox="1756 300 1872 355">6, 7, 8</td> <td data-bbox="1872 300 2033 355">Siempre</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1214 355 1361 411"></td> <td data-bbox="1361 355 1756 411">6. Facilidad de comunicación</td> <td data-bbox="1756 355 1872 411">9, 10, 11</td> <td data-bbox="1872 355 2033 411"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1214 411 1361 467"></td> <td data-bbox="1361 411 1756 467">7. Capacidad para planificar el proceso académico</td> <td data-bbox="1756 411 1872 467">12, 13, 14</td> <td data-bbox="1872 411 2033 467"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1214 467 1361 523"></td> <td data-bbox="1361 467 1756 523">8. Contribuye a mantener el clima Institucional</td> <td data-bbox="1756 467 1872 523">15, 16, 17, 18</td> <td data-bbox="1872 467 2033 523"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1214 523 1361 595"></td> <td data-bbox="1361 523 1756 595">9. Hace seguimiento académico de los estudiantes</td> <td data-bbox="1756 523 1872 595">19, 20</td> <td data-bbox="1872 523 2033 595">Bajo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1214 595 1361 667"></td> <td data-bbox="1361 595 1756 667">10. Contribuye a la formación de valores ético, morales.</td> <td data-bbox="1756 595 1872 667">21, 22, 23</td> <td data-bbox="1872 595 2033 667">Medio</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1214 667 1361 730"></td> <td data-bbox="1361 667 1756 730">11. Capacitación y actualización permanente</td> <td data-bbox="1756 667 1872 730">24, 25</td> <td data-bbox="1872 667 2033 730">Alto</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1214 730 1361 850">Social</td> <td data-bbox="1361 730 1756 754">12. Participa en la comunidad</td> <td data-bbox="1756 730 1872 754">1, 2</td> <td data-bbox="1872 730 2033 754"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1214 754 1361 850"></td> <td data-bbox="1361 754 1756 850">13. Proporciona oportunidades al estudiante para aportar con sus conocimientos.</td> <td data-bbox="1756 754 1872 850">3,4,5</td> <td data-bbox="1872 754 2033 850"></td> </tr> </table>		3. Es solidario	9, 10	A veces	Pedagógica	4. Domina la Didáctica General y de especialidad.	1, 2, 3, 4, 5	Casi siempre		5. Capacidad para desarrollar clases entretenida e interesante.	6, 7, 8	Siempre		6. Facilidad de comunicación	9, 10, 11			7. Capacidad para planificar el proceso académico	12, 13, 14			8. Contribuye a mantener el clima Institucional	15, 16, 17, 18			9. Hace seguimiento académico de los estudiantes	19, 20	Bajo		10. Contribuye a la formación de valores ético, morales.	21, 22, 23	Medio		11. Capacitación y actualización permanente	24, 25	Alto	Social	12. Participa en la comunidad	1, 2			13. Proporciona oportunidades al estudiante para aportar con sus conocimientos.	3,4,5	
	3. Es solidario	9, 10	A veces																																												
Pedagógica	4. Domina la Didáctica General y de especialidad.	1, 2, 3, 4, 5	Casi siempre																																												
	5. Capacidad para desarrollar clases entretenida e interesante.	6, 7, 8	Siempre																																												
	6. Facilidad de comunicación	9, 10, 11																																													
	7. Capacidad para planificar el proceso académico	12, 13, 14																																													
	8. Contribuye a mantener el clima Institucional	15, 16, 17, 18																																													
	9. Hace seguimiento académico de los estudiantes	19, 20	Bajo																																												
	10. Contribuye a la formación de valores ético, morales.	21, 22, 23	Medio																																												
	11. Capacitación y actualización permanente	24, 25	Alto																																												
Social	12. Participa en la comunidad	1, 2																																													
	13. Proporciona oportunidades al estudiante para aportar con sus conocimientos.	3,4,5																																													
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL																																												
<p>Enfoque: Cuantitativo Nivel : Correlacional Diseño: No experimental Tipo: - Según la finalidad: Básica - Según la secuencia de las observaciones: Transversal - Según el análisis y alcance de sus resultados: Observacional</p>	<p>Población: La población está constituida por 166 alumnos</p> <p>Muestra: La muestra. Es de tipo aleatoria simple</p>	<p>Variable 1: Técnicas : Encuesta Instrumentos : Cuestionario De la variable liderazgo transformacional Autora: Adaptación Año: 2017 Ámbito de Aplicación : centro IEST Alfred Nobel Forma de Administración: individual</p> <p>De la Variable Desempeño docente Autora : Año : 2017Ámbito de Aplicación : IEST Alfred Nobel Forma de</p>	<p>Para el análisis estadístico se utilizará el programa estadístico SPSS Versión 23.</p> <p>Los datos obtenidos serán presentados en tablas y figuras de acuerdo a las variables y dimensiones, para luego analizarlos e interpretarlos.</p> <p>Para el contraste de hipótesis se hará uso de la prueba estadística no paramétrica, de Rho de Spearman con un 95% de confianza.</p>																																												

		Administración: individual	
--	--	----------------------------	--



ANEXO 2: Instrumentos



Cuestionario (Escala de Likert)

VARIABLE 01: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL"

INSTRUCCIONES:

Respetados estudiantes, el presente instrumento de investigación, tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el Liderazgo transformacional y el desempeño docente, según la perspectiva de los estudiantes; las respuestas valen solamente para este estudio de investigación y serán confidenciales. Mis agradecimientos por su colaboración y honestidad al responder las preguntas. Tiempo de duración será de 30 minutos.

