



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Incidencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente
del nivel primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Calizaya Santos, Beatriz Adelaida (ORCID: 0000-0003-2671-3095)

ASESORA:

Dra. Duran Llaro, Kony Luby (ORCID: 0000-0003-4825-3683)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO — PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo es dedicado a mi madre, Felícita Nancy Santos Gutiérrez y a mi esposo Miguel Galindo Ventura por todo su apoyo incondicional, asimismo a todos aquellos que han estado a mi lado todo este tiempo apoyándome y compartiendo este sueño hecho realidad.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por la calidad de su enseñanza a través de docentes altamente calificados y competentes.

A mi asesora Dra. Kony Luby Duran Llaro por su paciencia y sabiduría para guiarme en la elaboración de este trabajo de investigación.

A los directores y docentes de la UGEL Huamanga –distrito Ayacucho, por brindarme la oportunidad de investigar una problemática que al final ayudará a las instituciones educativas.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.	1
II. MARCO TEÓRICO.	6
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y Diseño de investigación	20
3.2. Variable y Operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN.	36
VI. CONCLUSIONES.	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	47

Índice de Tablas

Tabla 1. Nivel del liderazgo transformacional desde la percepción de los docentes del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022	25
Tabla 2. Niveles de las dimensiones del liderazgo transformacional desde la percepción de los docentes del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.	26
Tabla 3. Nivel del desempeño docente desde la percepción de los docentes del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.	27
Tabla 4. Niveles de las dimensiones del desempeño docente desde la percepción de los docentes del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.	28
Tabla 5. Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov del liderazgo transformacional y el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.	30
Tabla 6. El liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.	31
Tabla 7. La estimulación intelectual y su incidencia en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.	32
Tabla 8. La motivación inspiracional y su incidencia en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.	33
Tabla 9. La consideración individual y su incidencia en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.	34
Tabla 10. La influencia idealizada y su incidencia en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.	35

Índice de Figuras

Figura 1.	Nivel del liderazgo transformacional desde la percepción de los docentes del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022	25
Figura 2.	Niveles de las dimensiones del liderazgo transformacional desde la percepción de los docentes del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.	26
Figura 3.	Nivel del desempeño docente desde la percepción de los docentes del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.	27
Figura 4.	Niveles de las dimensiones del desempeño docente desde la percepción de los docentes del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.	29
Figura 5.	El liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.	31
Figura 6.	La estimulación intelectual y su incidencia en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.	32
Figura 7.	La motivación inspiracional y su incidencia en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.	33
Figura 8.	La consideración individual y su incidencia en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.	34
Figura 9.	La influencia idealizada y su incidencia en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.	35

Resumen

En el presente trabajo de investigación se buscó determinar la incidencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, del distrito de Ayacucho, 2022; a fin de demostrar que los docentes necesitan fortalecer el desempeño docente con el apoyo de la gestión educativa realizada por el liderazgo del director.

Este trabajo se enmarcó en una investigación cuantitativa, de tipo no experimental con nivel correlacional causal y transversal. La muestra de estudio fue conformada por 100 docentes de las diferentes áreas de la Institución Educativa. Para la obtención de datos se aplicó la técnica de encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios con un total de 50 preguntas que evaluaron las dos variables de la investigación. La fiabilidad de los cuestionarios se la midió a través del Alfa de Cronbach, donde se obtuvo resultados favorables, siendo 0,916 para el cuestionario de Liderazgo transformacional y 0,883 para el cuestionario Desempeño docente. La validez de los cuestionarios fue determinada mediante juicio de expertos quienes avalaron su aplicación.

Los resultados demostraron que sí existe incidencia entre la variable liderazgo transformacional sobre la variable desempeño docente ya que el valor del coeficiente de correlación $Rho = 0,921$ con una significancia menor al 5% ($p < 0.05$) lo cual evidencia una incidencia alta y positiva considerable, por lo que se acepta la hipótesis planteada.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, desempeño docente.

Abstract

In the present research work, we sought to determine the incidence of transformational leadership in the teaching performance of the Primary level of the UGEL Huamanga, Ayacucho district, 2022; in order to demonstrate that teachers need to strengthen teaching performance with the support of educational management carried out by the director's leadership.

This work was framed in a quantitative research, of a non-experimental type with a causal and transversal correlational level. The study sample was made up of 100 teachers from the different areas of the Educational Institution. To obtain data, the survey technique was applied and the instruments were two questionnaires with a total of 50 questions that evaluated the two variables of the investigation. The reliability of the questionnaires was measured through Cronbach's Alpha, where favorable results were obtained, being 0.916 for the Transformational Leadership questionnaire and 0.883 for the Teaching Performance questionnaire. The validity of the questionnaires was determined by expert judgment who endorsed their application.

The results showed that there is an incidence between the transformational leadership variable on the teaching performance variable since the value of the correlation coefficient $Rho = 0.921$ with a significance of less than 5% ($p < 0.05$), which shows a considerable high and positive incidence, Therefore, the proposed hypothesis is accepted.

Keywords: Transformational leadership, teaching performance

I. INTRODUCCIÓN.

En los últimos años, las empresas han optado por una permanente innovación para que su entorno tenga un entorno dinámico y competitivo (Al Zefeiti, 2017). En los departamentos organizacionales, los líderes deben propender a que sus empleados desarrollen sus habilidades y capacidades para un buen desempeño laboral que beneficie a las empresas, por su importancia en la actividad comercial (Oliva Abusleme et al. Molina Fuentes, 2016). Esto significa que las habilidades profesionales de cada empleado se reflejan tanto en el desempeño individual como organizacional, ya que los empleados motivados tienen más posibilidades de lograr buenos resultados (Cubillos Rivera. Velásquez-Muriel, Reyes Nova, 2014).

Es importante mencionar que si existe un buen liderazgo transformacional en una organización educativa esto influirá favorablemente en el desempeño de los docentes cuando se comparte experiencias significativas o conocimientos nuevos que se han adquirido en el desarrollo de sus competencias para mejorar las prácticas laborales y que se fortalece con la conducción o gestión del líder institucional que busca alcanzar junto con sus docentes la visión educativa para el logro de metas organizacionales y además deberá brindar confianza a los docentes para que puedan tomar decisiones acertadas en beneficio de la institución.

El liderazgo se define como la relación de influencia entre gerentes y empleados en el rol apropiado. Este enfoque se centra en las relaciones que los líderes pueden crear con sus seguidores. Puede ensamblar algunos de los últimos modelos dentro de un modelo relacional. El más conocido de ellos es el modelo de liderazgo transformacional en particular (Rojas et al., 2020).

América Latina ha experimentado una serie de reformas educativas desde la década de 1980. Según Martinic (2010), "elogió, y acceso al sistema" (p. 90). En 1990, estos cambios se reafirmaron en las prácticas educativas a través de procesos y resultados acordes con la realidad, y en el año 2000, los estados y las comunidades se renovaron con cambios en las ideologías, organizaciones y procesos que aplican a las actividades educativas. Modo relacional establecido (Rojasetal, 2020).

Lo anterior es especialmente importante cuando se trata del trabajo de los docentes de nivel universitario. Conocer su trabajo y crear evidencia para correlacionar con las calificaciones de los estudiantes, es una contribución valiosa para mejorar el sistema escolar en términos de calidad académica. En la búsqueda de este significado, Sánchez y Jara (2018) argumentan: “el docente por iniciativa personal ocupa parte de su tiempo en aprender por sí mismo y analiza su forma de trabajar dando por entender el rol que tiene en la docencia” (p. 251).

Bennis y Namus (2014) argumentan que la formación docente a menudo se ve gravemente interrumpida por el pobre desarrollo de la comunicación de los docentes, caracterizado por una baja producción de texto y habla y, al mismo tiempo, a menudo por procesos cognitivos subdesarrollados. Se prestó poca atención a las reflexiones y fallas en el fortalecimiento del pensamiento creativo y las lecciones aprendidas de los privilegios de las instituciones de formación docente (p. 154).

En otras palabras, no existe una formación docente a largo plazo, donde el proceso educativo pierde su horizonte, se convierte en una práctica general, no genera conocimiento, no requiere de investigación para formar futuras profesiones, estos inconvenientes son presentados por el docente junto con este liderazgo, porque se limita a la transferencia de conocimientos, no a una guía de actitudes o comportamiento modelado.

Para hacer esto, los maestros deben estar a la vanguardia. “La capacidad de influir en un grupo para lograr sus objetivos”, como afirma Robbins (2014, pág. 347). Esto demuestra que es un factor decisivo en los desafíos educativos ya que incentiva a los docentes a aprender y resolver problemas de la vida cotidiana.

Por ello que la importancia del director de la institución educativa como líder y teniendo la responsabilidad de la gestión educativa debe promover una comunicación fluida, eficaz y permanente con los actores educativos que le permita cumplir con los objetivos institucionales formulados en el proyecto educativo institucional con una mirada de mejorar los servicios educativos para lograr la calidad educativa, por eso es necesario que el líder educativo realice un trabajo colaborativo. Tiene una conducta

intachable en su accionar pedagógico, es un persona que equilibra su perfil profesional con lo personal, inspira confianza, es empático, asertivo en la toma de decisiones, fomenta el diálogo, sabe escuchar, es coherente con lo que dice y hace; en donde el estudiante se convierte en el eje principal de la gestión basado en un currículo integral propuesta por la UNESCO de Áreas de Jacques Delors (1996): Aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir, aprender a ser, los docentes crean estabilidad en el proceso de enseñanza enfocando a los estudiantes en el cambio personal..

A nivel institucional se ha evidenciado que el desempeño docente está relacionado con su praxis pedagógica para lograr la ansiada calidad educativa, cumpliendo con las directivas que emite el ministerio de educación relacionado con el aprendizaje de los estudiantes, ante ello el director como líder de la institución deberá trabajar de forma organizada con los docentes comprometidos en alcanzar los logros institucionales planteados generados en un ambiente de trabajo efectivo.

Sin embargo la realidad no es ajena en el contexto institucional debido a que los directores que pertenecen a la UGEL Huamanga, no cumplen con la presentación de informes dentro de los plazos establecidos, existen problemas de índole relaciones interpersonales que perjudica la gestión en la escuela, deficiencia en formar docentes investigadores en el campo educativo para poder entender sus propios problemas y proponer alternativas de solución que ayuden a gestionar los aprendizajes en estos tiempos de pandemia que nos ha tocado vivir y que nos motiva a reflexionar sobre los saberes teóricos , prácticos para poder cuestionare, orientar y contribuir a la transformación educativa en este mundo globalizado, se requiere de docentes que ejerzan un liderazgo en sus espacios donde son actores educativos desarrollando una tarea ardua, así mismo no existe un compromiso real a su función y no y toma las decisiones necesarias porque algunos maestros no participan de las actividades escolares aduciendo que es responsabilidad del director, las reuniones de padres de familia no son productivas porque no toman acuerdos de forma democrática y de respeto. Por lo expuesto la presencia del docente en la institución educativa es una pieza clave en ser líder para fomentar cambios en el sistema educativo para generar condiciones apropiadas para el diálogo, comunicación, acuerdos, trabajo en equipo,

compromiso con los padres para el logro de los aprendizajes esperados y cumplir con los estándares educativos propuestos en el perfil del egresado. Por lo tanto, un enfoque transformacional para inspirar y motivar a los docentes a alcanzar metas y objetivos de carrera en beneficio de sus estudiantes y para brindar servicios educativos, teniendo en cuenta la formación integral como parte del proceso de enfoque de reducción, es importante tener liderazgo, establecidos en el diseño de los programas nacionales.

Por estas razones, puede hacer las siguientes preguntas: ¿De qué manera incide el liderazgo transformacional en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022?

La investigación ha demostrado su valor teórico porque el liderazgo transformacional es parte de la teoría del liderazgo y tiene en cuenta la propuesta de Bass (1985) de que incluye tres tipos de liderazgo: libertad (dejar de trabajar), comercio y transformación.

Además, se estima que es de relevancia social, porque será un referente para otras investigaciones relacionadas con el tema, por ser una problemática actual en la cual los docentes han tenido que asumir grandes retos para ejercer el liderazgo en sus centros educativos con un compromiso en su institución y de sentir satisfacción con su trabajo y ello conlleva aún mejor desempeño.

Al final, el estudio se consideró justificado por su practicidad en la medida en que busca identificar aspectos que necesitan ser fortalecidos, como el ambiente institucional, las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y el liderazgo. Esas manipulaciones dimensionales.

El presente estudio tiene como objetivo general: Determinar la incidencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.

En cuanto a los objetivos específicos: Determinar la incidencia de la estimulación intelectual, la motivación inspiracional, consideración individual, influencia idealizada en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.

En cuanto a la hipótesis de investigación, se planteó la siguiente: El liderazgo transformacional incide significativamente en el desempeño docente del nivel Primaria

de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022. De igual manera, las hipótesis específicas: La estimulación intelectual, la motivación inspiracional, consideración individual, influencia idealizada inciden significativamente en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.

II. MARCO TEÓRICO.

A nivel internacional se consideró el trabajo de Vargas y Gómez (2021), en su estudio en el norte de México de 300 trabajadores de una industria automotriz, se muestra que las organizaciones tienen que realizar cambios radicales para lograr una mejor competitividad. Teóricamente se muestra que el liderazgo tiene una influencia en el contexto laboral, porque los seguidores son motivados y guiados a compartir conocimientos para sus actividades, las cuales producen una mejora en su desempeño lo que genera el éxito de la organización, siendo un propósito de este estudio analizar y enfocar el liderazgo transformacional en las acciones operativas como producto de una transferencia cognitiva. Se utilizaron estimaciones cuantitativas que correlacionan ab initio, transversales, descriptivas y causales. Muestra no probabilística por conveniencia. Los resultados muestran que el liderazgo transformacional tiene un impacto positivo significativo en la transferencia de conocimiento y el desempeño operativo a un nivel de confianza del 99,9%.

En Cuenca, Alcázar (2020) El propósito de este artículo es realizar una evaluación bibliográfica que pueda mostrar cómo las acciones de los líderes de transformación afectan el compromiso de una organización. La teoría del comportamiento concluye que los líderes deben ser estructurados y centrados en la persona. A menudo, estos líderes logran los mejores resultados. Uno de los aspectos básicos a destacar es que estas teorías conductuales tienen poco impacto en su eficacia porque no tienen en cuenta las situaciones o situaciones en las que se debe ejercer el liderazgo. La teoría de la contingencia sugiere que la actitud motivadora del líder está en relación con el contexto, como se demuestra con las variables: relaciones líder-miembro, la estructura de tareas y las fuerzas de posición. Dependiendo de las relaciones entre estas variables, el desempeño de los lectores orientados a la tarea o a las relaciones puede mejorar o disminuir.

En Santiago de Chile, Rojas et al (2020) Propone con su estudio crear una estructura teórica del liderazgo transformacional desde el punto de vista pedagógico en relación con la humanidad. Se aplicó metodologías en modelos cualitativos y métodos hermenéuticos fenomenológicos. La selección de los cinco informantes

clave se basa en el criterio de ser docente de educación superior, tener una larga experiencia en el campo de la educación y ser consecuente con la pedagogía de la humanidad. Cambiar el liderazgo desde una perspectiva de humanidades, brindando alternativas a la educación superior buscando nuevas formas de formar ciudadanos comprometidos con el cambio, la integridad, la ética, la conciencia y la realidad social. Un objetivo de bienestar organizacional y personal que enfatiza la promoción activa del progreso para alcanzar el objetivo.

En Colombia, Córdova y Mauricio (2020) Las evaluaciones del desempeño del profesor se basan en el supuesto de que los estudiantes aprenden más de profesores altamente calificados y el hecho de que los estudiantes observan el desempeño del profesor en el aula. En este artículo, proponen modelos Bayesianos de Teoría de Respuesta al Ítem de múltiples facetas para medir el desempeño. El modelo propuesto tiene en cuenta los efectos asociados con la severidad de los estudiantes que responden a la encuesta y los cursos que se evalúan. El modelo se aplica a un conjunto de datos obtenido de una encuesta de percepción del desempeño del profesor realizada por la Facultad de Ciencias de la Universidad Nacional de Colombia a sus estudiantes.

