



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN EDUCACIÓN CON
MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**Liderazgo transformacional y
Desempeño docente en la institución educativa
“Antenor Orrego Espinoza” Laredo**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRA EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

AUTOR:

Br. Julia Elizabeth, Guzmán Aranda

ASESOR:

Darwin Richard, Merino Hidalgo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

Trujillo – Perú

2019

DEDICATORIA

En primer lugar agradezco a Dios por guiarme siempre y darme la fortaleza que necesito cada día para seguir adelante.

A mis hijos decirle que todos los logros obtenidos y metas cumplidas en mi vida profesional las dedico a ellos; Miguel, David y Carla pues son quienes muchas veces tuvieron que esperar para que les pueda dedicar un tiempo ; saben que los amo con todo mi corazón.

A mi Madre:

Rosa, Quien desde el cielo me cuida y protege quien fue y seguirá siendo la persona fundamental e importante en mi vida, quien soy es gracias a ella, por su incondicional apoyo, por su confianza, su amor, su entrega, por velar mis sueños y sus años de sacrificio... TE AMO MADRE MIA.

A mi Esposo:

Carlos Javier Juárez Gonzales, por su apoyo incondicional que me brinda y juntos logramos vencer toda barrera y seguir adelante y disfrutar juntos de nuestros éxitos. Gracias por elegir acompañarme en el camino que me toque recorrer en esta vida... TE AMO PARA SIEMPRE.

Br. Julia Elizabeth Guzmán Aranda

AGRADECIMIENTO

Este trabajo de investigación es el resultado del esfuerzo y dedicación. Por ello el agradecimiento: Agradezco a Dios de todo corazón por brindarme lo más maravilloso que es la vida.

Expreso mi sincero agradecimiento a mis hijos, a mi esposo que siempre estuvieron apoyando emocionalmente, dándome fuerzas para seguir adelante; quienes con su paciencia supieron ser un pilar fundamental para realizar las metas que me propuse.

A la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo” Maestría en Educación, programa que permitió fortalecer mis capacidades profesionales, las mismas que posibilitarán aportar en los contextos que laboramos.

. Un especial Agradecimiento a los docentes de la Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza”; quién me brindó todas las facilidades para el desarrollo del presente trabajo.

A mi Asesor quien de la mejor manera se interesó en mi tema de tesis y me brindo las facilidades en el breve tiempo que compartimos me ayudó a resolver y entender los problemas que enfrentamos a diario y que a lo largo de mi vida profesional iré enfrentando, gracias por su gran aporte al desarrollo y culminación de esta base de estudio para futuras investigaciones.

PÁGINA DEL JURADO

DRA. MORENO TORRES PATRICIA DEL PILAR

PRESIDENTE

DR. GRADOS VASQUEZ MARTIN MANUEL

SECRETARIO

DRA. VILLAVICENCIO PALACIOS LILETTE DEL CARMEN

VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Julia Elizabeth Guzmán Aranda, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo; declaro que la tesis titulada “Liderazgo Transformacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa Antenor Orrego Espinoza” presentada, en 64 folios para la obtención del grado académico de Maestría en Educación con mención en docencia y gestión educativa es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

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

Trujillo, 19 de Agosto de 2019



Firma

Nombres y apellidos Julia Elizabeth Guzmán Aranda

DNI: 19031393

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PÁGINA DEL JURADO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN	vii
ABSTRAC	viii
INTRODUCCIÓN	9
MÉTODO	21
RESULTADOS	25
DISCUSIÓN	31
CONCLUSIONES	32
RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	37

RESUMEN

En esta investigación tuvo por objetivo como objetivo demostrar la relación que existe liderazgo transformacional y Desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza donde se pudo evidenciar una relación perfecta. 680**

La población utilizada fueron 23 docentes de la institución educativa Antenor Orrego Espinoza en donde se aplicó dos cuestionarios Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente.

En esta investigación se tuvo que utilizar técnicas: la observación, en análisis recolección de datados, entrevistas en los instrumentos que empleamos fueron cuestionarios de Liderazgo transformacional y Cuestionario de Desempeño Docente

El tipo de método utilizado fue me correlación de corte trasversal descriptivo.

Se pudo evidenciar existe un rechazo a la hipótesis nula ya que existe una correlación entre ambas variables Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente.

Palabras claves: Liderazgo y Desempeño Docente

ABSTRAC

The objective of this research was to demonstrate the relationship between transformational leadership and teaching performance in the teachers of the Antenor Orrego Espinoza Educational Institution where a perfect relationship could be demonstrated. 680 **

The population used was 23 teachers from the educational institution Antenor Orrego Espinoza, where two questionnaires Transformational Leadership and Teaching Performance were applied.

In this investigation, techniques had to be used: observation, in data collection analysis, interviews in the instruments we used were Transformational Leadership questionnaires and Teaching Performance Questionnaire

The type of method used was cross-section descriptive correlation.

It was possible to prove that there is a rejection of the null hypothesis since there is a correlation between both variables Transformational Leadership and Teaching Performance.

Keywords: Leadership and Teaching Performance

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día el ámbito educativo tiene un constante cambio y un de renovación en todos sus aspectos, un cambio que va en un largo tiempo en lo científico y tecnológico como también en lo social y cultural que implica a la globalización y a la época de la modernidad. Se necesita tener gente que tengan la capacidad para para hacer frente a los avances diversos de la tecnología., (Casado, 2001; Drucker, 2003 citado en Gamarra, 2015). Menciona que los integrantes de la institución necesitan adaptarse a los cambios y transformarse y adaptarse a los contantes cambios de la globalización.

En estos tiempos el docente tiene la necesidad que tengan características de líder transformacional, pensamientos, ideas, propósitos que puedan enseñar dichos criterios a sus alumnos para poder formar grandes personas y el docente es el mediador quien puede lograrlo. El docente debe tener las siguientes características, ser líder, guía, retador, para poder instruir a los alumnos y poder lograr buenos aprendizajes.

El liderazgo es importa para poder lograr grandes resultados y conseguir triunfar en diversos niveles de la educación, los líderes educativos tienen un rol fundamental para establecer relaciones de comunicación entre sus familias, amigos y sobre todo en su comunidad con único fin de lograr aumentar el éxito en los estudiantes. El consejo europeo advierte que los buenos líderes estudiantiles sirven de ejemplo a seguir a muchos estudiantes para conseguir el éxito, porque cuentan con una visión panorámica inteligentita. Estos mismos lideres crean un ambiente adecuado para un aprendizaje de calidad.

En el continente europeo impulsan y dan suma importancia a la escuela de líderes educativos teniendo así la Red de Políticas Europeas sobre el Liderazgo Educativo (EPNoSL), es la institución más grande para innovar en las políticas de grande de líderes educativos en Europa incluyéndose los expertos de grande trayectoria, en el Ministerio de Educación profesional y crear innovaciones de liderazgo educativo.

En Suecia existe un programa de líderes educativos, con este programa impulsa a formarse futuros líderes de la nación para la legislación, la escuela y la práctica de la vida, acompañado con un profundo conocimiento de cómo guiar y ser líder en un país democrático, respetando reglas y normas de dicho país. Logrando vivir en una sociedad lleno de paz y armonía.

La meta, el propósito de dicho proyecto es desarrollar la capacidad de liderazgo para mejorar la calidad de la educación en todas las escuelas y promover a desarrollar la cultura y la educación moderna.

El Informe de liderazgo de la Organización para la Cooperación del Desarrollo Económico (OCDE) (2009), menciona que el liderazgo educativo es una prioridad en todo el ámbito educativo. La OCDE realizó un estudio sobre el liderazgo escolar en diversos países, dentro de esta investigación se demostró que gracias al estudio de liderazgo se pudo identificar que la práctica de liderazgo ayuda a mejorar el aspecto académico.

En segundo lugar, que se refiere la OCDE se refiere al cambio actual que se está produciendo en todo el liderazgo transformacional de (director) en otras palabras es un liderazgo más personalizado donde el director trabaja con sus docentes en conjunto.

En tercer elemento destaca el elemento central pedagógico este tipo de liderazgo no solos se refiere al conjunto de habilidades cognitivas o instrumentos sino también a otro tipo de habilidades personales y socioemocionales.

En Latinoamérica el reto este contar con profesores, que sean verdaderos líderes que sepan guiar y motivar, a la cadena educativas para lograr las metas y propósitos establecidas en beneficio de los estudiantes. Un verdadero líder es aquella persona que es capaz de aceptar que se equivocó y podemos mejorar para cumplir nuestros propósitos. Ya en muchos países se está implementado el área de liderazgo como curso para impartirlo en las escuelas para formar personas capaces de dirigir en un futuro.

A nivel en el Perú se observa una ausencia de liderazgo transformacional esto implica que muchos directores no saben dirigir a sus docentes mucho menos una institución educativa por su falta de capacidad, basándose en el autoritarismo y el abuso de su cargo. El liderazgo educación es fundamental para lograr de manera exitosa los aprendizajes de los estudiantes y seamos un ejemplo a seguir.