Marque con la letra equis (x) en cada uno de las interrogaciones, la opción que más acierta su respuesta, considerando su ámbito académico actual. Debe Elegir "una sola opción de respuesta" de acuerdo con la siguiente escala, por favor no obviar ninguna respuesta.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	I.E.S.T.P. "ALFRED NOBEL" – HUARIACA
FECHA	OCTUBRE -2017
OBSERVADOR	LA AUTORA

LIKERT				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4

INFLUENCIA IDEALIZADA						
ESCALA		0	1	2	3	4
1.	Admiras los conocimientos, capacidades y actitudes de tus docentes					
2.	Los docentes infunden respeto en los estudiantes					
3.	Puedes confiar plenamente en los docentes					
4.	Compartes los ideales de tus maestros					
5.	Quieres ser un líder como tu maestro					
6.	Te inspira el trabajo del maestro					
MOTIVACION INSPIRACIONAL						

7. El trabajo del maestro te inspira para ser como él					
8. Su forma de pensar, hablar y la actitud del maestro te iluminan para ser como él.					
9. Los docentes infunden en los estudiantes, afecto por las actividades de aprendizajes					
10. Te sientes motivado a continuar con tus estudios					
11. El optimismo y entusiasmo del docente es contagiante					
12. Los docente trabaja con dedicación y esmero					
13. Demuestra solvencia de conocimientos de su especialidad y/o transversales					
14. Es responsable en el cumplimiento de sus obligaciones regularmente					
ESTIMULACION INTELECTUAL					
15. Los docentes animan, alientan, para buscar nuevas formas de aprendizaje					
16. Elogian tus descubrimientos					
17. El docente respeta tus ideas inventivas					
18. Reconocen tus trabajos creativos					
19. Motivan para generar ideas e impulsar propuestas novedosas					
20. Innovan las técnicas y procedimientos de las actividades de aprendizaje					
21. Continúan con la misma metodología de aprendizaje de siempre					
CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA					
22. El docente es empático.					
23. Toma su tiempo para escucharte					
24. Puedes hablar regularmente con ellos.					
25. Te ayuda a enfrentar el miedo, la frustración y el nerviosismo					
26. Te ayudan a tu crecimiento personal					
27. El docente conoce tus habilidades y capacidades académicas.					
28. Interactúa de cerca con cada uno de los estudiantes					
29. Crea un ambiente favorable para la franqueza de tus puntos débiles.					
30. Le felicita por un trabajo bien hecho					
31. El maestro expresa frases de reconocimiento de esfuerzo					
32. Te premia (puntaje mayor, te nombra como ejemplo, etc)					

GRACIAS



Cuestionario (escala de Likert)

VARIABLE 02: "DESEMPEÑO DOCENTE"

INSTRUCCIONES:

Respetados estudiantes, el presente instrumento de investigación, tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el Liderazgo transformacional y el desempeño docente, según la perspectiva de los estudiantes; las respuestas valen solamente para este estudio de investigación y serán confidenciales. Mis agradecimientos por su colaboración y honestidad al responder las preguntas; el tiempo de duración será de 40 minutos.

Marque con la letra equis (x) en cada uno de las interrogaciones, la opción que más acierta su respuesta, considerando su ámbito académico actual. Debe Elegir "una sola opción de respuesta" de acuerdo con la siguiente escala, por favor no obviar ninguna respuesta.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	I.E.S.T.P. "ALFRED NOBEL" – HUARIACA
FECHA	OCTUBRE -2017
OBSERVADOR	LA AUTORA

LIKERT				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4

PERSONAL					
ESCALA	0	1	2	3	4
1. Valora lo que está bien o mal, su trabajo educativo.					
2. Los docentes procuran ser justos en el cumplimiento de sus obligaciones.					
3. Tiene capacidad de toma de decisiones pertinentes, y no permite que otras personas toman decisiones por él.					
4. Se da cuenta de los errores que comete y los corrige oportunamente					
5. Se preocupa y comprende los problemas de sus estudiantes.					
6. Cuida de su higiene y presentación personal					
7. Usa un lenguaje apropiado a su nivel de preparación					
8. Sus actitudes reflejan sus pensamientos positivos de amor propio					

