



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Liderazgo transformacional y desempeño docente en instituciones
privadas de una corporación educativa de Arequipa, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Valdivia Nuñez, Omar Jinmy (ORCID: 0000-0003-2173-0718)

ASESOR:

Dr. Bizarro Flores, Wilfredo Hernan (ORCID: 0000-0003-0267-6322)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi Papá, a mi Mamita que está en el cielo, a mi esposa y mis tres hijos que con su esfuerzo y apoyo me impulsan a seguir preparándome profesionalmente.

Agradecimiento

A Dios, a la Virgencita de Chapi y a mi familia.

A mi asesor Dr. Bizarro Flores Wilfredo Hernán, quien con su paciencia, sabiduría y voluntad me apoyó en la elaboración de mi tesis.

A la Universidad UCV y a todos los profesores de la maestría, quienes con su calidad profesional me brindaron una enseñanza de calidad.

Índice de Contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y diseño de la investigación	10
3.2 Variables y operacionalización	10
3.3 Población, muestra y muestreo	11
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	11
3.5 Procedimientos	12
3.6 Método de análisis de datos	12
3.7 Aspectos éticos	12
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN	17
VI. CONCLUSIONES	22
VII. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS	26
ANEXOS	32

Índice de tablas

Tabla 1: <i>El liderazgo Transformacional y el desempeño docente</i>	14
Tabla 2: <i>Liderazgo transformacional y la comunicación</i>	14
Tabla 3: <i>Liderazgo transformacional y la empatía</i>	15
Tabla 4: <i>Liderazgo transformacional y la participación</i>	15
Tabla 5: <i>Liderazgo transformacional y las cualidades del docente</i>	16

Resumen

El presente trabajo de investigación, cuyo objetivo principal es determinar el nivel de correlación entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño de los docentes. El tipo de investigación es aplicada con un enfoque cuantitativo, con el método deductivo - hipotético, del nivel correlacional y diseño no experimental, transversal porque se parte de la realidad social y académica de la institución, es decir en el contexto donde me desenvuelvo; La muestra es de 60 personas, comprendida por el promotor, directivo y docentes de la institución educativa. Para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta para ambas variables. El instrumento fue el cuestionario. Los resultados fueron analizados en el nivel descriptivo y en el nivel inferencial con la finalidad de establecer la relación entre las variables liderazgo transformacional y desempeño docente. Dichos resultados permitieron establecer la siguiente conclusión: El liderazgo transformacional del director tiene relación significativa con el desempeño docente, siendo esta correlación de positiva baja (0,388), con Rho Spearman.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, desempeño docente, cualidades del docente.

Abstract

The present research work, whose main objective is to determine the level of correlation between the transformational leadership of the principal and the performance of teachers. The type of research is applied with a quantitative approach, with the deductive-hypothetical method, of the correlational level and non-experimental, transversal design because it starts from the social and academic reality of the institution, that is, in the context where I develop; The sample is 60 people, comprised of the promoter, manager and teachers of the educational institution. For data collection, the survey technique was applied for both variables. The instrument was the questionnaire. The results were analyzed at the descriptive level and at the inferential level in order to establish the relationship between the variables transformational leadership and teacher performance. These results allowed to establish the following conclusion: The principal's transformational leadership has a significant relationship with teacher performance, this correlation being low positive (0.388), with Rho Spearman.

Keywords: Transformational leadership, teacher performance, teacher qualities.

I. INTRODUCCIÓN

En esta investigación se ve la importancia del liderazgo transformacional conlleva a anticiparnos a decisiones futuras, a motivar a los docentes que tengan una visión de institución, para que asuman compromisos y comprendan su rol. Siendo el director líder transformacional, es el que motiva a los docentes para que realicen acciones que ni él mismo espera, para generar cambios importantes en la institución educativa; así como también se busca desarrollar la autoestima de los docentes.

El liderazgo educativo a nivel internacional, es muy acentuado dado que la estructura organizativa funcional es objetiva y con una tendencia a buscar el cumplimiento eficiente de todos los integrantes de una institución educativa privada, estudios realizados en Chile Horn y Marfán (2010) destacan que es importante el liderazgo para lograr resultados eficientes, también podemos notar que la estabilidad laboral no existe en un porcentaje alto, por lo que el desempeño de los docentes también se ve condicionado a su eficiencia académica. Tal como indica Stromquist (2018) el desempeño docente es personal.

En el Perú, el liderazgo en las instituciones educativas está condicionado a factores subjetivos y objetivos, porque la estructura organizativa no permite un control sobre “los líderes o directivos de las instituciones educativas privadas”, quienes en algunos casos su desempeño lo realizan en función a factores subjetivos, descuidando o incumpliendo las normas y derechos de los docentes y personal a su cargo.

En la provincia de Arequipa, específicamente hablando en las instituciones educativas privadas, en su mayoría podemos notar que el liderazgo directivo está condicionado a las decisiones del promotor o promotores, determinando desfavorablemente el desempeño de los docentes por estar condicionados a decisiones arbitrarias y/o en algunos a sometimiento emocional y cultural, con tal de continuar laborando.

En relación al planteamiento del problema general se tiene: ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y desempeño docente en instituciones privadas de una corporación educativa de Arequipa, 2021?; en cuanto a problemas específicos se tiene: a) ¿Cómo están relacionados el liderazgo transformacional con la comunicación?, b) ¿Cómo están relacionados el liderazgo transformacional con la empatía?, c) ¿Cómo están relacionados el liderazgo transformacional con la participación? y d) ¿Cómo están relacionados el liderazgo transformacional con las cualidades del docente?.

En cuanto a la Justificación de la investigación: a) Teórica, este trabajo de investigación tiene el propósito de aportar a lo ya conocido sobre liderazgo transformacional, en el desempeño docente, resultados sistematizados en una propuesta nueva, para que se incorpore en el trabajo académico y/o desempeño de los docentes. b) Justificación práctica, este trabajo de investigación surge de la necesidad de mejorar el desempeño de los docentes en una institución educativa privada. c) Justificación metodológica, la aplicación e implementación de las nuevas estrategias, resultado del trabajo de investigación desarrollado sobre liderazgo transformacional para mejorar el desempeño docente, también se podrá utilizar con validez y confiabilidad en otras instituciones educativas privadas.

En relación al objetivo general tenemos: Analizar la relación del liderazgo transformacional y desempeño docente en instituciones privadas de una corporación educativa de Arequipa, 2021. En cuanto a los Objetivos específicos tenemos: a) Analizar la relación del liderazgo transformacional y la comunicación en instituciones privadas de una corporación educativa de Arequipa, 2021, b) Analizar la relación del liderazgo transformacional y la empatía en instituciones privadas de una corporación educativa de Arequipa, 2021, c) Analizar la relación del liderazgo transformacional y la participación en instituciones privadas de una corporación educativa de Arequipa, 2021, d) Analizar la relación del liderazgo transformacional y las cualidades del docente en instituciones privadas de una corporación educativa de Arequipa, 2021.

A nivel general se propuso como hipótesis de investigación: Existe una correlación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en instituciones privadas de una corporación educativa de Arequipa, 2021. En cuanto a las hipótesis específicas tenemos: a) Existe un vínculo significativo entre el liderazgo transformacional y la comunicación en instituciones privadas de una corporación educativa de Arequipa, 2021, b) Existe un vínculo significativo entre el liderazgo transformacional y la empatía en instituciones privadas de una corporación educativa de Arequipa, 2021, c) Existe un vínculo significativo entre el liderazgo transformacional y la participación en instituciones privadas de una corporación educativa de Arequipa, 2021, d) Existe un vínculo significativo entre el liderazgo transformacional y las cualidades del docente en instituciones privadas de una corporación educativa de Arequipa, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En la elaboración del trabajo de investigación se revisó diferentes referencias relacionadas con las variables de estudio, permitiendo tener una que explique empíricamente el trabajo de investigación. A nivel nacional e internacional se ha consultado los siguientes trabajos:

Orellana (2019) en su investigación buscó si las variables liderazgo directivo transformacional se relacionan con desempeño docente. La muestra fue 105 docentes de un grupo de nueve colegios privados salvadoreños, quienes respondieron dos encuestas para la medición de las variables. Utilizó el análisis de regresión múltiple. Los resultados mostraron una correlación positiva con el desempeño docente. Se concluye que el aspecto emocional influye en el liderazgo y desempeño de los directores y docentes en una institución educativa privada.

De acuerdo a Parra (2011) podemos ver en esta investigación que el autor tiene el propósito de analizar el Liderazgo Transformacional del Director y el Desempeño Laboral de los Docentes en Estado Mérida. El estudio fue descriptivo, utilizó el muestreo aleatorio probabilístico estratificado, cuya muestra estuvo conformada por 14 Directores y 67 docentes. El instrumento fue un cuestionario de 32 ítems, para ambas variables. Concluyendo que hay discrepancias manifiestas en las respuestas dadas por los directivos y docentes respecto a cada una de las dimensiones e indicadores relacionados con las variables del trabajo investigativo.

Así mismo, Andriani (2018) podemos ver que tuvo como objetivo determinar el efecto del liderazgo transformacional y la motivación del trabajo en el rendimiento de los docentes. Utilizo el método cuantitativo y el tipo de investigación correlacional. La población investigada fue de 790 docentes de SMK Negeri en Palembang. La muestra fueron 193 docentes. Utilizo la técnica de muestreo por conglomerados (muestreo de área). La técnica, de recojo de datos fueron los cuestionarios. Analizaron los datos mediante la técnica de análisis de correlación y regresión múltiple. Mostraron que: (1) el liderazgo transformacional tiene efecto positivo y significativo en el rendimiento de los docentes"; (2) la motivación laboral

tiene un efecto positivo y significativo en el rendimiento de los docentes y (3) el liderazgo transformacional y la motivación laboral tienen una influencia positiva y significativa en el rendimiento de los docentes de SMK Negeri en Palembang. Podemos notar en esta investigación que tanto el liderazgo transformacional como la motivación son muy importantes para la mejora del desempeño de docentes en una institución educativa.

Para Talib (2019) en su estudio multinivel examina los mecanismos psicológicos (es decir, motivación y compromiso) que podrían subyacer a la relación entre liderazgo transformacional y el rendimiento de los docentes. Los modelos se probaron utilizando la muestra de docentes, $n = 266$ integrados en 55 equipos de escuelas secundarias en Malasia. Usando el modelado lineal jerárquico (HLM), encontramos que había un efecto de nivel cruzado de liderazgo transformacional sobre motivación, compromiso y rendimiento. En conclusión, este resultado según el autor, sostiene que el liderazgo transformacional es vital para una institución y actúa para mejorar el rendimiento de los docentes a través de un impulso psicológico.

También, Sakerani (2019) indica que el sistema educativo de Indonesia se enfrenta a una enseñanza de baja calidad, que se ha manifestado en las bajas puntuaciones de los docentes en las pruebas de competencia e incompetencia. En la ciudad de Banjarmasin, el puntaje de UKG en 2016 fue del 62,73%, mientras que, en promedio, el rendimiento de los docentes obtuvo la puntuación en la evaluación (PKG) de 49.148, que es 25.852 menos que el mínimo requerido de 75.0. El objetivo de su investigación fue explorar los impactos sinérgicos de los enfoques del liderazgo y la motivación en el rendimiento del docente entre la escuela secundaria de tres escuelas en la ciudad de Banjarmasin, Indonesia. Se aplicó la investigación cualitativa, que implicó la utilización de una técnica de muestreo intencional, entrevistas semiestructuradas y análisis temático para recopilar y analizar datos. Los hallazgos sugieren que en las instituciones seleccionadas, los directores tienen una influencia directa en los docentes a través de la motivación y apoyo. Además, el liderazgo de la escuela da forma indirectamente al rendimiento del docente mediante el cabildeo por un salario

equitativo para sus subordinados y asegurando el acceso a los recursos didácticos, que a su vez influyen en los niveles de motivación al docente. Podemos concluir que los hallazgos a través de la técnica cuantitativa indican que el liderazgo transformacional influye significativamente sobre el rendimiento de los docentes.

