



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en las
Instituciones Educativas Privadas de un Distrito de Chiclayo**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Flores Medina, Víctor Raúl (ORCID: 0000-0001-7586-7586-5365)

ASESOR:

Dr. Ruiz Pérez, Aurelio (ORCID: 0000-0001-7684-3475)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Meliza Catherine, quien es el complemento en mi vida, mi compañera, amiga, socia y esposa, a Víctor Iván y Mariamartha, mis hijos quienes brindan alegría a nuestro hogar, a mi padre Víctor Flores y hermanos Luis Alberto y María Isabel, quienes viven en mí.

A María Medina, mi madre quien me acompaña a todos lados y cuida de mis pasos, a ella, quien me enseñó a vivir.

Agradecimiento

Al creador por la vida, salud y todas las bendiciones que me brinda.

A todos los docentes de la UCV por participar en mi formación académica y en especial a mi tutor, el Dr. Aurelio Ruiz Pérez, por su calidad humana, empatía y por guiarme en el desarrollo del presente trabajo de investigación científica.

Un agradecimiento especial a las instituciones educativas privadas del distrito de Pátapo, por facilitar la aplicación del instrumento de investigación.

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	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra, muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	24
VI CONCLUSIONES	30
VII RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución del número de integrantes de la población de estudio de las cuatro instituciones educativas privadas del distrito de Pátapo - Chiclayo	11
Tabla 2	Prueba de hipótesis	15
Tabla 3	Nivel de relación que existe entre liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas privadas.	15
Tabla 4	Nivel de liderazgo transformacional en las instituciones educativas privadas	16
Tabla 5	Nivel de desempeño docente en las instituciones educativas privadas	17
Tabla 6	Nivel de relación que existe entre liderazgo transformacional y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas privadas.	18
Tabla 7	Nivel de relación que existe entre liderazgo transformacional y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas privadas	19
Tabla 8	Nivel de relación que existe entre liderazgo transformacional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas privadas.	20
Tabla 9	Nivel de relación que existe entre liderazgo transformacional y desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente en las instituciones educativas privadas.	21

Índice de figuras

Figura 1	Diagrama de relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente.	11
----------	--	----

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas privadas de un distrito de Chiclayo. El tipo de investigación es básica, de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, descriptivo, correlacional donde la población fue constituida por 80 docentes de cuatro instituciones educativas privadas de un distrito de Chiclayo, son tanto varones como mujeres, todos ellos residentes en la ciudad, bajo la condición de contratados y nombrados, aplicando como instrumento el cuestionario, para el liderazgo transformacional se consideró el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ- 5X) versión corta elaborado por Bass y Avolio (2004) y para el desempeño docente tuvo como base lo establecido por el Ministerio de Educación (2014), en sus resultados la relación entre liderazgo transformacional y el desempeño docente se realizó la prueba de estadística no paramétrica Rho de Spearman, igual a 0,831, con una correlación alta; concluyendo que a mejor cumplimiento de funciones como líder será mejor el desempeño de cada docente.

Palabras clave: Desempeño, docente, liderazgo, transformacional.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between transformational leadership and teaching performance in private educational institutions in the district of Chiclayo. The type of research is basic, quantitative approach, with non-experimental, descriptive, correlational design where the population was constituted by 80 teachers from four private educational institutions in a district of Chiclayo, are both men and women, all of them residents in the city, under the condition of hired and appointed, applying as an instrument the questionnaire, for transformational leadership was considered the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-5X) short version prepared by Bass and Avolio (2004) and for the teaching performance was based on the provisions of the Ministry of Education (2014), in its results, the relationship between transformational leadership and teacher performance was performed on Spearman's Rho non-parametric statistical test, equal to 0.831, with a high correlation; concluding that the better fulfillment of functions as a leader, the better the performance of each teacher.

Keywords: Performance, teacher, leadership, transformational.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el sector educativo tiene múltiples cambios y renovación en sus aspectos elementales a la educación; es un cambio de prospecto a lo largo del tiempo ya sea tecnológico, social y pedagógico en la sociedad siendo una época de modernización, de igual manera se necesita tener personas que tengan la capacidad para enfrentar a los avances diversificados de la tecnología, y acomodarse y adaptarse a los múltiples cambios de la globalización.

En Suecia, la ONU (2018) sostiene la existencia de programas de líderes educativos, en este programa promueven a formar líderes para el futuro de la nación para su legislación, escuela y práctica de vida, para Epnosl (2017) con un profundo conocimiento de cómo saber guiar y ser líderes en un país con democracia, con el respeto de normas y reglas, para vivir en una sociedad lleno de paz y armonía, para Nader, et., al. (2019) el índice de liderazgo en el sur y norte de América predomina en un 72%, mientras que los países de Asia solo el 25% predomina el nivel de liderazgo más abunda el poder y autoritarismo por parte de las empresas realizando trabajos exhaustos de más 12 horas al día.