9. Colabora en situaciones que se requiere de actos de caridad					
10. Ejecuta labor social, en favor de los estudiantes necesitados					
PEDAGÓGICO					
11. El maestro explica con facilidad los contenidos del tema					
12. Emplea métodos y técnicas que facilitan el aprendizaje significativo					
13. Emplea materiales y equipos de acuerdo a la especialidad					
14. Enseña teoría y práctica					
15. Prepara sus documentos académicos oportunamente (entrega syllabus a los estudiantes en el tiempo indicado)					
16. Al inicio de clases hacen dinámicas.					
17. Encuentras motivación durante la clase o práctica					
18. El docente le da oportunidades a los estudiantes para una exposición					
19. Entiendes lo que el maestro quiere decir					
20. Hay coherencia en lo que dice y como lo dice.					
21. Tiene facilidad de palabras para explicar su tema					
22. El maestro cuenta con su plan de aprendizaje.					
23. Usa instrumentos de evaluación					
24. Termina el desarrollo del contenido de Syllabus					
25. Llama por su nombre a los estudiantes					
26. Práctica valores y ética profesional					
27. Fomenta el respeto					
28. Se da tiempo para escucharlos a todos					
29. Se preocupa por los estudiantes que no asisten					
30. Entrega las notas oportunamente, durante el proceso académico					
31. Demuestra la práctica de valores sociales					
32. Fomenta la práctica de valores en los estudiantes					
33. Propicia las buenas relaciones interpersonales en los estudiantes					
34. Asiste a capacitaciones programadas por su sector					
35. Se actualiza en temas de su especialidad.					
SOCIAL					
36. Los maestros participan en actividades de la comunidad para mantener la salud ambiental					
37. Se interesan por el desarrollo del pueblo					
38. Desarrollan actividades de proyección a la comunidad con los estudiantes, según la naturaleza de su carrera					
39. Planifica sesiones informativas en grupos sociales					
40. Brindan servicios Educativos a la comunidad de acuerdo a las carreras que se oferta en la institución					

Gracias

ANEXO 3: Datos de variables y dimensiones

Data de liderazgo transformacional

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	
2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	
3	3	2	1	2	4	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	
4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3		
5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4		
6	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	
7	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	1	2	2	2	0	4	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	
8	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	4	3	
9	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	
10	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	2	4	4	4	
11	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	
12	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	2	2	3	3	4	2	4	4	3	
13	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	
14	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	2	4	2	3	3	2	3	4	4	4	
15	4	2	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	3	2	4	3	2	
16	0	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
17	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2
18	0	1	2	4	4	2	4	1	2	4	0	2	4	4	4	2	2	2	0	2	2	2	1	0	0	2	4	0	1	4	2	2	
19	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
20	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	
21	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	
22	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	
23	2	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	1	1	1	3	4	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	

24	3	3	2	3	4	3	0	2	2	2	1	3	2	3	3	1	0	0	2	2	4	2	3	0	1	2	0	2	1	4	3	0
25	3	4	1	2	2	2	3	2	2	4	2	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	2	1	0	1	0	1	1	2	2	3	1
26	3	4	2	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	1	3	2	4	2	2	2	3	1
27	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	2	4	0	2	4	4	2	4	2	4	0	4	4	0	4	2	2	4	2	4	4	4
28	4	4	2	3	4	2	3	4	3	4	1	3	2	3	4	3	2	4	4	3	2	4	4	2	4	3	4	1	3	4	4	4
29	3	4	2	2	2	2	2	0	2	4	2	3	3	4	2	0	4	3	2	4	2	2	2	2	4	3	3	2	2	1	3	3
30	4	4	3	3	4	2	2	2	3	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	1	3	2	1	2	2	2	3	2	3	4	3
31	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	1	3	1	3	3	4
32	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	3	4	3	2	3	2	4	3	3	2	4	3	1	4	4	1
33	3	4	0	2	4	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	3	2	2	3	0	2	2	2	2	2	1	1	4	0
34	2	2	0	2	0	2	0	2	2	4	2	2	2	2	4	0	2	2	2	2	0	2	2	3	4	3	4	2	2	2	2	0
35	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1
36	0	1	1	2	0	2	0	1	2	2	0	2	2	2	2	2	1	0	1	2	4	0	2	2	2	0	2	2	2	2	2	1
37	4	3	1	2	4	2	2	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	1	3	2	2	1	2	3	2	1	4	3	2
38	2	4	2	2	0	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2
39	3	4	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	1
40	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3
41	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2
42	3	2	1	2	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	4	2	4	3	3	2	2	3	4	2	1	3	3	1	0	1	1	1
43	4	3	3	2	4	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2
44	4	4	2	1	4	3	4	2	1	4	3	3	4	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4
45	4	3	2	1	3	2	2	2	1	4	3	3	2	4	4	2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	2	1	3	2	4	2	1
46	4	4	2	2	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2
47	4	4	3	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	0	2	3	3	4	4	4	3	3	2	2
48	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	4
49	3	4	1	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	1	3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4
50	4	4	2	2	4	4	4	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	4	2	2
51	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3
52	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	1	1	2	3	2	2	2	2	2