También, Li, (2020) indica que tomando una escuela líder para su investigación pretendía investigar si y “en qué medida el liderazgo transformacional podría apalancar el liderazgo del docente”. Este estudio utilizó un método de muestreo estratificado en dos etapas y recopiló datos de encuestas complejas en una provincia china. Se emplearon un modelo riguroso de ecuaciones estructurales de tres niveles para investigar las relaciones multidimensionales entre las variables antes mencionadas. Los resultados sugieren que “el liderazgo transformacional del director está relacionada significativa y positivamente con el liderazgo del docente”. Mientras tanto, el director y el docente como líderes están positivamente relacionados con la autoeficacia, pero solo “el liderazgo del docente está relacionado positivamente con el aprendizaje de los estudiantes”. Como podemos ver este estudio proporciona evidencia internacional y un marco práctico para mejorar las escuelas al involucrar docentes líderes a través del liderazgo transformacional del director.

También Abu (2020) nos indica que el propósito de su documento es desarrollar un modelo en el que el liderazgo transformacional directa e indirectamente afectan el rendimiento del docente (en rol rendimiento y comportamiento organizacional de ciudadanía (OCB)). Diseño / metodología / enfoque: “La hipótesis de investigación sostiene que el estilo de liderazgo (transformacional o transaccional) tiene un efecto directo e indirecto sobre el rendimiento del docente”; estas hipótesis han sido probadas con datos recopilados de 630 docentes árabes israelíes. Recomendaciones: el rendimiento de los docentes aumenta a medida que perciben un estilo de liderazgo más transformacional y menos transaccional. Menciona que los resultados revelan que el efecto del director como líder transformacional en OCB se expresa solo por efecto indirecto (a través de la percepción ocupacional). Originalidad / valor: también indica que este estudio contribuye a la

comprensión de la forma de estilo de liderazgo y rendimiento al interactuar en las escuelas, y la importancia de la percepción de los docentes para explicar esta relación.

Para Tanjung (2020) en su estudio pretende medir el efecto del liderazgo transformacional, y el rendimiento del docente de las escuelas islámicas en Yakarta. Los datos se recopilaron mediante muestreo aleatorio simple por vía electrónica a las escuelas islámicas en Yakarta. Los resultados devueltos y válidos del cuestionario fueron 270 muestras. En el procesamiento de datos utilizó el método SEM con el software Smart PLS 3.0. Los resultados de este estudio concluyeron que “el liderazgo transformacional tiene un efecto positivo y significativo en el rendimiento de los docentes”.

Otras investigaciones podemos mencionar a Pedraja-Rejas et al. (2021) concluye que el liderazgo transformacional es determinante para mejorar la calidad respecto al desempeño docente.

También podemos mencionar a Benítez - Rodríguez (2011), define liderazgo como la capacidad de una persona para influenciar en las acciones para lograr meta. Así mismo, Rojas y Quiñonez (2020) brinda una alternativa para alcanzar el liderazgo transformacional que promueve el bienestar personal y organizacional. Guzmán (2019) concluyó que existe relación entre las variables estudiadas. Del mismo modo Cuba Palomino (2021) concluye que existe una correlación moderada y directa ($Rho=0.549$) al 95% de confiabilidad. Zavaleta y Castro (2020) concluye que existe la relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente.

Otras investigaciones como Mallma (2019) dice que hay relación directa con valor $r = 0.897$, concluyendo que de existir mayores niveles de liderazgo pedagógico del director, los niveles de desempeño serán más favorables. Torres (2020) concluyó que el liderazgo transformacional es como una construcción dinámica que cambia con cada sujeto, su desarrollo de carrera; Y según cada caso el sujeto se encuentra a sí mismo.

Guillen (2019) halló como conclusión que el desempeño docente y percepción del liderazgo transformacional se relacionan significativamente. Para Huamani y Margarita (2019) también llega a similares resultados. También Galvez y Milla (2018) concluyeron que un modelo de evaluación docente integra una nueva forma de evaluar y mejora su desempeño.

Asimismo, Valencia (2016) en la investigación referida a establecer la relación del clima institucional y el desempeño docente, se estableció que existe una asociación o dependencia, en la que muchas veces se da el ambiente institucional así como la provisión de educación.

También Valderrama (2019) menciona que su estudio responde a un diseño no experimental de tipo transversal, donde tomó en cuenta las opiniones de los maestrantes de los Programas de Maestría de una institución educativa a través de dos cuestionarios, concluyó que “el liderazgo organizacional se relaciona de manera directa y moderadamente significativa con la gestión de la institución”.

La teoría estudiada para la variable Desempeño Directivo, está basada en el Marco de Buen Desempeño del Directivo, lineamiento aprobado en el Perú por el Ministerio de educación, (MINEDU, 2014) donde expresa un punto de vista que señala que para asegurar una perspectiva colectiva del significado de líder directivo es necesario tener una clara definición de sus responsabilidades y roles.

El Marco de Buen Desempeño del Directivo, va a permitir disponer de un visión general de lo que significa un líder directivo, para ello se requiere saber con claridad la definición de sus responsabilidades, funciones y roles originadores de un “rotundo impacto en la calidad de los aprendizajes”, de igual manera se debe estar dedicado a una evaluación formativa, monitorear y acompañar al docente, en la búsqueda de asegurar aprendizajes significativos. (Ramírez et al., 2020).

Para Cervera (2012); Martínez (2007), adoptar el liderazgo facilita que los gerentes sugieran soluciones, con el apoyo de sus educadores, para beneficiar a la organización y mejorar su desarrollo profesional.

Liderazgo Transformacional

Lussier y Achua, (2010) mencionaron que *“el liderazgo transformacional busca en gran medida la visión del líder más que las atribuciones de los seguidores”*.

Hellriegel y Slocum, (2009) indicaron que el liderazgo transformacional significa anticipar las intenciones futuras, motivar a los seguidores a explorar y repensar las posibilidades, capacitar a otros para que se conviertan en mejores líderes y hacer crecer una organización. Conviértase en una comunidad de expertos para aprender, desafiar y obtener recompensas.

Según Chiavenato, (2009), “el liderazgo transformacional se basa más en cambios de valores, creencias y necesidades”,

También, Hellriegel y Slocum (2009) afirman que los líderes transformacionales tienden a ser inspiradores y visionarios, y al mismo tiempo audaces y éticos. Robbins y Judge (2013) muestran que los líderes que motivan e inspiran a sus seguidores a ir más allá de sus intereses personales a favor de la organización y tienen un impacto extraordinario en quienes los siguen. Robbins y Judge (2013) afirmaron que los líderes convierten de manera más efectiva debido a su creatividad.

El Desempeño docente

Las actividades educativas son el eje impulsor del proceso formativo en el sistema educativo (Martínez y Lavín 2017)

Por ser el desempeño docente fundamental en este trabajo de investigación, también podemos mencionar que existen otras teorías que se relacionan con el mismo, como la teoría del conductismo, cognitivismo, constructivismo y la teoría del socio constructivismo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

El tipo de investigación es aplicada, es la opción que tenemos para ayudarnos a resolver problemas y porque nos permitirá enfocarnos en la solución de problemas sobre la gestión que se realiza en la institución educativa para mejorar y así mismo proponer estrategias de trabajo metodológico e innovaciones tecnológicas. De acuerdo a Mejía (2005) corresponde al método cuantitativo, este tipo de investigación es “cuando el investigador mide una variable y expresa el resultado de la medición en un valor numérico” (p. 35).

Se tomó como referencia el enfoque cuantitativo, con el método hipotético deductivo, del nivel correlacional y diseño no experimental, transversal porque se parte de la realidad social y académica de la institución, es decir en el contexto donde me desenvuelvo. Es fundamental, ya que Sánchez y Reyes (2006) mantienen que es “destinado a la búsqueda de nuevos conocimientos y nuevas áreas de investigación, no hay objetivos prácticos e inmediatos” (P. 36). Además, Kerling (2002), es una no manipulable.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1. Liderazgo Transformacional

Definición conceptual: El liderazgo educativo es una forma de influir en otros para que hagan cosas que se supone deben mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes (Robinson et al., 2009).

Definición operacional: Para medir esta variable utilizaremos la escala de valoración.

Variable 2. Desempeño Docente

Definición conceptual: La eficacia de las actividades educativas es el eje que impulsa el proceso de formación en el sistema educativo formal (Estrada, 2013).

Definición Operacional: Para medir esta variable, también utilizaremos la escala de valoración.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población fue de 60 personas, que estará comprendida por el promotor, directivo y profesores de la institución educativa.

La muestra estuvo representada por el sub grupo de la población, es decir 60 personas, entre docentes, el promotor y el director de la institución educativa, entonces se habla de una muestra probabilística, razón por la cual se consideró trabajar con toda la población.

El muestreo aplicado fu probabilístico estratificado, por ser el caso de una institución educativa de poco personal.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica aplicada para obtener los datos fue la Encuesta, la cual permitió obtener información precisa y porcentual de los encuestados.

El instrumento utilizado fue la encuesta que estuvo conformada por 30 preguntas debidamente formuladas y analizadas.

Para el análisis y procesamiento de la información recabada, se elaboraron cuadros, barras y gráficos.

Los datos se recogieron a través de la encuesta, en función de los objetivos planteados. Para ello se cumplió con los requisitos exigidos, también se solicitó el permiso a promotoría de la institución educativa, para posteriormente coordinar con los docentes y proceder con la investigación aplicando presencialmente la encuesta.

3.5 Procedimientos

Para la realización del presente trabajo, primeramente se solicitó las autorizaciones respectivas a los participantes involucrados, la información que se solicitará a través de las encuestas se enviará a través en físico, formularios virtuales de Google Drive y correos electrónicos.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos que se obtuvieron del personal docente, promotor y director de la I.E. CEDEU de Arequipa, laboran de forma remota, por lo cual se recurrió al recojo de información vía online y presencial.

Los datos recopilados se plasmaron en tablas para su análisis y posterior descripción, los análisis se realizaron con el uso de SPSS; con el uso de la estadística descriptiva se mostraron las tablas de frecuencias y porcentajes.

3.7 Aspectos éticos

Para el desarrollo de este trabajo, se cumplió con los estándares señalados por la American Psychological Association (APA) séptima edición, así mismo se respetó la confidencialidad de los encuestados, manteniendo la confidencialidad de sus respuestas, ya que para el recojo de información se solicitó su consentimiento informado y su participación voluntaria, también se demostró responsabilidad en el procesamiento y precisión de la información de acuerdo a la información recogida. Al respecto, de acuerdo al Código de ética y al reglamento de propiedad intelectual de la UCV (2021), así mismo también

Fleming (2016), sostuvo que es importante considerar más a fondo los fundamentos de la investigación ética en relación a la participación humana, muy importante para el código de ética y propiedad intelectual.

IV. RESULTADOS

Resultados inferenciales

Hipótesis General

Tabla 1

El liderazgo Transformacional y el desempeño docente.

			Desempeño Docente
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	0,388
		Sig. (bilateral)	0,002
		N	60

Interpretación: En la tabla 1 se observa que el p-valor es 0,002, aceptando la hipótesis alterna, existe un nivel de correlación entre liderazgo transformacional y desempeño docente con un coeficiente de correlación de 0,388 que se encuentra en el nivel de correlación baja.

Hipótesis específica 1

Tabla 2

Liderazgo transformacional y la comunicación

			Comunicación
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	0,229
		Sig. (bilateral)	0,078
		N	60

Interpretación: En la tabla 2 se muestra que El p-valor es 0.078, aceptando la hipótesis nula; significa que no existe una correlación entre el liderazgo transformacional y la propensión a la comunicación, con un coeficiente de correlación de 0,229.

Hipótesis específica 2

Tabla 3

Liderazgo transformacional y la empatía.

			Empatía
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	0,376**
		Sig. (bilateral)	0,003
		N	60

Interpretación: En la tabla 3 se observa que valor de p 0,003, aceptando la hipótesis alternativa, con un coeficiente de correlación de 0.376, con una correlación baja.

Hipótesis específica 3

Tabla 4

Liderazgo transformacional y la participación.

			Participación
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	0,470**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	60

Interpretación: La Tabla 4 muestra que el valor p es 0,000, rechazando la hipótesis nula y se verifica que hay un grado de correlación, con un coeficiente de correlación de 0,470, que es un nivel de correlación bajo.

Hipótesis específica 4

Tabla 5

Liderazgo transformacional y las cualidades del docente.