Con el tiempo se ha comprobado que el liderazgo transformación es fundamental en el ámbito educativo, gracias a este el docente estará capacitado para resolver situaciones, hacer requerimientos a favor de los docentes de manera positiva, para que estos se encuentren conformes y satisfechos en su labor como docentes, para ellos saber que cuentan con un buen líder transformación(director) se sienten seguro de sí mismo. Por otro lado, sienten que cuentan con todo el apoyo de sus compañeros para realizar innovaciones respecto a la labor académica de la institución. Con un liderazgo transformación, bien dirigido tendremos como meta lograr modificar la mentalidad del docente formar estudiantes íntegros y personas fuertes para a la sociedad.

El desempeño docente y el liderazgo son dos grandes actividades que guardan una relación muy íntima en el quehacer educativo, no se puede calificar un buen desempeño por parte del docente; sino se menciona sus características de líder.

Incluso algunos maestros con falta de liderazgo se evidencia en el trabajo de planificación, la falta de participación en las tareas encomendadas, para ayudar a resolver problemas internos, la falta de identidad cuando participan en actividades planificadas como cursos de capacitación, talleres, festivales internos y conciertos; incumplimiento de los documentos de gestión, como sílabos, sesiones de aprendizaje, informes y otros documentos solicitados; reuniones de docentes no productivas sin llegar a conclusiones definitivas en las que no hay respeto mutuo para el personal ejecutivo y se oponen a cualquier situación o decisión adoptada.

Para alcanzar una representatividad, se necesita que los directivos, los docentes y estudiantes se comprometan y, a través del liderazgo transformacional logren promover y formar equipos de trabajo, donde exista un intercambio de propuestas, se

alcance alineación con la misión y visión institucional y que posean efectos sobre la comunidad educativa.

Se debe lograr que, en las instituciones educativas, los docentes actúen como líderes para conseguir con éxito todas las metas propuestas, sin embargo, se evidencian diferentes tipos y no se visualiza un tipo de liderazgo idóneo; por tanto, es imperante que el liderazgo transformacional se considere como modelo para ser asumido por los docentes

Con la presente investigación pretendo demostrar como el Liderazgo transformación es un indicador de importancia en la educación para lograr resultados positivos en el desempeño docente así lograr resultados favorables de aprendizaje en los estudiantes de la institución educativa Antenor Orrego Espinoza- Laredo

Trabajos Previos; Luego de realizar diversas investigaciones podemos mencionar los siguientes trabajos previos ,Para González (2015) en su tesis titulada; “Liderazgo en dirección para el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Santa María se empleó como instrumento el cuestionario, para una población de 45 docentes el tipo de diseño de la investigación fue correlaciona de corte transversal. Llegando a las siguientes conclusiones: el director no implementa en la educación el sistema de liderazgo transformación de forma correcta con sus docentes. Las dos variables se relación de manera alta mente positiva. Existe un rendimiento deficiente en el desempeño docente a causa de la ausencia de liderazgo transformacional.

Por otro lado, Rodríguez (2015) en su tesis titulada; “Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la universidad Agraria (Colombia) utilizo como instrumento la entrevista, para una población de 72 docentes el tipo de diseño de la investigación fue correlaciona de corte transversal. Dando los siguientes resultados: existe un bajo rendimiento académico a causa del desempeño docente. La mayoría de docentes se siente incomodos y desmotivados por parte de su director. Existe poca comunicación entre docentes y director por su autoritarismo.

Sin embargo, Alvarado (2013), en su tesis “Modelo de Liderazgo Transformacional, Clima y Cultura Factores de Seguridad Escolar”, Puerto Rico. Realizó una investigación descriptiva y correlacional con una muestra de 18 escuelas, 17 directores y 46 docentes. Concluyendo: Existe una correlación directa entre ambas variables. El liderazgo transformación es deficiente en dicha institución. En la institución la mayoría de docentes se encuentra en un clima de cultura caos desorden (deficiencia)

De igual forma Banegas (2013), presentó su tesis “El liderazgo en instituciones educativas superiores. El caso de UNITEC y su impacto en la práctica educativa, durante 2005-2010”. Universidad Europea de Madrid. Se aplicó el método descriptivo y correlacional, se aplicó un cuestionario de evaluación de destrezas de liderazgo. Se seleccionó una muestra estratificada de cuarenta líderes, de un total de setenta y dos de la institución. Dando los siguientes resultados: la variable liderazgo transformación influye positivamente en el prestigio de la institución y docentes. Los directores de dichas instituciones saben bien lo que es un liderazgo transformacional. Dichas variables se encuentran directamente relacionadas.

Asimismo, Aguilera (2011), presento la tesis “Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro”, presentada como un estudio doctoral, en la Universidad de Alcalá de Henares (España). La investigación presentó un enfoque de tipo mixto, se aplicó el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo y el cuestionario con una población de 75 empleados. Arrojando los siguientes resultados: existe un liderazgo eficiente en la institución. Los docentes se sienten felices por el liderazgo que ejerce su director. El liderazgo influye en los profesores para lograr los resultados propuestos en la institución.

En los antecedentes nacionales encontramos a Caballero y Chirinos (2011) presentaron la tesis Liderazgo transformacional en la gestión institucional del CEBA Nicanor Rivera Cáceres 7050 de Barranco, Lima-Perú. La investigación fue de tipo descriptivo y correlacional, la población estuvo conformada por un universo de 150 personas, entre profesores, administrativos y estudiantes. En el muestreo se

consideraron 50 individuos, a quienes se les aplicó la técnica de la entrevista y guía de observación. Concluyendo: la variable independiente liderazgo influye en el desempeño docente, un buen liderazgo transformación con sus docentes tenemos como consecuencia un buen desempeño docente.

Por otro lado, Pérez (2017) Liderazgo transformacional y el desempeño docente en la institución educativa José Carlos Mariátegui (Lima) trabajando con una población 87 docentes, utilizando como instrumento la encuesta de tipo correlación de corte transversal descriptivo mencionando los siguientes resultados: existe una relación positiva ($\rho=0,752$; $p<0,05$) entre ambas variables. Si existe alto rendimiento de liderazgo transformación entonces mayor también será el rendimiento del desempeño docente.

Piña (2010) en su investigación “El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la Universidad Particular de Iquitos, año 2010”, El estudio presentó un diseño de tipo no experimental, de tipo correlacional- descriptivo. Se contó con una población de 96 profesores y 817 estudiantes, se empleó el muestreo estratificado con una muestra de 281 estudiantes. Llegando a las siguientes conclusiones: el desempeño docente tuvo positivos resultados (47.3%). El rendimiento del alumno se ve afectado por el desempeño docente. La mayoría de docente se sientes regular con el liderazgo que existe en la institución educativa.

Huillca (2015) En la tesis titulada Liderazgo transformacional y desempeño docente en Historia - Monterrico. Utilizo una población de 50 docentes utilizando un instrumento cuestionario para ambas variables, el diseño fue de forma correlacionar de corte transversal descriptivo. menciona como conclusión se da una correlación perfecta entre ambas variables. El liderazgo que existe en la institución se basa en el cambio positivo a favor de los estudiantes. El desempeño docente se ve influenciado también por el liderazgo.

Ccencho, Reyes (2014) en su tesis titulada El liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 07 del distrito de

Villa María del Triunfo, Utilizo una población de 84 docentes utilizando un instrumento cuestionario para ambas variables, el diseño fue de forma correlacionar de corte transversal descriptivo. Mencionando los siguientes resultados: existe una correlación baja entre las variables liderazgo y desempeño docente. En las instituciones educativas existe el liderazgo transformación por parte de su director. El liderazgo transformacional también lo ejercen los docentes con sus alumnos.

Dentro de los antecedentes locales o regionales se cita, Vivas (2016) con su estudio El liderazgo transformacional y el desempeño del docente universitario, de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Zona Norte.; la presente investigación de estudio no experimental, ya que el investigador no realizó manipulación intencionalmente las variables, trabajó con una muestra de 102 estudiantes que cursan los ciclos académicos del VI, VII, VIII y IX ciclo, correspondientes de una población de 1978 estudiantes, mencionando las siguientes conclusiones: existe un buen nivel en el desempeño docente (47.5%) ambas variables se relacionan directamente. Existe un buen liderazgo transformación por el rector de la universidad.

Por otro lado, Monteza (2017) en su tesis Liderazgo transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de Educación Inicial del distrito de Chiclayo – 2016. La investigación presenta un nivel de profundidad descriptivo, con un diseño no experimental transversal, la población se conformó por 237 maestros, tomando una muestra de 150. Se utilizó un cuestionario multifactor leadership Questionnaire mencionando las siguientes conclusiones: existe un nivel alto en la dimensión motivación inspiración (77,3%), hay una buena percepción de los docentes debido a un buen liderazgo transformacional. (62.7%)

Llegando a nuestra región la libertad según los datos estadísticos arrojaron en los últimos años nuestros resultados son desalentadores muchos docentes tienen un bajo porcentaje en su desempeño docente 12% como por ejemplo en la I.E. Antenor Orrego Espinoza- Laredo.

Por lo cual me propongo demostrar o averiguar de cual la causa de dicho bajo desempeño docente.

Teorías relacionadas al tema; Liderazgo transformacional ,Bernal Bass plantea un modelo de liderazgo, llamado liderazgo transformacional, el cual tiene sus orígenes en el modelo de liderazgo que planteo Burns en 1978, según los conceptos fundamentales de este último nos dice que se pueden distinguir dos tipos de liderazgo opuestos los cuales vendrían a ser el liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional.