El Informe de liderazgo de la OCDE (2017) señala el hecho de que el cambio de liderazgo transformacional actual por parte del director es más personalizado por la forma en que trabajan con los docentes, para Casado (2018) el tercer aspecto que incluye el componente pedagógico central destaca el estilo liderazgo que destaca no solo una gama de habilidades cognitivas, sino también habilidades sociales, emocionales e interpersonales.

El Ministerio de educación del Perú (2019) informa sobre la falta de liderazgo transformacional, lo que significa que la mayoría de los directores no desean liderar a sus docentes debido a la baja competencia, el autoritarismo y el “abuso” de poder. Con el tiempo, el liderazgo transformacional ha demostrado ser fundamental en la educación, ya que los docentes tendrán una formación previa para hacer frente a estas situaciones, en MINEDU (2017) el liderazgo en los centros educativos de la costa abarca en un 57% siendo porcentajes no muy notorios, mientras en los andes y selva el 86% abarca un liderazgo muy bueno, los directivos y docentes están capacitados para esas situaciones.

En las instituciones educativas privadas del distrito de Pátapo, se cuenta con personal directivo, docente y administrativo, cada uno con sus roles fundamentales, así mismo cada institución de estudio se encuentran en múltiples lugares del distrito, cuentan con diferentes grados de educación inicial, primaria y secundaria, se tomó en su mayoría para ver el indicador y la importancia en la educación para lograr grandes cambios positivos en el desempeño docente mediante un mejor liderazgo transformacional, sin embargo se observó que existe un desconocimiento y falta de liderazgo en los directivos repercutiendo en el desempeño docente, no existiendo un entendimiento sistemático entre las variables señaladas.

El desempeño docente y el liderazgo son dos elementos que se relacionan en el hacer educativo, no existe un buen desempeño de los docentes, sino existe características de líder, se observado una situación problemática indicando que la escasez de liderazgo, la poca participación encomendadas por las autoridades, el no reconocimiento de identidad en la participación de actividades tal como: cursos de capacitaciones, talleres, festividades de la institución, falta de cumplimiento de documentos en gestiones como sesiones pedagógicas, sílabos, informes, documentos, reuniones de profesores sin llegar a un acuerdo u opiniones no respetadas son casos que ponen en énfasis la poca capacidad de liderazgo para tener un desempeño docente deficiente.

Si el problema indicado no se resuelve a tiempo, tendrá consecuencias como una escasa efectividad de liderazgo transformacional directivo, recurrente año tras año, y la insuficiente planificación de la formación docente, la actitud de falta de compromiso, identidad y competencia, ser un jefe en lugar de un gerente, evitar que los docentes estén haciendo bien es el acto de no tener éxito en cualquier área de la educación, mostrando insatisfacción en su trabajo, que negativamente afecta a los estudiantes.

Por ello, el problema suscitado brinda una posible solución de acuerdo a las normas de la UNESCO y ONU, en detectar la relación que presentan el liderazgo transformacional de parte de los directivos para verificar el laboral que desempeñan los docentes mediante estrategias, capacidades y conocimientos en sus habilidades durante su laboral pedagógico.

Luego de haber identificado las deficiencias, se formuló el siguiente problema: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas privadas de un distrito de Chiclayo?

Esta investigación se justifica en su aspecto teórico se fundamenta a un estudio nuevo donde enfoca la rutina diaria del rendimiento y el desempeño de los maestros, para ello, es necesario verificar como las autoridades demuestran su liderazgo ante los docentes y cómo repercute en el desempeño laboral de ello; en su aspecto social, los resultados logrados de este presente trabajo de investigación procederá a ser entregado y difundido a la comunidad educativa involucrada, para demostrar las mejoras en la educación y el desempeño teniendo práctica de liderazgo, en su aspecto metodológico al haber diseñado instrumentos de investigación en relación a cada una de las variables de estudio, sirviendo de base a otros investigadores para su consideración.

Se planteó como objetivo general, determinar la relación entre liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas privadas de un distrito de Chiclayo; los objetivos específicos fueron, identificar las características básicas del liderazgo transformacional, identificar las características básicas del desempeño docente; determinar la relación entre el liderazgo transformacional y preparación para el aprendizaje de los estudiantes; determinar la relación entre el liderazgo transformacional y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; determinar la relación entre el liderazgo transformacional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y determinar la relación entre el liderazgo transformacional y desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente. Ante lo manifestado se planteó las hipótesis: Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y desempeño docente en las instituciones educativas privadas de un distrito de Chiclayo; Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y desempeño docente en las instituciones educativas privadas de un distrito de Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO

Esta sección del marco teórico desarrolla el contenido y documenta los fundamentos de la investigación, las teorías que sustentan la indagación y el marco teórico basado en un líder de transformación y la eficacia docente en la sociedad.