			Cualidades del docente
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	0,260*
		Sig. (bilateral)	0,045
		N	60

Interpretación: La Tabla 5 muestra que el valor p es 0,045; rechazando la hipótesis nula, existe una asociación con un coeficiente de correlación de 0.260 que es un nivel bajo de correlación.

V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general, analizar la relación del liderazgo transformacional y el desempeño docente en instituciones privadas de una corporación educativa de Arequipa, 2021; se determinó que hay una correlación y de acuerdo a los resultados obtenidos, siendo la correlación positiva baja (0,388), con Rho Spearman, además se aceptó la hipótesis de investigación, ya que indica que existe correlación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, sin embargo esta relación no es significativa de acuerdo al coeficiente obtenido.

Se pretende motivar a promotores y profesores de una institución educativa privada para lograr cambios importantes tanto en la parte subjetiva, actitudinal y técnico pedagógico frente a su desempeño laboral con los estudiantes, padres de familia, personal administrativo y su entorno social, a través del liderazgo transformacional del director; el director como líder transformador debe despertar una motivación inspiradora e intelectual con su adecuada participación y actuación.

Como podemos ver en su artículo científico liderazgo transformacional y cultura innovativa, Pedraja-Rejas et al. (2021), considera al liderazgo transformacional como una de las variables que se necesita para ejercer y mejorar los resultados en una organización, planteo en uno de sus propósitos analizar la relación que existe entre el liderazgo transformacional, cultura innovativa y la calidad de las instituciones educativas, trabajó con una muestra de 52 instituciones, utilizando modelos de regresión lineal múltiple, obteniendo el resultado de que el liderazgo transformacional influye significativamente sobre la cultura innovativa. Al respecto, concuerdo con el resultado obtenido en la investigación del autor, en vista que el liderazgo transformacional es determinante en un buen desempeño docente, así como una cultura innovativa transformadora para el mejor desarrollo académico e institucional de la institución educativa.

Concuerdo con Orellana (2019), quien en su investigación intento saber si las dimensiones del liderazgo directivo, de modo significativo concluye que los docentes que laboran en instituciones educativas cuyos directores laboran por más

de siete años, su desempeño es significativamente mejor en las dimensiones de capacidad pedagógica y emocional, así mismo, demostró una visión del liderazgo transformacional más baja en términos de motivación por inspiración. Como podremos ver, el autor en esta investigación concluye que el aspecto emocional influye en el líder transformacional y desempeño de los directores y docentes en la institución educativa.

Así mismo concuerdo con Parra (2011) en su investigación donde el autor manifiesta que el liderazgo transformacional del Director tiene mucho que ver con el desempeño docente y uno de los factores que influye son las relaciones humanas o clima institucional, que es un punto muy importante para el bienestar académico de una institución educativa.

Podemos ver en la investigación de Andriani (2018) quien tuvo como propósito determinar el efecto del liderazgo transformacional y la motivación del trabajo en el rendimiento de los docentes. Su muestra fueron 193 docentes. Para ello utilizó la técnica de muestreo por conglomerados. La técnica de recojo de datos fueron los cuestionarios, resultando el liderazgo transformacional que influye positiva y significativamente en el rendimiento de los docentes y la motivación en la institución también surte efecto positivo y significativo en el desempeño de los docentes, así mismo se comprueba que tanto el liderazgo transformacional como la motivación institucional influyen positiva y significativamente en el desempeño de los docentes. Por lo tanto de acuerdo a mi trabajo de investigación, se discrepa en las conclusiones obtenidas por el autor, donde el liderazgo transformacional es importante así como la motivación que se imparte en la institución para mejorar el desempeño de los docentes.

También podemos mencionar a Talib (2019) en su estudio multinivel donde examina los mecanismos psicológicos (motivación y compromiso) que podrían estar implícitos en la relación entre liderazgo transformacional con el desempeño de los docentes, donde concluye que el liderazgo transformacional es vital para mejorar el desempeño de los docentes a través de un impulso psicológico, muy

importante para una institución educativa que innova y tiene tendencia a crecer académicamente.

Para el Objetivo específico 1, se obtuvo una correlación de 0,229. Según Luján (2019), se discrepa con su estudio donde determino la relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva obteniendo que existe una correlación directa y significativa ($Rho=0,740$; $p = 0,000$); como podemos ver coincido con el autor en sus resultados ya que una buena comunicación institucional es importante gracias al liderazgo transformacional.

También, Ruiz y Yvonhe (2017), quienes en su investigación determinaron que existe relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación interna. Concluyeron que hay una correlación existente entre el liderazgo transformacional y la comunicación interna ($Rho = 0.740$; $p = 0,000$); muy importante para la investigación ya que coincide en que el liderazgo transformacional es importante cuando existe una comunicación asertiva y fluida y de no haber este tipo de comunicación el liderazgo transformacional no es efectivo, dependiendo todo esto del director.

Para el objetivo específico 2, se obtuvo una correlación de 0,376. Según Chumpitaz (2017), se corroboró la información obtenida, donde su propósito fue, precisar la relación entre empatía y liderazgo transformacional. Como conclusión se probó “la correlación que existe de manera directa entre ambas variables ($Rho=0.420^{**}$); como podemos ver también estoy plenamente de acuerdo con los resultados obtenidos por el autor en vista que la empatía es fundamental en un directivo para mejorar desempeño de los profesores a través del liderazgo transformacional.

En la investigación de Martínez y Londoño (2019) también se encuentran semejanzas con su investigación ya que buscan hacer un planteamiento y posterior análisis de la empatía y el liderazgo en los contextos organizacionales, este trabajo de investigación lo realizaron haciendo uso de diversas herramientas así como entrevistas a expertos en liderazgo organizacional donde los resultados brindaron

un panorama amplio de lo que significa el liderazgo transformacional en una organización, para mostrar un desempeño superior, por lo tanto coincidimos que la empatía tiene mucho que ver con el desempeño docente y gracias al liderazgo transformacional directivo. Cobeñas (2021) en la investigación sobre como plantear un plan de Liderazgo Transformacional, donde se concuerda con el autor desde el punto de vista de que si no somos empáticos no mejoraremos nuestro desempeño docente.

Para el Objetivo específico 3 se obtuvo una correlación de 0,470. Según Córdova (2018) de acuerdo a los resultados del autor podemos inferir que la participación depende del liderazgo transformacional del directivo, lo mismo debe suceder a nivel de los docentes donde a mejor liderazgo transformacional directivo, mejor será la participación de los docentes para mejorar su desempeño.

También, en la investigación de Mirano y Pei (2021), se concuerda con sus resultados ya que para que exista un clima institucional favorable es indispensable la participación y el compromiso de toda la comunidad educativa.

Para el Objetivo específico 4, se obtuvo una correlación de 0,260. De acuerdo a Venegas (2019) quería saber el nivel de liderazgo transformacional en los docentes, podemos inferir que para que el docente desarrolle sus cualidades académicas es necesario que tenga y domine en la institución educativa el liderazgo transformacional.

Como podemos ver en la elaboración del presente estudio de investigación, se tuvo que recurrir a bibliografía actualizada (últimos 5 años); para lo cual recurrimos a SCOPUS, Google académico, etc., así mismo también podemos incluir como fortalezas el apoyo de mi asesor el Dr. Bizarro Flores Wilfredo Hernan, a los expertos que tuvieron que validar los instrumentos, a los docentes que participaron en la resolución de los cuestionarios, quienes lo hicieron en forma personal en la institución educativa y en algunos casos se tuvo que ir a sus domicilios, pero todos colaboraron, para el procesamiento de la información, primeramente se recopiló en una plantilla Excel para posteriormente ejecutar los

análisis en el editor de datos IBM SPSS; en cuanto a las dificultades podemos mencionar que en lo personal mucho influye el estado anímico por la salud que en algunos casos por el COVID 19 nos estresa y dificulta el avance, ya que también había que cumplir con los responsabilidades familiares y laborales, circunstancias que influyen en la elaboración de la investigación, pero por lo demás gracias al apoyo y comprensión de mi asesor seguimos adelante.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó una correlación positiva baja ($Rho=0,388$) entre el liderazgo transformacional y desempeño docente en instituciones privadas de una corporación educativa de Arequipa, 2021, con una significancia (p valor = 0,002 menor a 0,05).
2. Se determinó la no correlación positiva baja ($Rho=0,229$) entre el liderazgo transformacional y la comunicación en instituciones privadas de una corporación educativa de Arequipa, 2021, con una significativa (p valor = 0,078 mayor a 0.05)
3. Se determinó una correlación positiva baja ($Rho=0,376$) entre el liderazgo transformacional y la empatía en instituciones privadas de una corporación educativa de Arequipa, 2021, con una relación significativa (p valor=0,003 menor a 0.05).
4. Se determinó la correlación positiva baja ($Rho=0,470$) entre el liderazgo transformacional y la participación en instituciones privadas de una corporación educativa de Arequipa, 2021, con una relación significativa (p valor=0,000 menor a 0.05).
5. Se determinó la correlación positiva baja ($Rho=0,260$) entre el liderazgo transformacional y la dimensión cualidades del docente en instituciones privadas de una corporación educativa de Arequipa, 2021, con una relación significativa (p valor=0,045 menor a 0.05).

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda para posteriores investigaciones, aumentar la muestra, por ejemplo 5,000 personas a nivel región, de I.E. privadas, para mejores resultados, ya que por la pandemia se trabajó con un mínimo de 60.
2. Al director y promotores de las instituciones privadas de una corporación educativa de Arequipa, 2021, para que promuevan una comunicación e intercambio fluido de ideas para mejorar esta dimensión.
3. Al director y promotores de las instituciones privadas de una corporación educativa de Arequipa, 2021, para que promuevan cursos y talleres sobre coaching profesional para mejorar la comunicación entre docentes, directivos y promotoría.
4. A los profesores de las instituciones privadas de una corporación educativa de Arequipa, 2021, para que asuman un compromiso sincero con la comunidad educativa y mejoren su nivel de comunicación con todos los agentes educativos.
5. A los profesores de las instituciones privadas de una corporación educativa de Arequipa, 2021, para que tengan una “comunicación asertiva con los padres de familia y estudiantes, respetando sus cronogramas de atención”.
6. A directivos, promotoría y profesores de las instituciones privadas de una corporación educativa de Arequipa, 2021, para que promuevan proyectos de innovación educativa para mejorar las estrategias metodológicas e institucionales.
7. A directivos, promotoría y profesores de las instituciones privadas de una corporación educativa de Arequipa, 2021, para que participen en eventos internacionales del tipo virtual para fortalecer “el liderazgo transformacional y

desempeño docente, incluida sus dimensiones como comunicación, empatía, participación y cualidades del docente”.

REFERENCIAS

- Abu Nasra, M. "Estilo de liderazgo y desempeño docente: papel mediador de la percepción ocupacional". *La revista internacional de gestión educativa*. 34.1 (2020): 186–202. Web.
- Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del Docente: Demanda de la Aldea Global Siglo XXI*. Libros En Red.
- Andriani, S. "La influencia del liderazgo transformacional y la motivación laboral en el desempeño de los docentes". *Revista Internacional de Investigación Científica y Tecnológica* 7.7 (2018): 19–29. Impresión.
- Arana Agüero, L., & Coronado Tarrillo, J. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro. *Revista EDUCA UMCH*, (09), 73-96.
<https://doi.org/10.35756/educaumch.201709.33>
- Arias, W., & Carrasco, A. (2018). Estilos de enseñanza e involucramiento en el trabajo en docentes de una universidad privada de Arequipa (Perú). *Repositorio Institucional UNIFE*, 26(0), 1–16.
<https://doi.org/10.33539/avpsicol.2018.v26n2.1126>
- Benítez-Rodríguez, A. L. (2011). El liderazgo educativo: Una mirada etnográfica. *Revista de Educación de Puerto Rico (Reduca)*, (26), 15-33.
<https://revistas.upr.edu/index.php/educacion/article/view/13315>
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Perú. San Marcos.
- Calcina Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez - Perú 2012. *Comuni@cción*, 5(0), 1–8.