En La Región de Magallanes –Chile Rivera (2021) Esta tesis tiene como objetivo analizar el impacto del liderazgo de los directores en la formación de una cultura escolar que promueva la innovación. Nacional (SNED), de 2016 a 2020. Se trata de un estudio descriptivo y se aborda a través de metodologías mixtas cuantitativas y cualitativas. En el dominio cuantitativo se aplicó un cuestionario con 126 docentes, y en el enfoque cualitativo se aplicó una entrevista semiestructurada y validada por un panel de expertos. Este se aplicó a los 6 directores y 13 docentes de las escuelas encuestadas. En resumen, los resultados del análisis estadístico del cuestionario y los resultados de las entrevistas con directores y docentes confirman lo siguiente: Es claro que el comportamiento del gerente es fundamental para el proceso de formación. Ante una organización innovadora; la influencia del director para facilitar la participación docente en la innovación se basa básicamente en comportamientos relacionados con aspectos afectivos y afectivos. Los resultados no pueden revelar el "estilo" de liderazgo que contribuye a la cultura que fomenta la innovación, pero sí pueden

identificar el "estilo" de liderazgo relacionado con la innovación. Los docentes dan gran importancia a los gestores que crean y potencian los procesos de innovación. También es un ejemplo de compromiso, con altas expectativas de tener las habilidades necesarias para gestionar procesos de cambio, establecer desafíos, impulsar la creatividad, reflejar entusiasmo y comunicar. Por eficiencia. hacer.

En Chile, Vera (2021). Los estudios muestran que el liderazgo en la enseñanza es un factor importante para mejorar los resultados, y ser capaz de identificar algunas características comunes de los directores exitosos es muy influyente para mejorar la práctica docente, lo que sugiere que es importante. El propósito de este estudio fue determinar qué habilidades deben tener los supervisores para liderar escuelas efectivas en las zonas vulnerables de la ciudad de Antofagasta. La encuesta se llevó a cabo de acuerdo con un método de encuesta cuantitativa. De acuerdo con este estudio, el compromiso y el acuerdo de mejora de los docentes se siente, así como el apoyo de los directores y gerentes en la mejora de las prácticas para que los docentes puedan comunicar sus metas y objetivos. Es importante. Un plan de estudios con un ambiente disciplinado promueve una educación de calidad y mantiene un entusiasmo inquebrantable por el desarrollo profesional. También asumimos una gran responsabilidad por los resultados de aprendizaje de los estudiantes e informamos públicamente sobre su gestión, independientemente del estatus socioeconómico del estudiante.

En Ecuador, Espinoza et al (2020) Este trabajo analiza las capacidades de liderazgo gerencial y el desempeño de los docentes institucionales del nivel secundario de la disciplina jurídica del Ecuador, establece los fundamentos teóricos que sustentan la eficacia de la gestión y gestión institucional, y educa de acuerdo a los estándares establecidos, tiene como objetivo alcanzar la calidad de. Ley de Ordenación de la Educación Intercultural (LOEI) y Ley del Ministerio de Educación. El enfoque adoptado para el estudio es cualitativo y se sustenta en una revisión de la literatura de base legal en la que se rige el funcionamiento de la institución, y por ende de la institución responsable de orientar, dirigir y administrar las actividades. un líder ha evolucionado. Existe una relación directa entre las categorías de análisis, mostrando que el liderazgo supervisor juega un papel importante en el desempeño

docente en las instituciones educativas en términos de motivación, comunicación y asistencia. En resumen, el desempeño docente está estrechamente ligado al liderazgo docente, y la ley estipula las obligaciones del director, incluida la orientación de los docentes hacia las metas establecidas.

En Guayaquil Rovira (2020) En América Latina, la crisis económica dejó solo al sector educativo subdesarrollado y retrógrado. Colombia, Chile, México y Ecuador no cuentan con un marco de política educativa nacional que oriente específicamente el trabajo de los educadores. En Santa Elena, la unidad educativa Guillermo Ordóñez Gómez está influenciada por las políticas nacionales que afectan el desempeño docente. El objetivo es determinar el impacto del liderazgo transformacional en el desempeño docente. Los planes de formación tienen las mismas características. Enfoque cuantitativo-cualitativo, no experimental, diseño correlacionado, descriptivo, basado en estudio de caso 40 muestras (37 docentes y 3 directivos). El 87,8% de los encuestados mostró que el liderazgo transformacional tuvo un impacto significativo en la eficacia de su educación, y el 97,3% indicó la necesidad de un plan de formación. Se identificó el fuerte impacto del liderazgo transformacional en el desempeño educativo y se propuso un plan de formación en liderazgo transformacional.

A nivel nacional el estudio realizado por Casas (2019) Se ha propuesto demostrar la relación entre el PL y el rendimiento educativo. Usó una muestra de 280 estudiantes, 44 profesores y 3 administradores. Utilizaron tres cuestionarios. Uno de los 25 ítems para LPdir y dos para desempeño educativo (uno de los 25 ítems lo manejó el director y el otro de los 23 ítems lo manejó el alumno). Consideran los aspectos variables de interés. "(I) Gestión de condiciones para mejorar el aprendizaje, y (ii) Dirección de procesos educativos para mejorar el aprendizaje". Los resultados del estudio (que incluye 25 ítems para cada variable) mostraron que existe una relación directa significativa ($p = 0,000$), positiva y alta ($r = 0,897$) entre las variables. Llegaron a la conclusión de que si se mejoraba LPDir, los profesores aumentarían su eficacia. Por lo tanto, los directores deben priorizar su papel como líderes docentes, promover y motivar a la comunidad de aprendizaje y gestionar la calidad del proceso de enseñanza. Las tareas de gestión deben priorizar lo que es beneficioso para la calidad de la educación que conduce a mejores resultados de aprendizaje. Este

artículo no muestra los límites de la investigación.

También presentamos un estudio de Antonio & Herrera (2019) que analizó las percepciones de los docentes sobre LPDir. Se trata de un estudio descriptivo transversal en el que participaron 59 docentes de 16 redes de la UGEL 3 de Lima. Realizaron un cuestionario de 30 ítems en escala de Likert, utilizando indicadores establecidos por el MBDDir (Ministerio de Educación, Perú, 2014a). Tomaron en cuenta los siguientes aspectos: “(i) gestionar las condiciones para mejorar los aprendizajes y (ii) dirigir el proceso educativo [...]”. El 67,8% de los encuestados cree que el director está haciendo un muy buen trabajo al liderar la educación. Concluyeron que los logros del director como líder educativo fueron óptimos y acordes con las políticas establecidas en el Perú.

Por otra parte, Valero (2019) Este estudio se realiza bajo el manto de la teoría del liderazgo transformacional en el nivel de educación secundaria básica y tiene como objetivo establecer la relación actual entre el liderazgo transformacional y el desempeño empresarial. Utilice un plan de descripción del mapa. El método de correlación descriptivo del estudio se realizó en una muestra de 99 directores y 340 profesores de secundaria entre hombres y mujeres. Concluimos que existe un vínculo muy positivo entre los cambios en el liderazgo del director y los intereses educativos percibidos de los profesores de secundaria en la región de Huginn. Esto se debe al impacto del liderazgo transformacional en la eficacia de la educación.

Según Fretel (2018) La finalidad de su estudio es “evaluar el impacto del liderazgo transformacional en el desempeño educativo de la reconocida institución educativa “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo-2018”. Metodología perspectiva, observación, transformación, análisis. Con una población de 60 miembros de la institución. Resultado nos muestra que del 100,0% de docentes de las instituciones educativas, el 68,3% de los docentes cree que el liderazgo transformacional influye en la eficacia de la educación; el 60,0% de los docentes obtuvo buenos o mejores resultados; Por otro lado, del 31,7% que piensa que el liderazgo transformacional es influyente, solo el 20% es inadecuado. Conclusión: Los resultados validan la hipótesis general de investigación Hi: el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo

en el desempeño educativo.

Pérez (2017) El propósito fue determinar si existe un vínculo entre el liderazgo transformacional y los resultados educativos en la institución educativa Túpac Amaru Villa María del Triunfo-UGELn° distrito 01-2017. El método de la encuesta es un diseño cuantitativo, básico y ab initio. Se correlaciona horizontalmente. La población está determinada por 140 docentes. Los resultados muestran que existe una correlación significativa entre las variables de transformación del liderazgo y el rendimiento educativo ($\rho = 0,752$; $p < 0,01$), y concluyen que existe una correlación significativa entre la capacidad de liderazgo y el rendimiento educativo. Cambiar el liderazgo y el desempeño docente.

Zevallos (2019) El propósito de su estudio fue relacionar las variables liderazgo transformacional y el desempeño educativo en el personal administrativo de cinco instituciones educativas privadas del Perú en el año 2018. Este estudio incluye un enfoque de método, un enfoque cuantitativo, un diseño abstracto único y un tipo de correlación. La muestra estuvo compuesta por 149 docentes activos de tiempo completo de cinco instituciones privadas del Perú. En conclusión, se muestra la existencia de una relación significativa en el desempeño educativo transformacional y liderazgo transformacional percibido.

En relación LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL se puede determinar las siguientes bases teóricas: Selon Stoner (1996), Le Leadership est compris comme direction. Este criterio se describe en cuatro dimensiones como 1) hacer seguidores a las personas, 2) aceptar la distribución desigual del poder, 3) influir en el comportamiento de las personas y 4) la cuestión del valor transmitido por los líderes. Sin embargo, Chiavenato (2005) agrega que este impacto está orientado al logro de las metas de la organización. Además, este efecto se da cuando los líderes logran motivar a sus seguidores (Luna, 2008).

El liderazgo promueve el crecimiento de las personas al influir en los demás a través de la dirección, motivación, actitudes, acciones y habilidades de los roles de las personas y fortalecer su actitud en el contexto del poder (Madrigal, 2011). En el campo

de la pedagogía, Törnsén (citado en 2009, Rodríguez y Gairín, 2017) garantiza el liderazgo educativo se involucra en esta intervención para abordar el desarrollo de la educación en las escuelas a partir de las buenas relaciones entre directivos y docentes. Progreso del aprendizaje. Diálogo con alumnos y profesores y alumnos. El liderazgo educativo se debe a su considerable importancia de los programas y políticas educativas de las naciones (Unesco, 2014).

Por lo expuesto, en el caso de Bolívar-Botía (2010), el término liderazgo se define para cambiar al sector empresarial, ámbito que afecta al sector educativo. Así, se les llama carismáticos, situacionales, éticos, prospectivos y educativos. transacción, interruptores, etc. Sin embargo, la principal teoría del liderazgo que aún se mantiene vigente es que la teoría del liderazgo pedagógico o educativo (que aparece en estudios que involucran escuelas efectivas) busca formas de mejorar las prácticas educativas de cada uno de sus integrantes, a partir de la figura de su banda. También mejora la comunidad de aprendizaje de la comunidad educativa y, por extensión, los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Por lo tanto, el liderazgo tiene una perspectiva real de una gestión que implica una obligación de innovación permanente.

El liderazgo transformacional es un tipo de liderazgo relacional basado en la teoría del liderazgo de Bass en la década de 1970. La propuesta de Bass, que integra las ideas de House y Burns, se relaciona con: (Cruz, Salanova, Martínez, 2013, González, González, Ríos, León, 2013). Por ello, Northouse (2001) define a los líderes como conexiones que establecen con los demás y los motivan de acuerdo a su perfil ético. Y en el proceso, los creó para satisfacer las necesidades de sus seguidores y desarrollar sus propias habilidades. Por otro lado, en el caso de Koontz y Wehrich (2003), el líder transformacional es la persona que inspira y motiva al actor. Por lo tanto, puede proponer, coordinar y cambiar instituciones de formación.

El liderazgo transformacional es parte de la teoría del liderazgo holístico desarrollada por Bass (1985). Esta teoría consta de tres estilos de liderazgo. Laissez-faire (hacer), comercio, conversión.

Liderazgo. laissez Faire

El liderazgo liberal se puede conceptualizar de esta manera: como un líder que carece de compromiso con su organización. Para Martínez (2004), un líder liberal o liberal es una persona inactiva que evita la toma de decisiones responsables y la supervisión dentro de una organización, no se integra a un grupo y priva a los miembros de su total libertad. Sin embargo, también es líder en proporcionar el equipo necesario y permitir que los empleados hagan lo que creen que es apropiado (Robbins, 2002). Según Ayoub (2010), es un líder voluntario y pierde el control total del grupo u organización porque está acostumbrado a liberarse de todas las responsabilidades y dar el control a la organización, intencionalmente da poder y autoridad sin él. Una forma de no asumir ninguna responsabilidad cuando una empresa u organización no funciona de manera eficaz. Se recolectan los subordinados, y por lo tanto los tejidos menos efectivos (Choque et al., 2014).

Transaccional

El liderazgo transaccional generalmente ocurre cuando un líder recompensa o, por el contrario, interfiere negativamente (castiga) al garantizar que la actividad de un seguidor coincida con lo que se espera. Generalmente se entiende que el liderazgo de transacciones incluye dos sub-aspectos.

Recompensa redundante: se refiere a la interacción entre un líder y un seguidor guiada por un intercambio de adelante hacia atrás. Los líderes identifican las necesidades de sus seguidores y se comprometen entre las necesidades del grupo y las necesidades de cada individuo. Recompensas o castigos en función de la consecución de objetivos. Gestión excepcional: Los líderes intervienen solo cuando necesitan modificar o cambiar el comportamiento de sus seguidores. En general, las intervenciones son negativas e importantes, por lo que las metas no se desvían de ellas (Burns, 1978).

Transformacional.

Camere (2013) propone que los sistemas de liderazgo transformacional facilitan

e inspiran la acción para el cambio, con líderes que actúan no solo en el lado organizacional, sino también político y público objetivo. Por lo tanto, el proceso de liderazgo está asociado a los resultados para lograr el éxito, y según Bass (2007), se observa que los líderes motivan a los empleados, el liderazgo transformador cuando el crecimiento general es diferente, este aparecerá en el sistema. En segundo lugar, desarrollar el trabajo en equipo crea otras habilidades personales que ayudan a ambos.

El liderazgo transformacional ha sido la teoría de liderazgo más influyente de las últimas dos décadas (Judge y Piccolo, 2004). Los líderes transformacionales están interesados en el progreso y el crecimiento de los empleados, además de los resultados. Estos tipos de líderes también están interesados en la motivación, los valores fundamentales y el crecimiento de los empleados. Como resultado, los seguidores sienten confianza, admiración, lealtad y respeto por los líderes del cambio (Yulk, 2010).

El liderazgo transformador es una práctica destinada a transformar a las personas para que trabajen más allá de sus expectativas. El liderazgo transformacional se trata básicamente de cambio y cambio (Bass y Riggio, 2006).

Los líderes transformacionales primero hacen conscientes a sus subordinados del valor y la importancia de la tarea, luego dejan que sus subordinados piensen más allá de sus propios intereses en beneficio de la organización y luego les hacen saber a sus subordinados las necesidades de sus superiores. Los líderes efectivos son transacciones, especialmente en términos de lograr el nivel de compromiso de sus seguidores, porque utilizan elementos de intercambio social en sus relaciones con sus seguidores. (Bajo, 1998)

Con respecto a los componentes del liderazgo transformacional, se pueden identificar los siguientes:

- Influencia idealizada: Se relaciona con el carisma del líder y su capacidad como modelo de ejemplo a sus seguidores (Gill, 2006). Una virtud importante de un líder transformacional es el respeto que va creando en el entorno y en los que condiciona

la presión del dominio del poder, por eso gana este tipo de líder. Elogio de sus seguidores por el punto de imitación (Gonzales, Gonzales, Rios, Leon, 2013).

- Motivación inspiradora: inspirarse en los subordinados y generar confianza y capacidad para completar con éxito las tareas y lograr las metas del equipo (Yulk y Van Fleet, 1982). Un líder transformacional se define por su forma optimista de trabajar, su característica de generar entusiasmo. Esto le permite crear un entorno emocionante que hace que la tarea en cuestión sea divertida. & León, 2013). Cuando se tiene la virtud de crear un ambiente colaborativo, nos enfrentamos a líderes transformadores que crean las condiciones deseadas, dando como resultado planes estratégicos que requieren del compromiso de quienes son liderados. (Nübold, Dorrand Maier, 2015)

- Estimulación intelectual: este tipo de liderazgo alienta a los subordinados a cuestionar sus pensamientos y creencias para ser innovadores en la solución de problemas. Los líderes tienen una capacidad para alentar motivar y estimular a sus seguidores con el fin de superar sus propias expectativas, siendo creativos para resolver los problemas y activos en la toma de decisiones. Determinación de grupos (Hoyt et al., 2006; Limsila y Ogunlana, 2008). En este sentido, la forma en que los seguidores desarrollan la inteligencia permite la toma de decisiones y la resolución de problemas sin la participación de los líderes, gracias al poder analítico y la autoconfianza que generan los líderes. Muy relevante. (Yasin, Nawab, Bhatti, & T, 2014) Si bien significan lo mismo, Bass (1985) y Burns (1978) dicen que resolver un problema no solo requiere que los líderes actúen en consecuencia, sino también los seguidores. problema. Tome medidas correctivas para tratar con ellos. De esa manera, será más efectivo sin la presencia del líder. Para (González, González, Ríos y León, 2013). Los seguidores alcanzan un mayor nivel de innovación gracias a su capacidad de análisis de problemas. Esto le permite idear estrategias útiles para resolver el problema.