Burns describe que en el liderazgo transaccional se manifiesta una relación costo – beneficio, o en otras palabras existe un intercambio entre el líder y sus subordinados, donde estos últimos son beneficiados con un bien de valor a cambio del trabajo brindado frente a este hecho es Bass quien confirma la existencia de esta relación costo-beneficio.

En contraposición, surge el liderazgo transformacional el cual viene a ser uno distinto al anterior, en la que todo los trabajadores son indispensables para el cumplimiento de las metas de la organización, por ello estos están bien comprometidos en la misión encomendada, dejando a un lado sus intereses personales y sobreponer los intereses colectivos para el bien de la organización y la de todos los participantes en ella, para la realización de todo esto primero se tiene que emerger de la conciencia de los trabajadores.

Bass argumenta que “un líder podrá exhibir de acuerdo con las circunstancias y lo que éstas demanden, diferentes patrones de liderazgo”. (Bass, 1999, p 9)

El liderazgo transformacional, es algo como una motivación intrínseca que hace que la persona accione o deje de accionar por iniciativa propia, sin la espera de recibir recompensas materiales. Una fuerza interna le dicta lo que tiene que hacer, aquí está el trabajo del liderazgo transformacional, que llega a lo más íntimo del ser para crear una iniciativa en la conciencia del seguidor para la realización de la tarea, a cambio de nada, por la satisfacción de la labor cumplida en favor de un bien común. Un líder transformacional tiene la capacidad de generar en sus seguidores la predisposición en el cumplimiento de una meta en común, dejando de lado sus intereses personales y

poniendo énfasis en los intereses de la organización y al realizar este su labor lo hace con voluntad y pone su empeño y esfuerzo para el cumplimiento de las metas.

De acuerdo a como indican B. Bass y Avolio (1985) (citado por Thieme, 2005, pág. 177) el liderazgo transformacional tiene cuatro factores o componentes básicos, los cuales son importantes en el desarrollo del liderazgo transformacional:

- Carisma o Influencia idealizada. - Estimulación intelectual. - Consideración individualizada. - Motivación inspiración.

Carisma o influencia idealizada: este factor es considerado muy importante para la construcción del liderazgo e indica que, el modo en cómo se comporte el líder lo hará admirable ante los demás, muchos movimientos usan el concepto de carisma en sus organizaciones así tenemos a los políticos, la religión, las grandes empresas, etc. De acuerdo a lo manifestado por Vega & Zavala, (2004) el carisma es un factor de mucha importancia para un líder transformacional, ya que un líder al ser carismático puede lograr que sus seguidores se motiven, y estén dispuestos a dejar a un lado sus intereses personales para sobreponer los intereses de la organización. El líder transformacional se caracteriza por tener consideración individualizada con cada uno de sus seguidores, pudiéndose así evidenciar en los seguidores la voluntad y el esfuerzo al realizar un trabajo. Como se manifestó anteriormente, aquí se está frente a una motivación intrínseca llamada también motivación auténtica que consiste en que la persona realiza una labor, cumple con una tarea a cambio de no recibir recompensas. La recompensa más grande es la satisfacción de haber servido a los demás, de acrecentar el propio desarrollo personal. Si se llega a lograr esto en la persona, entonces es auténtica la labor del líder transformacional. El líder transformacional tiene que ser carismático, de esta manera puede lograr que las metas planteadas a sus subordinados sean cumplidas por estos sin la necesidad de buscar un beneficio personal, sino por el contrario que beneficie a los objetivos o metas trazadas por la organización. Dimensiones del Liderazgo transformacional, Consideración individual, En esta dimensión se refiere en cumplir con todas las necesidades y carencias de los integrantes del grupo. (grupo educativo)

Estimulación intelectual ; En esta dimensión es donde un líder tiene habilidades y la capacidad para crear de soluciones a diversos conflictos para vivir en armonía con los demás.

En el ámbito educativo todos son líderes, buenos guías a seguir para lograr metas propuestas.

Motivación inspiración; Es un factor importante que un buen líder sea para sus compañeros un modelo a seguir inspirarle emoción de lograr y conseguir todo lo que nos proponemos. Influencia idealizada, Un buen líder debe influenciar de forma positiva entre sus compañeros para alcanzar el objetivo que se proponen.

En la institución educativa el líder (director) debe ser quien debería guiar a sus docentes de manera democrática.

Desempeño Docente ; MINEDU (2016) nos da a conocer: Esta orientación permite el desarrollo del docente con una reflexión crítica de su tarea basada en la adquisición de competencias deseadas para el delicado proceso de enseñanza-aprendizaje. La continua práctica y reflexión permitirán el afianzamiento y desarrollo de competencias adecuadas, ya que no se consigue ni desarrolla una competencia en un proceso rápido e inmediato. El docente en el nivel educativo juega un rol muy importante, ya que es el agente primordial que tiene contacto con el alumno. Como dirían muchos expertos en pedagogía el docente viene hacer parte de la familia del alumno (padre). El docente se las ingenia para poder llegar al alumno mediante sus conocimientos. El desempeño docente depende del clima que existe en la institución y el reconocimiento que el director tenga con el docente. Un docente mal motivado que no se le reconozca sus logros tendrá un bajo rendimiento docente debido a la poca valoración que su director o superiores no resalten ese aspecto;

Un docente siempre tendrá buen rendimiento cuando se sienta a gusto en su institución lo dejen trabajar a su libertad y saber que cuentan con la plena confianza de sus colegas y amigos. Por otra parte, el docente conseguirá logros cuando este altamente capacitado y desarrolle sus habilidades competentes con sus alumnos;

El docente, siempre está a diario con el alumno involucrándose con sus problemas y a la vez soportar a todo tipo de alumno ya sea en su carácter o problemas familiares.

Capacidades pedagógicas; Son habilidades que el docente tiene para poder solucionar distintos problemas de sus alumnos. También vienen hacer la estrategia

que el docente emplea en su enseñanza con sus alumnos. Dimensión de la emocionalidad ; Toda persona humana tiene emociones. Los docentes deben saber controlar (alegría, tristeza, pena, euforia, ira) sus emociones ya que ellos mismo son los que muestran el ejemplo con sus alumnos. Esta dimensión es fundamental en todo el proceso educativo.

Responsabilidad; Ser responsable habla bien de toda persona. La responsabilidad te hace un modelo a seguir. Es por eso que los docentes en toda institución educativa deben cultivar este valor como base en sus alumnos.

Relaciones interpersonales; Es la capacidad de entender a los demás mediante y ayudarlos en sus problemas de su vida persona.

En el sistema educativo todos los docentes debemos entender bien esta dimensión ya que esta dimensión es un factor importante para generar un clima agradable y conocernos entre compañeros. Problema; ¿En qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño docente en el centro Educativo Antenor Orrego Espinoza- Laredo?

Justificación teórica; En nuestro actual sistema educativo del Perú, es necesario hacer un nuevo estudio ya que vemos día a día el bajo rendimiento académico en nuestros estudiantes y el bajo desempeño docente en nuestros profesionales de la educación, es por ello que se debe tener en cuenta que nuestros docentes peruanos no están siendo formados como líderes transformacionales y es de vital importancia volver a hacer investigaciones en este sentido, ya que un docente que es líder transformacional lo demuestra en su desempeño como docente en el aula y por ende con los estudiantes. El marco del buen desempeño docente muestra en sus dimensiones la forma como enseñar, aprender y tener en consideración las buenas prácticas docentes que sean equitativas, innovadoras y eficientes todo esto con el fin de que los estudiantes puedan ser personas de juicio crítico, preparados para enfrentar los desafíos de la sociedad y tener profesionales de la educación competentes. Ya que el liderazgo transformacional se encuentra relacionado con el desempeño docente también tomamos en cuenta a los autores, que nos hablan acerca de liderazgo y sus beneficios.

Justificación práctica; Teniendo en consideración que, para realizar el presente trabajo de investigación, se realizó una serie de estudios teniendo en consecuencia un trabajo significativo, con el que se puede ayudar a la mejora de nuestra educación. Cabe indicar que, en el proceso de dicha investigación, se encontraron trabajos similares al presente, con esta afirmación se considera que, teniendo investigaciones ya realizadas anteriormente a esta, puede este trabajo de investigación ser de mucha utilidad a la práctica docente. Los resultados arrojados en este trabajo tendrán que ser entregados y difundidos a la comunidad educativa involucrada, ya que con esto se piensa que dicha institución tendrá que realizar cambios para mostrar mejoría en la educación y el desempeño docente teniendo como referencia la práctica del liderazgo transformacional ya que un docente que es líder transformacional, realiza cambios positivos en bien de la colectividad.

Hipótesis; **Hi=** Existe relación entre liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza- Laredo?.

Ho= No Existe relación entre liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza- Laredo. Objetivo; General ;Determinar de qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza- Laredo
Específico; Determinar de qué manera se manifiesta el liderazgo transformacional en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza- Laredo.