- Cobeñas Effio, F. C. (2021). Liderazgo transformacional para el desempeño docente en la institución educativa Juan Velazco Alvarado Huayabamba–Cañaris. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63499>.
- Córdova Contreras, N. (2018). Liderazgo directivo y participación de los padres de familia en la IE Secundaria “Rómulo Pedraza Pacheco”, Pacobamba 2017. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28198>.
- Cuba Palomino, J. M. (2021). Liderazgo transformacional directivo y desempeño docente en la Institución Educativa 7237 Perú Valladolid, Distrito de Villa El Salvador, 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61249>.
- Chanducas, L. (2014). Liderazgo Transformacional de los directores y la satisfacción laboral de los docentes de la Asociación Educativa Adventista nor Oriental, 2014. Universidad Peruana Unión. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/343>.
- Chumpitaz Mautino, M. A. (2017). Empatía y liderazgo transformacional en docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres, 2017. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11287>.
- Estrada, L. (2013). El desempeño docente. Carabobo-Venezuela: Universidad de Carabobo, 88.
- Galvez, E., & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. Propósitos y Representaciones. Scielo Perú, 6(0), 407–429. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>.
- Guarín, L. (2014). Liderazgo Transformacional Docente en la Universidad Nacional de Colombia. Universidad Nacional de Colombia.

- Guillén, L. M. Z. (2019). Liderazgo transformacional del equipo de gestión y su relación con el desempeño docente en cinco instituciones educativas privadas del Perú. *Horizonte de la Ciencia*, 9(17), 207-214. <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/567069>.
- Guzmán Aranda, J. E. (2019). Liderazgo transformacional y Desempeño docente en la institución educativa "Antenor Orrego Espinoza" Laredo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37831>.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. 6° edición. México: MCGRAW-HILL.
- Horn, A., & Marfán, J. (2010). Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar: Revisión de la investigación en Chile. *Psicoperspectivas*, 9(2), 82-104. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-116>.
- Huamani, R., y Margarita, Y. Liderazgo pedagógico en dos instituciones educativas privadas, Comas-2019. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37909>
- Huillca, B. (2015). Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/4616>
- Jyoti, J. "Impacto del liderazgo transformacional en el desempeño laboral: papel mediador del intercambio líder-miembro e identificación relacional". SAGE abierto. 5,4 (2015): n. pag. Web
- Lamamra, N. (2017). La formación profesional en Suiza: una perspectiva de género. De la socialización a la resistencia. *Educar*, 53(2), 379-396. <https://raco.cat/index.php/Educar/article/view/327338>
- Li, L. "Un modelo integrado de liderazgo transformacional de directores y liderazgo

de maestros que está relacionado con la autoeficacia de los maestros y el desempeño académico de los estudiantes". Revista de educación de Asia Pacífico. (2020): n. pag. Web

Luján Minchola, P. M. (2019). Liderazgo transformacional y comunicación asertiva en docentes de una Universidad Pública. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27125>.

Makgato, M. "Explorando los estilos de liderazgo de los directores de escuelas y el desempeño educativo de los estudiantes: una perspectiva de las escuelas de alto y bajo rendimiento". Revisión de la educación en África. 16.2 (2019): 90–108. Web.

Mallma, A. C. C. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. Investigación Valdizana, 13(1), 51-60. <https://www.unheval.edu.pe/portal/>.

Martínez, S., & Lavín, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. Congreso Nacional de Investigación Educativa, 0(0), 1–11.

Macías, R. D. B., & Ramírez, A. G. (2015). Liderazgo educativo transformacional como necesidad de las instituciones educativas en la República de Ecuador. REFCaIE: Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa. ISSN 1390-9010, 3(2), 109-120.

Marcano, A. (2015). Liderazgo transformacional, una alternativa para los directivos de los centros de educación de la población de boca de pozo municipio península de Macanao Estado Nueva Esparta. Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

MARTÍNEZ, V. J., ALZATE, D. F., & LONDOÑO, J. M. R. (2019) Empatía y liderazgo en contextos organizacionales. <https://www.academia.edu/42289696>.

- Maureira, Ó. (2018). Prácticas del liderazgo educativo: Una mirada evolutiva e ilustrativa a partir de sus principales marcos, dimensiones e indicadores más representativos. *Revista Educación*, 42(0), 1–2. <http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v42il.22115>.
- Medina, A., & Gómez, R. M. (2014). El liderazgo pedagógico: Competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un Centro de Educación Secundaria. *Perspectiva Educacional*, 53(0), 91–113. ISSN: 0716-0488.
- MINEDU (2014). Fascículo de Gestión Escolar centrada en los Aprendizajes: Directivos construyendo escuela. Lima.
- MINEDU (2014). Manual del Buen Desempeño del Directivo. Lima.
- MINEDU (2015). Compromisos de Gestión Escolar. Lima.
- MINEDU (2015). Manual de Gestión Escolar: Directivos construyendo escuela. Lima.
- Mirano Oyarce, M., & Pei Moncada, K. G. (2021). Influencia del liderazgo transformacional en el clima institucional en docentes, institución educativa particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021. <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/1512>.
- Murillo, J. (2006) Una Dirección Escolar para el Cambio: del Liderazgo Transformacional al Liderazgo Distribuido REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. Disponible en: ISSN.
- Orellana Hernández, K. L. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *RIEE | Revista Internacional De Estudios En Educación*, 19(1), 47-63. <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>.

- Pacheco Rodríguez, M. G., Albán Chang, A. E., & García Carranza, Y. M. (2018). Clima institucional desde la perspectiva de estudiantes y profesores: el caso de la Universidad de Guayaquil. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(0), 1–4. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>.
- Panéz, A. y Manco, A. (2014), Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la Red 18 – Ate, 2014. Universidad cesar vallejo.
- Parra Rivas, R. (2011). Liderazgo transformacional del director y desempeño laboral de los docentes. *Revista científica digital del centro de investigación y estudios gerenciales*, 2(2), 54-72.
- Pedraja-Rejas, L., Rodríguez-Ponce, E., & Muñoz-Fritis, C. (2021). Liderazgo transformacional y cultura innovativa: efectos en la calidad institucional. *Revista*
- Ramírez Fonseca, Y., Avilés Carmenate, J. A., & Ponce de León Torres, A. (2020). La planificación de la comunicación institucional: estrategias, planes, campañas y programas. *Opuntia Brava*, 12(0), 32–46. <https://orcid.org/0000-0002-3585-3260>.
- Rojas Carrasco, OA, Vivas Escalante, AD, Mota Suárez, KT, & Quiñonez Fuentes, JZ (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación*, (28), 237-262. <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>.
- Ruiz, A., & Yvonhe, M. (2017). Liderazgo transformacional y comunicación interna en docentes de la IEN Túpac Amaru 2016. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8491>.
- Salas, A. L. C. (2001). Implicaciones educativas de la teoría sociocultural de

Vigotsky. *Revista educación*, 25(2), 59-65.

Salazar, M. (2006). El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden. *UNIrevista*, 1(3), 1-12.

Sakerani. "El impacto del liderazgo del director en la motivación y el desempeño de los maestros: un enfoque de método mixto". *Revista Internacional de Innovación, Creatividad y Cambio* 9.10 (2019): 312–334. Impresión.

Stromquist, N. P. (2018). La situación del personal y la profesión docente en el mundo. *La Internacional de la Educación*. www.ei-ie.org.

Talib, NZ "Liderazgo transformacional y desempeño docente: el papel mediador de la motivación y el compromiso | Liderazgo Transformacional y Desempeño Del Docente: El Papel Mediador de La Motivación y El Compromiso". *Opcion 35. Special Edición 21* (2019): 306-322. Impresión.

Tanjung, BN "La influencia del liderazgo transformacional, la satisfacción laboral y el comportamiento de la ciudadanía organizacional en el desempeño de los maestros de escuelas islámicas". *Revisión sistemática en farmacia* 11.7 (2020): 539–546. Web

Tobón, S., & Tobón, B. (2018). Evaluación del Desempeño Docente en México: Del Proyecto de Enseñanza al Proyecto Formativo. *Revista Científico Pedagógica Atenas*. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.166>.

Torres Díaz, C. (2020). El liderazgo transformacional del director en una institución educativa privada de la UGEL 02. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/17112>.

Valderrama, W. (2019). Estudio de la Relación Entre el Liderazgo Organizacional y la Gestión de una Empresa Educativa Peruana. *IBJ Journal*, 2(0), 1–1.

Venegas Vargas, F. B. (2019). Liderazgo transformacional en la plantilla docente

de la Unidad Educativa “Dolores Sucre” Guayaquil-Ecuador 2018.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/41880>.

Yarleque Wong, J. M. (2018). El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2586>.

Zavaleta Zavaleta, J. A., & Castro Valle, P. D. P. (2020). Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la red “Maestros Retadores” Otuzco 2019.
<http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/940>.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia: liderazgo transformacional y desempeño docente

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE	MÉTODO ENFOQUE	POBLACIÓN	TÉCNICAS
¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente de una institución educativa privada?	Determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente de en una corporación de una institución educativa privada.	El liderazgo transformacional influye en el desempeño docente de una institución educativa privada.	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	CUANTITATIVO	60 Docentes de una corporación educativa de la ciudad de Arequipa	Encuesta
PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICA	VARIABLE DEPENDIENTE	TIPO	MUESTRA	INSTRUMENTO
¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente de una institución educativa privada?	Determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente de una institución educativa privada.	El liderazgo transformacional influye en el desempeño docente de una institución educativa privada.	DESEMPEÑO DOCENTE	BASICA CORRELACIONAL	60 PERSONAS	Encuesta

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Liderazgo Transformacional y desempeño docente en Instituciones Privadas de una Corporación Educativa de Arequipa

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Definición Operacional	Indicadores	Ítems	Escala	rango
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	El liderazgo educativo es aquel que influye en otros para hacer cosas que se espera mejorarán los resultados de aprendizaje de los estudiantes (Robinson, Hohepa, y Lloyd, 2009, p. 70).	Toma de decisiones	Para medir esta variable utilizaremos la escala de valoración.	Demuestra seguridad en la gestión.	1 - 5	Nominal	BAJO MEDIO ALTO
		Manejo de Problemas		Regula sus emociones a través de la inteligencia emocional	6 - 9	Nominal	
DESEMPEÑO DOCENTE	El Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal (Estrada, L. 2013).	Comunicación	Para medir esta variable utilizaremos la escala de valoración.	Coordina con los docentes, estudiantes y padres de familia	10 - 14	Nominal	
		Empatía		Motiva a sus estudiantes para un mejor aprendizaje	15 - 19	Nominal	
		Participación		Tiene aspiraciones por mejorar los aprendizajes de sus estudiantes.	20 - 24	Nominal	
		Cualidades del docente		Domina el contenido pedagógico de su área.	25 - 30	Nominal	

“Liderazgo Transformacional y desempeño docente en Instituciones Privadas de una Corporación Educativa de Arequipa”

Este trabajo servirá para la elaboración de la tesis de maestría en Administración de la Educación cuyo objetivo es determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente en una corporación de una institución educativa privada.

Por lo que le agradeceré pueda responder cada una de las preguntas que se le formulará. La presente encuesta es anónima y será empleada sólo para los fines señalados.

Por favor lea las instrucciones cuidadosamente y marque sólo una opción, no hay respuestas correctas o incorrectas, solamente es su opinión personal. Gracias

Responda las siguientes preguntas:

SEXO: Masculino () Femenino ()

CONDICION LABORAL: Contratado () Encargado ()

EDAD:

Instrumento para medir el Liderazgo Transformacional

Alternativas: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5)

		1	2	3	4	5
Dimensión: Toma de decisiones						
1.	¿En la institución educativa donde labora, el Director promueve el liderazgo transformacional?					
2	¿La forma en que el Director socializa las actividades y planes de trabajo pedagógico son adecuados?					
3	¿El Director informa sobre las estrategias y actividades pedagógicas que se trabajarán con los estudiantes?					
4	¿El trabajo académico del director y docentes en la institución promueven un liderazgo transformacional?					

5	¿El director le brinda asistencia técnica en lo relacionado a los ajustes, adecuaciones o adaptaciones curriculares?					
Dimensión: Manejo de problemas						
6	¿Los problemas que se presentan en la institución educativa, se resuelven en equipo?					
7	¿El director informa de los problemas que se presentaron en la institución y se resolvieron?					
8	¿Los problemas sobre clima institucional se resuelven en reunión colegiada?					
9	¿El director promueve el trabajo en equipo para resolver los problemas de la institución?					