- Consideraciones de personalización: los líderes con consideraciones de personalización realmente se preocupan por sus seguidores, sus necesidades individuales, sus perspectivas y su crecimiento personal. (Hoyt et al., 2006; Limsila y Ogunlana, 2008). En esta área del liderazgo transformacional se presta especial

atención a la atención personal y personalizada de los líderes que responden a las demandas de los empleados y brindan el apoyo que necesitan. Esto contribuye a la estimulación emocional de los seguidores. .. (Bajo y Avolio, 1994)

El liderazgo en instituciones educativas.

Las instituciones educativas, ya sean privadas o públicas, pueden mejorar la reputación de las instituciones educativas y mejorar la calidad de la educación al mejorar varios indicadores, como la gestión y la educación, en el mejor de los casos para los directores o la gestión escolar. Según Lorenzo (2004), el liderazgo se entiende en este sentido de la siguiente manera: Por eso, cada vez hablamos más de liderazgo y menos de liderazgo. Tendemos a verlo como la base de todos los grupos de personas, no como una característica personal y carismática, sino como una característica específica de una institución en particular. Debe concebirse como una característica heredada del grupo, no del individuo, y menos como la ubicación del organigrama del centro. b) Uno de los valores que conforman la cultura de esta organización. c) Es un ejercicio o actividad que implica el aprendizaje de tres tipos de procedimientos. Necesita aprender algunas técnicas primero (aquí es donde se queda el gerente), pero también necesita comprender la clave para comprender lo que está sucediendo en el centro (huelgas, pulsos, etc.). Conflictos, denuncias, menciones de honor, etc. Y más que eso, también es quien cambia estas situaciones cuando están oprimidos y busca una mejor salida a la crisis que el Centro reconoce como propio. Tienes que sufrir. d) Función de compartir. El líder no estaría en el vacío sin un grupo de personas involucradas en su proyecto.

Por tanto, el ejercicio del liderazgo va más allá del perfil tradicional del director como detentador del poder, así como del perfil del gestor de los centros de recursos personales, físicos y funcionales de la organización. El profesorado juega un papel protagonista en el liderazgo educativo del centro, y su eficacia pasa por comprender estos aspectos comunes para gestionar los conflictos que se plantean en el aula. Su desarrollo educativo (Pareja, 2005).

En relación DESEMPEÑO DOCENTE se puede determinar las siguientes bases teóricas:

Minedu (2014) apunta a que el desempeño se base en el comportamiento humano, para lograr el conocimiento esperado y para completar las tareas de la tarea. La definición de desempeño desde un enfoque por competencias se refiere a “actuar, realizar actividades y/o analizar y resolver problemas” (Tobón, 2008, p. 6) Los docentes como docentes tienen habilidades muy específicas relacionadas con su trabajo. En el caso de Hernández (1999), cada docente necesita entender qué está enseñando y qué significa este contenido para sus alumnos, y cómo expresarlo en un lenguaje que sea fácil de entender y facilite el diálogo. , Saber comunicar. La relación profesor-alumno es un diálogo de entendimiento, por eso es tan importante ser un buen comunicador.

Los efectos educativos deben entenderse en términos generales como efectos educativos practicados en varios lugares, como comunidades, escuelas, aulas y campus, y deben evaluarse y estudiarse de acuerdo con la manifestación de los efectos educativos. Como tal, requiere mucha individualidad y colectividad. Misión Caza celebrada (2009). Por ello, el Ministerio de Educación del Perú (2007) es un sistema participativo cuyo objetivo es evaluar la calidad de los docentes en los ámbitos personal, social y profesional según el contexto, la concreción, las habilidades y los resultados del aprendizaje, se considera como un proceso típico. Se logrará con ese estudiante. Baeza, Pérez y Reyes (2006) argumentan que la evaluación docente no debe ser entendida como una forma de encontrar fallas, y por el contrario, la evaluación actual brinda un espacio para la contemplación y el diálogo en un clima de convivencia, se concibe desde una perspectiva diferente de crear. Desarrollar experiencia y proponer ideas y proyectos innovadores dentro de la instalación para garantizar un rendimiento óptimo de las funciones.

García (2008) sostiene que las evaluaciones de los estudiantes son tan similares a las evaluaciones de los estudiantes como las evaluaciones de los profesores. Esto da espacio a los estudiantes para reflexionar sobre el trabajo de los maestros, el crimen, las reformas educativas, las correcciones y los replanteamientos. Trabajar y velar por la calidad de la educación y el aprendizaje.

El Minedu (2012) presenta cuatro áreas en su marco de desempeño educativo

excelente que pueden ser consideradas como aspectos de las variables del desempeño educativo. Preparación del estudiante para estudiar, incluida la planificación y preparación para actividades educativas a lo largo del plan de estudios. Y sesiones educativas. Enseñar a los estudiantes a aprender implica dirigir el proceso de enseñanza. La participación en la gestión escolar está claramente expresada en la comunidad, incluyendo la cooperación de los docentes en la dirección de los centros educativos o grupos escolares en el sentido de igualdad en la sociedad educativa. Y finalmente, desarrollar la profesionalidad e identidad de la educación, incluyendo consideraciones sistemáticas de las prácticas educativas, individualmente o en grupo.

Finalmente, para efectos de este estudio, las variables de la actividad educativa incluyen los siguientes aspectos, según el Minedu (2017): Primero, involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje con el objetivo de alentarlos a interesarse en las actividades educativas. Y les ayuda a comprender el significado, la importancia o la utilidad de lo que han aprendido. En segundo lugar, promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico, establece interacciones educativas para que los propios docentes propongan actividades de aprendizaje y estimulen la formación creativa de ideas y productos únicos, comprendan los principios, establezcan relaciones conceptuales y desarrollen estrategias. En tercer lugar, evalúa el progreso del aprendizaje, proporciona retroalimentación a los estudiantes y coordina la enseñanza. El docente acompaña el aprendizaje del estudiante, monitorea el progreso y las dificultades para lograr los resultados de aprendizaje esperados durante la sesión, retroalimenta los aprendizajes identificados por la misma y coordina las actividades de la sesión. necesidades. Cuarto, promueve un ambiente de respeto e intimidad, donde los maestros se comunican con los estudiantes con respeto y les brindan calidez y amistad en el salón de clases. Responda a las necesidades emocionales o físicas, identifíquelas y responda con comprensión y empatía. Quinto, regular activamente el comportamiento de los estudiantes. Los maestros previenen o redirigen de manera efectiva las discrepancias de comportamiento a través de mecanismos de capacitación que promueven la autorregulación, el buen comportamiento y las sesiones fluidas, permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.

Teoría cognitiva social de Bandura (2004)

Bandura (2004) propone otra teoría de la eficacia docente. Chacón (2006) considera que el contexto, las personas y el comportamiento son factores que interactúan con las emociones, por lo que la teoría cognitiva social es de gran importancia para la efectividad de las personas. Por tanto, podemos concluir que la autoeficacia es la capacidad de reconocer situaciones favorables en el contexto y mostrar las desventajas observadas. Bandura (2004) contrasta la teoría de Rotter con su teoría cognitiva social, ya que la autoeficacia no es un rasgo estático de la personalidad, sino que según Galid se relaciona con la habilidad y la aptitud, por lo que creo que podemos concluir que muestra desigualdad. No se puede hacer coincidir. No todos reaccionan en la misma medida.

Bandura (2004), por su parte, explica que el nivel de autoeficacia para predecir la conducta futura es superior al nivel de control. Stajkovic y Luthans (1998) añaden que el mayor porcentaje de personas con un alto nivel de autoeficacia consigue más actuación. Henson, Kogan y Vacha-Hasse (2001) explican que la investigación actual sobre la autoeficacia se basa en la teoría de Bandura y el concepto correspondiente de perspectiva de desempeño. Bandura (2004) muestra que la autoeficacia tiene valor y alcance para predecir logros de amplio alcance en las tareas de aprendizaje. En otras palabras, confianza, seguridad y certeza en el desarrollo de la labor docente. Por ello, es muy importante garantizar una educación de calidad y adquirir competencias para el aprendizaje. Bandura (2004) afirma que los docentes con alta confiabilidad, credibilidad, certeza, gratitud y autoeficacia están más interesados en el aprendizaje de los estudiantes. A diferencia de los maestros que son escépticos y negativos sobre lo que sus alumnos pueden lograr.

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

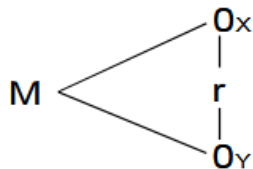
La investigación actual es hipótesis en tanto “conocimiento que comienza con una afirmación particular en forma de hipótesis y tiene como objetivo refutar o distorsionar la hipótesis y alinear las conclusiones con la realidad” (Bernal, 2010, p. 81)

3.1.2. Diseño de investigación

Hernández et al., (2014), este estudio mantiene cierta correlación para medir las variables objeto de investigación y ver si existe alguna relación entre ellas.

Finalmente, la investigación es transversal, lo que significa que las mediciones de las variables se toman en el lugar, para dar estimaciones de las variables de investigación.

El esquema de búsqueda utilizado es el siguiente:



Nota: Hernández, et al. (2010, p. 102)

M= docentes

O1=Variable 1: Liderazgo transformacional

O2= Variable 2: Desempeño Docente

r = Relación de correlación entre las variables

3.2. Variable y Operacionalización

3.3.

Variable 1: Liderazgo transformacional

Indicadores

- Influencia idealizada
- Motivación inspiracional
- Estimulación intelectual
- Consideración individualizada

Variable 2: Desempeño Docente

Indicadores

- Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje
- Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico
- Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.
- Propicia un ambiente de respeto y proximidad
- Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población:

La población se conforma por todos los docentes de las instituciones educativas que se encuentran ubicadas en el distrito de Huamanga de la Región Ayacucho que pertenecen a la UGEL Huamanga, siendo un total de 100 docentes.

Tabla 1

Distribución de la población docentes del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	HOMBRE	MUJER	TOTAL
39003 Corazón de Jesús	5	10	15
38001 Gustavo Castro Pantoja	3	8	10
38006 9 de diciembre	1	4	5
39002 María Parado De Bellido	3	5	8
Los Libertadores	0	3	3
Luis Carranza	6	9	15
Mariscal Cáceres	4	6	10
Nuestra Señora De Fátima	7	8	15
San Ramón	3	12	15
39006 Santa Ana	2	8	10
TOTAL	34	66	100

Fuente: Nexus - II.EE. de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022

Los **criterios de inclusión** se consideran parte de la población objetivo, todos los docentes pertenecientes a la UGEL Huamanga, distrito de Ayacucho, 2022.

Mientras que los **criterios de exclusión** consideraron a los docentes que no tenían contrato con las instituciones educativas o que se encontraban temporalmente desempleados en el momento del estudio.

3.3.2. Unidad de Análisis:

Docentes de nivel primaria de las Instituciones Educativas que se encuentran ubicadas en la Región Ayacucho.

3.3.3. Muestra y muestreo

En el presente estudio se tuvo en cuenta una muestra poblacional, por ello, se eligió por conveniencia de la persona que investiga, sin optar por usar alguna fórmula, la población fue de 100 sujetos y se decidió utilizar todos los elementos que la componen para generalizar los resultados. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.4.1. Técnicas.

En cuanto a la técnica de recolección de datos que se utilizará en la fase de recolección de datos del estudio, la técnica encuesta, según Hernández et al., (2014).se trata de un procedimiento sistematizado que permite la recolección de datos mediante el empleo de cuestionarios o fichas de recolección de datos dirigidas a muestras en un solo momento.

3.4.2. Instrumentos

Cuestionario de liderazgo transformacional del director conformado por 22 ítems divididos en 4 dimensiones: Motivación Inspiracional con 5 ítems, Influencia Idealizada con 5 ítems, Estimulación Intelectual con 5 ítems, Consideración Individualizada con 7 ítems en base a una serie de preguntas que tienen como alternativa de respuestas, las siguientes: Nunca=1, Casi nunca= 2, A veces= 3, Casi siempre= 4, Siempre= 5.

El cuestionario de calificación del profesor consta de 25 ítems divididos en 5 ítems. Cinco ítems participan activamente en el proceso de aprendizaje del estudiante, y cinco ítems promueven el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento reflexivo. Cinco elementos promueven un ambiente respetuoso y amigable, y cinco elementos regulan activamente el comportamiento de los estudiantes.

3.4.3. Validez y Confiabilidad

En el proceso de verificación del contenido del cuestionario se retuvo la opinión de los estándares o expertos, y se retuvo la opinión de los tres docentes en la materia. Como resultado de un análisis en profundidad, dimos una opinión favorable sobre la efectividad del dispositivo y lo aplicamos a la muestra de investigación. De igual forma, en cuanto a la confiabilidad del dispositivo, se aplicaron dos cuestionarios a una muestra piloto de 15 docentes para demostrar la integridad interna del dispositivo. A partir de los resultados obtenidos se determina la confiabilidad de las dos herramientas mediante el factor alfa de Cronbach. Use 0.883 para la variable lector transformacional y 0.916 para la variable desempeño docente., y este resultado muestra la alta confiabilidad de la herramienta.

3.5. Procedimientos

Con el fin de llevar a cabo esta investigación se coordinó con una autoridad de la escuela, en la que se le envió un documento de solicitud para que nos brinde su autorización para realizar el estudio e implementar herramientas de recolección de datos de manera virtual, por el contexto nacional debido al COVID-19.

La evaluación se coordinó con los integrantes de la muestra de esta investigación desarrollando una reunión virtual para manifestar todos los alcances y propósitos de la investigación a realizar.

Se decidió diseñar un cuestionario utilizando la plataforma Google Forms, para permitir a los participantes responder individualmente al cuestionario, con la finalidad de cuidar los datos y la privacidad de ellos.

3.6. Método de análisis de datos

Según el análisis de los datos recopilados, la información se vació a la hoja de cálculo del programa informático Excel 2016 para proceder a la tabulación de las respuestas conseguidas a través de la ejecución de las herramientas. Estos datos fueron organizados para implementar la estadística descriptiva, con la finalidad de conseguir medidas de tendencia central (media, método, mediana) y la dispersión (desviación estándar y varianza). También las frecuencias absolutas y relativas en tablas y gráficos.

Asimismo, se realizará un análisis mediante la aplicación de estadísticas inferenciales, que ayuden a determinar la presencia o ausencia de relación entre variables, y se calculará a través del software estadístico IBM SPSS versión 26, que permite determinar la tendencia e importancia de las relaciones entre variables.

3.7. Aspectos éticos

Se consideran los siguientes aspectos éticos, comenzando por solicitar al representante legal de la organización el acceso a la instalación y así brindar las facilidades necesarias para el desarrollo de la investigación.

Se garantiza la identidad del participante, así como el derecho a la participación voluntaria para que el profesor pueda optar por no participar cuando lo considere oportuno. Asimismo, se tuvo en cuenta la validez de los datos y todas las cuestiones éticas y éticas, incluida la investigación científica.

IV. RESULTADOS.

4.1. Datos descriptivos

Tabla 1

Nivel del liderazgo transformacional desde la percepción de los docentes del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022

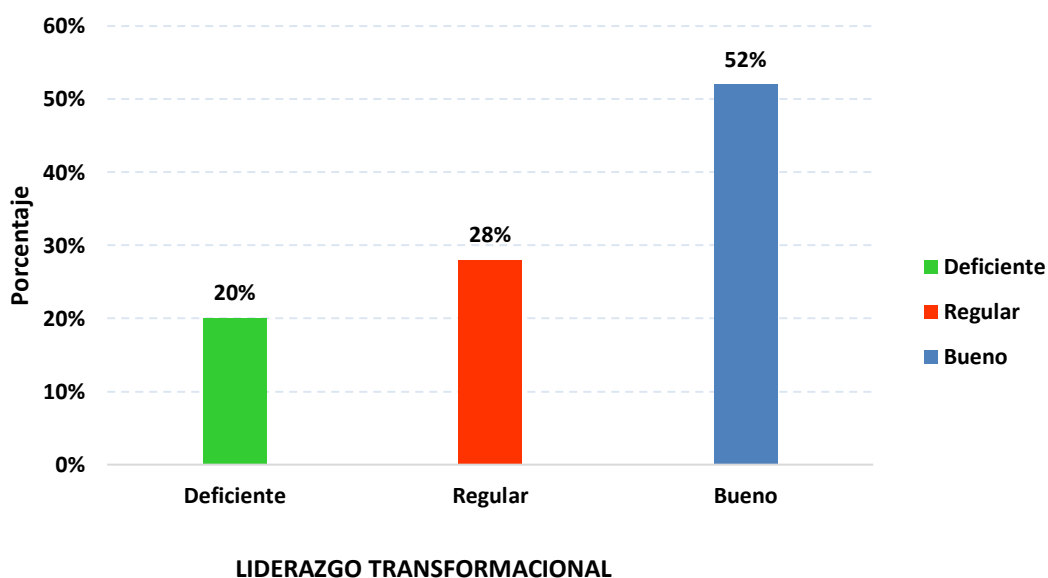
Variable 1	Escala	N°	%
Liderazgo transformacional			
Deficiente	22 - 66	20	20%
Regular	67 - 88	28	28%
Bueno	89 - 110	52	52%
Total		100	100%

Fuente: Aplicación del Cuestionario del liderazgo transformacional, 2022.