La investigación de Cruz (2017) realizada en España con colaboradores de una empresa, señala que los empleadores no desempeñan un rol en excelencia, por ello es notorio que las relaciones prácticas entre empleador y colaborador no era el apropiado, apreciándose un trabajo en equipo ineficaz, insuficiencia de comunicación y por ende el trabajador está respondiendo con mal desempeño en la empresa.

En la investigación de Suarez (2019) realizada en Ecuador con los docentes en una institución educativa, manifiesta que los docentes no asumen sus roles, siendo para el autor un motivo de estudio para demostrar que el liderazgo se relaciona con la productividad asumida por los maestros y cómo repercute en la institución educativa, además observó una mala alimentación del liderazgo transformacional por parte de los directivos que asumen un cargo muy alto para su trayectoria, por ello, la plana docente mostraba una ineficiente e inadecuado desempeño en su rol, además destacó el autor que la escuela debe tener implementos de programas para desarrollar capacitaciones con el fin de tener resultados óptimos y aumentar la eficiencia en su productividad.

Ganga, Villegas, Pedraja y Rodríguez (2018) en su investigación, el autor concluyó que de las tres dimensiones de estudio del liderazgo transformacional más del 85% de profesores consideran grandes rasgos ante un puesto directivo con el compromiso de una comunicación directa y fluida, de la misma manera los docentes de aula son líderes en un 60% teniendo en cuenta puntos las tareas educativas, por ello se logró confianza por las ideas propuestas.

Salazar (2016) en la investigación el autor manifiesta que la mayoría de directivos que trabajan en el centro educativo, el mismo que, evaluó el área de liderazgo transformacional, los docentes calificaron que el 90% son eficaces, donde las dimensiones tuvieron un nivel alto de carisma con el 89% además un alto nivel de estimulación intelectual, el 84% se verifica que las habilidades y sentido de

humor directivo tiene un clima laboral bueno, además el 88% también manifiesta un nivel alto de motivación inspiracional y solo el 45% reaccionan y actúan ante estas situaciones.

Baptiste (2019) en la investigación el autor manifiesta que los docentes, directores y estudiantes pueden llegar a tener estilos de liderar como se conoce el director es el ente principal para desarrollar estos casos, y optar estrategias para enseñar, un claro ejemplo tenemos la motivación y el logro del éxito como un principal eje en la ejecución de las actividades para un clima laboral mejor en cada lugar o centro educativos.

En Trujillo, Guzmán (2019) en su investigación sobre la identificación del líder de transformación y su relación con el desempeño del maestro presentado en los docentes, el autor encontró deficiencias en los directivos, donde pocos invierten en la contribución de procesos educativos, devaluando el desempeño de los maestros para lograr su propósito pedagógico, por ende, el líder de los directivos en el centro educativo no es el adecuado repercutiendo en el trabajo de los docentes.

Pérez (2017) Lima, acerca del liderazgo transformacional relacionada al desempeño docente; el autor visualizó la falta de identidad de los directivos, falta de sensibilidad ante los docentes y poca practica de participación en equipo, obteniendo poca satisfacción de los docentes dentro de sus labores, bajo el rendimiento y quejas constantes relacionando la problemática suscitada por el liderazgo transformacional mal aplicado por los directivos en la institución educativa.

En Chiclayo, Monteza (2017) en su investigación sobre el liderazgo de transformación y la relación de percepción en los docentes, encontró múltiples falencias en la plana directiva, destacando la poca concentración en su puesto de trabajo, insuficiencia en documentación, poco trabajo en equipo por ende los docentes sufrieron problemas de satisfacción en sus labores, siendo la percepción menos factible en su ambiente laboral, por lo tanto, su motivación laboral es disminuida de cada docente.

Sánchez (2017) Lambayeque, acerca del liderazgo transformacional y la intervención de estrategias para mejorar la calidad del desempeño laboral en los maestros, el autor manifiesta la falta de organización de los directivos, la presencia de un líder que no tiene la fortaleza de estimular, promover procesos y modelos de gestión escolar en el aspecto educativo, por ello el autor concluyó, la importancia de implementar un mejor liderazgo en la institución y así brindar un adecuado clima dentro y fuera de la institución, de esta manera los profesores, se sentirán motivados e involucrados en su trabajo.

En Lambayeque, Valdivia (2020) en su investigación, el autor propone un modelo de gestión para fortalecer la labor y el desempeño en los docentes, se encuentra en un nivel bajo, el docente no contribuye en las reuniones y sesiones de aprendizaje realizadas por la plana directiva, y para superar estas falencias propone articular las estrategias y procesos pedagógicos con capacitaciones frecuentes, incentivos del buen trabajo, siendo un rol para la formación de empoderamiento, generando cambios profundos en el ámbito institucional.