53	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	4	4	3			
54	0	1	3	2	0	3	0	2	3	3	4	1	0	2	2	0	3	2	3	3	1	0	1	0	3	1	3	0	1	3	2	3	
55	2	3	1	2	1	3	3	1	2	3	0	0	1	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2	3	1	3	3	2	1	2	2	3	
56	1	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	1	2	2	2	
57	1	1	0	1	0	0	0	0	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	3	2	1	0	0	0	3	2	1	0	0	0	
58	4	4	2	3	4	3	1	1	2	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	1	0	
59	2	4	0	0	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	4	2	2	3	1	2	3	2	1	2	4	2	
60	2	2	3	3	1	2	3	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	
61	0	1	2	1	0	0	0	1	2	1	2	2	1	2	1	2	0	0	0	1	2	1	2	2	3	1	1	1	0	0	0	2	
62	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	
63	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	
64	3	2	1	2	4	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	
65	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	
66	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	
67	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	
68	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	1	2	2	2	0	4	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	
69	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	4	3	
70	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	
71	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	2	4	4	4	
72	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	
73	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	2	2	3	3	4	2	4	4	3	
74	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	
75	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	2	4	2	3	3	2	3	4	4	4	
76	4	2	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	3	2	4	3	2	
77	0	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
78	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2
79	0	1	2	4	4	2	4	1	2	4	0	2	4	4	4	2	2	2	0	2	2	2	1	0	0	2	4	0	1	4	2	2	
80	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
81	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	

82	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4					
83	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4				
84	2	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	1	1	1	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2				
85	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3		
86	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2		
87	3	2	1	2	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	4	2	4	3	3	2	2	3	4	2	1	3	3	1	0	1	1	1	
88	4	3	3	2	4	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	
89	4	4	2	1	4	3	4	2	1	4	3	3	4	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	
90	4	3	2	1	3	2	2	2	1	4	3	3	2	4	4	2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	2	1	3	2	4	2	1	
91	4	4	2	2	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	
92	4	4	3	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	0	2	3	3	4	4	4	3	3	2	2	
93	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	4	
94	3	4	1	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	1	3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	
95	4	4	2	2	4	4	4	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	4	2	2	
96	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	
97	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	1	1	2	3	2	2	2	2	2	
98	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	4	4	3	
99	0	1	3	2	0	3	0	2	3	3	4	1	0	2	2	0	3	2	3	3	1	0	1	0	3	1	3	0	1	3	2	3	
100	2	3	1	2	1	3	3	1	2	3	0	0	1	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2	3	1	3	3	2	1	2	2	3	
101	1	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	1	2	2	2	
102	1	1	0	1	0	0	0	0	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	3	2	1	0	0	0	3	2	1	0	0	0	
103	4	4	2	3	4	3	1	1	2	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	1	0	
104	2	4	0	0	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	4	2	2	3	1	2	3	2	1	2	4	2	
105	2	2	3	3	1	2	3	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	
106	0	1	2	1	0	0	0	1	2	1	2	2	1	2	1	2	0	0	0	1	2	1	2	2	3	1	1	1	0	0	0	2	
107	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	
108	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	
109	3	2	1	2	4	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3
110	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	

111	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4
112	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3
113	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	1	2	2	2	0	4	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2
114	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	4	3
115	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4
116	1	1	0	1	0	0	0	0	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	3	2	1	0	0	0	3	2	1	0	0	0
117	4	4	2	3	4	3	1	1	2	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	1	0

Data de desempeño docente

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
1	3	2	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	2	3	3	1	4		
2	2	2	1	3	2	2	3	4	1	1	3	2	1	3	4	2	2	2	3	2	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	1	1	0	1	2			
3	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2		
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3		
5	3	2	0	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	
6	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	0	3	
7	3	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	0	2	3	1	2	
8	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	
9	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	3	3	1	2	
10	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	
11	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	1	2
12	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	3	0	3	
13	2	3	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	
14	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	1	2	1	1	
15	3	3	4	4	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	1	0	2		
16	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	
17	2	2	4	2	0	4	2	2	0	0	2	0	3	4	4	4	2	2	3	0	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	
18	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	
19	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3
20	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3		
21	4	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	0	3	
22	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	2	4	4	3	3	2	4	3	3	1	1	2		
23	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	
24	2	2	3	1	3	4	3	2	3	0	2	3	2	4	2	2	1	2	3	2	2	1	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3	0	0	0	2	2	2		
25	3	3	1	3	2	4	2	2	2	1	1	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	2	4	2	2	2	1	3	3		
26	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	1	0	2	