La tabla 1 muestra que el 52% de los docentes percibió un buen nivel de liderazgo transformador del director, el 28% lo logró con frecuencia y el 20% de los docentes percibió un bajo nivel de liderazgo transformador del director. Capacidad de liderazgo confiable para cambiar las percepciones de los docentes sobre la UGEL Huamanga en un buen nivel (52%).

Figura 1.

Nivel del liderazgo transformacional desde la percepción de los docentes del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022



Fuente: Tabla 1.

Tabla 2

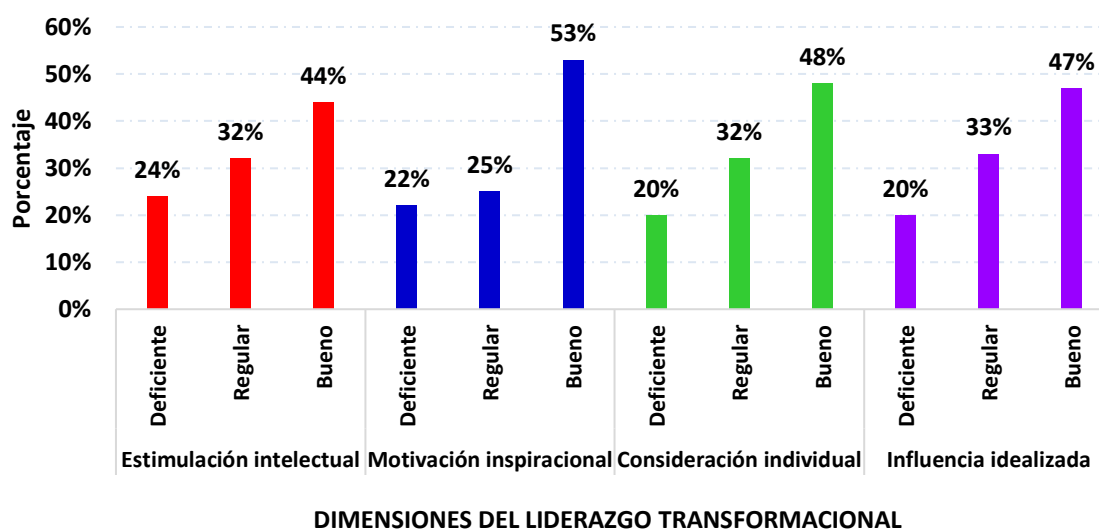
Niveles de las dimensiones del liderazgo transformacional desde la percepción de los docentes del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.

Niveles	Estimulación intelectual		Motivación inspiracional		Consideración individual		Influencia idealizada	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Deficiente	24	24%	22	22%	20	20%	20	20%
Regular	32	32%	25	25%	32	32%	33	33%
Bueno	44	44%	53	53%	48	48%	47	47%
Total	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%

Fuente: Aplicación del Cuestionario del liderazgo transformacional, 2022.

La tabla 2 muestra que el 44% de los docentes califica el nivel de estimulación intelectual como bueno, el 32% lo califica como frecuente, el 53% de los docentes califica el nivel de estimulación como bueno y el 25% lo califica con frecuencia. De los individuos revisados, el 32 % lo califica regularmente como bueno, el 47 % de los docentes lo califica como una buena influencia y el 33 % lo califica regularmente.

Figura 2. Niveles de las dimensiones del liderazgo transformacional desde la percepción de los docentes del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.



Fuente: Tabla 2.

Tabla 3

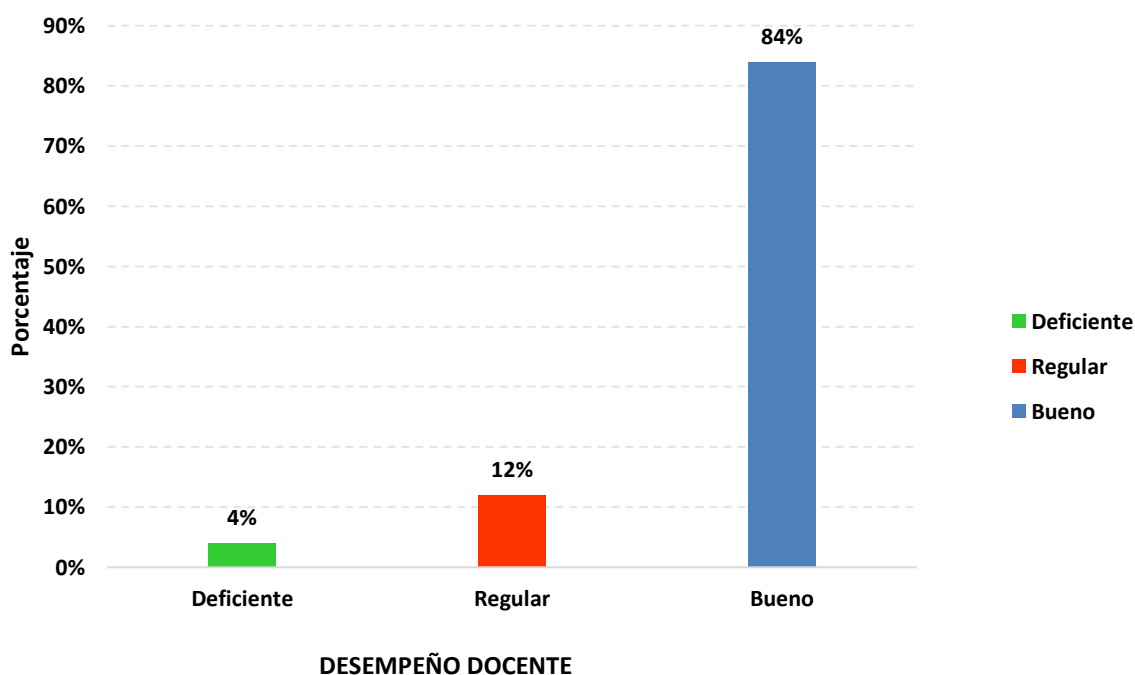
Nivel del desempeño docente desde la percepción de los docentes del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.

Variable 2	Escala	N°	%
Desempeño docente			
Deficiente	25 - 75	4	4%
Regular	76 - 100	12	12%
Bueno	101 - 125	84	84%
Total		100	100%

Fuente: Aplicación del Cuestionario del desempeño docente, 2021.

La Tabla 3 muestra que el 84% de los docentes se desempeñan bien, el 12% se desempeñan normalmente y el 4% se desempeñan mal. Evidencia de buen desempeño educativo desde la perspectiva de los docentes de la UGEL Huamanga (84%).

Figura 3. Nivel del desempeño docente desde la percepción de los docentes del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.



Fuente: Tabla 3.

Tabla 4

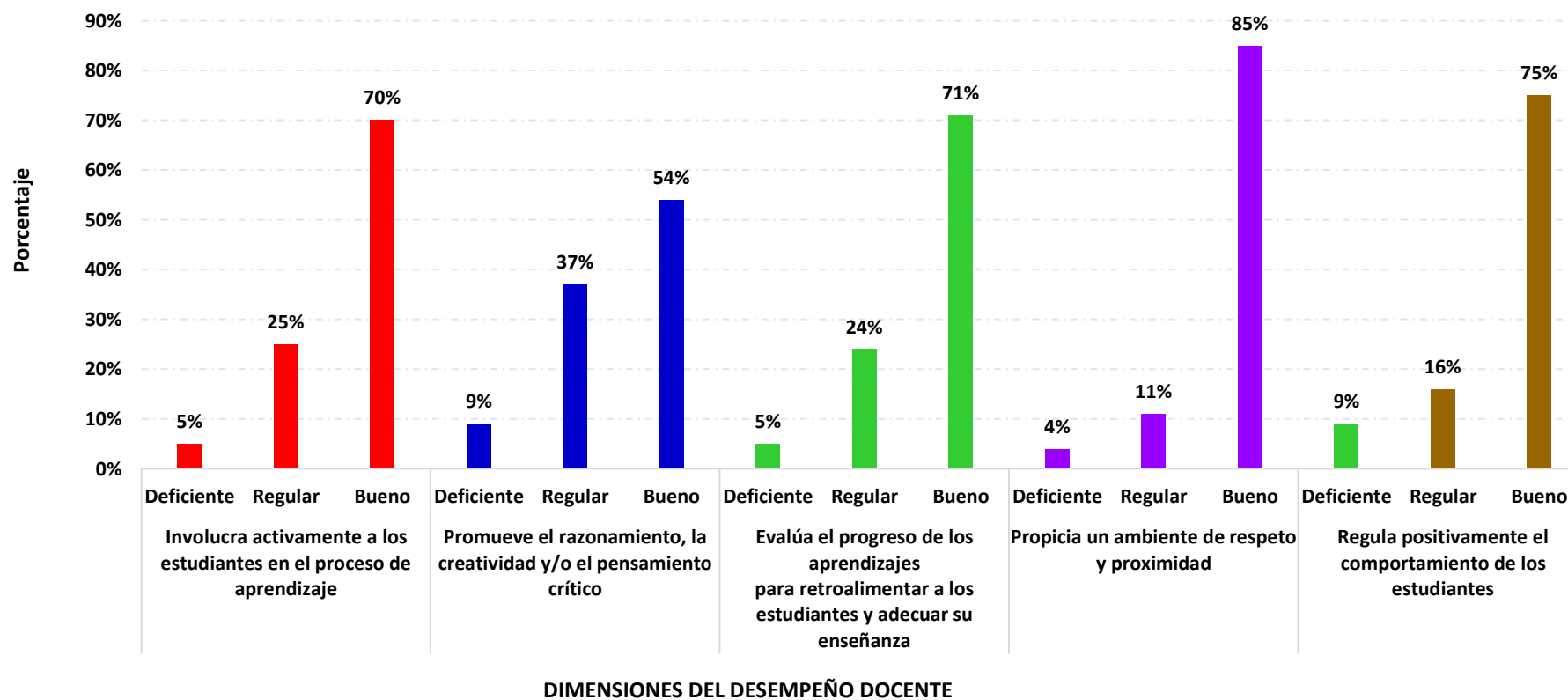
Niveles de las dimensiones del desempeño docente desde la percepción de los docentes del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.

Niveles	Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje		Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico		Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza		Propicia un ambiente de respeto y proximidad		Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Deficiente	5	5%	9	9%	5	5%	4	4%	9	9%
Regular	25	25%	37	37%	24	24%	11	11%	16	16%
Bueno	70	70%	54	54%	71	71%	85	85%	75	75%
Total	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%

Fuente: Aplicación del Cuestionario del desempeño docente, 2022.

En la tabla 4 se observa que 70 docentes de grado lograron buenos niveles de involucramiento activo de los estudiantes en el proceso de aprendizaje, 25% lograron niveles normales, y 54 docentes de grado lograron buenos niveles de estímulo al razonamiento, creatividad y crítica, lograron pensamiento crítico, mostrando que el 37% tener niveles normales, 71. Los profesores tienen un excelente nivel de retroalimentación y evaluación del progreso del aprendizaje para adaptar su enseñanza. 24% es un nivel normal, 85. Los profesores tienen un excelente nivel de fomentar un ambiente de respeto e intimidad. En niveles normales, 75 maestros tienen más probabilidades.

Figura 4. Niveles de las dimensiones del desempeño docente desde la percepción de los docentes del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.



Fuente: Tabla 4.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 5

Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov del liderazgo transformacional y el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.

PRUEBA DE NORMALIDAD			
VARIABLES / DIMENSIONES	Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	0.115	100	0.002
Estimulación intelectual	0.128	100	0.000
Motivación inspiracional	0.160	100	0.000
Consideración individual	0.132	100	0.000
Influencia idealizada	0.151	100	0.000
Desempeño docente	0.188	100	0.000
Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	0.204	100	0.000
Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	0.176	100	0.000
Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	0.207	100	0.000
Propicia un ambiente de respeto y proximidad	0.305	100	0.000
Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	0.230	100	0.000

Fuente: Aplicación del Cuestionario del liderazgo transformacional y el desempeño docente, 2022.

En la tabla 5 se observa que para muestras mayores a 50 ($n > 50$), la prueba de Kolmogorov-Smirnov prueba la normalidad de los datos de las variables investigadas y el nivel de significancia de las variables y cada dimensión es menor al 5%. ($p < 0.05$), indicando que los datos no se distribuyen normalmente. Por lo tanto, se debe utilizar la prueba de correlación no paramétrica de Spearman para determinar la incidencia entre las variables del liderazgo transformacional y el desempeño docente.

4.3. Contrastación de hipótesis

Tabla 6
El liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.

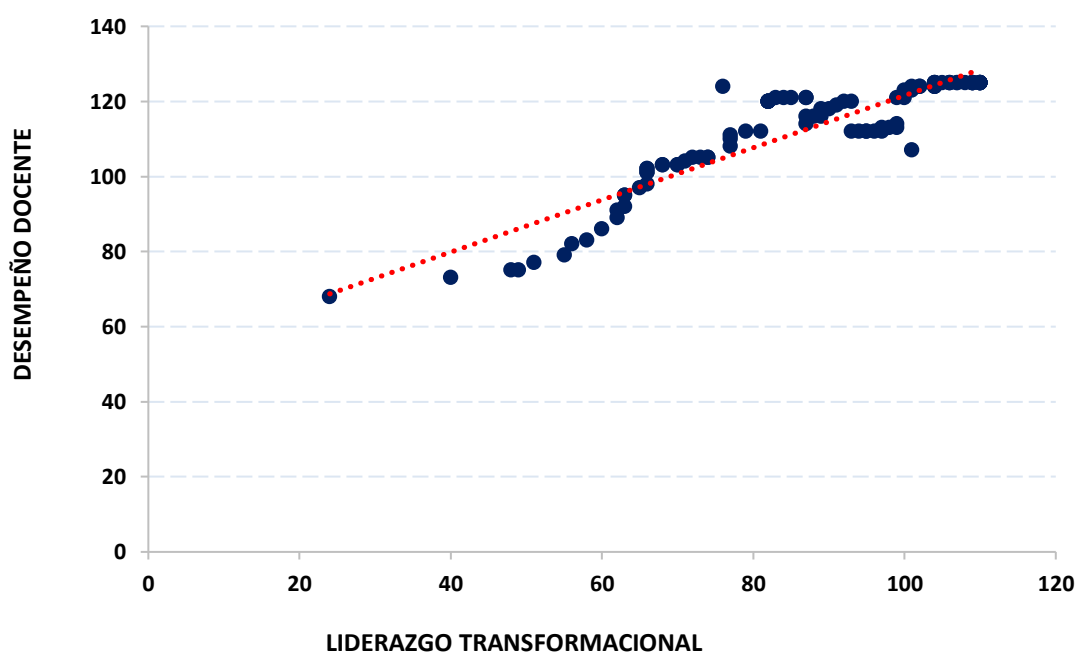
CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Liderazgo transformacional
Desempeño docente	Coefficiente de Spearman R_{ho}	0,921**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	100

Fuente: Aplicación del Cuestionario del liderazgo transformacional y el desempeño docente, 2022.

Nota: ** La relación es altamente significativa al 1% de significancia (0.01).

La tabla 6 muestra que el coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0,921$ (con una relación positiva muy alta) y el nivel de significación es inferior al 1% ($p < 0,01$). Esto significa que el liderazgo transformacional tiene un impacto directo y enorme en el desempeño docente de la UGEL Huamanga 2022.

Figura 5. El liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.



Fuente: Tabla 6.

Tabla 7

La estimulación intelectual y su incidencia en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.