En Lima, Fernández (2019) en su investigación sobre liderazgo de directivos y la relación con la calidad del desempeño en los docentes; el autor analizó la capacidad y la calidad del desempeño de cada docente promoviendo un servicio de excelencia en el marco educativo, es decir mientras más eficaz sea la labor en los docentes, mejor será la calidad educativa, finalmente al tener un fortalecimiento de las capacidades se demuestra un desempeño óptimo en el docente.

En Lima, Ledesma et al. (2019) sobre la gestión educativa y como se asocia con el desempeño en los docentes, el autor resaltó la importancia de la identidad del docente y facilitador de aprendizajes siendo el protagonista principal en el aula, por ello la docencia es un factor clave para cambiar conciencias en los jóvenes y ayudar en promover actividades de beneficio en la sociedad desempeñando un buen papel como docente.

Yarleque (2018) en la investigación, el autor indica que el liderazgo es un desempeño mayor en los docentes, siendo ellos quienes aumentan la capacidad y el éxito de un proceso de líder, desempeñan el rol de manera positiva ayudando a sus compañeros que sean mejores, el rol de docente en ellos es una manera de

llegar a los demás y a sus estudiantes brindando la motivación necesaria para obtener resultados exitosos.

Zegarra (2018) en la investigación, el autor indica que la mayoría de docentes perciben un nivel de liderazgo en un 90% de la misma manera se percataron que el 57% son los directivos quienes influyen constantemente en los docentes y esto sería el 61% en efectuar las funciones, responsabilidades y deberes laborales de la institución educativa.

Valero (2019) el autor enfatiza la relación positiva que tuvo entre el liderazgo y el desempeño de los profesores, indica que ha generado un adecuado ambiente laboral a lo largo de los años por lo que los docentes trabajan con mucho respeto, responsabilidad y enfatiza mucho el trabajo en equipo, afirma además que el liderazgo fundado ha mantenido resultados positivos por ello la elección de tener un centro educativo laborable y con recursos disponibles para liderar.

En Perú, Villa el salvador, Cuba (2020) en la investigación el autor afirma que en el recojo de información se percató grandes datos referente al liderazgo transformacional y el desempeño de cada uno de sus docentes por lo que tomo en cuenta muchas dimensiones a estudiar, en sus resultados verifico que en la correlación de las variables tuvo una relación media o moderada donde existe una problema de liderazgo por parte de sus directivos además comprobó que los docentes no están elaborando correctamente de acuerdo al régimen pedagógico, con falta de trabajo en equipo y además insistencias injustificables, además los estudiantes ya están teniendo problemas en su aprendizaje, concluyendo que el centro educativo merece un liderazgo mejorado con capacitaciones constantes y además un líder que tenga la valentía y voluntad de mejorar dichas falencias.

En Cañaris, Cobeñas (2020) el autor buscó identificar las falencias que tiene el desempeño laboral de sus docentes, por lo tanto, exploro las habilidades y destrezas de cada uno de ellos en roles fundamentales durante la época académica, para así obtener resultados eficaces de tal manera se obtuvo que la mayoría de docentes siendo más de la mitad tiene problemas en su desempeño ya que no están centradas en su trabajo, algunos manifiestan preocupaciones, otros falta de empatía y escases de trabajo en equipo, por lo tanto planteo en realizar un

programa de liderazgo en donde se aplicó en los docentes y directivos siendo una serie de estrategias planteadas, dando resultados favorables aumentando el desempeño de los docentes.

En sus aportaciones teóricas que sustentan la investigación, la más destacada se tiene la teoría de liderazgo transformacional por Burns (1978) actualizada por Cotrina (2022) el autor redacta como el intercambio de capacidades entre el líder y sus trabajadores, motivando a cumplir sus funciones laborales de acuerdo a las necesidades e intereses de cada trabajador, ante ello reciben una recompensa o sanción. La teoría aporta al estudio de investigación para tener un liderazgo exitoso para mejor en una visión y misión compartida, brindar apoyo al colaborador, contribuir al trabajo de equipo.

En la teoría de liderazgo participativo de Kouzes y Flores (2015) centran en 5 elementos en un proceso de éxito, tener una visión compartida, aquí se visualiza a un futuro, encargar a las personas que operen en promover la colaboración y delegación de compromisos, Bass y Avolio (2016) brindar aliento en saber estimular los aportes de cada miembro, establecer un camino en creencias y valores y por último tener desafíos de procesos, donde los líderes sienten riesgos. Esta teoría aporta en la investigación a un liderazgo eficaz para el desarrollo de las actividades y enfatizar el estímulo de la conciencia de los colaboradores y esto sea de mayor productividad.