Instrumento para medir el Desempeño Docente

Alternativas: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5)

		1	2	3	4	5
Dimensión: Comunicación						
10	¿Comunica oportunamente sus dudas e inquietudes académicas a dirección?					
11	¿Tiene usted un cronograma de atención a padres de familia?					
12	¿Participa usted de las reuniones colegiadas en la institución cuando le comunican?					
13	¿Tiene un diálogo activo con sus estudiantes para intercambiar experiencias y/o retroalimentar?					
14	¿Le gusta trabajar en equipo en la institución educativa?					
Dimensión: Empatía						
15	¿Participa usted en las actividades extracurriculares de la institución?					
16	¿Fomenta un trabajo pedagógico en el que todos sus estudiantes son atendidos y reconocidos?					
17	¿Evalúa a sus estudiantes desde la perspectiva cultural de cada uno de ellos?					
18	¿Se preocupa cuando sus estudiantes no comprenden un tema o tienen problemas personales?					
19	¿Se siente satisfecho cuando sus estudiantes solucionan sus dudas académicas y/o personales?					
Dimensión: Participación						
20	¿Fortalece y apoya el trabajo en equipo para mejorar las estrategias pedagógicas?					
21	¿Participa en reuniones informativas sobre su desempeño profesional y académico con sus estudiantes a los padres de familia?					

22	¿Crea oportunidades a través de la participación para que sus estudiantes amplíen y mejoren el desarrollo de capacidades y competencias?					
23	¿Innova estrategias para que sus estudiantes participen activamente en sus sesiones de clase?					
24	¿Participa en las actividades programadas por la institución educativa?					
Dimensión: Cualidades de docente						
25	¿Siente que domina su asignatura?					
26	¿Soluciona y mantiene el control de la disciplina en el aula?					
27	¿Organiza y planifica sus sesiones de aprendizaje anticipadamente?					
28	¿Resalta las cualidades de sus estudiantes en todo momento?					
29	¿Cumple las normas y disposiciones de la institución educativa?					
30	¿Siente preocupación por sus estudiantes cuando se ausentan de sus clases?					

Maestría: Omar Jinmy Valdivia Nuñez.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Omar Jimmy Valdivia Nuñez

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Administración Educativa de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2021, aula 9, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **"Liderazgo Transformacional y desempeño docente en Instituciones Privadas de una Corporación Educativa de Arequipa"**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.


Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma:

Nombre completo: Omar Jimmy Valdivia Nuñez

DNI: 29222301

125 001 6001

Dr. A. J. Huanterro Cantillo
C.Econ.A. Mat. N° 710
C.PP. Mat. N° 072955519

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Liderazgo Transformacional

El liderazgo educativo es aquel que influye en otros para hacer cosas que se espera mejorarán los resultados de aprendizaje de los estudiantes (Robinson, Hohepa, y Lloyd, 2009, p. 70).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Toma de decisiones

La toma de decisiones es un proceso que atraviesan las personas cuando deben elegir entre distintas opciones.

- Fuente: <https://concepto.de/toma-de-decisiones/>

Dimensión 2: Manejo de problemas

El problema es una realidad omnipresente en la vida de los individuos, de las instituciones y de los pueblos; es parte integral del tejido de la vida. La capacidad de afrontarlo mide, en cierto modo, la calidad de la vida. ¿Qué es un problema? Es una situación con uno o varios elementos de oscuridad; queremos lograr algo, pero no hallamos cómo; necesitamos movernos hacia un determinado punto, pero no vemos claro el camino. Rodríguez Estrada, Mauro. (2006). Manejo creativo de problemas.


Variable 2: Desempeño docente

El Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal (Estrada, L. 2013).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Comunicación

La comunicación es el intercambio de ideas, mensajes e información. Gracias a la comunicación, las personas expresan sus ideas, conocimientos y capacidades creativas y las comparten con otros individuos o públicos, nacionales o extranjeros. En efecto, la comunicación presupone la participación y el diálogo, y también desempeña un papel fundamental en la salvaguardia del pluralismo al posibilitar que las personas expresen sus ideas y las pongan al alcance de los demás. Definiciones de los Indicadores Mundiales de las Telecomunicaciones/TIC, UIT (marzo de 2010). Documento consultable en <http://www.itu.int/ITU-D/ict/handbook.html>.



Dr. Rodolfo Huarens Cortés
C.Econ.A. Mº 710 -
C.PPº Mº 072005019

25 OCT 2021

Dimensión 2: Empatía


La empatía, a grandes rasgos, es la capacidad que tiene una persona para ponerse en el lugar de otra. Es decir, ser capaz de entender la situación y los sentimientos que está viviendo otra persona. Ser una persona empática no es una tarea fácil y, en muchas ocasiones, requiere una serie de condiciones previas. © Real Academia Española, 2021.

Dimensión 3: Participación

La Participación es la acción y efecto de tomar parte en algo, o de hacer participe a alguien más sobre algo, lo que quiere decir, noticiar o informar acerca de algún suceso. La participación de las personas en eventos o programas sociales está determinada por la disponibilidad o posibilidad de participar en estos. <https://conceptodefinicion.de/participacion/>. 2021

Dimensión 4: Cualidades del docente

La docencia en el siglo XXI, no es lo que solía ser. Antes su labor se circunscribía sólo a la entrega de conocimientos académicos, ahora debido a la demanda global de hoy en día, los docentes analizan y controlan recursos, requieren habilidades multifuncionales y deben de tener la capacidad de vislumbrar el impacto de su labor en el desempeño de los alumnos y renombre de la institución.


Dr. Ronald Humberto Cortés
C. Econ. A. Mat. N° 710
C.P.P. Mat. N° 070900016
25 JUN 2021

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Liderazgo transformacional – Desempeño docente

Variable	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
V1: Liderazgo transformacional	D1. Toma de decisiones	Demuestra seguridad en la gestión.	1 - 5	Nunca =1 Casi nunca =2 A veces =3 Casi siempre =4 Siempre =5	Malo 47- 23 Regular 73 – 48 Bueno 100 - 74
	D2. Manejo de Problemas	Regula sus emociones a través de la inteligencia emocional	6 - 9		
V2: Desempeño docente	D1. Comunicación	Coordina con los docentes, estudiantes y padres de familia	10 - 14		
	D2. Empatía	Motiva a sus estudiantes para un mejor aprendizaje	15 - 19		
	D3. Participación	Tiene aspiraciones por mejorar los aprendizajes de sus estudiantes.	20 - 24		
	D4. Cualidades del docente.	Domina el contenido pedagógico de su área.	25 - 30		



Dr. Rubén Huarón Centry
C. Econ.A. Mat. N° 710 -
C.PIN. Mat. N° 072955819

25 OCT 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1 ¿En la institución educativa donde labora, el Director promueve el liderazgo transformacional?	X		X		X		
2	¿La forma en que el Director socializa las actividades y planes de trabajo pedagógico son adecuados?	X		X		X		
3	¿El Director informa sobre las estrategias y actividades pedagógicas que se trabajarán con los estudiantes?	X		X		X		
4	¿El trabajo académico del director y docentes en la institución promueven un liderazgo transformacional?	X		X		X		
5	¿El director le brinda asistencia técnica en lo relacionado a los ajustes, adecuaciones o adaptaciones curriculares?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Los problemas que se presentan en la institución educativa, se resuelven en equipo?	X		X		X		
7	¿El director informa de los problemas que se presentaron en la institución y se resolvieron?	X		X		X		
8	¿Los problemas sobre clima institucional se resuelven en reunión colegiada?	X		X		X		
9	¿El director promueve el trabajo en equipo para resolver los problemas de la institución?	X		X		X		

Nota: Adaptado de la Tesis Magistral ALBAÑIL (2020).

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**


Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Mg. Romel Huareñth Centhy** DNI: **29585819**

Especialidad del validador: **Doctor en Economía y Gestión, Mg. en Gestión Estratégica Educativa y Económica.**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **25** de **Octubre** del **2021**.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.


Dr. Romel Huareñth Centhy
 C. Econ. A. Mar. N° 710
 C.P.P. Mar. N° 0729585819

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
10	¿Comunica oportunamente sus dudas e inquietudes académicas a dirección?	X		X		X		
11	¿Tiene usted un cronograma de atención a padres de familia?	X		X		X		
12	¿Participa usted de las reuniones colegiadas en la institución cuando le comunican?	X		X		X		
13	¿Tiene un diálogo activo con sus estudiantes para intercambiar experiencias y/o retroalimentar?	X		X		X		
14	¿Le gusta trabajar en equipo en la institución educativa?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Participa usted en las actividades extracurriculares de la institución?	X		X		X		
16	¿Fomenta un trabajo pedagógico en el que todos sus estudiantes son atendidos y reconocidos?	X		X		X		
17	¿Evalúa a sus estudiantes desde la perspectiva cultural de cada uno de ellos?	X		X		X		
18	¿Se preocupa cuando sus estudiantes no comprenden un tema o tienen problemas personales?	X		X		X		
19	¿Se siente satisfecho cuando sus estudiantes solucionan sus dudas académicas y/o personales?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3							
20	¿Fortalece y apoya el trabajo en equipo para mejorar las estrategias pedagógicas?	X		X		X		
21	¿Participa en reuniones informativas sobre su desempeño profesional y académico con sus estudiantes a los padres de familia?	X		X		X		
22	¿Crea oportunidades a través de la participación para que sus estudiantes amplíen y mejoren el desarrollo de capacidades y competencias?	X		X		X		
23	¿Innova estrategias para que sus estudiantes participen activamente en sus sesiones de clase?	X		X		X		
24	¿Participa en las actividades programadas por la institución educativa?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4							
25	¿Siente que domina su asignatura?	X		X		X		

Dr. Robert Huareñon Contreras
 Econ. A. Mar. N. 710
 C. Ppe. Mar. N. 072965819

26	¿Soluciona y mantiene el control de la disciplina en el aula?	X			X	
27	¿Organiza y planifica sus sesiones de aprendizaje anticipadamente?	X			X	
28	¿Resalta las cualidades de sus estudiantes en todo momento?	X			X	
29	¿Cumple las normas y disposiciones de la institución educativa?	X			X	
30	¿Siente preocupación por sus estudiantes cuando se ausentan de sus clases?	X			X	

Nota: Adaptado de la Tesis Magistral ALBAÑIL (2020).

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: *Romel Huarenth Centy* DNI: *29585819*

Especialidad del validador: *Docto en Economía y Gestión, Mag. en Ciencia Política y Estrategia Educativa y Innovación*

25 de *octubre* del 2021.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Romel Huarenth Centy
C.Econ.A. Mar. N° 710
C.PPq. Mat. N° 0129585819

Firma del Experto Informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Omar Jimmy Valdivia Nuñez

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Administración Educativa de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2021, aula 9, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "**Liderazgo Transformacional y desempeño docente en Instituciones Privadas de una Corporación Educativa de Arequipa**", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma:

Nombre completo: Omar Jimmy Valdivia Nuñez

DNI:  29222301


Mag. César Vallejo
D. I. 29313329

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Liderazgo Transformacional

El liderazgo educativo es aquel que influye en otros para hacer cosas que se espera mejorarán los resultados de aprendizaje de los estudiantes (Robinson, Hobeppa, y Lloyd, 2009, p. 70).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Toma de decisiones

La toma de decisiones es un proceso que atraviesan las personas cuando deben elegir entre distintas opciones.

- Fuente: <https://concepto.de/toma-de-decisiones/>

Dimensión 2: Manejo de problemas

El problema es una realidad omnipresente en la vida de los individuos, de las instituciones y de los pueblos, es parte integral del tejido de la vida. La capacidad de afrontarlo mide, en cierto modo, la calidad de la vida. ¿Qué es un problema? Es una situación con uno o varios elementos de oscuridad: queremos lograr algo, pero no hallamos cómo; necesitamos movernos hacia un determinado punto, pero no vemos claro el camino. Rodríguez Estrada, Mauro. (2006). Manejo creativo de problemas.