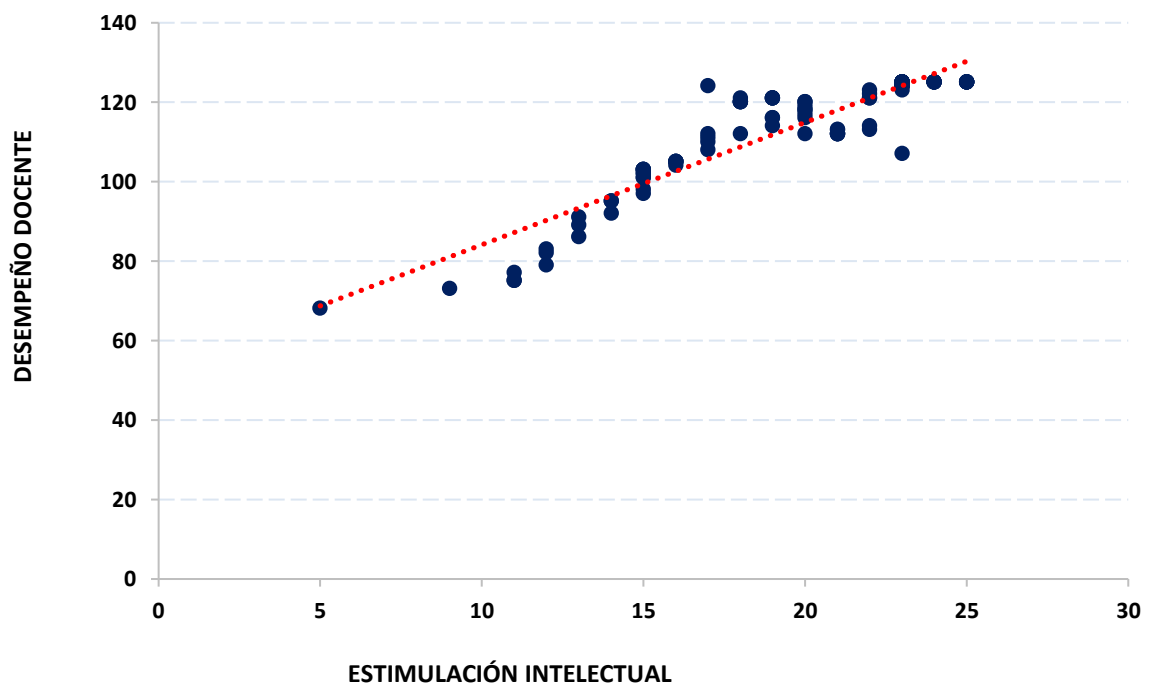
CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Estimulación intelectual
Desempeño docente	Coeficiente de Spearman R_{ho}	0,913**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	100

Fuente: Aplicación del Cuestionario del liderazgo transformacional y el desempeño docente, 2022.

Nota: ** La relación es altamente significativa al 1% de significancia (0.01).

La tabla 7 muestra que el coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0,913$ (con una relación positiva muy alta) y el nivel de significación es inferior al 1% ($p < 0,01$). Este es un estímulo intelectual directo, y la UGEL Huamanga 2022 tiene un impacto en la educación.

Figura 6. La estimulación intelectual y su incidencia en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.



Fuente: Tabla 7.

Tabla 8

La motivación inspiracional y su incidencia en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.

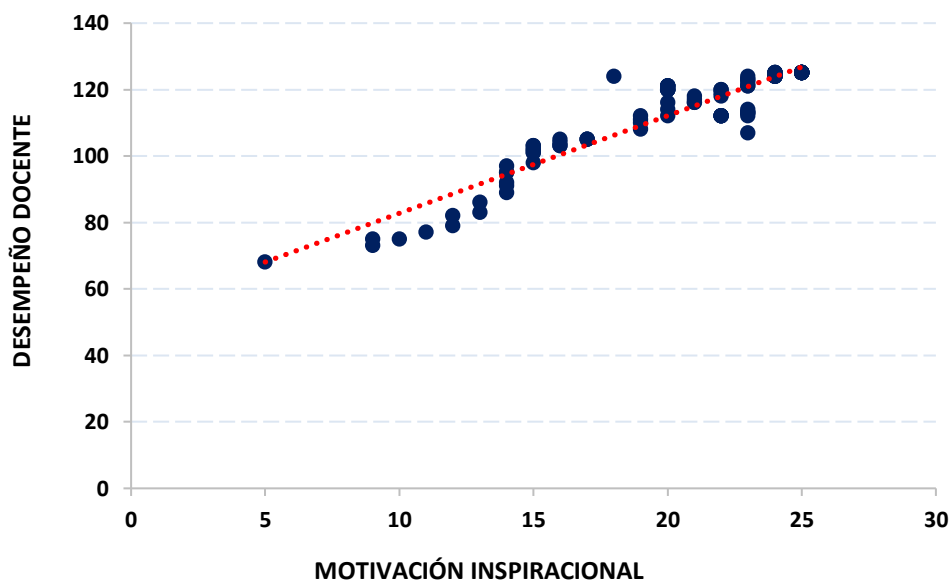
CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Motivación inspiracional
Desempeño docente	Coeficiente de Spearman R_{ho}	0,921**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	100

Fuente: Aplicación del Cuestionario del liderazgo transformacional y el desempeño docente, 2022.

Nota: ** La relación es altamente significativa al 1% de significancia (0.01).

La tabla 8 muestra que el coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0,921$ (si existe una relación positiva muy alta) y el nivel de significación es inferior al 1% ($p < 0,01$). Esto significa que la motivación inspiradora es directa y muy importante para el desempeño educativo de la UGEL Huamanga 2022.

Figura 7. La motivación inspiracional y su incidencia en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.



Fuente: Tabla 8.

Tabla 9
La consideración individual y su incidencia en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.

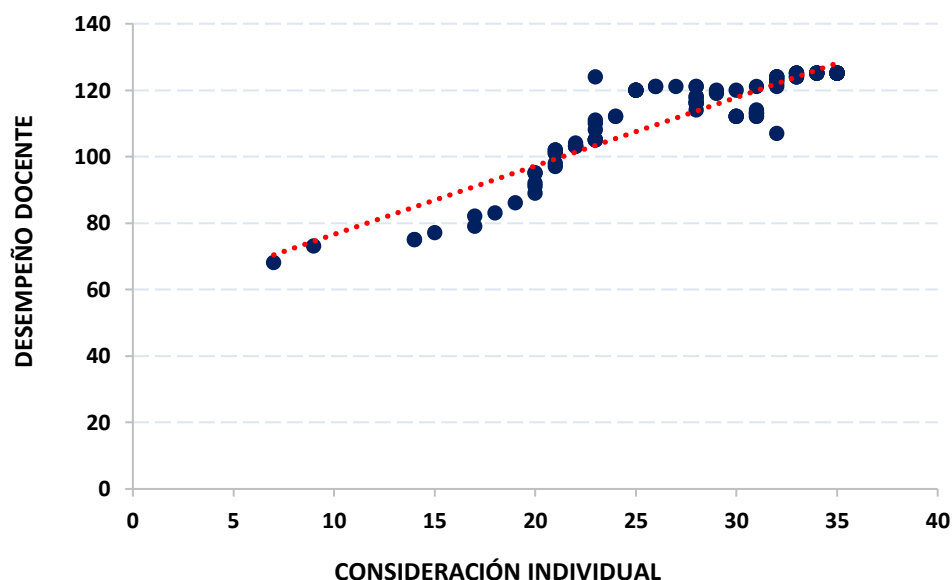
CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Consideración individual
Desempeño docente	Coeficiente de Spearman R_{ho}	0,922**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	100

Fuente: Aplicación del Cuestionario del liderazgo transformacional y el desempeño docente, 2022.

Nota: ** La relación es altamente significativa al 1% de significancia (0.01).

La tabla 9 muestra que el coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0,922$ (con una relación positiva muy alta) y el nivel de significación es inferior al 1% ($p < 0,01$). Esto significa que las opiniones individuales son directas y el desempeño de UGEL Huamanga es muy significativo. La UGEL Huamanga 2022 tiene un impacto en la educación.

Figura 8. La consideración individual y su incidencia en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022



Fuente: Tabla 9.

Tabla 10

La influencia idealizada y su incidencia en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.

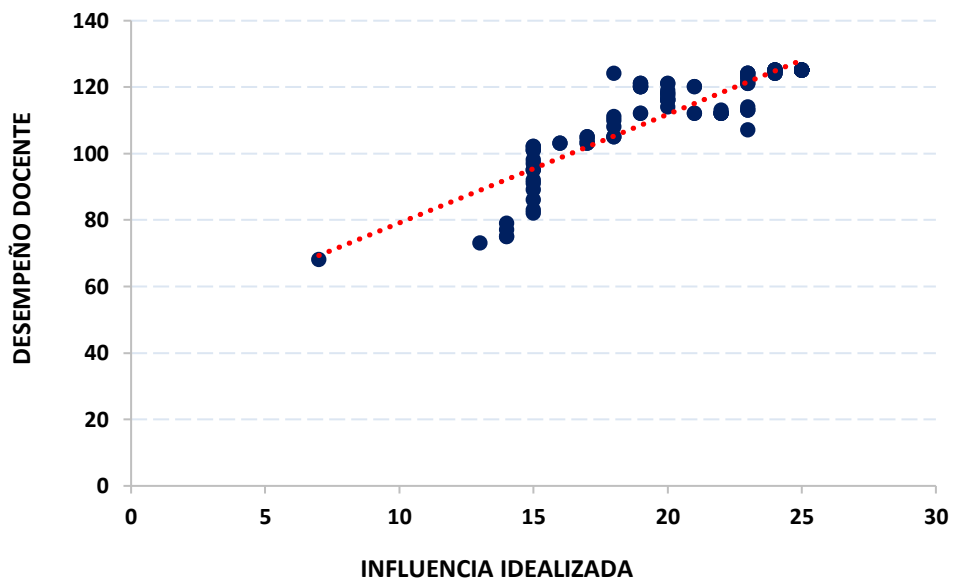
CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Influencia idealizada
Desempeño docente	Coefficiente de Spearman R_{ho}	0,916**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	100

Fuente: Aplicación del Cuestionario del liderazgo transformacional y el desempeño docente, 2022.

Nota: ** La relación es altamente significativa al 1% de significancia (0.01).

La tabla 10 muestra que el coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0,916$ (con una relación positiva muy alta) y el nivel de significación es inferior al 1% ($p < 0,01$). Este es un impacto directo ideal y una educación muy significativa en la UGEL Huamanga 2022.

Figura 9. La influencia idealizada y su incidencia en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022



Fuente: Tabla 10.

V. DISCUSIÓN.

Con respecto al Liderazgo transformacional que tienen los profesores, es del 52% se ubican en un nivel bueno respecto a dicha variable, se incide que los profesores de las instituciones educativas perciben que el liderazgo transformacional incide en el desempeño docente. Dichos resultados coinciden con los estudios de Vargas y Gómez (2021) y Espinoza et al (2020) destacan la importancia en sus estudios sobre el papel que cumple el director como líder directivo responsable de conducir la gestión de la escuela y sobre todo en el desempeño de los docentes en términos de motivación, participación, confianza y transferencia de conocimientos.

En cuanto al nivel de desempeño docente evaluado por los docentes del nivel primario el 84 % se encuentra en un nivel bueno, lo que significa que los docentes perciben que los directores de sus instituciones educativas realizan un óptimo liderazgo pedagógico y están acorde a las políticas establecidas por el Minedu así lo confirmo Antonio y Herrera (2019). Así mismo Casas (2019) menciona que la calidad de la enseñanza se debe a las mejores prácticas educativas de los docentes y que los líderes pedagógicos deben priorizar su rol para promover y liderar una comunidad de aprendizaje.

Para el análisis de hipótesis generales, mostramos que las variables del liderazgo transformacional afectan el desempeño docente. En este sentido, el coeficiente de correlación $Rho = 0,921$ se obtuvo a un nivel de significancia inferior al 5% ($p < 0,05$) y mostró un efecto significativo positivo alto. Estos resultados son consistentes con un estudio de Valero (2019), y los docentes afirman que el liderazgo transformacional tiene un impacto en el desempeño educativo. De igual forma, se basa en los resultados de Fretel (2018), Pérez (2027) y Zevallos (2019). Hemos determinado que el liderazgo transformacional está directa y significativamente relacionado con el desempeño educativo. En definitiva, los profesionales desempeñan sus funciones con eficacia y además posee competencias tanto en el ámbito personal y social relacionado en un contexto de aprendizaje que deberán lograr con los estudiantes ligados con el ambiente laboral, identidad institucional en donde el maestro tiene la responsabilidad de preparar sus sesiones de clases

planteando actividades desafiantes que promuevan la creatividad , pensamiento crítico, estrategias novedosas, lenguaje respetuoso, escuchando con atención sus necesidades , promoviendo las normas de convivencia , monitoreando sus avances a través de la retroalimentación y así lograr las competencias establecidas en el perfil del egreso.

Para el primer análisis de hipótesis específicas, los resultados muestran que la dimensión de estimulación intelectual tiene un efecto significativo en la eficacia educativa de la institución universitaria de Huamanga con un valor de $Rho = 0.913$ con una significancia menor al 5% ($p < 0.05$) lo cual evidencia una incidencia alta y positiva considerable, resultado que nos indica que los docentes reconocen que el líder directivo le ayuda a encontrar soluciones a los problemas que se presentan en la institución desde diferentes perspectivas , le sugiere formas creativas de ejecutar su trabajo , le coloca en escenarios exigentes que le empuja a ser creativo al hacer su labor. Este resultado es respaldado por Alcázar (2020) quien menciona que las teorías conductuales están enfocados a los líderes que buscan la efectividad en las situaciones que se les presenta orientado a tener mayor o menor desempeño lo cual el comportamiento de líderes transformacionales impacta el compromiso en la organización.

Para el análisis de la segunda hipótesis específica, los resultados muestran que la dimensión motivacional-motivacional tiene un efecto significativo en la eficacia educativa en el establecimiento de la UGEL de Huamanga, con un coeficiente de correlación $Rho = 0.921$ con un nivel de significación menor al 5%. que se puede obtener ($p < 0.05$) lo cual evidencia una incidencia alta y positiva considerable. Esto quiere decir, que los docentes se sienten motivados porque sus opiniones son tomadas en cuenta, sienten confianza en el logro de metas , participan en el logro de la visión del futuro de la institución , se comparte el respeto mutuo y sobre todo el líder motiva para el logro de metas profesionales .Estos resultados se respaldan con el estudio de (Nübold, Dörr, & Maier, 2015) consideran que cuando se crean ambientes colaborativos estamos frente a un líder transformacional que genera condiciones favorables y compromisos en los agentes educativos.

Para el análisis de la tercera hipótesis específica, el aspecto de la consideración personal tuvo un efecto significativo en el establecimiento de la UGEL de Huamanga, con un coeficiente de correlación $Rho = 0.922$ y un nivel de significación menor al 5 %. Obtenido ($p < 0,05$) lo cual evidencia una incidencia alta y positiva considerable. Esto quiere decir que el líder escucha las ideas e interés de los docentes, se muestra empático, reconoce la labor de los docentes a través de incentivos, reorienta la conducta de los docentes reincidentes, proporciona consejos útiles tanto en lo personal y profesional. Estos resultados se apoyan Bass & Avolio (1994) en donde menciona que el liderazgo transformacional se caracteriza porque presta atención de manera personalizada a sus subordinados con la finalidad de atender y solucionar sus problemas brindándole apoyo como un estímulo emocional.

Para el análisis de la cuarta hipótesis específica, los resultados muestran que la dimensión idealizada de influencia tuvo un impacto significativo en el desempeño educativo de la institución UGEL de Huamanga, dando como resultado un coeficiente de correlación $Rho = 0.916$ con una significancia menor al 5% ($p < 0.05$) lo cual evidencia una incidencia alta y positiva considerable. Esto quiere decir que el líder es un ejemplo a seguir porque es el primero en cumplir con las normas establecidas, es optimista pese a las adversidades, es tolerante ante los diferentes puntos de vista, es un ejemplo a seguir porque nos guía a ser comprendidos con nuestros ideales. Resultados que son respaldados por Gill (2006) que está relacionada con el carisma y la habilidad del líder de ser modelo para los subordinados.

Finalmente concluyo que el liderazgo educativo es un aspecto importante en la conducción de las escuelas sobre todo en el desempeño de los docentes en donde el director tiene que ejercer el liderazgo con actitudes, conductas y habilidades positivas que motiven a sus docentes a lograr objetivos planteados en conjunto para alcanzar desarrollar la calidad del servicio educativo en beneficio de la comunidad educativa, marcadas en el respeto, empatía, confianza, motivación, creatividad, escucha activa, comunicación eficaz; siendo ejemplo en su integridad lo cual conlleva a tener un alto estándar moral que repercute en cómo es visto por la plana docente.

VI. CONCLUSIONES.

1. Los niveles del liderazgo transformacional se encuentran en el nivel bueno y está conformado por el 52%. En relación a sus dimensiones: Estimulación intelectual con un 44 %, motivación inspiracional con un 54 % Consideración individual con un 48 % y influencia idealizada con un 47 % es decir que se encuentran en un nivel bueno en sus dimensiones.
2. El nivel de desempeño educativo adecuado ha alcanzado el 84%. Sobre ese aspecto: el 70% involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, el 54% promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico, y evalúa el progreso del aprendizaje. Brindar retroalimentación a los estudiantes, 71% coordinar la instrucción, 85% promover el respeto y la intimidad y modificar activamente el comportamiento de los estudiantes. un 75 % es decir que se encuentran en un nivel bueno en sus dimensiones.
3. Respecto al nivel de incidencia entre liderazgo transformacional y desempeño docente se obtuvo un coeficiente de Correlación $Rho = 0,921$ con una significancia menor al 5% ($p < 0.05$) lo cual evidencia una incidencia alta y positiva considerable.
4. Respecto al nivel de incidencia entre estimulación intelectual y desempeño docente se obtuvo un coeficiente de Correlación $Rho = 0,913$ con una significancia menor al 5% ($p < 0.05$) lo cual evidencia una incidencia alta y positiva considerable.
5. Respecto al nivel de incidencia entre motivación inspiracional y desempeño docente se obtuvo un coeficiente de Correlación $Rho = 0,921$ con una significancia menor al 5% ($p < 0.05$) lo cual evidencia una incidencia alta y positiva considerable.
6. Respecto al nivel de incidencia entre consideración individual y desempeño docente se obtuvo un coeficiente de Correlación $Rho = 0,922$ con una significancia menor al 5% ($p < 0.05$) lo cual evidencia una incidencia alta y positiva considerable.
7. Respecto al nivel de incidencia entre influencia idealizada y desempeño docente se obtuvo un coeficiente de Correlación $Rho = 0,916$ con una significancia menor al 5% ($p < 0.05$) lo cual evidencia una incidencia alta y positiva considerable.

VII. RECOMENDACIONES

1. Promover campañas de concientización de educadores y docentes e identificar procesos de liderazgo transformador relacionados con el marco de desempeño educativo sobresaliente en las instituciones públicas de educación regular a nivel local, regional y nacional.
2. Alentar a los profesores a considerar proyectos con perspectivas a largo plazo que garantiza una profesión que inspira, motiva y transmite calidad educativa basado en competencias educativa.
3. Mejorar el desempeño en las aulas fortaleciendo el liderazgo transformador de los docentes con el objetivo de lograr una educación de mayor calidad en el país.
4. Identificar a los docentes que mejor demuestren las características de los líderes transformadores, considerándolos como criterio de liderazgo y empoderándolos en las instituciones educativas para que su accionar sea sinérgico entre pares.
5. Animar a los equipos de gestión y motivarles a trabajar con las autoridades locales o para implementar programas de liderazgo transformador para mejorar las prácticas docentes para mantener un alto rendimiento docente.

REFERENCIAS

- Al Zefeiti, S. (2017). The influence of transformational leadership behaviours on Oman public employees' work performance. *Asian Social Science*, 13(3), 102-116. DOI: <https://doi.org/10.5539/ass.v13n3p102>.
- Alcázar Cruz, Pedro. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-122. Recuperado en 17 de abril de 2022.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-06222020000400006&lng=es&tlng=es
- Antonio, M.G. & Herrera, A.M. (2019). El liderazgo pedagógico del director desde la mirada de los docentes. *Revista Gestión I+D*, 4(2), 31-46. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7468001>
- Ayoub Pérez, J. (2010). Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana. Lulu Enterprises, Inc.
- Baeza, J., Pérez, M. y Reyes, L. (2006). Estándares de desempeño docente. Sistematización de contenidos para su operacionalización. Santiago: Ediciones Universidad Católica Silva Henríquez.
- Bandura, A. (2004). La teoría de la autoeficacia y el desempeño docente: el caso Chile. *Estudios hemisferios y polares*. 4(4), 107-123.
- Bass, A. (2004). Multifactor Leadership Questionnaire. CA: Mind Garden. Bass, R. (2006). *Transformational Leadership*, Erlbaum
- Bass, B. (1985). *Liderazgo y rendimiento más allá de las expectativas*. a prensa libre: Nueva York.
- Bass, B. (2007). Dos décadas de investigación y desarrollo en Liderazgo Transformacional. *Revista del Centro de Investigación de la Universidad La Salle*, 18.
- Bass, B., & Avolio, B. (1994). *Mejora de la efectividad organizacional a través del liderazgo transformacional*. California: Sage Publications.
- Bass. (1998). *Transformational Leadership*: Lawrence Erlbaum.
- Bennis, Warren & NAMUS, Burt. 2014. *Liderazgo: La Estrategia para hacer los Cambios*. New York: Editorial Harper. [Links]
- Bolivar-Botia, A. (2010). ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los

logros académicos? Magis. Revista Internacional de Investigación en Educación, 3(5), 79-106. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2810/281023476005.pdf> Buen maestro cambia tu vida. Recuperado de <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43dbd8cd65b4736>.

Burns, J. (1978). Leadership . New York.: Harper & Row. Cámere, E. (2013). Liderazgo y participacion desde la escuela. Lima: Mar adentro.

Casas, A.C. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. Investigación Valdizana, 13(1), 51-56. <https://doi.org/10.33554/riv.13.1.171>

Chacón, (2006). Las creencias de autoeficacia. Revista Acción pedagógica 15,44-54, Recuperada de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4457452.pdf>

Chiavenato, I. (2005). Teoría general de la Administración

Cho Universidad Peruana Unión (UPeU), Perúque 8014) Liderazgo laissez faire.. VOL. 1. N.º 1 Ap.67-72

Cordoba, Karen Rosana And Montenegro, Alvaro Mauricio. Bayesian Multi-Faceted TRI Models for Measuring Professor's Performance in the Classroom. Rev.Colomb.Estad. [online]. 2021, vol.44, n.2, pp.385-412. Epub Sep 01, 2021. ISSN 0120-1751. <https://doi.org/10.15446/rce.v44n2.89661>

Cruz, V., Salanova, M. y Martínez, I. (2013). Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros. Universidad & Empresa, (25), 13-32.

Cubillos-Rivera, B.; Velásquez-Muriel, F. C.; Reyes-Nova, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. Suma de Negocios, 5(10), 69-73. DOI: [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70012-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70012-6)

Espinoza et al (2020) Liderazgo directivo y desempeño docente. Journal of business and entrepreneurial studies: JBES, ISSN-e 2576-0971, Vol. 4, N°. 1 (Enero - Junio), 2020. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573661266016>

Fretel (2018) Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Institución

- Educativa emblemática "Juan José Crespo Castillo", Ambo – 2018.
Maestro en Gestión pública . <https://hdl.handle.net/20.500.13080/3200>
- García, (2008). Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente, según los estudiantes de la facultad de educación de la UNFV (Tesis maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú
- González, O., González, O., Ríos, G., & León, J. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *Telos*, 15(3), 355-371.
- Henson, R., Kogan, L. y Vacha-Hasse, T. (2001). Reability generations study of the teacher efficacy scale and related instrument educational and psychological. *Revista Estudios hemisféricos y polares*, 4(2), 107-123
Recuperado de <http://www.revistaestudioshemisfericosypolares.cl/articulos/048-Covarrubias%20Lira-Autoeficacia%20Desempeno%20Docente%20Chile.pdf>
- Hunt, B. (2009). Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina. Recuperado de www.oei.es/pdf2/documento_preal43.pdf
- Koontz, H. y Heinz, W. (2003). *Administración: Una perspectiva global*. México: McGraw Hill
- León, J. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 15(3), 355 - 371. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/993/99328424005.pdf>
- Limsila. (2008). Performance and leadership outcome correlates of leadership styles and subordinate commitment. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 164-184.
- Lorenzo, M. (2004). La función del liderazgo de la dirección escolar: una competencia transversal. México: Anuario Interuniversitario de Didáctica, Enseñanza, 2004 (22), p. 193-211.
- Madrigal, B. (2011). *Liderazgo y aprendizaje*. México: Mc Graw-Hill Interamericana
- Martínez Serna, M. (2004). *Orientacion de mercado*. Consulta S.A de C.V
- Martinic, Jerez. 2010. *Liderazgo transformacional un acercamiento al liderazgo de*

- servicio. Propuesta de un modelo centrado en principios. Revista de la Universidad Peruana Unión, 1-23. [Links]
- Ministerio de educación del Perú. (2012). Marco de Buen Desempeño Docente: Un
- Ministerio de Educación del Perú. (2017). Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente. Manual de aplicación. Recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5332/R%C3%Bbricas%20de%20observaci%C3%B3n%20de%20aula%20para%20la%20evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%20docente%20manual%20de%20aplicaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Northouse, P. (2016). Leadership Theory and Practice. California: Sage Publications, Inc.
- Nübold, A., Dörr, S. L., & Maier, G. W. (2015). Considerando lo huérfano: identificación personal y sus relaciones con liderazgo transformacional, confianza y desempeño en un modelo de mediación de tres vías. Liderazgo, 11(2), 230-254.
- Oliva-Abusleme, M.; Molina-Fuentes, S. (2016). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillán. Revista Academia & Negocios, 2(1), 41-56. Recuperado de <https://revistas.udec.cl/index.php/ran/article/view/3021>
- Pareja, J.A. (2005). Estrategias e instrumentos: un modelo para la resolución de conflictos. España: Temáticos Escuela, (14), p. 21-22.
- Pérez (2017) El Liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru. Maestría en Administration de la Education UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/13002>
- Rivera , J. (2021) La influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas. Tesis Doctoral . Universitat Autònoma de Barcelona. Programa de Doctorat en Educació. <http://hdl.handle.net/10803/672024>
- Robbins, Esteves. (2014) Liderazgo emocionalmente inteligente. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana. [Links]
- Rodríguez, G. y Gairín, J. (2017). Influencia de las prácticas de liderazgo pedagógico en las prácticas pedagógicas docentes: caso en Chile de las

- Rojas Carrasco, Oscar Alfredo, Vivas Escalante, Amely Dolibeth, Mota Suárez, Katihuska Tahiri, & Quiñonez Fuentes, Jennifer Zurina. (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>
- Rovira (2020) Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente. Tesis maestría en Gerencia Educativa. UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL: Facultad de Filosofía, Letras Y Ciencias De La Educación. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/50586>
- Sánchez, G. & Jara, J.(2018) Habilidades asociadas a la docencia. Fijando posiciones de profesores en formación. *Sophia Austral* (22), 247-269.
- Tobón, S. (2008). Formación basada en competencias en educación superior. Bogotá: Instituto Cife, wf.
- Unesco. (2014). América Latina y el Caribe, Revisión Regional 2015 de la Educación Para Todos. Recuperado de <https://redclade.org/recursos/america-latina-y-el-caribe-revision-regional-2015-de-la-educacion-para-todos/>
- Unidades Técnicas Pedagógicas. IJELM- International Journal of Educational Leadership and Management, 5(1), 6-29. doi:/10.17583/ijelm.2017.2469
- Valero (2019) Liderazgo del director y desempeño docente en las instituciones educativas de la región Junín. Tesis Doctoral . Universidad Nacional del Centro del Perú. Facultad de Educación. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/6197>
- Vargas-Salgado, M. M.; Gómez-Bull, K. G. (2021). Liderazgo transformacional y su impacto en la transferencia de conocimiento y el desempeño operativo en el contexto de la industria automotriz. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (90), 11-26. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n90.2021.2850>
- Vera , G. (2021) Estudio de las competencias de un director para un liderazgo efectivo en sectores vulnerables en la comuna de Antofagasta. *Revista Internacional de Apoyo a la Inclusión, Logopedia, Sociedad y Multiculturalidad*, ISSN 2387-0907, ISSN-e 2603-9443, Vol. 7, Nº. 1, 2021 (Ejemplar dedicado a: RIAI 2021 VOL 7, Nº1), págs. 9-35

- Yasin, G., Nawab, S., Bhatti, K., & T, N. (2014). Relationship of intellectual stimulation, innovations and SMEs performance: Transformational leadership a source of competitive advantage in SMEs. *Middle-East Journal of Scientific Research*
- Yulk. (2010). *Leadership in Organizations*. Upper Saddle River.
- Zevallos-Guillén, L. M. (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), 1-8.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Incidencia del Liderazgo transformacional en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022. Autora: Beatriz Adelaida Calizaya Santos				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿De qué manera incide el liderazgo transformacional en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022?</p>	<p>Objetivo General Determinar la incidencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022</p>	<p>Hipótesis General El liderazgo transformacional incide significativamente en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.</p>	<p>Variable 1 Liderazgo transformacional Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estimulación intelectual - Motivación inspiracional - Consideración individual - Influencia idealizada 	<p>Nivel de investigación Descriptivo Correlacional</p> <p>Diseño de investigación No experimental</p> <p>Población y muestra 10 directivos y 100 docentes de la UGEL Huanta, del distrito de Ayacucho.</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿De qué manera incide la estimulación intelectual en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022?</p> <p>¿De qué manera incide la motivación inspiracional, en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022?</p> <p>¿De qué manera incide la consideración individual en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022?</p> <p>¿De qué manera incide la influencia idealizada en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL</p>	<p>Objetivos específicos: Determinar la incidencia de la estimulación intelectual, en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.</p> <p>Determinar la incidencia de la motivación inspiracional, en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.</p> <p>Determinar la incidencia de la consideración individual en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>La estimulación intelectual incide significativamente en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.</p> <p>La motivación inspiracional, inciden significativamente en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.</p> <p>La consideración individual incide significativamente en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.</p>	<p>Variable 2 Desempeño Docente Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje. - Promueve el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico. - Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza. - Propicia un ambiente de respeto y proximidad - Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes 	<p>Tipo de muestreo: No probabilístico</p> <p>Técnicas e instrumentos Variable 1: Liderazgo transformacional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario sobre liderazgo transformacional</p> <p>Variable 2: Desempeño docente Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario sobre desempeño docente</p> <p>Estadística a utilizarse DESCRIPTIVA:</p>

<p>Huamanga, distrito Ayacucho, 2022?</p>	<p>Determinar la incidencia de la influencia idealizada en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.</p>	<p>La idealizada inciden significativamente en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.</p>		<p>Se organizó por tablas y figuras las variables Liderazgo transformacional, clima institucional y desempeño docente, obteniendo la organización descriptiva de las tres variables y sus dimensiones trabajadas.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov - Prueba de regresión logística <p>Estas pruebas se adaptaron en tablas sistematizadas para poder presentar la estadística inferencial</p>
---	--	--	--	--

Anexo 2

Operacionalización de variable liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala e índice	Niveles y rangos
Estimulación intelectual	Cuestionamiento de creencias	1-5	Escala ordinal	Muy deficiente
Esta dimensión favorece la creatividad y llama a la ruptura de esquemas (Bass, 1985). El líder asume riesgos que lo hacen quebrar el orden establecido, lo que hace con creatividad e innovación; en ese camino, el líder se empeña en cuestionar tanto las creencias de quienes lo siguen como las suyas con la finalidad de hallar nuevas soluciones a antiguos problemas. Fischman (2017)	Creatividad para solucionar problemas		Nunca=1 Casi nunca= 2 A veces= 3 Casi siempre= 4 Siempre= 5	(22-44) En proceso (45-66) Suficiente (67-88) Destacado (89-110)
Motivación inspiracional	Seguridad y confianza	6-10		
El líder se traza una serie de objetivos e involucra a los suyos en esta tarea de visionar el provenir (Fischman, 2017).	Visión de futuro			
Consideración individual	Empatía	11-17		
Donde se observa la preocupación del líder por los demás a través de un genuino compromiso por	Capacidad de escucha Orientación			

propiciar el desarrollo de estas (Bass, 1985).

Influencia idealizada Elevado estándar 18-22

Está orientada con la moral

habilidad del líder por captar Ejemplo a seguir

la admiración de los demás y Tolerancia

que estos se sientan

identificados con los ideales

del líder; para esto se

requiere de una actuación

íntegra (Bass, 1985)

Anexo 3

Operacionalización de variable desempeño docente

Dimensión	Indicador	Ítem	Escala e índice	Niveles y rangos
Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	Promueve el interés por el aprendizaje.	el 1-5	Escala ordinal	Muy deficiente (25-50)
	Promueve el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas y les ayuda a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.	Involucra a todos en las actividades de aprendizaje propuestas. Promueve la reflexión sobre la importancia y utilidad del aprendizaje obtenido	a las actividades de aprendizaje propuestas.	Nunca=1 Casi nunca= 2 A veces= 3 Casi siempre= 4 Siempre= 5
Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	Promueve el razonamiento	el 6-10		
	Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.	Promueve la creatividad Promueve el pensamiento crítico		
Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los	Monitorea el trabajo del estudiante	el 11-14		

<p>estudiantes y adecuar su enseñanza</p>	<p>durante la sesión</p>	
<p>Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.</p>	<p>Retroalimenta las respuestas y/o los productos por descubrimiento o reflexión</p>	
<p>Propicia un ambiente de respeto y proximidad</p>	<p>Respeto la perspectiva del estudiante</p>	<p>15-21</p>
<p>Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.</p>	<p>Transmite cordialidad en su trato Empatiza con las necesidades de los estudiantes</p>	
<p>Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes</p>	<p>Regula el comportamiento de los estudiantes</p>	<p>22-25</p>
<p>Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos formativos que</p>	<p>Promueve el respeto a las normas de convivencia Eficacia de mecanismos de control</p>	

promueven la autorregulación y el buen comportamiento; y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.

Anexo 4

Cuestionario sobre liderazgo transformacional del director

Estimado colega, el presente cuestionario es anónimo; por eso, le solicitamos responder con sinceridad ante los enunciados planteados. La información que a continuación usted va a proporcionar será usada para fines de investigación.

1. Completa los siguientes datos:

Género	M	Edad		Grado académico	Bachiller Maestro(a) Doctor(a)	Años de servicio en la institución	
	F						

2. Marque con un aspa (X) la alternativa de respuesta que se ajuste con su percepción **sobre su director**, marque Siempre cuando esté de acuerdo con el enunciado y Nunca cuando no esté de acuerdo con el enunciado.

Ítem	Escala				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Estimulación intelectual					
1. Cuando tengo un problema que no sé cómo solucionar, la directora me ayuda a encontrar soluciones alternas.					
2. Cuando se presenta un problema en la institución lo estudia desde diversas perspectivas hasta hallar la solución más adecuada.					
3. Me sugiere formas creativas para ejecutar mi trabajo.					
4. Me coloca en un escenario exigente que me empuja a ser creativo al hacer mi labor.					
5. Con él/ella me lleva a cuestionar las maneras convencionales de hacer las cosas.					
Motivación inspiracional					
6. Me siento parte del establecimiento de los objetivos institucionales porque la directora recoge mis ideas.					
7. La directora me hace sentir seguridad en que las metas trazadas se van a lograr.					
8. La directora es convincente en lo que quiere conseguir al visionar el futuro de la institución.					
9. Comparte optimismo respecto al futuro.					
10. Me ayuda a trazarme metas profesionales alcanzables.					
Consideración individual					
11. Escucha mis ideas e intereses.					

12. Se involucra con mis necesidades.					
13. Se muestra empático al reconocer mis sentimientos.					
14. Me proporciona consejos útiles tanto para mi vida profesional como personal.					
15. Se toma un tiempo prudente para escucharme cuando lo necesito.					
16. Es capaz de reorientar la conducta de los docentes reticentes.					
17. Si alguno de nosotros hace un buen trabajo, es común recibir un reconocimiento por parte de la directora.					
Influencia idealizada					
18. Es el ejemplo de la consecuencia entre las ideas y las acciones.					
19. Es el primero en cumplir las normas establecidas en la institución.					
20. Muestra optimismo pese a las situaciones desfavorables que podamos atravesar.					
21. Se muestra tolerante ante puntos de vista distintos al suyo.					
22. Nos guía a ser comprometidos con nuestros ideales.					

Anexo 5: Ficha Técnica de la variable 1

Nombre	Cuestionario sobre Liderazgo transformacional del director
Autora:	Sarita Melisa Quispe Llactahuamán
Ámbito de aplicación	Docentes de una institución educativa pública
Significación	Análisis del liderazgo transformacional a partir de las siguientes dimensiones: Estimulación intelectual, Motivación inspiracional, Consideración individual e influencia idealizada.
Administración	Individual, vía virtual en Google Forms, plataforma de Google.
Duración	30 minutos.
Evaluadores	Sarita Melisa Quispe Llactahuamán
Finalidades	Identificación del nivel de liderazgo transformacional en el personal administrativo (directora y sub directores) de la institución educativa.
Material	Virtual

Anexo 6

Cuestionario sobre desempeño docente

Estimado docente, el presente cuestionario es anónimo; por eso, le solicitamos responder con sinceridad ante los enunciados planteados. La información que a continuación va a proporcionar será usada para fines de investigación.

1. Complete los siguientes datos:

Género	M	Edad		Grado académico	Bachiller Maestro(a) Doctor(a)	Años de servicio en la institución	
	F						

2. Marque con un aspa (X) la alternativa de respuesta que se ajuste con su percepción sobre **sí mismo**, marque **Siempre** cuando esté de acuerdo con el enunciado y **Nunca** cuando no esté de acuerdo con el enunciado.

Ítem	Escala				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje					
1. Planteo actividades que invitan a aprender porque generan interés en los estudiantes.					
2. Es común el uso de materiales educativos novedosos que despierten interés por lo enseñado.					
3. En el desarrollo de la sesión, involucro a todos los estudiantes de alguna manera: con ejemplos de nuestra realidad, mencionando sus nombres, contando anécdotas de ellos, haciéndoles preguntas, haciendo que expliquen determinados temas, etc.					
4. Si hay algún estudiante que no participa en clase uso estrategias adecuadas para involucrarlo(a).					
5. Garantizo que los estudiantes estén seguros(as) de la importancia o utilidad de lo aprendido.					
Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico					
6. Planteo actividades que desarrollan el razonamiento de mis estudiantes.					
7. Planteo actividades desafiantes que promueven la creatividad de mis estudiantes.					

8. Planteo actividades que desarrollan el pensamiento crítico de mis estudiantes.					
9. Motivo a mis estudiantes a elaborar organizadores gráficos (por ejemplo: mapa conceptual, mapa mental, etc.).					
10. Durante las clases es frecuente que solicite opiniones sobre algún tema de interés nacional o mundial a mis estudiantes.					
Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza					
11. Monitoreo constantemente los avances y/o actividades en clase.					
12. Cuando mis estudiantes presentan una actividad, hago una retroalimentación para dejar claro qué deben hacer para alcanzar el logro deseado en las áreas de estudio.					
13. Esclarezco los mecanismos a seguir en una actividad con la finalidad de que todos estén seguros de lo que van a hacer durante la sesión.					
14. Si la estrategia de enseñanza que uso no ha sido comprendida por mis estudiantes busco alternativas para cambiarla y así lograr que ellos comprendan lo que les quiero enseñar.					
Propicia un ambiente de respeto y proximidad					
15. Empleo un lenguaje respetuoso para dirigirme a mis estudiantes.					
16. Evito manifestaciones amenazantes de manera verbal o no verbal.					
17. Evito manifestaciones de manera verbal o no verbal que produzcan burla o menoscabo en mis estudiantes.					
18. Creo que mis estudiantes se sienten cómodos con el trato que les doy.					
19. Me muestro empático con mis estudiantes, es decir, comprendo sus sentimientos o necesidades.					
20. Escucho con atención todo lo que mis estudiantes respetuosamente me dicen.					
21. Si alguna vez empleo el humor es de manera respetuosa.					
Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes					
22. Regulo el comportamiento de los estudiantes a través de mecanismos formativos (por ejemplo: conversaciones o juego de roles).					
23. Promuevo constantemente el respeto a las normas de convivencia.					
24. Los mecanismos que empleo para regular los malos comportamientos de los estudiantes son exitosos.					
25. Evito actos de maltratos para corregir conductas inapropiadas en el aula.					

Anexo 7: Ficha Técnica de la Variable 2

Nombre	Cuestionario sobre Desempeño Docente
Autora:	Sarita Melisa Quispe Llactahuamán
Ámbito de aplicación	Docentes de una institución educativa pública
Significación	Análisis del desempeño docente a partir de las siguientes dimensiones: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico, Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza. Propicia un ambiente de respeto y proximidad y Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.
Administración	Individual, vía virtual en Google Forms, plataforma de Google.
Duración	30 minutos.
Evaluable	Sarita Melisa Quispe Llactahuamán
Finalidades	Identificación de los niveles del desempeño de los docentes de la institución educativa.
Material	Virtual

Anexo 8

Validación y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Anexo 8.1. Validez de los instrumentos de investigación

VALIDÉZ DE CONTENIDO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.

Validéz de Aiken del juicio de expertos						
ÍTEMS	EXPERTO	EXPERTO	EXPERTO	Total (S)	V. Aiken	validez por ítems
	1	2	3	Sumatoria de acuerdo	S/ (n (c-1))	ESCALAS
1	1	1	1	3	1	Fuerte validez
2	1	1	1	3	1	Fuerte validez
3	1	1	1	3	1	Fuerte validez
4	1	1	1	3	1	Fuerte validez
5	1	1	1	3	1	Fuerte validez
6	1	1	1	3	1	Fuerte validez
7	1	1	1	3	1	Fuerte validez
8	1	1	1	3	1	Fuerte validez
9	1	1	1	3	1	Fuerte validez
10	1	1	1	3	1	Fuerte validez
11	1	1	1	3	1	Fuerte validez
12	1	1	1	3	1	Fuerte validez
13	1	1	1	3	1	Fuerte validez
14	1	1	1	3	1	Fuerte validez

15	15. Se toma un tiempo prudente para escucharme cuando lo necesito.	1	1	1	3	1	Fuerte validez
16	16. Es capaz de reorientar la conducta de los docentes reticentes.	1	1	1	3	1	Fuerte validez
17	17. Si alguno de nosotros hace un buen trabajo, es común recibir un reconocimiento por parte de la directora.	1	1	1	3	1	Fuerte validez
18	18. Es el ejemplo de la consecuencia entre las ideas y las acciones.	1	1	1	3	1	Fuerte validez
19	19. Es el primero en cumplir las normas establecidas en la institución.	1	1	1	3	1	Fuerte validez
20	20. Muestra optimismo pese a las situaciones desfavorables que podamos atravesar.	1	1	1	3	1	Fuerte validez
21	21. Se muestra tolerante ante puntos de vista distintos al suyo.	1	1	1	3	1	Fuerte validez
22	22. Nos guía a ser comprometidos con nuestros ideales.	1	1	1	3	1	Fuerte validez
Índice total de validez del instrumento					3	1	Fuerte validez

VALIDÉZ DE CONTENIDO DEL DESARROLLO DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

Validéz de Aiken del juicio de expertos							
ÍTEMS		EXPERTO	EXPERTO	EXPERTO	Total (S)	V. Aiken	validez por ítems
		1	2	3	Sumatoria de acuerdo	S/ (n (c-1))	ESCALAS
1	1. Planteo actividades que invitan a aprender porque generan interés en los estudiantes.	1	1	1	3	1	Fuerte validez
2	2. Es común el uso de materiales educativos novedosos que despierten interés por lo enseñado.	1	1	1	3	1	Fuerte validez
3	3. En el desarrollo de la sesión, involucro a todos los estudiantes de alguna manera: con ejemplos de nuestra realidad, mencionando sus nombres, contando anécdotas de ellos, haciéndoles preguntas, haciendo que expliquen determinados temas, etc.	1	1	1	3	1	Fuerte validez
4	4. Si hay algún estudiante que no participa en clase uso estrategias adecuadas para involucrarlo(a).	1	1	1	3	1	Fuerte validez
5	5. Garantizo que los estudiantes estén seguros(as) de la importancia o utilidad de lo aprendido.	1	1	1	3	1	Fuerte validez
6	6. Planteo actividades que desarrollan el razonamiento de mis estudiantes.	1	1	1	3	1	Fuerte validez
7	7. Planteo actividades desafiantes que promueven la creatividad de mis estudiantes.	1	1	1	3	1	Fuerte validez
8	8. Planteo actividades que desarrollan el pensamiento crítico de mis estudiantes.	1	1	1	3	1	Fuerte validez
9	9. Motivo a mis estudiantes a elaborar organizadores gráficos (por ejemplo: mapa conceptual, mapa mental, etc.).	1	1	1	3	1	Fuerte validez
10	10. Durante las clases es frecuente que solicite opiniones sobre algún tema de interés nacional o mundial a mis estudiantes.	1	1	1	3	1	Fuerte validez
11	11. Monitoreo constantemente los avances y/o actividades en clase.	1	1	1	3	1	Fuerte validez
12	12. Cuando mis estudiantes presentan una actividad, hago una retroalimentación para dejar claro qué deben hacer para alcanzar el logro deseado en las áreas de estudio.	1	1	1	3	1	Fuerte validez
13	13. Esclarezco los mecanismos a seguir en una actividad con la finalidad de que todos estén seguros de lo que van a hacer durante la sesión.	1	1	1	3	1	Fuerte validez
14	14. Si la estrategia de enseñanza que uso no ha sido comprendida por mis estudiantes busco alternativas para cambiarla y así lograr que ellos comprendan lo que les quiero enseñar.	1	1	1	3	1	Fuerte validez
15	15. Empleo un lenguaje respetuoso para dirigirme a mis estudiantes.	1	1	1	3	1	Fuerte validez

16	16. Evito manifestaciones amenazantes de manera verbal o no verbal.	1	1	1	3	1	Fuerte validez
17	17. Evito manifestaciones de manera verbal o no verbal que produzcan burla o menoscabo en mis estudiantes.	1	1	1	3	1	Fuerte validez
18	18. Creo que mis estudiantes se sienten cómodos con el trato que les doy.	1	1	1	3	1	Fuerte validez
19	19. Me muestro empático con mis estudiantes, es decir, comprendo sus sentimientos o necesidades.	1	1	1	3	1	Fuerte validez
20	20. Escucho con atención todo lo que mis estudiantes respetuosamente me dicen.	1	1	1	3	1	Fuerte validez
21	21. Si alguna vez empleo el humor es de manera respetuosa.	1	1	1	3	1	Fuerte validez
22	22. Regulo el comportamiento de los estudiantes a través de mecanismos formativos (por ejemplo: conversaciones o juego de roles).	1	1	1	3	1	Fuerte validez
23	23. Promuevo constantemente el respeto a las normas de convivencia.	1	1	1	3	1	Fuerte validez
24	24. Los mecanismos que empleo para regular los malos comportamientos de los estudiantes son exitosos.	1	1	1	3	1	Fuerte validez
25	25. Evito actos de maltratos para corregir conductas inapropiadas en el aula.	1	1	1	3	1	Fuerte validez
Índice total de validez del instrumento					3	1	Fuerte validez

Anexo 8.2. Confiabilidad de los instrumentos de Investigación

PRUEBA PILOTO PARA EL ANÁLISIS DE LA VALIDÉZ Y CONFIABILIDAD PARA EL INSTRUMENTO QUE EVALÚA EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.

Nº	PREGUNTAS DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	1	2	3	3	1	3	2	3	1	3
2	1	2	3	1	2	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2
3	4	1	3	3	3	1	1	1	3	1	4	4	4	3	4	3	3	5	4	5	5	3
4	2	5	2	1	3	2	4	4	5	4	1	3	3	5	1	1	3	4	4	1	4	3
5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5
6	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4
7	1	4	2	2	5	1	3	4	2	2	3	4	3	2	4	5	3	2	2	5	2	2
8	2	3	2	2	2	4	2	2	1	2	5	3	2	4	4	5	1	2	1	2	5	2
9	5	4	2	4	1	3	5	3	4	5	2	3	3	1	1	2	5	2	2	4	1	1
10	3	4	3	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	5	4
11	4	4	1	4	2	2	3	1	4	2	5	1	2	4	4	3	1	4	4	2	2	2
12	1	4	2	5	3	3	3	5	3	1	5	4	2	5	5	5	3	2	4	4	5	4
13	4	5	4	1	1	4	2	4	2	5	3	1	4	1	5	3	5	3	1	5	2	1
14	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3
15	5	5	1	1	1	1	5	3	5	4	4	2	2	5	4	1	5	1	2	2	2	3

Fuente: Muestra piloto.

1. Prueba de Validez interna del Instrumento que evalúa el liderazgo transformacional “r” Correlación de Pearson.

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \times \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dónde:

r: Correlación de Pearson

x: Puntaje impar obtenido

x²: Puntaje impar al cuadrado obtenido

y: Puntaje par obtenido

y²: Puntaje par al cuadrado obtenido

n: Número de individuos

∑: Sumatoria

Cálculos estadísticos:

Estadístico	X	y	x2	y2	xy
Suma	517	513	18903	18411	18525

Coeficiente de correlación:

$$r = \frac{15 \times 18525 - 517 \times 513}{\sqrt{15 \times 18903 - (517)^2} \times \sqrt{15 \times 18411 - (513)^2}} = 0.817 > 0.70 \Rightarrow \text{Válido}$$

2. Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa el liderazgo transformacional "α" Alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right)$$

Dónde:

α: Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

\sum : Sumatoria

Cálculo de los datos:

$$K = 22 \qquad \sum S_i^2 = 40.724 \qquad S_t^2 = 259.810$$

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{22}{22-1} \times \left(1 - \frac{40.724}{259.810}\right) = 0.883 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

**PRUEBA PILOTO PARA EL ANÁLISIS DE LA VALIDÉZ Y
CONFIABILIDAD PARA EL INSTRUMENTO QUE EVALÚA EL
DESEMPEÑO DOCENTE.**

Nº	PREGUNTAS DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	5	3	4	5	3	5	5	2	3	4	2	3	4	5	4	2	3	5	4	4	4	2	4	3	5
2	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	2	2	4	5	5	2	4	5	2	5	3	5	4	4	4
3	1	1	5	5	3	2	4	3	2	4	4	5	4	3	3	2	1	1	4	5	2	5	4	3	2
4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	4	3	1	2	3	2
5	2	4	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	4	2	3	4	4	2	2	4	4	3	3	5	1
6	3	2	1	3	1	2	3	1	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2
7	2	4	3	3	2	1	2	1	2	4	3	2	1	1	2	1	3	3	2	4	1	5	4	5	4
8	1	4	4	3	4	2	5	5	1	3	1	3	3	4	1	3	3	2	2	5	5	1	4	2	3
9	4	5	3	3	2	5	2	1	1	2	5	1	5	5	3	4	1	4	1	2	4	3	2	5	2
10	2	3	2	3	1	2	3	3	2	3	1	2	3	2	1	1	2	2	3	1	2	2	1	3	2
11	1	5	2	3	2	1	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	1	2
12	2	1	2	3	2	3	3	3	2	1	1	2	3	1	1	1	3	3	2	4	1	1	1	2	5
13	1	1	2	2	2	3	2	3	2	3	1	1	2	1	1	2	3	1	1	2	2	3	1	1	3
14	2	3	4	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	3	2	4	4	4	5
15	4	4	3	5	5	2	2	2	4	3	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4

Fuente: Muestra piloto.

1. Prueba de Validez interna del Instrumento que evalúa el desempeño docente “r” Correlación de Pearson.

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \times \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dónde:

r: Correlación de Pearson

x: Puntaje impar obtenido

x²: Puntaje impar al cuadrado obtenido

y: Puntaje par obtenido

y²: Puntaje par al cuadrado obtenido

n: Número de individuos

∑: Sumatoria

Cálculos estadísticos:

Estadístico	x	y	x ²	y ²	xy
Suma	537	521	20579	19185	19801

Coefficiente de correlación:

$$r = \frac{15 \times 19801 - 537 \times 521}{\sqrt{15 \times 20579 - (537)^2} \times \sqrt{15 \times 19185 - (521)^2}} = 0.946 > 0.70 \Rightarrow \text{Válido}$$

2. Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa el desempeño docente "α" Alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

α: Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

S_i²: Varianza de cada ítem

S_t²: Varianza del total de ítems

Σ: Sumatoria

Cálculo de los datos:

$$K = 25$$

$$\sum S_i^2 = 40.800$$

$$S_t^2 = 338.695$$

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{25}{25-1} \times \left(1 - \frac{40.800}{338.695} \right) = 0.916 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de identificar Nivel del liderazgo transformacional desde la percepción de los docentes del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.


Leyenda: A = 1 = Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED

Consideración individual	11. Escucha mis ideas e intereses.					X	X	X	X	X		
	12. Se involucra con mis necesidades.					X	X	X	X	X		
	13. Se muestra empático al reconocer mis sentimientos.					X	X	X	X	X		
	14. Me proporciona consejos útiles tanto para mi vida profesional como personal.					X	X	X	X	X		
	15. Se toma un tiempo prudente para escucharme cuando lo necesito.					X	X	X	X	X		
	16. Es capaz de reorientar la conducta de los docentes reticentes.					X	X	X	X	X		
	17. Si alguno de nosotros hace un buen trabajo, es común recibir un reconocimiento por parte de la directora.					X	X	X	X	X		
Influencia idealizada	18. Es el ejemplo de la consecuencia entre las ideas y las acciones.					X	X	X	X	X		
	19. Es el primero en cumplir las normas establecidas en la institución.					X	X	X	X	X		
	20. Muestra optimismo pese a las situaciones desfavorables que podamos atravesar.					X	X	X	X	X		
	21. Se muestra tolerante ante puntos de vista distintos al suyo.					X	X	X	X	X		
	22. Nos guía a ser comprometidos con nuestros ideales.					X	X	X	X	X		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo 22/03/2022	Eduardo Yache Cuenca 41645161	COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ CONSEJO REGIONAL LA LIBERTAD  Ing. Eduardo Javier Yache Cuenca SECRETARIO COESPE N°428	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Lugar y fecha	Especialista DNI. N°	Firma y sello del experto	Grado académico

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de identificar Nivel del liderazgo transformacional desde la percepción de los docentes del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

b) REDACCIÓN. Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.

b) PERTINENCIA. Es útil y adecuado.

c) COHERENCIA O CONGRUENCIA. Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.

d) ADECUACIÓN. Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.

e) COMPRENSIÓN. Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)


ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED

	5. Garantizo que los estudiantes estén seguros(as) de la importancia o utilidad de lo aprendido.						X		X		X		X					
	6. Planteo actividades que desarrollan el razonamiento de mis estudiantes.						X		X		X		X					
Promueve razonamiento, creatividad y/o pensamiento crítico.	7. Planteo actividades desafiantes que promueven la creatividad de mis estudiantes.						X		X		X		X					
	8. Planteo actividades que desarrollan el pensamiento crítico de mis estudiantes.						X		X		X		X					
Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.	9. Motivo a mis estudiantes a elaborar organizadores gráficos (por ejemplo: mapa conceptual, mapa mental, etc.).						X		X		X		X					
	10. Durante las clases es frecuente que solicite opiniones sobre algún tema de interés nacional o mundial a mis estudiantes.						X		X		X		X					
	11. Monitoreo constantemente los avances y/o actividades en clase.						X		X		X		X					
	12. Cuando mis estudiantes presentan una actividad, hago una retroalimentación para dejar claro qué deben hacer para alcanzar el logro deseado en las áreas de estudio.							X		X		X		X				
								X		X		X		X				

	21. Si alguna vez empleo el humor es de manera respetuosa.						X		X		X		X		x		
Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	22. Regulo el comportamiento de los estudiantes a través de mecanismos formativos (por ejemplo: conversaciones o juego de roles).						X		X		X		X		x		
	23. Promuevo constantemente el respeto a las normas de convivencia.						X		X		X		X		x		
	24. Los mecanismos que empleo para regular los malos comportamientos de los estudiantes son exitosos.						X		X		X		X		X		
	25. Evito actos de maltratos para corregir conductas inapropiadas en el aula.						X		X		X		X		X		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:


<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo 22/03/2022	Eduardo Yache Cuenca 41645161	COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ CONSEJO REGIONAL LA LIBERTAD  Ing. Eduardo Javier Yache Cuenca SECRETARIO COESPE N°428	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Lugar y fecha	Especialista DNI. N°	Firma y sello del experto	Grado académico

	10. Me ayuda a trazarme metas profesionales alcanzables.					X	X	X	X	X	
Consideración individual	11. Escucha mis ideas e intereses.					X	X	X	X	X	
	12. Se involucra con mis necesidades.					X	X	X	X	X	
	13. Se muestra empático al reconocer mis sentimientos.					X	X	X	X	X	
	14. Me proporciona consejos útiles tanto para mi vida profesional como personal.					X	X	X	X	X	
	15. Se toma un tiempo prudente para escucharme cuando lo necesito.					X	X	X	X	X	
	16. Es capaz de reorientar la conducta de los docentes reticentes.					X	X	X	X	X	
	17. Si alguno de nosotros hace un buen trabajo, es común recibir un reconocimiento por parte de la directora.					X	X	X	X	X	
Influencia idealizada	18. Es el ejemplo de la consecuencia entre las ideas y las acciones.					X	X	X	X	X	
	19. Es el primero en cumplir las normas establecidas en la institución.					X	X	X	X	X	
	20. Muestra optimismo pese a las situaciones desfavorables que podamos atravesar.					X	X	X	X	X	
	21. Se muestra tolerante ante puntos de vista distintos al suyo.					X	X	X	X	X	
	22. Nos guía a ser comprometidos con nuestros ideales.					X	X	X	X	X	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo 22/03/2022	Kony Luby Duran Llaro 18227474		Doctor en Educación
Lugar y fecha	Especialista DNI. N°	Firma y sello del experto	Grado académico

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de identificar Nivel del liderazgo transformacional desde la percepción de los docentes del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

TÍTULO DE LA TESIS: Incidencia del Liderazgo transformacional en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022.


DIMENSIONES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES		
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN				
							A	B	A	B	A	B	A	B	A	B			
Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	1. Planteo actividades que invitan a aprender porque generan interés en los estudiantes.						X		X		X		X		X				
	2. Es común el uso de materiales educativos novedosos que despierten interés por lo enseñado.						X		X		X		X		X				
	3. En el desarrollo de la sesión, involucro a todos los estudiantes de alguna manera: con ejemplos de nuestra realidad, mencionando sus nombres, contando anécdotas de ellos, haciéndoles preguntas, haciendo que expliquen determinados temas, etc.						X		X		X		X		X				
	4. Si hay algún estudiante que no participa en clase uso estrategias adecuadas para involucrarlo(a).						X		X		X		X		X				

	13. Esclarezco los mecanismos a seguir en una actividad con la finalidad de que todos estén seguros de lo que van a hacer durante la sesión.						X		X		X		X		X		
	14. Si la estrategia de enseñanza que uso no ha sido comprendida por mis estudiantes busco alternativas para cambiarla y así lograr que ellos comprendan lo que les quiero enseñar.						X		X		X		X		X		
	15. Empleo un lenguaje respetuoso para dirigirme a mis estudiantes.						X		X		X		X		X		
Propicia un ambiente de respeto y proximidad	16. Evito manifestaciones amenazantes de manera verbal o no verbal.						X		X		X		X		X		
	17. Evito manifestaciones de manera verbal o no verbal que produzcan burla o menoscabo en mis estudiantes.						X		X		X		X		X		
	18. Creo que mis estudiantes se sienten cómodos con el trato que les doy.						X		X		X		X		X		
	19. Me muestro empático con mis estudiantes, es decir, comprendo sus sentimientos o necesidades.						X		X		X		X		X		
	20. Escucho con atención todo lo que mis estudiantes respetuosamente me dicen.						X		X		X		X		X		

	21. Si alguna vez empleo el humor es de manera respetuosa.						X		X		X		X		x		
Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	22. Regulo el comportamiento de los estudiantes a través de mecanismos formativos (por ejemplo: conversaciones o juego de roles).						X		X		X		X		x		
	23. Promuevo constantemente el respeto a las normas de convivencia.						X		X		X		X		x		
	24. Los mecanismos que empleo para regular los malos comportamientos de los estudiantes son exitosos.						X		X		X		X		X		
	25. Evito actos de maltratos para corregir conductas inapropiadas en el aula.						X		X		X		X		X		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:


<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo 22/03/2022	Kony Luby Duran Llaro 18227474		Doctor en Educación
Lugar y fecha	Especialista DNI. N°	Firma y sello del experto	Grado académico

Consideración individual	11. Escucha mis ideas e intereses.					X	X	X	X	X		
	12. Se involucra con mis necesidades.					X	X	X	X	X		
	13. Se muestra empático al reconocer mis sentimientos.					X	X	X	X	X		
	14. Me proporciona consejos útiles tanto para mi vida profesional como personal.					X	X	X	X	X		
	15. Se toma un tiempo prudente para escucharme cuando lo necesito.					X	X	X	X	X		
	16. Es capaz de reorientar la conducta de los docentes reticentes.					X	X	X	X	X		
	17. Si alguno de nosotros hace un buen trabajo, es común recibir un reconocimiento por parte de la directora.					X	X	X	X	X		
Influencia idealizada	18. Es el ejemplo de la consecuencia entre las ideas y las acciones.					X	X	X	X	X		
	19. Es el primero en cumplir las normas establecidas en la institución.					X	X	X	X	X		
	20. Muestra optimismo pese a las situaciones desfavorables que podamos atravesar.					X	X	X	X	X		
	21. Se muestra tolerante ante puntos de vista distintos al suyo.					X	X	X	X	X		
	22. Nos guía a ser comprometidos con nuestros ideales.					X	X	X	X	X		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo 22/03/2022	José Marín Lara 21400876		Doctor en Educación
Lugar y fecha	Especialista DNI. N°	Firma y sello del experto	Grado académico

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de identificar Nivel del liderazgo transformacional desde la percepción de los docentes del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

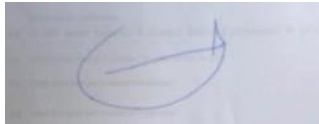
ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED

	13. Esclarezco los mecanismos a seguir en una actividad con la finalidad de que todos estén seguros de lo que van a hacer durante la sesión.						X		X		X		X		X		
	14. Si la estrategia de enseñanza que uso no ha sido comprendida por mis estudiantes busco alternativas para cambiarla y así lograr que ellos comprendan lo que les quiero enseñar.						X		X		X		X		X		
	15. Empleo un lenguaje respetuoso para dirigirme a mis estudiantes.						X		X		X		X		X		
Propicia un ambiente de respeto y proximidad.	16. Evito manifestaciones amenazantes de manera verbal o no verbal.						X		X		X		X		X		
	17. Evito manifestaciones de manera verbal o no verbal que produzcan burla o menoscabo en mis estudiantes.						X		X		X		X		X		
	18. Creo que mis estudiantes se sienten cómodos con el trato que les doy.						X		X		X		X		X		
	19. Me muestro empático con mis estudiantes, es decir, comprendo sus sentimientos o necesidades.						X		X		X		X		X		
	20. Escucho con atención todo lo que mis estudiantes respetuosamente me dicen.						X		X		X		X		X		

	21. Si alguna vez empleo el humor es de manera respetuosa.						X		X		X		X		x		
Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	22. Regulo el comportamiento de los estudiantes a través de mecanismos formativos (por ejemplo: conversaciones o juego de roles).						X		X		X		X		x		
	23. Promuevo constantemente el respeto a las normas de convivencia.						X		X		X		X		x		
	24. Los mecanismos que empleo para regular los malos comportamientos de los estudiantes son exitosos.						X		X		X		X		X		
	25. Evito actos de maltratos para corregir conductas inapropiadas en el aula.						X		X		X		X		X		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo 22/03/2022	José Marín Lara 21400876		Doctor en Educación
Lugar y fecha	Especialista DNI. N°	Firma y sello del experto	Grado académico



GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE AYACUCHO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUAMANGA
ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA



* Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional *

CONSTANCIA DE APLICACIÓN

La directora de la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga, Región Ayacucho, que suscribe;

HACE CONSTAR:

Que, la profesora Beatriz Adelaida Calizaya Santos, estudiante del TAET de la Universidad César Vallejo filial Trujillo, aplicó los instrumentos de investigación correspondiente a su Tesis Titulada: *Incidencia del Liderazgo transformacional en el desempeño docente del nivel Primaria de la UGEL Huamanga, distrito Ayacucho, 2022*, a los docentes de las siguientes instituciones educativas del distrito de Ayacucho de la jurisdicción de la UGEL Huamanga:

COD. MOD	INSTITUCIÓN EDUCATIVA
0422204	39003 CORAZON DE JESUS
0422063	38001 GUSTAVO CASTRO PANTOJA
0421958	38008 9 DE DICIEMBRE
0422188	39002 MARIA PARADO DE BELLIDO
0422022	LOS LIBERTADORES
0421933	LUIS CARRANZA
0421941	MARISCAL CACERES
0422089	NUESTRA SEÑORA DE FATIMA
0592725	SAN RAMON
0422238	39008 - SANTA ANA

Cabe precisar, los instrumentos se aplicaron durante los meses de febrero y marzo 2022, haciendo llegar su cuestionario de manera virtual a través del WhatsApp del director (a).

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Ayacucho, 12 de abril del 2022.



Por una Educación de Calidad con Calidad!