27	3	3	3	4	2	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	1	4	2	4	0	4	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	4	4	3	2	1	1	0	1	0	
28	3	4	2	4	3	4	2	2	1	2	3	2	4	2	4	2	4	3	2	1	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	2	3	4	4	3	2	4	2	2	3	
29	2	2	2	3	2	4	4	2	4	4	3	2	4	4	2	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	1	1	3		
30	3	4	4	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	0	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	0	4	0	2	3	3	2	2	
31	4	4	0	2	2	4	4	2	3	3	4	2	4	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	1	2	3	2	
32	2	2	2	4	2	3	2	4	2	0	2	2	1	1	1	0	2	0	2	2	2	3	2	4	4	2	2	1	2	2	1	1	0	0	0	1	0	0	3	0	
33	1	2	1	2	1	4	3	4	4	2	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	4	2	4	2	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	2	2	
34	4	4	3	3	2	4	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	2	2	3	2	1	2	
35	2	2	3	2	0	4	3	3	3	0	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	0	1	2	2	0	2	
36	2	2	4	3	1	4	2	4	2	3	4	3	2	2	4	0	1	2	2	3	2	2	2	4	4	2	4	2	1	3	2	2	1	0	2	0	2	2	2	1	
37	2	3	4	3	1	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	1	2	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	
38	3	4	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	1	4	3	2	2	
39	2	3	3	2	2	4	3	2	3	1	2	3	4	3	2	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	4	2	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	1	3	
40	2	3	1	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	1	0	2	
41	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
42	2	2	4	3	1	3	4	3	3	0	4	2	1	4	3	3	1	2	1	3	3	3	3	2	2	1	3	2	1	1	1	3	3	3	3	2	2	2	1	1	
43	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	1	3
44	3	4	4	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	2	4	2	0	2	1	2	3	4	3	3	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4	4	2	0	2	2	3	
45	4	1	3	4	4	4	4	2	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	1	4	4	1	4	2	3	2	3	3	2	1	2	1	2	3	1	3	
46	3	2	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	0	2	
47	2	2	2	0	0	2	2	2	2	2	2	0	0	2	2	0	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	2	1	0
48	3	3	4	2	2	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	
49	3	2	3	4	2	4	2	4	3	2	2	2	3	4	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	
50	3	2	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	2	2	1	0	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
51	0	1	2	3	4	3	2	0	3	1	2	0	3	0	1	4	0	1	2	2	0	3	0	1	3	1	3	2	1	4	1	2	2	0	2	3	1	0	2	1	
52	2	2	1	2	1	4	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	4	2	1	2	3	3	1	2	3	4	2	1	1	2	1	2	
53	1	0	0	3	2	3	0	1	2	0	2	1	1	2	2	0	1	3	2	2	3	2	1	1	2	3	3	1	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	
54	1	2	3	0	2	3	2	2	2	3	1	2	0	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	0	1	1	0	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	0	
55	1	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	1	0	1	1	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	1	3	4	2	2	3	0	0	2	3	2	2	

56	4	4	2	4	1	3	2	3	4	2	1	2	2	2	4	0	3	2	3	2	2	3	4	4	4	3	4	2	1	4	4	4	4	3	2	1	3	2	1	3					
57	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2						
58	3	0	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	0	0	2	2	2	2	0	0	0	2	2	2	2	2	2	0	0	0	2	2	2	2	2	0	0	0				
59	2	1	0	1	0	1	1	1	3	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	2	2	1	1	1	1	0	0	1	0	1	3	2	2	2	2	2	2	2					
60	1	2	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1				
61	2	1	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	0	2	2	2	2	2	0	1	0	0	2	1	2	1	2	2	2					
62	3	2	0	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2				
63	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	0	3			
64	3	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	0	2	3	1	2				
65	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2				
66	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	3	3	1	2					
67	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2		
68	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	1	2			
69	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	3	0	3				
70	2	3	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	
71	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	1	2	1	1	1	1			
72	3	3	4	4	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	1	0	2				
73	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4		
74	2	2	4	2	0	4	2	2	0	0	2	0	3	4	4	4	2	2	3	0	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3
75	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3		
76	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	
77	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3			
78	4	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	0	3		
79	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	2	4	4	3	3	2	4	3	3	1	1	2	2	2			
80	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2		
81	2	2	3	1	3	4	3	2	3	0	2	3	2	4	2	2	1	2	3	2	2	1	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3	0	0	0	0	2	2	2	2			
82	3	3	1	3	2	4	2	2	2	1	1	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	2	4	2	2	2	2	1	3	3	3	3		
83	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	1	0	2	2	2		
84	3	3	3	4	2	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	1	4	2	4	0	4	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	4	4	3	2	1	1	0	1	0	0	0			

85	3	4	2	4	3	4	2	2	1	2	3	2	4	2	4	2	4	3	2	1	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	2	3	4	4	3	2	4	2	2	3				
86	2	2	2	3	2	4	4	2	4	4	3	2	4	4	2	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	1	1	3				
87	3	4	4	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	0	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	0	4	0	2	3	3	2	2				
88	4	4	0	2	2	4	4	2	3	3	4	2	4	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	1	2	3	2				
89	2	2	2	4	2	3	2	4	2	0	2	2	1	1	1	0	2	0	2	2	2	3	2	4	4	2	2	1	2	2	1	1	0	0	0	1	0	0	3	0				
90	1	2	1	2	1	4	3	4	4	2	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	4	2	4	2	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	2	2				
91	3	2	0	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2				
92	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	0	3		
93	3	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	0	2	3	1	2			
94	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2			
95	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	3	3	1	2			
96	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2		
97	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	1	2
98	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	3	0	3			
99	2	3	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3		
100	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	1	2	1	1	1	1		
101	3	3	4	4	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	1	0	2			
102	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4		
103	2	2	4	2	0	4	2	2	0	0	2	0	3	4	4	4	2	2	3	0	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3
104	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3		
105	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	
106	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3		
107	4	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	0	3		
108	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	2	4	4	3	3	2	4	3	3	1	1	2	2	2		
109	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	
110	2	2	3	1	3	4	3	2	3	0	2	3	2	4	2	2	1	2	3	2	2	1	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3	0	0	0	0	2	2	2	2		
111	3	3	1	3	2	4	2	2	2	1	1	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	2	4	2	2	2	2	1	3	3	3		
112	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	1	0	2	2		
113	3	3	3	4	2	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	1	4	2	4	0	4	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	4	4	3	2	1	1	0	1	0	0	0		