Establecer de qué manera se manifiesta el desempeño docente en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza- Laredo

Determinar en qué medida las dimensiones del liderazgo transformacional se relacionan con las dimensiones del desempeño docente en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza- Laredo

II. MÉTODO

Diseño de la investigación; El tipo de investigación que se diseñó para la realización de la investigación fue, descriptivo correlacional. Es descriptivo, porque el propósito es describir o analizar el problema, es correlacional, porque analiza la relación entre dos variables; el liderazgo transformacional y el desempeño docente.

Y por las características de la investigación el presente estudio es de diseño no experimental de corte transversal o correlacional.

Es no experimental, porque se observa los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos es decir no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador (Hernández y otros; 1998, p. 188)

Es de corte transversal correlacional, porque este diseño describe relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. (Hernández y otros; 1998)

Tipo de diseño; no experimental, de corte transversal correlacional.

Variables, operacionales ; Liderazgo transformacional ;Capacidad de influir sobre los seguidores a alcanzar sus objetivos, obtener resultados favorables en beneficio de un grupo, que se caracteriza por trabajar juntos emulando al líder, entregándoles significado y entendimiento, expandiendo las habilidades de los subordinados, proporcionando apoyo, guía y entrenamiento a través de: Influencia Idealizada.

Desempeño docente; El proceso formativo dentro del sistema educacional en el cumplimiento de sus capacidades concernientes a las labores académicas traducidas en el contexto educativo: enseñanza – aprendizaje (Docencia), investigación y extensión – proyección universitaria.

Alcances y limitaciones; Los resultados de la presente investigación podrán ser usados a otras personas u otras poblaciones con similares características de la población de estudio. Limitaciones; no hay limitaciones. Población; Mi población de estudio está constituida por 27 docentes de ambos sexos del nivel primaria de la institución educativa Antenor Orrego Espinoza- Laredo .Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ; Para conseguir que en esta

investigación se tenga un estudio real, confiable y que estén en función de los objetivos e hipótesis proyectados, es obligatorio aplicar diferentes técnicas e instrumentos de datos con el propósito de recoger y medir los diferentes resultados y que nos faciliten para la elaboración de su desarrollo y llegar a obtener conclusiones concernientes al presente trabajo de investigación. Técnicas; Encuesta: La recolección de datos utilizó la encuesta, como técnica. Las técnicas de recolección de datos comprenden procedimientos y actividades que le permiten al investigador obtener la información necesaria para dar respuesta a su pregunta de investigación (Hurtado, 2000).

Instrumentos; Cuestionario: El instrumento a emplearse es el cuestionario permitiendo recoger información y medir resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento al alumnado. (Hernández, Fernández y Baptista 2010).

Para ésta investigación se elaboraron sendos cuestionarios, el primero para evaluar el liderazgo transformacional y el segundo para el desempeño docente de la I.E. Antenor Orrego Espinoza- Laredo aplicado a los 27 docentes.

El cuestionario correspondiente a Liderazgo transformacional consta de 25 ítems, las 6 primeras preguntas se refieren a la dimensión consideración individual; las preguntas del 6 a la 12 se refieren a la dimensión Estímulo Intelectual; las preguntas 13 a la 18 se refiere a la dimensión Motivación e Inspiración y las preguntas 19 a la 25 final se refieren a la dimensión influencia idealizada cuyos valores son: nunca, algunas veces y siempre.

El cuestionario que permite diagnosticar el nivel de desempeño docente de la I.E “Antenor Orrego Espinoza consta de 24 ítems de las cuales las primeras 6 preguntas corresponde a la dimensión: capacidades pedagógicas; las preguntas 7 a la 12 corresponden a la dimensión de la emocionalidad, de las preguntas 13 a la 18 se refiere a la responsabilidad y por ultimo tenemos la dimensión relaciones interpersonales 19 al 24- cuyos valores son: nunca, algunas veces y siempre.

Validez de contenido; para tener la validez de contenido, se recurrió al juicio de validación de expertos, para determinar la consistencia interna de los objetivos, dimensiones, indicadores, ítems y las opciones de respuesta, para lo cual se tomó en

cuenta la coherencia, pertinencia y redacción de los mismos. La validez de criterio, se basó respecto a las dimensiones de las variables estudiadas, en cuanto a la cantidad de indicadores observando su suficiencia para dar respuesta a los objetivos; la variable Liderazgo transformacional contó con cuatro dimensiones y estas con 16 indicadores; y la variable Desempeño docente, tuvo cuatro dimensiones y 15 indicadores.

La validez de constructo, se soporta en cuanto a los conceptos generales de las variables en estudio, a partir de diversos enfoques teóricos; además de conceptos supraordinarios (Administración para el liderazgo; Desempeño laboral y pedagógico), así como conceptos subordinados (Apreciaciones del liderazgo transformacional, características del liderazgo transformacional, tipos y estrategias; apreciaciones del desempeño docente, aspectos básicos del desempeño, mejoramiento y dominios del desempeño docente). Confiabilidad; Luego se procedió a aplicar el instrumento ya validado a una muestra piloto de 20 profesores considerando a docentes de toda la I.E José Carlos Mariátegui–Laredo que no conforman la muestra de investigativa.

Inmediatamente de los resultados de la muestra piloto se realiza la confiabilidad del instrumento, estadísticamente se obtuvo el coeficiente de Alfa de Cronbach obteniéndose los siguientes resultados: para el instrumento Cuestionario de Liderazgo transformacional, se obtuvo un coeficiente de 0,914 para la evaluación de 34 ítems, asimismo para el cuestionario Desempeño docente 0,852 para la evaluación de 27 ítems. Para que el instrumento sea confiable debe superar el 0.80; si no alcanzará ese valor se pueden realizar los ajustes respectivos, luego de aplicar la encuesta piloto, de ser necesario. Debido a que los valores son mayores a 0,8 indica una buena confiabilidad. Método de análisis de datos; Para el análisis del estudio los datos se procesaron con el software estadístico SPSS, mediante los siguientes pasos:

Los análisis de datos se dan en dos niveles, en forma descriptiva y en forma inferencial: Para la estadística descriptiva se elaboró la tabla de distribución de frecuencias, con sus respectivas figuras, interpretando en ambos casos el mayor y

menor dato; y para la estadística inferencial se analizó el coeficiente de correlación y la significatividad

El coeficiente de correlación de Spearman aplicado en SPSS nos permite relacionar el liderazgo transformacional y el desempeño docente, de acuerdo a los resultados de acuerdo al valor de Rho.

La prueba de hipótesis con la correlación de Spearman para hacer el contraste hipótesis cuando las variables son ordinales, éste consta de dos variables cuantitativas, y nos va a permitir averiguar en qué nivel de correlación a través de la baremación que permitirá obtener los niveles de relación, malo, regular, bueno y excelente y además en grado de relación que se encuentran las dos variables.

Aspectos éticos; Para la realización de la presente investigación se solicitó el consentimiento de las autoridades de la Institución para el estudio del desempeño de los docentes de la I.E. Antenor Orrego Espinoza – Laredo, tomándose en cuenta los principios de la ética en todos los aspectos establecidos.

Las informaciones proporcionadas para los resultados de la investigación guardan criterios de confidencialidad y anonimato de fuentes; asimismo se guardó el criterio de inalterabilidad, para la presentación de resultados.

Se reconoció la autoría intelectual, de las fuentes de información consultadas, citándolas en las referencias en su totalidad.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Niveles de la variable liderazgo transformacional en los docentes de primaria de la institución educativa Antenor Orrego Espinoza

liderazgo transformacional		Frecuencia	Porcentaje
Válido	regular	10	43.5
	bueno	12	52.2
	muy bueno	1	4.3
Total		23	100.0

Nota

N° de docentes

En los resultados mostrados en la tabla n°1 se refiere a los niveles liderazgo transformacional en donde la mayoría de docentes se encuentran en el nivel bueno (12%) luego le sigue el nivel regular (10%) y finalmente el nivel muy bueno (1%)

Tabla n°2

niveles de distribución de la variable liderazgo transformación en los docentes de nivel primaria de Antenor Orrego Espinoza

influencia idealizada	N	%
regular	11	47.8
bueno	10	43.5
muy bueno	2	8.7
Total	23	100.0

motivación	Frecuencia	Porcentaje
regular	10	43.5
bueno	11	47.8
muy bueno	2	8.7
Total	23	100.0

estimulación intelectual	Frecuencia	Porcentaje
---------------------------------	-------------------	-------------------

malo	1	4.3
regular	16	69.6
bueno	6	26.1
Total	23	100.0

consideración individualizada	Frecuencia	Porcentaje
regular	5	21.7
bueno	10	43.5
muy bueno	8	34.8
Total	23	100.0

Nota

Nº: números de docentes

En la tabla 2, se puede observar a los docentes los niveles de distribución de los docentes participantes en la investigación: influencia idealizada, motivación, estimulación intelectual, consideración individualizada

Tabla nº3

Distribución de los niveles de la variable dependiente Desempeño docente en los docentes de la Institución educativa Antenor Orrego Espinoza del nivel primaria.

Desempeño docente	N	%
regular	11	47,8
bueno	11	47,8
muy bueno	1	4,3
Total	23	100,0

Nota

N: número de docentes

En la tabla 3, se puede observar el nivel de Desempeño Docente de la Institución educativa Antenor Orrego Espinoza- Laredo apreciando que la mayoría de docentes se encuentra en nivel regular 47,8 y a la vez también en el nivel bueno 47,8 y por último solo un docente se encuentra con el nivel muy bueno de 4,3 en la variable desempeño docente.