Variable 2: Desempeño docente

El Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal (Estrada, L., 2013).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Comunicación

La comunicación es el intercambio de ideas, mensajes e información. Gracias a la comunicación, las personas expresan sus ideas, conocimientos y capacidades creativas y las comparten con otros individuos o públicos, nacionales o extranjeros. En efecto, la comunicación presupone la participación y el diálogo, y también desempeña un papel fundamental en la salvaguardia del pluralismo al posibilitar que las personas expresen sus ideas y las pongan al alcance de los demás. Definiciones de los Indicadores Mundiales de las Telecomunicaciones/TIC, UIT (marzo de 2010). Documento consultable en <http://www.itu.int/ITU-D/ict/handbook.html>



Dimensión 2: Empatía

La empatía, a grandes rasgos, es la capacidad que tiene una persona para ponerse en el lugar de otra. Es decir, ser capaz de entender la situación y los sentimientos que está viviendo otra persona. Ser una persona empática no es una tarea fácil y, en muchas ocasiones, requiere una serie de condiciones previas. © Real Academia Española, 2021

Dimensión 3: Participación

La Participación es la acción y efecto de tomar parte en algo, o de hacer partícipe a alguien más sobre algo, lo que quiere decir, noticiar o informar acerca de algún suceso. La participación de las personas en eventos o programas sociales está determinada por la disponibilidad o posibilidad de participar en estos. <https://conceptodefinicion.de/participacion/>. 2021

Dimensión 4: Cualidades del docente

La docencia en el siglo XXI, no es lo que solía ser. Antes su labor se circunscribía sólo a la entrega de conocimientos académicos, ahora debido a la demanda global de hoy en día, los docentes analizan y controlan recursos, requieren habilidades multifuncionales y deben de tener la capacidad de vislumbrar el impacto de su labor en el desempeño de los alumnos y renombre de la institución.



MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Liderazgo transformacional – Desempeño docente

Variable	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
V1: Liderazgo transformacional	D1. Toma de decisiones	Demuestra seguridad en la gestión.	1 - 5		
	D2. Manejo de Problemas	Regula sus emociones a través de la inteligencia emocional	6 - 9		
V2: Desempeño docente	D1. Comunicación	Coordina con los docentes, estudiantes y padres de familia	10 - 14	Nunca =1 Casi nunca =2 A veces =3 Casi siempre =4 Siempre =5	Malo 47- 23 Regular 73 – 48 Bueno 100 - 74
	D2. Empatía	Motiva a sus estudiantes para un mejor aprendizaje	15 - 19		
	D3. Participación	Tiene aspiraciones por mejorar los aprendizajes de sus estudiantes.	20 - 24		
	D4. Cualidades del docente.	Domina el contenido pedagógico de su área.	25 - 30		



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci ^a		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1								
1	¿En la institución educativa donde labora, el Director promueve el liderazgo transformacional?	X		X		X		
2	¿La forma en que el Director socializa las actividades y planes de trabajo pedagógico son adecuados?	X		X		X		
3	¿El Director informa sobre las estrategias y actividades pedagógicas que se trabajarán con los estudiantes?	X		X		X		
4	¿El trabajo académico del director y docentes en la institución promueven un liderazgo transformacional?	X		X		X		
5	¿El director le brinda asistencia técnica en lo relacionado a los ajustes, adecuaciones o adaptaciones curriculares?	X		X		X		
DIMENSION 2								
6	¿Los problemas que se presentan en la institución educativa, se resuelven en equipo?	X		X		X		
7	¿El director informa de los problemas que se presentaron en la institución y se resolvieron?	X		X		X		
8	¿Los problemas sobre clima institucional se resuelven en reunión colegiada?	X		X		X		
9	¿El director promueve el trabajo en equipo para resolver los problemas de la institución?	X		X		X		

Nota: Adaptado de la Tesis Magistral ALBAÑIL (2020)

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr / Mgs: Arístides Ríos Cordero, Fátima Tinjipá DNI: 2.931.3784

Especialidad del validador: Psicología, Educación Superior, Educación de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ...23... de ...Ene... del 2021.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Encargado Informante
2012931384

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ²		Claridad ¹		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
10	¿Comunica oportunamente sus dudas e inquietudes académicas a dirección?	X		X		X		
11	¿Tiene usted un cronograma de atención a padres de familia?	X		X		X		
12	¿Participa usted de las reuniones colegiadas en la institución cuando le comunican?	X		X		X		
13	¿Tiene un diálogo activo con sus estudiantes para intercambiar experiencias y/o retroalimentar?	X		X		X		
14	¿Le gusta trabajar en equipo en la institución educativa?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Participa usted en las actividades extracurriculares de la institución?	X		X		X		
16	¿Fomenta un trabajo pedagógico en el que todos sus estudiantes son atendidos y reconocidos?	X		X		X		
17	¿Evalúa a sus estudiantes desde la perspectiva cultural de cada uno de ellos?	X		X		X		
18	¿Se preocupa cuando sus estudiantes no comprenden un tema o tienen problemas personales?	X		X		X		
19	¿Se siente satisfecho cuando sus estudiantes solucionan sus dudas académicas y/o personales?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3							
20	¿Fortalece y apoya el trabajo en equipo para mejorar las estrategias pedagógicas?	X		X		X		
21	¿Participa en reuniones informativas sobre su desempeño profesional y académico con sus estudiantes a los padres de familia?	X		X		X		
22	¿Crea oportunidades a través de la participación para que sus estudiantes amplíen y mejoren el desarrollo de capacidades y competencias?	X		X		X		
23	¿Innova estrategias para que sus estudiantes participen activamente en sus sesiones de clase?	X		X		X		
24	¿Participa en las actividades programadas por la institución educativa?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4							
25	¿Siente que domina su asignatura?	X		X		X		





ESCUELA DE POSGRADO

26	¿Soluciona y mantiene el control de la disciplina en el aula?	X			X		
27	¿Organiza y planifica sus sesiones de aprendizaje anticipadamente?	X			X		
28	¿Resalta las cualidades de sus estudiantes en todo momento?	X			X		
29	¿Cumple las normas y disposiciones de la institución educativa?	X			X		
30	¿Siente preocupación por sus estudiantes cuando se ausentan de sus clases?	X			X		

Nota: Adaptado de la Tesis Magisteral ALBAÑIL (2020).

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. *Leopoldo Ricardo Falcón Trigo* DNI: 29313774

Especialidad del validador: *Psicología - Área de Psicología Clínica y la Educación* de *octubre* del 2021.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Leopoldo Ricardo Falcón Trigo

Firma del Experto Informante

D. W. J. 29313774

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Omar Jimmy Valdivia Nuñez

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Administración Educativa de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2021, aula 9, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "**Liderazgo Transformacional y desempeño docente en Instituciones Privadas de una Corporación Educativa de Arequipa**", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma:

Nombre completo: Omar Jimmy Valdivia Nuñez

DNI: 29222301

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Liderazgo Transformacional

El liderazgo educativo es aquel que influye en otros para hacer cosas que se espera mejorarán los resultados de aprendizaje de los estudiantes (Robinson, Hohepa, y Lloyd, 2009, p. 70).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Toma de decisiones

La toma de decisiones es un proceso que atraviesan las personas cuando deben elegir entre distintas opciones.

- Fuente: <https://concepto.de/toma-de-decisiones/>

Dimensión 2: Manejo de problemas

El problema es una realidad omnipresente en la vida de los individuos, de las instituciones y de los pueblos; es parte integral del tejido de la vida. La capacidad de afrontarlo mide, en cierto modo, la calidad de la vida. ¿Qué es un problema? Es una situación con uno o varios elementos de oscuridad: queremos lograr algo, pero no hallamos cómo; necesitamos movemos hacia un determinado punto, pero no vemos claro el camino. Rodríguez Estrada, Mauro. (2006). Manejo creativo de problemas.

Variable 2: Desempeño docente

El Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal (Estrada, L. 2013).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Comunicación

La comunicación es el intercambio de ideas, mensajes e información. Gracias a la comunicación, las personas expresan sus ideas, conocimientos y capacidades creativas y las comparten con otros individuos o públicos, nacionales o extranjeros. En efecto, la comunicación presupone la participación y el diálogo, y también desempeña un papel fundamental en la salvaguardia del pluralismo al posibilitar que las personas expresen sus ideas y las pongan al alcance de los demás. Definiciones de los Indicadores Mundiales de las Telecomunicaciones/TIC, UIT (marzo de 2010). Documento consultable en <http://www.itu.int/ITU-D/ict/handbook.html>.

Dimensión 2: Empatía

La empatía, a grandes rasgos, es la capacidad que tiene una persona para ponerse en el lugar de otra. Es decir, ser capaz de entender la situación y los sentimientos que está viviendo otra persona. Ser una persona empática no es una tarea fácil y, en muchas ocasiones, requiere una serie de condiciones previas. © Real Academia Española, 2021.

Dimensión 3: Participación

La Participación es la acción y efecto de tomar parte en algo, o de hacer participe a alguien más sobre algo, lo que quiere decir, noticiar o informar acerca de algún suceso. La participación de las personas en eventos o programas sociales está determinada por la disponibilidad o posibilidad de participar en estos. <https://conceptodefinicion.de/participacion/>. 2021

Dimensión 4: Cualidades del docente

La docencia en el siglo XXI, no es lo que solía ser. Antes su labor se circunscribía sólo a la entrega de conocimientos académicos, ahora debido a la demanda global de hoy en día, los docentes analizan y controlan recursos, requieren habilidades multifuncionales y deben de tener la capacidad de vislumbrar el impacto de su labor en el desempeño de los alumnos y renombre de la institución.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Liderazgo transformacional – Desempeño docente

Variable	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
V1: Liderazgo transformacional	D1. Toma de decisiones	Demuestra seguridad en la gestión.	1 - 5	Nunca =1 Casi nunca =2 A veces =3 Casi siempre =4 Siempre =5	Malo 47 - 23 Regular 73 – 48 Bueno 100 - 74
	D2. Manejo de Problemas	Regula sus emociones a través de la inteligencia emocional	6 - 9		
V2: Desempeño docente	D1. Comunicación	Coordina con los docentes, estudiantes y padres de familia	10 - 14		
	D2. Empatía	Motiva a sus estudiantes para un mejor aprendizaje	15 - 19		
	D3. Participación	Tiene aspiraciones por mejorar los aprendizajes de sus estudiantes	20 - 24		
	D4. Cualidades del docente.	Domina el contenido pedagógico de su área.	25 - 30		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1 ¿En la institución educativa donde labora, el Director promueve el liderazgo transformacional?	X		X		X		
2	¿La forma en que el Director socializa las actividades y planes de trabajo pedagógico son adecuados?	X		X		X		
3	¿El Director informa sobre las estrategias y actividades pedagógicas que se trabajarán con los estudiantes?	X		X		X		
4	¿El trabajo académico del director y docentes en la institución promueven un liderazgo transformacional?	X		X		X		
5	¿El director le brinda asistencia técnica en lo relacionado a los ajustes, adecuaciones o adaptaciones curriculares?	X		X		X		
6	DIMENSIÓN 2 ¿Los problemas que se presentan en la institución educativa se resuelven en equipo?	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿El director informa de los problemas que se presentan en la institución y se resolvieron?	X		X		X		
8	¿Los problemas sobre clima institucional se resuelven en reunión colegiada?	X		X		X		
9	¿El director promueve el trabajo en equipo para resolver los problemas de la institución?	X		X		X		

Nota: Adaptado de la Tesis Magistral ALBAÑIL (2020)

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable
Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Simón Hugo Choquehuayta Palomino DNI: 29432762
Especialidad del validador: D.C. en Ciencias de la Computación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico 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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

..... 25 de octubre del 2021.