114	3	4	2	4	3	4	2	2	1	2	3	2	4	2	4	2	4	3	2	1	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	2	3	4	4	3	2	4	2	2	3
115	2	2	2	3	2	4	4	2	4	4	3	2	4	4	2	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	1	1	3	
116	3	4	4	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	0	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	0	4	0	2	3	3	2	2	
117	4	4	0	2	2	4	4	2	3	3	4	2	4	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	1	2	3	2

ANEXO 4: Validez con análisis factorial confirmatorio
Validez del Instrumento de la variable I: Liderazgo Transformacional

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,800
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2916,109
	GI	496
	Sig.	,000

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de	%	Total	% de	%	Total	% de	%
		varianza	acumulado		varianza	acumulado		varianza	acumulado
1	12,897	40,304	40,304	12,897	40,304	40,304	6,395	19,984	19,984
2	2,284	7,139	47,443	2,284	7,139	47,443	4,536	14,176	34,160
3	1,845	5,764	53,207	1,845	5,764	53,207	4,494	14,042	48,202
4	1,545	4,827	58,034	1,545	4,827	58,034	3,146	9,832	58,034
5	1,445	4,514	62,548						
6	1,279	3,998	66,546						
7	1,073	3,352	69,898						
8	1,017	3,179	73,077						
9	,947	2,961	76,038						
10	,919	2,872	78,910						
11	,824	2,576	81,486						
12	,740	2,312	83,799						
13	,632	1,976	85,774						
14	,549	1,715	87,489						
15	,494	1,543	89,032						
16	,492	1,537	90,569						
17	,423	1,321	91,889						
18	,344	1,076	92,965						
19	,329	1,029	93,995						
20	,282	,881	94,875						
21	,278	,869	95,745						
22	,242	,757	96,501						
23	,194	,605	97,106						
24	,172	,539	97,645						

25	,150	,468	98,113
26	,138	,431	98,543
27	,120	,375	98,918
28	,097	,303	99,221
29	,077	,239	99,460
30	,073	,229	99,690
31	,053	,166	99,856
32	,046	,144	100,000

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente rotado^a

	Componente			
	1	2	3	4
VAR00020	,736			
VAR00019	,696			
VAR00032	,678			
VAR00009	,647			
VAR00015	,625			
VAR00022	,604			
VAR00018	,599			
VAR00017	,572			
VAR00031	,552			
VAR00008	,546			
VAR00011	,535			
VAR00030	,521			
VAR00025	,516			
VAR00016	,513			
VAR00023	,493			
VAR00010	,464			
VAR00026		,750		
VAR00028		,701		
VAR00024		,668		
VAR00006		,561		
VAR00029		,535		
VAR00002		,510		
VAR00027		,327		
VAR00013			,774	
VAR00014			,756	
VAR00005			,645	
VAR00007			,608	

VAR00001	,566	
VAR00012	,554	
VAR00021	,359	
VAR00004		,813
VAR00003		,650

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 8 iteraciones.

Validez con análisis factorial confirmatorio

Validez del Instrumento de la variable 2: Desempeño docente

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,523
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	3160,713
	Gl	780
	Sig.	,000

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	varianza	%	Total	varianza	%	Total	varianza	%
1	9,750	24,374	24,374	9,750	24,374	24,374	7,054	17,634	17,634
2	3,134	7,836	32,210	3,134	7,836	32,210	4,892	12,229	29,863
3	2,684	6,709	38,919	2,684	6,709	38,919	3,622	9,056	38,919
4	2,383	5,958	44,877						
5	2,011	5,027	49,904						
6	1,781	4,451	54,356						
7	1,548	3,869	58,225						
8	1,505	3,763	61,988						
9	1,396	3,491	65,478						
10	1,316	3,289	68,767						
11	1,161	2,902	71,669						
12	1,012	2,531	74,200						
13	,971	2,427	76,627						

14	,915	2,287	78,915
15	,781	1,953	80,868
16	,732	1,830	82,698
17	,673	1,682	84,380
18	,634	1,585	85,965
19	,595	1,489	87,454
20	,560	1,399	88,853
21	,523	1,308	90,161
22	,507	1,268	91,428
23	,424	1,060	92,488
24	,418	1,044	93,532
25	,342	,856	94,388
26	,328	,819	95,207
27	,309	,773	95,980
28	,246	,614	96,594
29	,230	,576	97,169
30	,213	,532	97,702
31	,181	,452	98,153
32	,150	,375	98,528
33	,138	,345	98,873
34	,102	,256	99,129
35	,099	,247	99,376
36	,077	,194	99,570
37	,075	,187	99,757
38	,044	,109	99,866
39	,032	,079	99,945
40	,022	,055	100,000

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente rotado^a

	Componente		
	1	2	3
VAR00032	,759		
VAR00014	,670		
VAR00034	,665		
VAR00031	,636		
VAR00026	,635		
VAR00027	,600		