Tabla n°4

Distribución de los niveles de la variable Desempeño Docente de la institución educativa Antenor Orrego Espinoza- Laredo

Desempeño docente	N	%
Capacidades pedagógicas		
regular	10	43,5
bueno	11	47,8
muy bueno	2	8,7
Total	23	100,0

Emocionalidad	N	%
regular	7	30,4
bueno	14	60,9
muy bueno	2	8,7
Total	23	100,0

Responsabilidad	N	%
regular	6	26,1
bueno	11	47,8
muy bueno	6	26,1
Total	23	100,0

Relaciones interpersonales	N	%
regular	10	43,5
bueno	9	39,1
muy bueno	4	17,4
Total	23	100,0

En la tabla n°4 se evidencia que el total de docentes evaluados se encuentran en el nivel en el nivel bueno, luego sigue el nivel regular y finalmente el nivel muy bueno.

Tabla n°5

Correlaciona de las variables Liderazgo transformación y Desempeño Docente en los docentes de la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza- Laredo

	Liderazgo Transformacional	Sig (p)
	r	
Desempeño docente	680**	000

Nota

R: coeficiente de correlación de Spearman

Sig(P): probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta.

**p<01: muy significativa

*p<05: significativa

Tablan°6

Correlación de la dimensión influencia idealizada de la variable Liderazgo Transformacional con los indicadores de la variable dos de los docentes del nivel secundaria de la I.E. Antenor Orrego Espinoza-LAREDO

	Influencia idealizada (R)	Sig(P)
Capacidades pedagógicas	071	746
emocionalidad	217	320
responsabilidad	377	076
Desempeño docente	464	026

Nota

R: coeficiente de correlación de Spearman

Sig(p): probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<01: muy significativa

En la tabla 6, se presenta el análisis de los resultados de la correlación de Spearman de la dimensión influencia idealizada de la variable Liderazgo Institucional con las dimensiones de la variable Desempeño docente donde podemos observar que existe una correlación muy significativa $p < 0.01$ entre las dimensiones de ambas variables.

Tabla n°7

Correlación de la dimensión Motivación Inspiracional de la variable Liderazgo Transformacional con las dimensiones de Desempeño Docente. En docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza-LAREDO

	Motivación inspiracional (r)	Sig(P)
emocionalidad	415	049
Capacidades pedagógicas	277	200
Relaciones interpersonales	157	474
Desempeño docente	564	005

Nota

R: coeficiente de correlación de Spearman

Sig(p): probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

** $p < 0.01$: muy significativa

En la tabla 7, se presenta el análisis de los resultados de la correlación de Spearman de la dimensión Motivación Inspiracional de la variable Liderazgo Institucional con las dimensiones de la variable Desempeño docente donde podemos observar que existe una correlación muy significativa $p < 0.01$ entre las dimensiones de ambas variables.

Tabla n°8

	Estimulación intelectual (r)	Sig(P)
emocionalidad	368	084
Responsabilidad	415	049
Capacidades pedagógicas	-051	817

Desempeño docente	735	000
-------------------	-----	-----

Nota

R: coeficiente de correlación de Spearman

Sig(p): probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<01: muy significativa

En la tabla 8, se presenta el análisis de los resultados de la correlación de Spearman de la dimensión Estimulación Intelectual de la variable Liderazgo Institucional con las dimensiones de la variable Desempeño docente donde podemos evidenciar hay una relación fuerte $p<01$ entre ambas dimensiones

IV. DISCUSIÓN

Mostrando los resultados en la investigación donde aceptamos la hipótesis general que existe una correlación positiva moderada entre las variables Liderazgo institucional y Desempeño docente comentamos que los resultados son similares a la de González (2013) quien también concluyó diciendo que existe una positiva entre Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente.

Por otro lado, en esta investigación se rechaza la hipótesis nula donde menciona que No Existe relación entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño docente del nivel Secundario de la Institución Educativa. Este resultado guarda relación con la tesis de Montiel (2012) quien también menciona que se rechaza la hipótesis nula entre Liderazgo Transformacional Y desempeño Docente.

Existe una correlación directa entre las variables liderazgo transformacional y desempeño docente. Esta conclusión se asemeja a resultado que menciona, Huillca (2015) quien también concluyó si existe buen Liderazgo transformacional también habrá un buen desempeño docente.

Sobre la dimensión motivación inspiracional de la variable Liderazgo Transformacional afirma si existe incentivos motivacionales en la I.E. entonces habrá un buen desempeño docente eso significa que existe una correlación entre dicha dimensión y la variable.

Este resultado se asemeja al resultado de la tesis de Ccencho, Reyes (2014) quien también concluye que la dimensión Motivación es altamente correlativo con desempeño docente.

V. CONCLUSIONES

Existe relación entre Liderazgo Transformacional y el desempeño de los docentes del nivel Primaria de la Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza” indica una correlación significativa perfecta.

Rechaza la hipótesis nula indicando No Existe relación entre el Liderazgo institucional y el desempeño docente del nivel Primaria de la Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza” del distrito de Laredo porque según el grado de relación que existe una correlación fuerte entre ambas variables.

Existe una correlación entre la dimensión motivación inspiracional de la variable Liderazgo Transformacional y desempeño docente mencionando una buena motivación entre los docentes dará como resultados positivos para los alumnos.

Las variables Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente son directamente proporcional si una variable disminuye la otra también disminuye.

Existe una correlación positiva entre la dimensión estimulación intelectual con la variable desempeño docente. Esto significa al haber una motivación por los logros obtenidos de un docente habrá entonces un buen desempeño docente.

Existe una correlación entre la dimensión influencia idealizada de la variable Liderazgo Transformacional y la variable desempeño docente de tipo significativa moderado.

Existe buen rendimiento de los docentes si solo el director de la institución sabe conducir y guiar de una forma la institución y a sus docentes motivándolos en todo aspecto.

VI. RECOMENDACIONES

Todo director de institución educativa debe saber guiar a sus docentes. Con un liderazgo Transformación altamente democrático y positivo.

Todos los directores deben capacitarse y conocer más de este factor para lograr buenos resultados en el desempeño docente y en los aprendizajes de nuestros alumnos.

La institución educativa Antenor Orrego Espinoza deberían trabajar más sobre el tema sobre Liderazgo Transformacional conjunto con su director.

Esta investigación nos demuestra que muchos docentes y directores dejan de lado este Factor Liderazgo transformación perjudicando y dañando a muchos docentes y sobre todo a los alumnos.

VII. REFERENCIAS

- APAZA ROMERO A. revista Univ. Dialnet-breve historia de la educación en el Perú.
- AVOLIO, B, & BASS, B. (2004) Multifactor Leadership Questionnaire. Third Edition Manual and Sampler Set. Mind Garden, Inc.
- ANTÚNEZ REGALADO, M. J.(2008). La acción docente en la formación de valores ciudadanos de las alumnas de quinto de secundaria de la institución educativa Presentación de María. Tesis (Lic.) -- PUCP. Facultad de Educación. Mención: Educación. Lima.
- BASS, B. (1985) Leadership and Performance Beyond Expectations. New York: The Free Press.
- BASS, B. (1999) "Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership". En: European Journal of Work and Organizational Psychology.
- CERISOLA, M., PÁEZ, H. (2003) Evaluación de los niveles de satisfacción del estudiante-docente con el componente de práctica profesional de la Escuela de Educación de la FACE. Revista Ciencias de la Educación, (21), 11-31.
- CORTEZ ABANTO, R. M. (2007). Clima emocional que se presenta en las aulas de segundo de secundaria del Colegio Isabel Flores de Oliva, en las áreas de matemática e idioma extranjero (inglés). Tesis (Lic.) -- PUCP. Facultad de Educación, Lima.
- CHIAVENATO (2012) Introducción a la Teoría general de la Administración Pg.104 D.S. N° 017-2012-ED [Ministerio de Educación y el Ministerio del Ambiente]. Por el cual se aprueba la Política Nacional de Educación Ambiental. Diciembre 19 de 2012
- ESPINOZA, G. (2004). "Currículo y equidad de género en la primaria: Una mirada desde el aula. Estudio realizado en tres escuelas estatales de la ciudad de Lima". En: Benavides, Martín, (ed). Educación, procesos pedagógicos y equidad: cuatro informes de investigación. Lima: GRADE.

GRATEROL, Ch. (2001) Evaluación del desempeño docente en su actuación como gerente de aula. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Carabobo.

HERNÁNDEZ, R, et al. (2010) Metodología de la investigación

HUILLCA CONDORI. B, tesis Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional.

VEGA, C., & ZAVALA, G. (2004). Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ forma 5x corta) de B.Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno. Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Psicología.

WETZELL, M. (2009). Clima motivacional en la clase en estudiantes de sexto grado de primaria del callao. Tesis (Lic.) – PUCP. Facultad de Psicología. Mención: Psicología educacional.

THIEME, C. (2005). LIDERAZGO Y EFICIENCIA EN LA EDUCACIÓN PRIMARIA: El caso de Chile. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona. Vázquez, A. OCDE: La reforma educativa ya iniciada en el Perú debe ... - Minedu www.minedu.gob.pe/n/noticia.php?id=37239

Ministerio de educación nacional [co]https://www.minedu.gob.pe/1621/articles-81030_archivo_pdf.pdf

[Repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/906/TD%20CE%20B894%202015.PDF?sequence=1&is Allowed=y](http://Repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/906/TD%20CE%20B894%202015.PDF?sequence=1&isAllowed=y)

File://C:/Users/user/dounlods/ponencia%202013pdf

Teorías conductistas del aprendizaje.blogspot.com/2011/05/teorías-de-la-de la evaluación de desempeño.htm/.<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

- IZARRA, D., LÓPEZ, M. y PRINCE, E. (2003) El perfil del educador. Revista ciencias de la Educación, (21) 127-147.
- PEROZA, W. (2000) Evaluación de las competencias pedagógicas del docente de la I Etapa de la Escuela Básica caso: Enseñanza de la Geometría. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Carabobo.
- RAMOS, M (1999) Teorías para educar en valores: Kohlberg, Vygotsky, Bandura, Maslow y otros. Revista Ciencias de la Educación, (16), 117-157
https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL_DESEMPE%C3%91O_DOCENTE.pdf
- RODRÍGUEZ, I (1999) El desempeño de los docentes de las Escuelas Básicas del Distrito Escolar Nº 4 del Estado Aragua. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Carabobo

VIII. ANEXOS

CUESTIONARIO TIPO LIKERT SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

INTRODUCCIÓN: Estimado(a) COLEGA, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la percepción de Liderazgo transformacional. A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a cerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. **ROGAMOS LA MÁXIMA SINCERIDAD EN SUS RESPUESTAS.**

INDICACIONES: Al responder cada uno de los ítems marcará con una "X" solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

Nº	ITEMS	NUNCA	POCAS VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	Dedico tiempo a enseñar a orientar.					
2	Trato a los demás como individuos y no como miembros de grupo					
3	Considero que cada persona tiene necesidades, habilidades					
4	Se da a conocer cuáles son sus valores y principios principales.					
5	Ayuda s los demás a desarrollar sus fortalezas.					
6	Ayudo constantemente, a los demás, a darse cuenta sobre los recursos que poseen.					
7	Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son los apropiados.					
8	Llevo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.					
9	Cuando resuelvo problemas tiendo a buscar distintas perspectivas.					
10	Trato de ver los problemas como forma de aprendizaje.					

11	Manifiesto mis intereses a los demás por los valores de sus aportes para resolver problemas.					
12	Sugiero a los demás nuevas formas de ver cómo hacer su trabajo.					
13	Tiendo a estimular a los demás a expresar sus opiniones e ideas sobre el método de trabajo.					
14	Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos.					
15	Muestro el futuro de modo optimista.					
16	Me centro en metas que son alcanzables, y que son coherentes con una meta común o compartida.					
17	Planteo una visión positiva y motivante del futuro.					
18	Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas.					
19	Nuestra confianza en que se alcanza las metas.					
20	Actué de modo que gané la confianza de los demás.					
21	Me muestro confiable y seguro.					
22	Tomo una posición frente a asuntos difíciles.					
23	Pongo los intereses del grupo por sobre los míos.					
24	Intento ser un modelo a seguir.					
25	Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo.					
	Total					

Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimados colegas: Agradecemos su colaboración por su aporte con esta investigación desarrollando el cuestionario sobre Desempeño docente.

SEXO (F) (M) EDAD___

I Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

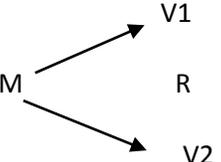
1. Muy baja 2. Baja 3. Regular 4. Alta 5. Muy alta

N°	CAPACIDADES PEDAGOGIAS	1	2	3	4	5
1	Usted demuestra que domina la temática en su curso.					
2	Usted trata que sus clases sean interesantes.					
3	Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones.					
4	Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje					
5	Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros.					
6	Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención.					
EMOCIONALIDAD						
7	Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos.					
8	Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje.					
9	El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional.					
10	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración.					
11	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase.					
12	Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente.					
RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑOS DE SUS FUNCIONES						
13	Realiza proyectos de investigación					
14	Cumple con el horario de clase establecido.					
15	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.					
16	Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la					

	vida institucional.					
17	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.					
18	Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.					
RELACIONES INTERPERSONALES						
19	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos					
20	Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés.					
21	Propicia un ambiente adecuado					
22	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes.					
23	Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo.					
24	Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad.					

Gracias por su colaboración

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES		METODOLOGIA
¿En qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza- Laredo?	¿Determinar medida el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza- Laredo?	¿existe relación entre liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza- Laredo?	Liderazgo Transformacional Desempeño docente		Tipo: Básica Descriptiva Diseño: no experimental correlacional de corte transversal.  M: Muestra de docentes 27 V1: Liderazgo Transformacional V2: Desempeño docente r: relación Población La población estuvo constituida por 27 docentes de al Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza- Laredo
ESPECIFICOS	ESPECIFICOS	ESPECIFICOS	DIMENSIONES	INDICADORES	
¿En qué manera se manifiesta el liderazgo transformacional en los docentes en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza- Laredo?	¿Determina de qué manera se manifiesta el liderazgo transformacional en los docentes en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza- Laredo?	Determinar de qué manera se manifiesta el desempeño docente en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza- Laredo	<ul style="list-style-type: none"> • Consideración individual. • Estimulación intelectual. • Motivación inspiracional • Influencia idealizada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de atención a las necesidades. • Genera nuevas formas de ver los problemas. • Motiva a sus compañeros. • Influye de manera positiva con sus compañeros. 	
¿de qué manera se manifiesta el desempeño docente en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza?	¿establecer de qué manera se manifiesta el desempeño docente en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza?	¿el desempeño docente se manifiesta de manera eficiente en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza?	V2 Desempeño docente. <ul style="list-style-type: none"> • Capacidades pedagógicas. • Emocionalidad • Respeto • Relaciones interpersonales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidad para resolver conflictos en el aula. • Despierta el interés y sentimientos de afecto de sus alumnos. • Realiza tareas de forma responsable. • Se expresa libremente. 	
En qué manera se manifiesta las relación de las dimensiones de la variable v1 y la variable v2	¿De qué manera se relaciona la dimensión capacidades pedagógicas con la variable Liderazgo Transformacional?	¿De qué manera se relaciona la dimensión emocionalidad con la variable Liderazgo Transformacional?			

Docentes		N
Femenino	masculino	docentes
13	14	27

Técnicas- instrumentos
Encuesta cuestionario

DATA LIDERAZGO TRANFORMACIONAL

N° PROF	SEXO	EDAD	CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA						ESTIMULACION INTELECTUAL						MOTIVACION INPIRACIONAL						INFLUENCIA IDEALIZADA					TOTAL			
			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	
1	F	44	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	5	3	2	3	3	1	1	2	3	1	3	4	5	71	
2	F	35	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	4	5	2	2	5	5	2	5	2	69	
3	F	25	3	1	5	3	1	1	3	3	1	3	1	2	3	3	5	5	1	3	5	5	5	2	5	5	2	76	
4	f	42	3	1	1	1	2	5	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	5	5	2	2	5	5	3	74	
5	F	54	3	3	5	2	1	3	5	2	2	5	5	2	2	1	3	3	3	2	4	4	2	2	5	5	1	75	
6	M	47	2	1	4	4	5	5	3	3	5	5	1	5	5	4	5	3	2	2	1	3	5	5	1	5	2	86	
7	M	35	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	3	2	3	3	4	1	5	4	4	5	101	
8	M	35	3	3	5	3	1	3	1	3	4	5	3	3	1	3	5	3	1	5	2	1	5	1	3	4	1	72	
9	M	34	3	2	5	2	3	4	3	3	3	4	3	5	3	3	2	2	3	4	5	2	3	1	3	4	3	78	
10	M	35	1	2	5	3	5	3	1	3	5	5	5	3	5	4	1	5	5	5	5	1	5	5	4	4	2	92	
11	M	35	3	3	5	2	4	5	3	3	4	3	5	5	3	3	2	2	3	5	1	2	1	2	5	4	3	81	
12	M	42	5	2	5	3	5	2	4	2	5	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	5	3	5	92	
13	M	41	3	2	3	2	3	3	5	1	3	3	2	3	2	2	5	2	3	2	5	5	3	1	2	3	2	70	
14	M	40	5	1	3	1	5	1	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	1	2	4	5	3	5	3	1	90	
15	F	41	3	2	3	1	1	3	1	2	5	1	5	1	3	5	1	4	5	1	2	1	1	4	1	2	2	60	
16	F	50	3	2	5	3	2	5	3	2	3	3	4	3	5	1	5	4	1	2	5	2	5	5	5	3	3	84	
17	F	51	4	5	5	4	5	4	4	2	4	4	3	2	5	4	4	4	5	4	2	1	4	1	5	3	4	92	
18	F	29	3	5	3	1	3	1	5	3	4	5	4	2	5	4	5	5	5	1	4	3	2	3	5	3	5	89	
19	F	30	4	2	4	4	4	3	2	4	2	4	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	96	
20	M	32	2	2	3	3	3	1	2	3	2	3	5	5	2	4	2	4	4	4	4	4	5	2	2	2	3	2	74
21	M	41	2	3	3	4	2	5	1	2	4	3	2	1	5	1	4	2	5	2	1	2	5	5	5	3	2	74	
22	M	28	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	67	
23	M	27	5	3	5	2	4	2	3	1	2	3	4	5	5	5	5	4	3	4	2	1	2	3	4	2	4	83	

DIMENSIONES DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

CONSID. INDIVIDUALIZADA	ESTIMULACION INTELECTUAL	MOT. INSPIRACIONAL	INFLUENCIA IDEAL.
16	19	17	19
14	16	16	23
14	13	20	29
13	15	19	27
17	21	14	23
21	22	21	22
26	28	21	26
18	19	18	17
19	21	17	21
19	22	25	26
22	23	18	18
22	21	21	28
16	17	16	21
16	27	24	23
13	15	19	13
20	18	18	28
27	19	26	20
16	23	25	25
21	18	28	29
14	20	20	20
19	13	19	23
19	16	15	17
21	18	26	18

DATA DE DESEMPEÑO DOCENTE

PROFESORE	SEXO	EDAD	CAPACIDADES PEDAGOGICAS						DIMENSION EMOCIONALIDAD						RESPONSABILIDAD						RELACIONES INTERPERSONALES				TOTAL			
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		23	24	
X	F	44	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	5	3	2	3	3	1	1	2	3	1	3	5	67	
X	F	35	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	4	5	2	2	5	5	2	2	64	
X	F	25	3	1	5	3	1	1	3	3	1	3	1	2	3	3	5	5	1	3	5	5	5	2	5	2	71	
X	f	42	3	1	1	1	2	5	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	5	5	2	2	5	3	69	
X	F	54	3	3	5	2	1	3	5	2	2	5	5	2	2	1	3	3	3	2	4	4	2	2	5	1	70	
X	M	47	2	1	4	4	5	5	3	3	5	5	1	5	5	4	5	3	2	2	1	3	5	5	1	2	81	
X	M	35	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	3	2	3	3	4	1	5	4	5	97	
X	M	35	3	3	5	3	1	3	1	3	4	5	3	3	1	3	5	3	1	5	2	1	5	1	3	1	68	
X	M	34	3	2	5	2	3	4	3	3	3	4	3	5	3	3	2	2	3	4	5	2	3	1	3	3	74	
X	M	35	1	2	5	3	5	3	1	3	5	5	5	3	5	4	1	5	5	5	5	1	5	5	4	2	88	
X	M	35	3	3	5	2	4	5	3	3	4	3	5	5	3	3	2	2	3	5	1	2	1	2	5	3	77	
X	M	42	5	2	5	3	5	2	4	2	5	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	5	5	89
X	M	41	3	2	3	2	3	3	5	1	3	3	2	3	2	2	5	2	3	2	5	5	3	1	2	2	67	
X	M	40	5	1	3	1	5	1	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	1	2	4	5	3	5	1	87	
X	F	41	3	2	3	1	1	3	1	2	5	1	5	1	3	5	1	4	5	1	2	1	1	4	1	5	61	
X	F	50	3	2	5	3	2	5	3	2	3	3	4	3	5	1	5	4	1	2	5	2	5	5	5	3	81	
X	F	51	4	5	5	4	5	4	4	2	4	4	3	2	5	4	4	4	5	4	2	1	4	1	5	4	89	
X	F	29	3	5	3	1	3	1	5	3	4	5	4	2	5	4	5	5	5	1	4	3	2	3	5	5	86	
X	F	30	4	2	4	4	4	3	2	4	2	4	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	93
X	M	32	2	2	3	3	3	1	2	3	2	3	5	5	2	4	2	4	4	4	4	4	5	2	2	2	2	71
X	M	41	2	3	3	4	2	5	1	2	4	3	2	1	5	1	4	2	5	2	1	2	5	5	5	2	71	
X	M	28	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	64	
X	M	27	5	3	5	2	4	2	3	1	2	3	4	5	5	5	5	4	3	4	2	1	2	3	4	4	81	

DIMENSIONES DE DESEMPEÑO DOCENTE

CAPACIDADES PEDAGOGICAS	EMOCIONALIDAD	RESPONSABILIDAD	R. INTERPERSONALES
16	19	17	15
14	16	16	18
14	13	20	24
13	15	19	22
17	21	14	18
21	22	21	17
26	28	21	22
18	19	18	13
19	21	17	17
19	22	25	22
22	23	18	14
22	21	21	25
16	17	16	18
16	27	24	20
13	15	19	14
20	18	18	25
27	19	26	17
16	23	25	22
21	18	28	26
14	20	20	17
19	13	19	20
19	16	15	14
21	18	26	16



Observaciones: (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

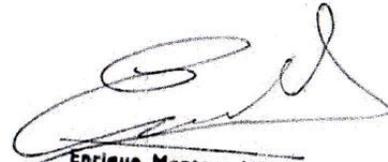
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Mg. Enrique Montoya Ulloa DNI: 41934470

Especialidad del validador: Psicología EDUCATIVA

20 de Abril del 2019.

- (1) Pertenencia: el ítem corresponde al concepto técnico formulado.
- (2) Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- (3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, término que significa que los ítems son suficientes para medir la dimensión.


 Enrique Montoya Ulloa
 PSICOLOGO
 C.No.P. 10020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL"

Instrucciones: marque con una X según sea su criterio utilizando como referencia la pertenencia, la relevancia y la claridad en el cuestionario sobre "liderazgo transformacional":

N°	Dimensiones/ítems	Pertenencia (1)		Relevancia (2)		Claridad (3)		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Consideración individualizada								
1	Me interesa capacitar y mantener orientado continuamente a mi grupo de trabajo.	X		X		X		
2	Considero a cada persona como única en sus habilidades y trato de integrarlos según sus capacidades.	X		X		X		
3	Reconoces las habilidades y destrezas de cada miembro que forma mi grupo.	X		X		X		
4	Trato de crear un ambiente de trabajo donde se enfatice en valores y principios.	X		X		X		
5	Te interesas en descubrir y potenciar las fortalezas de los demás.	X		X		X		
6	Ayudo a descubrir las capacidades que posee cada individuo.	X		X		X		
DIMENSIÓN: ESTIMULACION INTELECTUAL								
7	Promuevo a que evalúen de manera crítica, situaciones y que descubran si son apropiadas.	X		X		X		

8	Incentivo a contemplar los problemas desde varios puntos de vista..	X		X		X	
9	Para resolver un conflicto analizo distintas alternativas de solución.	X		X		X	
10	Enfoco cada problemática como un aprendizaje más.	X		X		X	
11	Hago saber a los demás mi interés por los aportes que realizan en apoyo a la resolución de problemas.	X		X		X	
12	Comparto sugerencias a los demás para un eficaz trabajo.	X		X		X	
13	Incentivo en los demás la libertad de opinión sobre formas más eficaces de mejorar el trabajo.	X		X		X	
DIMENSIÓN: MOTIVACION INSPIRACIONAL							
14	Me esfuerzo por incentivar la confianza en uno mismo.	X		X		X	
15	Me proyecto con actitud positiva hacia el futuro.	X		X		X	
16	Me proyecto en alcanzar metas dentro de mi alcance y que sean en común para todos.	X		X		X	
17	Me mentalizo con actitud y visión positiva hacia el futuro.	X		X		X	

18	Soy entusiasta cuando se trata de hablar sobre mis metas.	X		X		X	
19	La confianza es base para el logro de nuestras metas.	X		X		X	
DIMENSIÓN: INFLUENCIA IDEALIZADA							
20	Mis acciones permiten que logre ganar la confianza de los demás.	X		X		X	
21	Me gusta demostrar que puedo ser confiable a los demás.	X		X		X	
22	Me gusta tomar las riendas ante situaciones difíciles.	X		X		X	
23	Pongo los intereses de mi grupo por encima de los míos.	X		X		X	
24	Siento que puedo ser para los demás un modelo a seguir.	X		X		X	
25	Me esfuerzo por que los demás sientan satisfacción de trabajar con migo.	X		X		X	
	Total						

Observaciones: (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Mg. Yoryana Ugarriza Diaz DNI:

Especialidad del validador: Psicología Organizacional

20 de Abril del 2019.

- (1) Pertenencia: el ítem corresponde al concepto técnico formulado.
- (2) Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- (3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, término que significa que los ítems son suficientes para medir la dimensión.


Yoryana Ugarriza 1a2
PSICOLOGA
C.Pa.P. 16643 46197740

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL"

Instrucciones: marque con una X según sea su criterio utilizando como referencia la pertenencia, la relevancia y la claridad en el cuestionario sobre "liderazgo transformacional":

N°	Dimensiones/items	Pertenencia (1)		Relevancia (2)		Claridad (3)		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Consideración Individualizada								
1	Me interesa capacitar y mantener orientado continuamente a mi grupo de trabajo.	X		X		X		
2	Considero a cada persona como única en sus habilidades y trato de integrarlos según sus capacidades.	X		X		X		
3	Reconoces las habilidades y destrezas de cada miembro que forma mi grupo.	X		X		X		
4	Trato de crear un ambiente de trabajo donde se enfatice en valores y principios.	X		X		X		
5	Te interesas en descubrir y potenciar las fortalezas de los demás.	X		X		X		
6	Ayudo a descubrir las capacidades que posee cada individuo.	X		X		X		
DIMENSIÓN: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL								
7	Promuevo a que evalúen de manera crítica, situaciones y que descubran si son apropiadas.	X		X		X		

8	Incentivo a contemplar los problemas desde varios puntos de vista..	X		X		X		
9	Para resolver un conflicto analizo distintas alternativas de solución.	X		X		X		
10	Enfoco cada problemática como un aprendizaje más.	X		X		X		
11	Hago saber a los demás mi interés por los aportes que realizan en apoyo a la resolución de problemas.	X		X		X		
12	Comparto sugerencias a los demás para un eficaz trabajo.	X		X		X		
13	Incentivo en los demás la libertad de opinión sobre formas más eficaces de mejorar el trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN: MOTIVACION INSPIRACIONAL								
14	Me esfuerzo por incentivar la confianza en uno mismo.	X		X		X		
15	Me proyecto con actitud positiva hacia el futuro.	X		X		X		
16	Me proyecto en alcanzar metas dentro de mi alcance y que sean en común para todos.	X		X		X	X	Utiliza otras palabras.
17	Me mentalizo con actitud y visión positiva hacia el futuro.	X		X		X		



18	Soy entusiasta cuando se trata de hablar sobre mis metas.	X		X		X		
19	La confianza es base para el logro de nuestras metas.	X		X		X		
DIMENSIÓN: INFLUENCIA IDEALIZADA								
20	Mis acciones permiten que logre ganar la confianza de los demás.	X		X		X		
21	Me gusta demostrar que puedo ser confiable a los demás.	X		X		X		
22	Me gusta tomar las riendas ante situaciones difíciles.	X		X		X		
23	Pongo los intereses de mi grupo por encima de los míos.	X		X		X		
24	Siento que puedo ser para los demás un modelo a seguir.	X		X		X		
25	Me esfuerzo por que los demás sientan satisfacción de trabajar con migo.	X		X			X	- cambiar los verbos -
	Total							

Observaciones: (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Mg. Lorena Paz Millones DNI: 40875589

Especialidad del validador: Maestría en Educación con Mención a Problemas de Aprendizaje

17 de 04 del 2019

- (1) Pertenencia: el ítem corresponde al concepto técnico formulado.
- (2) Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- (3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, término que significa que los ítems son suficientes para medir la dimensión.



Lorena Paz Millones
LIC. EN PSICOLOGÍA
C.Ps.P. 1-011
40875589

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL"

Instrucciones: marque con una X según sea su criterio utilizando como referencia la pertinencia, la relevancia y la claridad en el cuestionario sobre "liderazgo transformacional":

N°	Dimensiones/Items	Pertinencia (1)		Relevancia (2)		Claridad (3)		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Consideración individualizada								
1	Me interesa capacitar y mantener orientado continuamente a mi grupo de trabajo.	X		X		X		
2	Considero a cada persona como única en sus habilidades y trato de integrarlos según sus capacidades.	X		X		X		
3	Reconoces las habilidades y destrezas de cada miembro que forma mi grupo.	X		X		X		
4	Trato de crear un ambiente de trabajo donde se enfatice en valores y principios.	X		X		X		
5	Te interesas en descubrir y potenciar las fortalezas de los demás.	X		X		X		
6	Ayudo a descubrir las capacidades que posee cada individuo.	X		X		X		
DIMENSIÓN: ESTIMULACION INTELLECTUAL								
7	Promuevo a que evalúen de manera crítica, situaciones y que descubran si son apropiadas.	X		X		X		

8	Incentivo a contemplar los problemas desde varios puntos de vista.	X		X		X	
9	Para resolver un conflicto analizo distintas alternativas de solución.	X		X		X	
10	Enfoco cada problemática como un aprendizaje más.	X		X		X	
11	Hago saber a los demás mi interés por los aportes que realizan en apoyo a la resolución de problemas.	X		X		X	
12	Comparto sugerencias a los demás para un eficaz trabajo.	X		X		X	
13	Incentivo en los demás la libertad de opinión sobre formas más eficaces de mejorar el trabajo.	X		X		X	
DIMENSIÓN: MOTIVACION INSPIRACIONAL							
14	Me esfuerzo por incentivar la confianza en uno mismo.	X		X		X	
15	Me proyecto con actitud positiva hacia el futuro.	X		X		X	
16	Me proyecto en alcanzar metas dentro de mi alcance y que sean en común para todos.	X		X		X	
17	Me mentalizo con actitud y visión positiva hacia el futuro.	X		X		X	

18	Soy entusiasta cuando se trata de hablar sobre mis metas.	X		X		X		
19	La confianza es base para el logro de nuestras metas.	X		X		X		
DIMENSIÓN: INFLUENCIA IDEALIZADA								
20	Mis acciones permiten que logre ganar la confianza de los demás.	X		X		X		
21	Me gusta demostrar que puedo ser confiable a los demás.	X		X		X		
22	Me gusta tomar las riendas ante situaciones difíciles.	X		X		X		
23	Pongo los intereses de mi grupo por encima de los míos.	X		X		X		
24	Siento que puedo ser para los demás un modelo a seguir.	X		X		X		
25	Me esfuerzo por que los demás sientan satisfacción de trabajar con migo.	X		X		X		
	Total							

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

FICHA TÉCNICA	
Nombre:	Cuestionario del Desempeño Docente
Autor:	Héctor Valdés Veloz
Año de edición:	2004, Perú.
Dimensiones que evalúa:	Evalúa cuatro dimensiones del desempeño docente: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales.
Aplicación:	Docentes de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria de la EBR.
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	20 minutos aproximadamente.
Objetivo:	Evaluar el desempeño laboral de los docentes.
Adaptación:	Luis Salluca Salluca (2010), Universidad San Ignacio de Loyola.
Validez:	De contenido, por opinión de cinco expertos de la Universidad San Ignacio de Loyola a través del índice de V de Aiken. Valor del índice de V de Aiken = 0.98. Caso Jaén: validez de contenido por dos doctores en educación.
Confiabilidad:	Caso Lima: Por consistencia interna, con el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach = 0,915 (muy alto) Caso Jaén: Por consistencia interna, con el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach = 0,802 (alta)
Ítems por dimensiones:	El cuestionario está constituido por 24 ítems distribuidos en cuatro dimensiones tal como se detalla a continuación: - Dimensión Capacidades pedagógicas: 06 ítems - Dimensión Emocionalidad: 06 ítems - Dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones: 06 ítems - Dimensión relaciones interpersonales: 06 ítems
Calificación:	Según escala de tipo Likert
Niveles:	Muy bueno: 97 - 120 Bueno: 73 - 96 Regular: 49 - 72 Malo: 25 - 48 Muy malo: 01 - 24

Fuente: adaptada de Pérez Huamán, Yolanda – 2012.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimados colegas: Agradecemos su colaboración por su aporte con esta investigación desarrollando el cuestionario sobre Desempeño docente.

SEXO: (F) (M) EDAD: _____

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

1. Muy baja 2. Baja 3. Regular 4. Alta 5. Muy alta

		1	2	3	4	5
	Capacidades pedagógicas					
1	Usted demuestra que domina la temática en su curso					
2	Usted trata que sus clases sean interesantes					
3	Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones					
4	Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje _____					
5	Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros. _____)					
6	Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención _____					
	Emocionalidad					
7	Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos					
8	Genera en _____ los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje.					
9	El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional.					
10	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración.					
11	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes <u>en horas fuera de clase.</u>					
12	Promueve con responsabilidad el cuidado _____ del medio ambiente _____					
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones					
13	Realiza proyectos de investigación.					
14	Cumple con el horario de clase establecido.					
15	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.					

		1	2	3	4	5
16	Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.					
17	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.					
18	Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.					
Relaciones interpersonales						
19	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos					
20	Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés					
21	Propicia un ambiente adecuado					
22	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes					
23	Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo					
24	Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad					

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO – DIRECTOR DE INSTITUCIÓN

Por medio del presente confirmo mi consentimiento para que los docentes del nivel primaria de la institución a mi cargo participen en la investigación denominada: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ANTENOR ORREGO ESPINOZA” LAREDO**

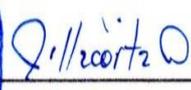
Se me ha explicado que la participación de los docentes consistirá en lo siguiente:

Se les plantearán diferentes preguntas, a través de cuestionarios, algunas de ellas personales, familiares, acerca de nuestra institución o de diversa índole, pero todo lo que diga a los investigadores, será confidencial.

Entiendo que los docentes a mi cargo deben responder con la verdad y que la información que brinden debe ser confidencial. Así mismo, de ser publicado el presente estudio, se salvaguardará el nombre de la institución a mi cargo.

Acepto voluntariamente que mi institución participe en esta investigación; comprendo qué cosas se van a hacer durante la misma. Igualmente entiendo que tanto las personas a mi cargo como yo, podemos elegir no participar y que podemos retirarnos del estudio cuando alguno de los dos lo decida. Del mismo modo, comprendo que los docentes tienen derecho a negarse a participar de la investigación, aunque yo haya dado mi consentimiento.

Laredo, 10 de julio del 2019



Dirección: Henry Villacorta Valencia
DIRECTOR (e)