Dr. Simón A. Choquehuayta Palomino
 PROFESOR EN TICs

Firma del Excmo. Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
10	DIMENSIÓN 1 ¿Comunica oportunamente sus dudas e inquietudes académicas a dirección?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	¿Tiene usted un cronograma de atención a padres de familia?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	¿Participa usted de las reuniones colegiadas en la institución cuando le comunican?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	¿Tiene un diálogo activo con sus estudiantes para intercambiar experiencias y/o retroalimentar?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	¿Le gusta trabajar en equipo en la institución educativa?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	DIMENSIÓN 2 ¿Participa usted en las actividades extracurriculares de la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	¿Fomenta un trabajo pedagógico en el que todos sus estudiantes son atendidos y reconocidos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	¿Evalúa a sus estudiantes desde la perspectiva cultural de cada uno de ellos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	¿Se preocupa cuando sus estudiantes no comprenden un tema o tienen problemas personales?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	¿Se siente satisfecho cuando sus estudiantes solucionan sus dudas académicas y/o personales?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	DIMENSIÓN 3 ¿Fortalece y apoya el trabajo en equipo para mejorar las estrategias pedagógicas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
21	¿Participa en reuniones informativas sobre su desempeño profesional y académico con sus estudiantes a los padres de familia?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
22	¿Crea oportunidades a través de la participación para que sus estudiantes amplíen y mejoren el desarrollo de capacidades y competencias?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
23	¿Innova estrategias para que sus estudiantes participen activamente en sus sesiones de clase?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
24	¿Participa en las actividades programadas por la institución educativa?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
25	DIMENSIÓN 4 ¿Siente que domina su asignatura?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

ESCUELA DE POSGRADO

26	¿Soluciona y mantiene el control de la disciplina en el aula?	X					
27	¿Organiza y planifica sus sesiones de aprendizaje anticipadamente?	X	X				
28	¿Resalta las cualidades de sus estudiantes en todo momento?	X	X				
29	¿Cumple las normas y disposiciones de la institución educativa?	X	X				
30	¿Siente preocupación por sus estudiantes cuando se ausentan de sus clases?	X	X				

Nota: Adaptado de la Tesis Magistral ALBAÑIL, (2020).

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Simón Hugo Choquehuayta Palomino DNI: 29432762

Especialidad del validador: Dr. en Ciencias de la Computación
25 de Octubre del 2021.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico 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.



Firma del Experto Informante

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1 ¿En la institución educativa donde labora, el Director promueve el liderazgo transformacional?							
2	¿La forma en que el Director socializa las actividades y planes de trabajo pedagógico son adecuados?							
3	¿El Director informa sobre las estrategias y actividades pedagógicas que se trabajarán con los estudiantes?							
4	¿El trabajo académico del director y docentes en la institución promueven un liderazgo transformacional?							
5	¿El director le brinda asistencia técnica en lo relacionado a los ajustes, adecuaciones o adaptaciones curriculares?							
6	DIMENSIÓN 2 ¿Los problemas que se presentan en la institución educativa, se resuelven en equipo?							
7	¿El director informa de los problemas que se presentaron en la institución y se resolvieron?							
8	¿Los problemas sobre clima institucional se resuelven en reunión colegiada?							
9	¿El director promueve el trabajo en equipo para resolver los problemas de la institución?							

Nota: Adaptado de la Tesis Magíster ALEJANDRO ALBAÑIL (2020).

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | No aplicable | No aplicable | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. LUIS ALBERTO ARCOS SALAZAR** DNI: 01321431.....

Especialidad del validador: **...DOCTOR EN ADMINISTRACION**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se otorga suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

....25, de OCTUBRE del 2021.


 Dr. Alberto Arcos Salazar
 C.E. 50109

Firma del Experto Informante

26	¿Soluciona y mantiene el control de la disciplina en el aula?								
27	¿Organiza y planifica sus sesiones de aprendizaje anticipadamente?								
28	¿Resalta las cualidades de sus estudiantes en todo momento?								
29	¿Cumple las normas y disposiciones de la institución educativa?								
30	¿Siente preocupación por sus estudiantes cuando se ausentan de sus clases?								

Nota: Adaptado de la Tesis Magisteral ALBAÑIL (2020)

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador: Dr :LUIS ALBERTO ARCOS SALAZAR DNI: 01321431

Especialidad del validador:DOCTOR EN ADMINISTRACION

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

.....25... de ...octubre del 2021.

 Dr. Luis Alberto Arcos Salazar
 DNI: 01321431

Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador: Dr :LUIS ALBERTO ARCOS SALAZAR DNI: 01321431

Especialidad del validador:DOCTOR EN ADMINISTRACION

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

BASE DE DATOS PRUEBA PILOTO

Se aplicó la prueba de fiabilidad para las dos variables, obteniéndose los resultados satisfactorios.

Tabla 6

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,856	9

Tabla 7

DESEMPEÑO DOCENTE

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,886	21

RESULTADO ESTADÍSTICO DESCRIPTIVO

Respecto al objetivo general: Determinar el nivel de correlación entre el liderazgo transformacional y desempeño docente en instituciones privadas de una corporación educativa de Arequipa, 2021.

Tabla 8

		Desempeño Docente					
		BAJO		MEDIO		ALTO	
		% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento
Liderazgo	BAJO	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0
Transformacional	MEDIO	88,9%	8	11,1%	1	0,0%	0
	ALTO	94,1%	48	5,9%	3	0,0%	0

48 docentes que representa el 94.1 % asumen el liderazgo Transformacional.

Resultados de estadística inferencial:

Para decidir si se utilizó prueba paramétrica o no paramétrica, se hizo la prueba de normalidad para ver si los datos poseen una distribución normal.

Tabla 9

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Transformacional	0,117	60	0,041
Desempeño Docente	0,098	60	0,200*

Interpretación: En la tabla, se observa que el p-valor es (0,041; 0,200), lo cual en la variable desempeño docente cumple con la normalidad, sin embargo, para la variable liderazgo transformacional es menor que 0,05, por lo tanto, se decide que no cumple con la normalidad, por ello se aplicará la prueba no paramétrica (Rho spearman).

BASE DE DATOS ESTRUCTURADA, VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

9.1 Base-datos-Liderazgo Transformacional-Desempeño docente COMPLETO(1).xlsx - Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer? Compartir

Calibri 11 Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Autosuma Rellenar Borrar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

N14

	A	B	C	Toma de decisiones					Manejo de problemas				M	N	O	P	Q	R	S	T	U	
1				1	2	3	4	5	1	2	3	4										
2				i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	Total									
3	No	Edad	Sexo																			
4	1	29	1	3	4	4	3	2	2	2	3	3	26									
5	2	37	1	4	3	4	2	2	2	2	3	3	25									
6	3	37	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	22									
7	4	55	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	24									
8	5	49	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	20									
9	6	31	1	3	4	4	2	3	3	2	3	3	27									
10	7	48	1	4	3	4	3	3	2	3	3	3	28									
11	8	49	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	21									
12	9	35	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	23									
13	10	52	2	3	4	3	2	2	2	3	2	2	23									
14	11	27	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	31									
15	12	32	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	34									
16	13	24	2	3	3	4	3	3	2	2	4	4	28									
17	14	41	2	3	3	4	4	4	4	2	3	3	30									
18	15	27	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35									
19	16	37	2	5	4	4	5	3	4	4	4	4	37									
20	17	51	1	3	3	3	4	4	3	3	4	4	31									
21	18	31	2	4	3	3	3	4	4	5	5	4	35									
22	19	27	2	2	2	3	4	4	4	3	3	4	29									
23	20	33	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38									

Liderazgo Transformacional Desempeño docente

Listo 98 %

ESP LAA 22:22 14/11/2021

9.1 Base-datos-Liderazgo Transformacional-Desempeño docente COMPLETO(1).xlsx - Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer? Compartir

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

Calibri 11 Ajustar texto General

N K S Combinar y centrar Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Autosuma Rellenar Borrar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

N14

	A	B	C	Toma de decisiones					Manejo de problemas				M	N	O	P	Q	R	S	T	U
				1	2	3	4	5	1	2	3	4									
	No	Edad	Sexo	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	Total								
23	20	33	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38								
24	21	41	1	4	3	3	3	3	3	4	3	4	30								
25	22	42	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	23								
26	23	47	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	32								
27	24	35	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34								
28	25	33	1	3	4	3	4	3	5	4	4	3	33								
29	26	32	1	4	4	4	3	3	4	3	3	4	32								
30	27	34	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	30								
31	28	28	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30								
32	29	26	2	4	4	3	3	3	5	4	3	3	32								
33	30	40	1	3	4	3	3	3	3	3	2	2	26								
34	31	35	1	3	2	2	3	2	2	2	3	3	22								
35	32	42	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	22								
36	33	25	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	26								
37	34	28	2	4	5	5	4	5	4	5	5	4	41								
38	35	42	1	4	4	3	3	3	4	4	4	4	33								
39	36	51	1	3	3	4	4	4	3	3	3	4	31								
40	37	43	1	4	3	4	4	3	3	3	2	2	28								
41	38	32	2	3	3	4	4	4	5	4	4	4	35								
42	39	24	2	5	4	4	3	3	4	4	4	3	34								

Liderazgo Transformacional Desempeño docente

Listo

98 %

22:23 14/11/2021

	A	B	C	Toma de decisiones					Manejo de problemas														
				1	2	3	4	5	1	2	3	4											
3	No	Edad	Sexo	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	Total										
42	39	24	2	5	4	4	3	3	4	4	4	3	34										
43	40	49	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	23										
44	41	43	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	29										
45	42	45	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34										
46	43	41	1	3	3	2	2	2	3	3	2	2	22										
47	44	34	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32										
48	45	29	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	22										
49	46	35	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	24										
50	47	49	2	5	5	4	4	4	5	5	4	4	40										
51	48	31	1	4	4	3	3	3	4	5	4	4	35										
52	49	28	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	31										
53	50	50	1	4	4	4	4	3	4	3	3	3	32										
54	51	43	1	3	3	4	3	3	3	3	4	4	30										
55	52	42	1	5	4	3	3	3	4	5	4	4	35										
56	53	38	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	30										
57	54	52	1	4	4	3	3	3	4	4	4	3	32										
58	55	26	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	24										
59	56	24	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	24										
60	57	32	1	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29										
61	58	52	1	4	3	4	3	4	3	3	3	4	31										
62	59	28	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	32										
63	60	30	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	30										

BASE DE DATOS ESTRUCTURADA, DESEMPEÑO DOCENTE

9.1 Base-datos-Liderazgo Transformacional-Desempeño docente COMPLETO(1).xlsx - Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer? Compartir

Calibri 11 Ajustar texto General

Pegar Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

Y57

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA
1		Comunicación					Empatía					Participación					Cualidades del docente										
2		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6					
3	No	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27	i28	i29	i30	Total				
4	1	3	4	4	5	4	2	4	2	4	5	3	3	3	4	5	5	4	5	4	3	4	80				
5	2	2	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	2	3	4	3	5	4	5	4	2	3	71				
6	3	2	3	4	5	3	2	3	3	3	4	2	2	4	5	5	4	3	4	5	2	3	71				
7	4	2	3	3	4	3	2	3	3	4	4	2	2	4	5	4	4	4	4	4	2	4	70				
8	5	2	4	3	3	4	2	4	2	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3	3	2	64				
9	6	3	4	2	4	3	2	4	2	3	5	3	3	3	4	3	4	4	5	4	3	2	70				
10	7	1	4	4	5	3	2	3	3	2	5	3	3	4	5	5	3	5	4	4	4	3	75				
11	8	3	4	3	5	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	5	3	5	3	4	3	3	73				
12	9	3	3	2	3	3	3	4	2	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	2	4	64				
13	10	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	5	4	4	5	2	2	69				
14	11	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	91				
15	12	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	90				
16	13	4	5	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	89				
17	14	4	3	2	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	81				
18	15	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	93				
19	16	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	81				
20	17	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	81				
21	18	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	91				
22	19	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	5	3	5	4	3	3	3	3	75				
23	20	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	77				

Liderazgo Transformacional Desempeño docente

Listo

ESP LAA 22:28 14/11/2021

9.1 Base-datos-Liderazgo Transformacional-Desempeño docente COMPLETO(1).xlsx - Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer? Compartir

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

Y57

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA
1		Comunicación					Empatía					Participación					Cualidades del docente										
2		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6					
3	No	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27	i28	i29	i30	Total				
24	21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	86				
25	22	3	4	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	83				
26	23	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	81				
27	24	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	3	5	5	5	3	4	3	79				
28	25	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	87				
29	26	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	86				
30	27	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	85				
31	28	2	3	3	4	3	3	4	3	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	79				
32	29	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	5	3	5	80				
33	30	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	81				
34	31	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	79				
35	32	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	3	4	4	5	4	5	4	3	5	82				
36	33	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	80				
37	34	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	85				
38	35	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	82				
39	36	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	79				
40	37	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	82				
41	38	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	79				
42	39	5	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	5	5	3	80				
43	40	3	4	3	5	3	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	76				

Liderazgo Transformacional Desempeño docente

Listo

ESP LAA 22:28 14/11/2021

9.1 Base-datos-Liderazgo Transformacional-Desempeño docente COMPLETO(1).xlsx - Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer? Compartir