VAR00015	,595		
VAR00028	,578		
VAR00013	,573		
VAR00030	,550		
VAR00021	,547		
VAR00002	,547		
VAR00023	,512		
VAR00033	,505		
VAR00016	,500		
VAR00018	,491		
VAR00022	,460		
VAR00024	,392		
VAR00011		,644	
VAR00012		,564	
VAR00010		,558	
VAR00009		,554	
VAR00025		,532	
VAR00007		,524	
VAR00029		,507	
VAR00008		,499	
VAR00004		,492	
VAR00017		,423	
VAR00019		,387	
VAR00001		,383	
VAR00039		-,172	
VAR00036			,730
VAR00035			,728
VAR00037			,628
VAR00040			,576
VAR00006			-,438
VAR00038			,425
VAR00005			,393
VAR00020			,387
VAR00003			-,343

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

ANEXO 5: Fiabilidad de instrumentos
Fiabilidad de la variable I: Liderazgo Transformacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	117	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		117	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	32

Estadísticas de total de elemento

	Varianza de		Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	escala si el elemento se ha suprimido		
	VAR00001	84,1026		
VAR00002	83,8974	359,076	,654	,947
VAR00003	84,7778	364,054	,523	,948
VAR00004	84,5812	370,073	,434	,949
VAR00005	83,8718	350,647	,706	,946
VAR00006	84,0940	358,189	,720	,946
VAR00007	84,3846	357,170	,633	,947
VAR00008	84,5983	356,708	,770	,946
VAR00009	84,3846	365,790	,598	,947
VAR00010	83,7350	362,748	,632	,947
VAR00011	84,4615	360,854	,613	,947
VAR00012	84,2991	362,918	,706	,947
VAR00013	84,2222	364,605	,526	,948
VAR00014	84,0513	372,377	,399	,949
VAR00015	83,9658	360,551	,676	,947
VAR00016	84,6068	360,620	,664	,947
VAR00017	84,4872	365,407	,567	,947
VAR00018	84,3504	357,816	,718	,946
VAR00019	84,4103	358,468	,671	,947

VAR00020	84,3162	362,891	,627	,947
VAR00021	84,5214	379,786	,120	,951
VAR00022	84,5214	361,821	,594	,947
VAR00023	84,3504	360,316	,618	,947
VAR00024	84,7436	366,485	,478	,948
VAR00025	84,6325	363,079	,535	,948
VAR00026	84,5128	361,424	,657	,947
VAR00027	84,1880	372,051	,365	,949
VAR00028	84,5726	365,592	,527	,948
VAR00029	85,0000	363,603	,598	,947
VAR00030	84,1795	355,545	,695	,946
VAR00031	84,2650	355,886	,693	,946
VAR00032	84,5641	357,369	,600	,947

Fiabilidad de la variable 2: Desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	117	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		117	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	40

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	98,8632	238,240	,379	,898
VAR00002	98,8632	233,498	,548	,895

VAR00003	99,0769	247,744	-,024	,905
VAR00004	98,7436	239,934	,296	,899
VAR00005	99,1453	240,056	,246	,900
VAR00006	98,4017	240,415	,237	,900
VAR00007	98,7521	238,240	,386	,898
VAR00008	98,8462	244,304	,146	,900
VAR00009	98,9402	240,160	,271	,899
VAR00010	99,4530	235,284	,397	,897
VAR00011	98,8462	236,252	,472	,896
VAR00012	98,8547	232,125	,560	,895
VAR00013	98,6667	228,379	,692	,893
VAR00014	98,5897	234,744	,448	,897
VAR00015	98,7179	238,808	,345	,898
VAR00016	99,2906	238,432	,284	,899
VAR00017	99,1709	233,591	,508	,896
VAR00018	99,0171	232,379	,597	,895
VAR00019	98,8718	240,406	,372	,898
VAR00020	99,2222	236,657	,343	,898
VAR00021	98,5385	231,595	,645	,894
VAR00022	98,6239	232,719	,599	,895
VAR00023	98,7778	233,105	,575	,895
VAR00024	98,7265	234,959	,445	,897
VAR00025	98,5641	237,334	,377	,898
VAR00026	98,5641	231,765	,636	,894
VAR00027	98,4957	234,994	,529	,896
VAR00028	98,9573	234,127	,548	,895
VAR00029	98,9829	234,069	,520	,896
VAR00030	98,7778	234,640	,544	,896
VAR00031	98,7350	230,903	,595	,894
VAR00032	98,6667	231,879	,620	,894
VAR00033	98,8632	235,723	,378	,898



ANEXO 6: Validación de instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario sobre Liderazgo transformacional
2. **OBJETIVO** : Determinar el nivel de liderazgo transformacional en los maestros
3. **DIRIGIDO A** : Docentes
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Espinoza Polo, Francisco Alejandro
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctor.
6. **VALORACIÓN:**
- Bueno (X)
- Regular ()
- Deficiente ()
7. **RECOMENDACIONES FINALES:**


Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
DNI: 17839286
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario sobre desempeño docente
2. **OBJETIVO** : Determinar el nivel de desempeño docente en los maestros
3. **DIRIGIDO A** : Docentes
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Espinoza Polo, Francisco Alejandro
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctor.
6. **VALORACIÓN:**
- Bueno (X)
- Regular ()
- Deficiente ()
7. **RECOMENDACIONES FINALES:**


Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
DNI: 17839286
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario sobre Liderazgo transformacional
2. **OBJETIVO** : Determinar el nivel de liderazgo transformacional en los docentes
3. **DIRIGIDO A** : Docentes
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Espinoza Rubino, Lidia
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : **Magister en didáctica de la comunicación**
6. **VALORACIÓN:**
- Bueno (X)
- Regular ()
- Deficiente ()
7. **RECOMENDACIONES FINALES:**



FIRMA DEL EVALUADOR

Mag. Lidia Pésida ESPINOZA RUBINO

DNI 04071903

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario sobre Desempeño docente
2. **OBJETIVO** : Determinar el nivel de desempeño docente en los maestros
3. **DIRIGIDO A** : Docentes
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : ESPINOZA RUBINO, Lidia Pérsida
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : **Magister en didáctica de la comunicación**
6. **VALORACIÓN:**
- Bueno (X)
- Regular ()
- Deficiente ()
7. **RECOMENDACIONES FINALES:**



FIRMA DEL EVALUADOR

Mag. Lidia Pérsida ESPINOZA RUBINO

DNI 04071903

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario sobre Liderazgo transformacional
2. **OBJETIVO** : Determinar el nivel de liderazgo transformacional en los docentes
3. **DIRIGIDO A** : Docentes
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : CABRERA SANTILLAN, Genaro
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Magister en didáctica y tecnología de la información y
Comunicación
6. **VALORACIÓN:**
- Bueno (X)
- Regular ()
- Deficiente ()
7. **RECOMENDACIONES FINALES:**


FIRMA DEL EVALUADOR
Mag. Genaro CABRERA SANTILLAN
DNI 04068910

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- 8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario sobre Desempeño docente
- 9. OBJETIVO** : Determinar el nivel de desempeño docente en los maestros
- 10. DIRIGIDO A** : Docentes
- 11. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : CABRERA SANTILLAN, Genaro
- 12. GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Magister en didáctica y tecnología de la información y
Comunicación
- 13. VALORACIÓN:**
- Bueno (X)
- Regular ()
- Deficiente ()
- 14. RECOMENDACIONES FINALES:**


FIRMA DEL EVALUADOR
Mag. Genaro CABRERA SANTILLAN
DNI 04068910

ANEXO 7
ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TURNITIN

Yo, Francisco Alejandro Espinoza Polo, docente de la experiencia curricular de desarrollo del proyecto de investigación, del ciclo IV; y revisor del trabajo académico titulado:
titulado

“Liderazgo transformacional y desempeño docente en educación superior Tecnológico de Huariaca – Pasco, 2017.” De la estudiante: **Aguilar Loyola, Olga**, he constatado por medio del uso de la herramienta Turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **19%**, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Cerro de Pasco, 06 de Febrero del 2018


Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
DNI: 17839286

Desarrollo del Proyecto de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD DE TURNITIN

Turnitin

Correo: Olga AGUILAR L... x

T052_20886580M AGUIL... x

file:///C:/Users/Usuario/Downloads/T052_20886580M%20AGUILAR%20LOYOLA%20OLGA.pdf

T052_20886580M AGUILAR LOYOLA OLGA

INFORME DE ORIGINALIDAD

19% INDICE DE SIMILITUD

18% FUENTES DE INTERNET

1% PUBLICACIONES

9% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	cybertesis.unmsm.edu.pe	4%
	Fuente de Internet	
2	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo	2%
	Trabajo del estudiante	
3	repositorio.ucv.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
4	es.slideshare.net	1%
	Fuente de Internet	
5	repositorio.unsa.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	www.scribd.com	1%
	Fuente de Internet	
	Submitted to Colegio Champagnat	1%

Activar Windows
Ir a Configuración de PC para activar Windows.

11:00 p.m.
07/02/2018

ANEXO 8

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PASCO
INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO
"ALFRED NOBEL" - HUARIACA
CREACION R.M. N° 116-82-ED-REVALIDADO R.D.No.093-2007-ED
Av. Huallaga N° 101 -Huariaca-Pasco ☎ 063-402083



EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO "ALFRED NOBEL" HUARIACA-PASCO, suscribe la presente:

CONSTANCIA

Que, la Lic.Enf. Olga AGUILAR LOYOLA, Docente de esta Institución Superior, ha realizado la aplicación de instrumentos de su trabajo de Investigación Científica titulada: "Liderazgo transformacional y desempeño Docente en Educación Superior Tecnológica de Huariaca-Pasco. 2017, en los estudiantes de la Carrera Profesional de Computación e Informática, Enfermería Técnica y Técnica en Fisioterapia y Rehabilitación, el día Miércoles 22 de Noviembre 2017, demostrando responsabilidad y gran sentido de estudio investigativo.

Se expide la presente Constancia para los fines que estime conveniente.

Huariaca, 29 de Diciembre 2017


 INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO
"ALFRED NOBEL"

 Mg. Genaro CABRERA SANTILLAN
DIRECTOR GENERAL

ANEXO 9
EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS