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

Y57

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA
1		Comunicación					Empatía					Participación					Cualidades del docente										
2		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6					
3	No	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27	i28	i29	i30	Total				
44	41	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	5	3	3	3	74					
45	42	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	2	4	4	5	3	4	3	81				
46	43	5	4	4	5	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	82				
47	44	3	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	87				
48	45	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	2	4	4	4	4	5	4	83				
49	46	3	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	71				
50	47	4	3	3	4	2	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	71				
51	48	4	2	2	4	3	3	4	3	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	2	3	3	74				
52	49	3	4	3	4	3	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	2	4	3	78				
53	50	4	3	4	5	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	78				
54	51	5	3	3	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	84				
55	52	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	86				
56	53	4	5	2	5	2	2	4	4	4	5	3	5	3	5	2	4	4	5	3	4	4	79				
57	54	3	4	2	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	3	5	5	4	4	3	3	77				
58	55	3	4	3	4	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	74				
59	56	4	5	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	3	5	2	4	5	3	3	2	4	77				
60	57	5	4	4	3	2	4	5	5	4	3	3	5	4	4	2	4	4	3	3	2	4	77				
61	58	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	3	4	80				
62	59	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	80				
63	60	4	3	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	78				

Liderazgo Transformacional Desempeño docente

Listo

ESP LAA 22:29 14/11/2021

SPSS CON LAS DOS VARIABLES: LDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

BASE DE DATOS ESTRUCTURADA COMPLETA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 32 de 32 variables

	PROMUEVE	SOCIALIZA	INFORMA	PROLIDRA	ASISTENCIA	PROBEQUIPO	INFOPROB	REUNCOLEG	TRABEQUIPO	VAR00010	VARIABLESDO C	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	V
1	3	4	4	3	2	2	2	3	3	26	80	3	4	4	5	
2	4	3	4	2	2	2	2	3	3	25	71	2	3	4	4	
3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	22	71	2	3	4	5	
4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	24	70	2	3	3	4	
5	3	2	3	2	2	2	2	2	2	20	64	2	4	3	3	
6	3	4	4	2	3	3	2	3	3	27	70	3	4	2	4	
7	4	3	4	3	3	2	3	3	3	28	75	1	4	4	5	
8	2	2	3	3	2	2	2	3	2	21	73	3	4	3	5	
9	2	2	3	3	3	3	2	2	3	23	64	3	3	2	3	
10	3	4	3	2	2	2	3	2	2	23	69	2	3	3	4	
11	4	3	4	3	3	4	3	4	3	31	91	4	3	4	5	
12	4	4	4	4	3	4	4	4	3	34	90	4	4	4	5	
13	3	3	4	3	3	2	2	4	4	28	89	4	5	4	5	
14	3	3	4	4	4	4	2	3	3	30	81	4	3	2	4	
15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	93	5	5	4	5	
16	5	4	4	5	3	4	4	4	4	37	81	3	4	3	4	
17	3	3	3	4	4	3	3	4	4	31	81	3	5	4	4	
18	4	3	3	3	4	4	5	5	4	35	91	4	4	4	4	
19	2	2	3	4	4	4	3	3	4	29	75	4	4	3	4	
20	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38	77	3	3	4	4	
21	4	3	3	3	3	3	4	3	4	30	86	5	4	4	4	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

ESP LAA 22:50 22/11/2021



Visible: 32 de 32 variables

	PROMUEVE	SOCIALIZA	INFORMA	PROLICTRA	ASISTENCIA	PROBEQUIPO	INFOPROB	REUNCOLEG	TRABEQUIPO	VAR00010	VARIABLESDOCC	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	V
22	3	3	3	3	2	2	2	2	3	23	83	3	4	4	3	
23	3	4	4	4	4	4	4	3	3	32	81	4	4	3	3	
24	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34	79	4	3	4	3	
25	3	4	3	4	3	5	4	4	3	33	87	5	5	4	4	
26	4	4	4	3	3	4	3	3	4	32	86	5	5	4	4	
27	4	3	3	3	4	4	3	3	3	30	85	5	4	3	4	
28	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30	79	2	3	3	4	
29	4	4	3	3	3	5	4	3	3	32	80	3	3	3	4	
30	3	4	3	3	3	3	3	2	2	26	81	2	3	3	3	
31	3	2	2	3	2	2	2	3	3	22	79	2	3	3	3	
32	2	2	2	3	3	2	2	3	3	22	82	4	3	4	4	
33	4	3	3	3	2	3	3	2	3	26	80	4	3	4	4	
34	4	5	5	4	5	4	5	5	4	41	85	5	4	4	3	
35	4	4	3	3	3	4	4	4	4	33	82	3	4	3	3	
36	3	3	4	4	4	3	3	3	4	31	79	4	4	3	3	
37	4	3	4	4	3	3	3	2	2	28	82	4	4	4	4	
38	3	3	4	4	4	5	4	4	4	35	79	4	4	4	3	
39	5	4	4	3	3	4	4	4	3	34	80	5	4	5	4	
40	2	2	3	3	3	2	2	3	3	23	76	3	4	3	5	
41	3	3	3	4	3	3	4	3	3	29	74	3	4	3	4	
42	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34	81	4	5	3	4	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



Visible: 32 de 32 variables

	PROMUEVE	SOCIALIZA	INFORMA	PROLIDT RA	ASISTENCIA	PROBEQ UIPO	INFOPRO B	REUNCO LEG	TRABEQ UIPO	VAR0001 0	VARIABLES DE C	VAR0001 2	VAR0001 3	VAR0001 4	VAR0001 5	V
43	3	3	2	2	2	3	3	2	2	22	82	5	4	4	5	
44	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32	87	3	4	4	4	
45	3	2	3	2	2	3	3	2	2	22	83	4	5	4	5	
46	2	2	3	3	3	3	3	2	3	24	71	3	2	2	4	
47	5	5	4	4	4	5	5	4	4	40	71	4	3	3	4	
48	4	4	3	3	4	4	5	4	4	35	74	4	2	2	4	
49	3	3	3	4	4	4	4	3	3	31	78	3	4	3	4	
50	4	4	4	4	3	4	3	3	3	32	78	4	3	4	5	
51	3	3	4	3	3	3	3	4	4	30	84	5	3	3	4	
52	5	4	3	3	3	4	5	4	4	35	86	5	3	3	4	
53	4	4	3	3	3	4	3	3	3	30	79	4	5	2	5	
54	4	4	3	3	3	4	4	4	3	32	77	3	4	2	4	
55	3	2	2	2	2	3	3	3	4	24	74	3	4	3	4	
56	2	2	3	3	2	3	3	3	3	24	77	4	5	3	4	
57	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29	77	5	4	4	3	
58	4	3	4	3	4	3	3	3	4	31	80	5	4	3	4	
59	4	3	3	3	4	4	4	4	3	32	80	4	4	4	4	
60	3	3	3	4	4	3	3	3	4	30	78	4	3	2	4	
61																
62																
63																

Vista de datos Vista de variables



1: VAR00012 3 Visible: 32 de 32 variables

	VAR0001 6	VAR0001 7	VAR0001 8	VAR0001 9	VAR0002 0	VAR0002 1	VAR0002 2	VAR0002 3	VAR0002 4	VAR0002 5	VAR0002 6	VAR0002 7	VAR0002 8	VAR0002 9	VAR0003 0	\
1	4	2	4	2	4	5	3	3	3	4	5	5	4	5	4	
2	3	3	4	2	4	4	3	2	3	4	3	5	4	5	4	
3	3	2	3	3	3	4	2	2	4	5	5	4	3	4	5	
4	3	2	3	3	4	4	2	2	4	5	4	4	4	4	4	
5	4	2	4	2	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3	
6	3	2	4	2	3	5	3	3	3	4	3	4	4	5	4	
7	3	2	3	3	2	5	3	3	4	5	5	3	5	4	4	
8	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	5	3	5	3	4	
9	3	3	4	2	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	
10	3	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	5	4	4	5	
11	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	
12	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	
13	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	
14	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	5	5	4	5	4	
15	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	
16	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	
17	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
18	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	
19	3	3	4	3	3	4	4	3	4	5	3	5	4	3	3	
20	3	5	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	
21	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
22	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



1: VAR00012

3

Visible: 32 de 32 variables

	VAR0001 6	VAR0001 7	VAR0001 8	VAR0001 9	VAR0002 0	VAR0002 1	VAR0002 2	VAR0002 3	VAR0002 4	VAR0002 5	VAR0002 6	VAR0002 7	VAR0002 8	VAR0002 9	VAR0003 0	\
23	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	3	4	
24	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	3	5	5	5	3	
25	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	
26	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	
27	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	
28	3	3	4	3	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	
29	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	
30	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	
31	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	
32	4	4	4	3	5	3	3	4	3	4	4	5	4	5	4	
33	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	5	4	
34	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	
35	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	
36	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
37	4	3	4	2	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	
38	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	
39	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	5	5	
40	3	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	
41	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	3	
42	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	2	4	4	5	3	
43	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
44	3	4	5	4	3	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Unicode:ON





1: VAR00012

3

Visible: 32 de 32 variables

	VAR0001 6	VAR0001 7	VAR0001 8	VAR0001 9	VAR0002 0	VAR0002 1	VAR0002 2	VAR0002 3	VAR0002 4	VAR0002 5	VAR0002 6	VAR0002 7	VAR0002 8	VAR0002 9	VAR0003 0	\
44	3	4	5	4	3	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	
45	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	2	4	4	4	4	
46	2	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	4	3	4	4	
47	2	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	
48	3	3	4	3	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	2	
49	3	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	2	
50	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	
51	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	
52	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	
53	2	2	4	4	4	5	3	5	3	5	2	4	4	5	3	
54	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	3	5	5	4	4	
55	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	
56	3	4	4	3	3	4	4	5	3	5	2	4	5	3	3	
57	2	4	5	5	4	3	3	5	4	4	2	4	4	3	3	
58	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	
59	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	
60	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	
61																
62																
63																
64																
65																

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Unicode:ON



ESP LAA



22:45 14/11/2021



1: VAR00012

3

Visible: 32 de 32 variables

	VAR0002 6	VAR0002 7	VAR0002 8	VAR0002 9	VAR0003 0	VAR0003 1	VAR0003 2	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var
1	5	5	4	5	4	3	4										
2	3	5	4	5	4	2	3										
3	5	4	3	4	5	2	3										
4	4	4	4	4	4	2	4										
5	4	3	4	4	3	3	2										
6	3	4	4	5	4	3	2										
7	5	3	5	4	4	4	3										
8	5	3	5	3	4	3	3										
9	3	4	4	4	3	2	4										
10	4	5	4	4	5	2	2										
11	5	5	4	5	4	4	4										
12	5	4	5	4	5	4	4										
13	5	5	5	5	4	5	4										
14	5	5	4	5	4	4	4										
15	4	5	4	5	4	4	4										
16	5	4	4	4	4	3	4										
17	3	4	4	4	4	4	4										
18	4	5	5	5	4	4	5										
19	3	5	4	3	3	3	3										
20	3	4	4	4	3	3	3										
21	4	4	4	4	4	3	4										
22	4	4	4	4	4	3	4										

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Unicode:ON





1: VAR00012 3 Visible: 32 de 32 variables

	VAR0002 6	VAR0002 7	VAR0002 8	VAR0002 9	VAR0003 0	VAR0003 1	VAR0003 2	var	var	var	var	var	var	var	var	var
23	3	4	5	3	4	4	4									
24	3	5	5	5	3	4	3									
25	5	5	4	5	4	5	4									
26	4	5	4	5	5	5	4									
27	4	5	4	4	4	4	4									
28	3	4	4	5	4	3	4									
29	3	4	4	5	5	3	5									
30	4	5	4	4	5	4	4									
31	4	5	4	4	4	4	3									
32	4	5	4	5	4	3	5									
33	4	5	5	5	4	4	4									
34	4	5	5	5	5	4	5									
35	5	4	4	5	5	3	4									
36	5	4	4	4	4	4	3									
37	4	4	5	4	5	4	4									
38	4	4	5	4	4	3	3									
39	3	4	4	5	5	3	3									
40	3	4	3	4	3	3	4									
41	2	4	4	5	3	3	3									
42	2	4	4	5	3	4	3									
43	3	3	4	4	4	5	3									
44	3	5	4	4	4	5	4									

Vista de datos Vista de variables