La teoría X, Y de Burns Mc., (1999) pone en manifiesto a los líderes que tienen esta misión de poner a sus trabajadores a un trabajo eficaz o un trabajo ineficiente, cuando habla de teoría Y, cualquier colaborador en un ambiente optimo, aparte de asumir sus responsabilidades, también busca soluciones haciendo uso de su ingenio ante diversas dificultades, para la teoría X, muchas personas no cuentan con la satisfacción natural que produce un trabajo, todo lo contrario sienten el disgusto por la acción laboral, sienten la necesidad de ser inspeccionados y guiados para no asumir más roles. Esta teoría aporta al trabajo de investigación para saber verificar los tipos de directivos que asumen sus roles y como manejan el liderazgo ante sus colaboradores.

La teoría social cognitiva de Bandura (2004) actualizado por Mohammad y Milad (2019) quien considera la importancia de auto eficiencia y eficacia del docente como elementos de comportamiento, así mismo las habilidades de un líder es reconocer las circunstancias en un contexto y saber resolver una problemática interpuesta. Bass (1985) el líder debe tener la capacidad de entendimiento para tener un ambiente hostil para realizar las actividades que necesitan en un trabajo o ambiente laboral. El apoyo de la teoría ayuda en contribuir al trabajo de investigación en saber tomar acciones de un líder y como maneja la problemática dentro del ambiente laboral para mejorar el desempeño de cada docente.

Se define como liderazgo transformacional según Gregory (2019) es el orgullo, respeto y confianza del líder hacia sus colaboradores, se centra en la ayuda mutua, aumentando la producción y la moral favoreciendo a la organización. Para Hine & Levy (2020) es un importante intercambio de ideas entre personas y organizaciones, por otro lado, la comunidad Abelha (2018) se rige por la tecnología y son necesarios diversos cambios en la organización de sus operaciones para ejercer el estilo de liderazgo y generar cambios positivos en las organizaciones.

Garcia, et., al. (2016) definen al liderazgo como las capacidades de motivar a los empleados para lograr cambios en el carisma y la visión, definición apoyada por Abelha, Carneiro y Cavazotte (2018) como lograr un enlace entre una postura emocional y el líder, es extraordinario y visionario al frente del personal.

Las dimensiones del liderazgo transformacional Munevver y Sehkar (2015) son la influencia idealizada, que es la capacidad de poseer las características de empatía, paciencia, percepción positiva y admiración de un líder por quienes colaboran con él, para convertirse en una influencia confiable con alta moral y estándares éticos. En la comunidad. Los líderes son modelos a seguir que muestran rasgos de personalidad como carisma y comportamiento flexible (Alaa & Abd, 2019).

En la dimensión de motivación inspiracional, es la razón que permite identificar al líder factores motivacionales a sus colaboradores, para llevarlos al compromiso colectivo, a desarrollar la visión asociada a la organización del equipo (Bass y Avolio, 2015)

La dimensión de consideración individualizada, se emplea un valor, manifestando en la empatía de la organización que atiende las emociones e inquietudes de los empleados, la satisfacción por un buen trabajo y antepone la integridad entre los trabajadores (Waqas, Muqaddas y Sayyid, 2017); En su apoyo socioeconómico se refiere a un trabajo que necesita capacitación y desarrollo, tal líder debe preocuparse por sus colaboradores, atender sus necesidades, y el líder opta por comunicarse con fluidez y escuchar con empatía para asegurar un buen trabajo en equipo (Portel , Tarry y Molina, 2020).

En la dimensión estimulación intelectual, examina una gama de liderazgo transformacionales que conocen la inteligencia de sus usuarios y los fortalecen, posibilitando la innovación y logrando calidad dentro de la organización (Tari y Molina, 2020).

El Minedu (2019) define al desempeño docente como el objetivo de evaluar el desempeño, comprobando las competencias que realiza el docente en su desarrollo profesional, permitiendo identificar sus debilidades, permitiendo rectificar y fortalecer su practico como docente, siendo la evaluación en su mayoría dentro de un aula y verificar el desenvolvimiento y participación de los alumnos ante ello.

En la definición de Córdor y Remache (2019) es la intervención del directivo hacia el docente aplicando estrategias, técnicas, enfoques pedagógicos, que influye en el desempeño docente contribuyendo en una mejor calidad educativa.

Así mismo los autores Gómez y Váldez (2019) definen el desempeño docente como la evaluación del rendimiento del profesional, debe ser precisa y objetiva, no solo recolectar la opinión para mostrar resultados para que el docente mejore y desarrolle su practica con éxito. Bazerman H. (2020) la evaluación brindada al docente debe ser sin temor, el objetivo no es controlar, vigilar, excluir o castigar la acción de los profesores, tampoco busca perfeccionar, pero busca desarrollar el éxito profesional del docente.

Según Galán (2017) el desempeño docente conforma una serie de actividades o programas que son parte de un plan estratégico de acuerdo a los planes de estudios para solucionar problemáticas en el ámbito educativo; Jarpa-Azagra (2019) el desempeño del profesional es generar ideas y aportar a la

construcción de una cultura exitosa, para fortalecer la práctica pedagógica y la formación profesional.

Las dimensiones del desempeño docente de acuerdo a Minedu (2017) tenemos: la preparación para el aprendizaje, es la planificación pedagógica de un trabajo que es realizada mediante sesiones en clase incluyendo enfoques transversales, Kwan, (2020) tiene en cuenta los ámbitos sociales, políticos y culturales de cada alumno, para el docente es primordial realizar una planificación adecuada para un mejor aprendizaje.

En la dimensión de enseñanza para el aprendizaje, Minedu (2017) se fundamenta al profesor como agente mediador, la persona fomenta un clima bueno dentro del aula, estimula a sus alumnos durante el proceso de enseñanza, utilizando estrategias metodológicas teniendo el dominio del tema, plantea retos y realiza adecuados usos de recursos didácticos.

En la dimensión de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; Minedu (2019) el colegio es un centro educativo donde se busca mejorar todos los aspectos de corto y largo proyecto mediante el PEI donde se realiza democráticamente respetando la cultura, busca además la armonía del clima institucional con el objetivo de lograr grades aprendizajes mediante el apoyo de la familia.

Y finalmente la dimensión, Tareq (2016) desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente; la formación profesional de los maestros es fundamental para el desarrollo con el fin de evolucionar conocimientos estratégicos y técnicas, el docente desarrolla mediante espacios con los colegas de la misma institución educativa, siendo una valiosa responsabilidad de atribuir aprendizajes de nuevas políticas educativas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo básica, ya que genera el interés de conocer el liderazgo transformacional y desempeño docente dentro del centro educativo, y obtener una relación entre las variables. Tal como señala CONCYTEC (2018) la investigación básica refleja la comprensión y conocimientos de fenómenos que se manifiestan entre sí.

La investigación es de nivel descriptivo correlacional, describe el nivel de estudio de las variables liderazgo transformacional y desempeño docente, de conformidad con Rodríguez y Pérez (2017) quienes señalan que la investigación correlacional está orientada a describir y medir las variables mediante hechos o fenómenos observables.

Así mismo la investigación está encuadrada en el enfoque metodológico cuantitativo porque se manejaron datos numéricos recogidos mediante los instrumentos de investigación (Ñaupas et al. 2018).

El diseño de investigación es el correlacional como señalan Hernández y Mendoza (2018) busca entablar una relación entre las variables, cuyo diagrama es el siguiente:

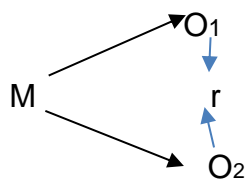


Figura 1. Diagrama de relación de variables.

Donde:

M : Grupo de estudio conformado por los docentes de las cuatro instituciones educativas consideradas para la investigación

O₁ : Variable liderazgo transformacional

O₂ : Variable desempeño docente

r : coeficiente de correlación

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual

V1 : Liderazgo transformacional para Hine & Levy (2020) es el cambio significativo del punto de vista entre trabajadores y autoridades, por otra parte, la tecnología está dominando a la sociedad y cambios en la institución en sus procesos de gestión.

V2 : Desempeño docente para Minedu (2014) señala que, es comprobar las competencias que tiene el docente, así como su desarrollo en el ámbito profesional esta evaluación permitirá identificar para mejorar su práctica docente.

Definición operacional

V1 : Liderazgo transformacional, se trabajó mediante el cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ- 5X) versión corta elaborado por Bass y Avolio (2004), con la escala de Likert (1=Nunca, 2 = casi nunca, 3=a veces, 4=casi siempre y 5=siempre), conformado por 20 ítems en total, distribuidos en las dimensiones influencia idealizada (8 ítems), motivación inspiracional (4 ítems), estimulación intelectual (4 ítems) y consideración individualizada (4 ítems)

V2 : Desempeño docente, se trabajó mediante el cuestionario establecido por el Ministerio de Educación (2014), con la escala de Likert (1=Nunca, 2 = casi nunca, 3=a veces, 4=casi siempre y 5=siempre), conformado por 20 ítems en su totalidad, y distribuidos en las dimensiones preliminares para el aprendizaje de los alumnos (5 ítems), educación para el aprendizaje de los alumnos (5 ítems), colaboración en la gestión del colegio relacionada a la sociedad (5 ítems) y desarrollo de la profesionalidad y de la identidad del profesor (5 ítems)

La operacionalización de las variables de estudio se visualiza en el anexo 1 y 2

3.3 Población

La población de estudio incluye a maestros de cuatro instituciones educativas privadas de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria haciendo un total de 80 docentes, la población según Vara (2015) es el conjunto

total de todos los servidores que tiene un vínculo directo con la entidad y cumplen una serie de funciones.

El número de colaboradores se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 1

Distribución del número de población de estudio de las instituciones educativas privadas de un distrito de Chiclayo

Institución educativa Privada	Varones	Mujeres	Total
1 era I.E	10	12	22
2 era I.E	5	11	16
3 era I.E	7	15	22
4 era I.E	8	12	20
Total	30	50	80

Nota: Cuadro de asignación de personal 2022.

Los colaboradores son tanto hombres como mujeres, todos ellos ciudadanos en la ciudad de Chiclayo, con la condición de que sean contratados y nombrados; los incluidos son todos aquellos presentes durante la aplicación de los instrumentos de aplicación y como no incluidos correspondieron a aquellos que estuvieron ausentes.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada en la investigación fue la encuesta a través de dos cuestionarios como Méndez (2014) es el método de recopilar datos de un estudio, mediante un cuestionario dirigido a un acumulado de individuos para la elaboración de información la cual sirve para analizar el estudio.

Los cuestionarios fueron elaborados considerando la escala Likert, de carácter Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ- 5X) elaborado por Bass y Avolio (2004) aplicado a los integrantes del grupo de investigación, haciendo adaptaciones al contexto quedando conformado por 20 ítems correspondiendo a las dimensiones de la variable liderazgo transformacional. El instrumento de investigación relacionado con el desempeño docente tuvo como base lo establecido por el Ministerio de Educación (2017), considerando la escala Likert, constituido también por veinte (20) ítems (anexo 3)

La validez, se realizó con la participación de cinco profesionales con grado de maestro y doctor, lo que garantizó la revisión y evaluación de los cuestionarios para medir las dos variables de estudio, a quienes se le hizo llegar los documentos pertinentes, recibiendo como respuesta el certificado de validez, sirviendo de base para la aplicación de la V de Aiken, habiendo encontrado el valor de 1,0 el mismo que significa que es favorable para su aplicación, cuyo proceso se presenta en el anexo 4.

Para la confiabilidad de los instrumentos se aplicó un piloto conformado por 15 docentes que no pertenecieron al grupo de estudio cuyo procesamiento se hizo utilizando el Alfa de Cronbach; de 0,92 y 0,95 el procesamiento se verifica en el anexo 5.

3.5 Procedimientos

En la investigación correspondieron tanto a obtener la autorización del director de las cuatro instituciones educativas consideradas para realizar el estudio. Como también el procedimiento relacionado con el recojo de la información teórica a través de las fuentes bibliográficas consultadas en las bases de datos y el buscador google académico, en todo momento se parafraseó los contenidos correspondientes y aplicando la norma APA séptima edición.

A nivel de campo de acción el procedimiento consistió en aplicar los instrumentos de investigación a los colaboradores que conformaron el grupo de estudio, previo consentimiento informado, alcanzando a cada uno de ellos los instrumentos a través de correo electrónico, recibiendo la respuesta en un tiempo prudencial.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos fueron recogidos utilizando el Programa Estadístico SPSS versión 28 y Excel, aplicando las pruebas de normalidad de Smirnov-Kolmogorov, empleando así mismo el coeficiente de correlación de Rho Spearman.

De donde se derivaron tablas y figuras específicas sobre las cuales se realizó el análisis correspondiente concordante con las dimensiones y variables de estudio.

3.7 Aspectos éticos

La presente investigación se desarrolló considerando los principios de la ética de investigación establecidos en el código de ética de la Universidad César Vallejo (2020), fomentando el carácter científico de la investigación y cumpliendo altos estándares de rigor científico, protegiendo la privacidad de los participantes (Art 1°); considerando la autonomía de los colaboradores en base a la capacidad de elegir su participación o retiro de las investigaciones en el momento que lo requieran (Art. 3°- inciso a), el trato igualitario de los mismos, sin exclusión alguna, para el mejor desarrollo de la misma (Art. 3° - inciso f) y en función a la libertad e independencia de los mismos (Art. 3° - inciso g).

IV. RESULTADOS

Se obtuvo los resultados mediante la aplicación de los instrumentos de investigación correspondiente a las variables liderazgo transformacional y desempeño docente, se presentan en tablas estadísticas, seguidas del análisis correspondiente relacionados con los objetivos de la investigación.

Tabla 2

Nivel de desarrollo de liderazgo transformacional en las instituciones educativas privadas de un distrito de Chiclayo

Niveles	f	%
Bajo	20	25,00
Medio	53	66,25
Alto	7	8,75
Total	80	100,00

Nota: Cuestionario aplicado a los docentes participantes en la investigación.

De acuerdo a la tabla 4 se señala que el 66,25% equivalente a 53 profesores de las instituciones educativas privadas del distrito de Pátapo, señalaron que el nivel de desarrollo del liderazgo transformacional es medio, la mayoría; un total de 20 docentes igual al 25,00% manifestaron que el nivel es bajo y 7 de ellos equivalente al 8,75%, la minoría.

Tabla 3

Resultados del nivel de desempeño docente en las instituciones educativas privadas de un distrito de Chiclayo

Niveles	f	%
Bajo	20	25,00
Medio	52	65,00
Alto	8	10,00
Total	80	100.00

Nota: Cuestionario aplicado a los docentes participantes en la investigación.

Un total de 52 maestros equivalente al 65,00%, calificaron como medio, la mayoría; el 25,00% igual a 20 de ellos señalaron que es bajo, y, 8 de ellos correspondiente al 10% señalaron que es alto, la minoría

Tabla 4

Nivel de relación que existe entre liderazgo transformacional y preparación para el aprendizaje de los estudiantes

			Liderazgo transformacional	Preparación para el aprendizaje de los estudiante
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coef. de correlación	1,000	0,687**
		Sig. B	.	0,000
		N	80	80
	Preparación para el aprendizaje de los estudiante	Coef. de correlación	0,687**	1,000
		Sig. B	0,000	.
		N	80	80

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

Según la tabla 4, se señala que, el valor de la relación mediante la prueba de estadística no paramétrica Rho de Spearman, es igual a 0,687, entendiendo entonces como una correlación moderada, así mismo, es significativa donde el liderazgo transformacional se relaciona con la preparación para la enseñanza de los alumnos.

Tabla 5

Nivel de relación entre el liderazgo transformacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

			Liderazgo transformacional	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coef. de correlación	1,000	0,550**
		Sig. B	.	0,000
		N	80	80
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Coef. de correlación	0,550**	1,000
		Sig. B	0,000	.
		N	80	80

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

En la tabla 5, mediante la prueba de estadística no paramétrica Rho de Spearman, tuvo el valor de 0,550, dando una correlación moderada; además, su significancia fue por debajo de lo previsto indicado ser una relación significativa entre la variable y dimensión de estudio.

Tabla 6

Nivel de relación que existe entre liderazgo transformacional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

	Liderazgo transformacional		Liderazgo transformacional	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Rho de Spearman		Coef. de correlación	1,000	0,689**
		Sig. B	.	,000
		N	80	80
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coef. de correlación	0,689**	1,000
		Sig. B	0,000	.
		N	80	80

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

Se manifiesta el valor de la relación, mediante la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman de 0,689, siendo una relación moderada; así mismo la correlación es significativa indicando que el liderazgo transformacional se relaciona en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Tabla 7

Nivel de relación que existe entre liderazgo transformacional y desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente.

			Liderazgo transformacional	Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coef. de correlación	1,000	0,615**
		Sig. B	.	0,000
		N	80	80
	Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente	Coef. de correlación	0,615**	1,000
		Sig. B	0,000	.
		N	80	80

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

Según la tabla 7, se señala que el valor de la relación, a través de la prueba de estadística no paramétrica Rho de Spearman, es 0,615, dando una correlación moderada; así mismo, la correlación es significativa entre liderazgo transformacional y desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente.

Tabla 8

Nivel de relación que existe entre liderazgo transformacional y el desempeño docente

			Liderazgo transformacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coef. de correlación	1,000	0,831**
		Sig. B	.	0,000
		N	80	80
	Desempeño docente	Coef. de correlación	0,831**	1,000
		Sig. B	0,000	.
		N	80	80

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

Según la tabla 8, se analizó la prueba de estadística no paramétrica Rho de Spearman, con un 0,831, dando correlación alta; de igual manera la correlación es significativa, donde el valor de $p=0,000$ (valor de significancia) está por debajo de 0.05 y verificó que, se aceptó la hipótesis alterna.

Tabla 9

Prueba de hipótesis

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	0,364	80	0,000
Desempeño docente	0,353	80	0,000

a. Correlación de significación de Lilliefors

Se observa en la tabla 9, que en la mayoría de los casos se obtuvieron valores $p=0,000$ está por debajo de 0.05; ello indica que los datos no tienen relación con la curva de distribución, por ello se probó la hipótesis mediante la prueba de Rho de Spearman para verificar como el liderazgo transformacional afecta en el desempeño docente.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se recopilan datos para analizar y obtener el resultado de un problema potencial, luego de analizar y verificar el grado de relación que pueden tener estos resultados, existe una similitud. La retroalimentación se realiza a través de la investigación básica similar a la indagación que puede aportar información a través de la teoría básica de la investigación.

La investigación se orientó a encontrar el nivel de desarrollo del liderazgo transformacional en los centros educativos privados, donde el 66.25% (Tabla 2) de docentes de las instituciones educativas, perciben en un nivel medio de escasa participación e incumplimiento de decisiones teniendo una planificación inadecuada arrastrando a los docentes, seguido del 25% de la misma tabla 2, se encuentran en un nivel bajo de liderazgo transformacional y solo el 8.75% de docentes tienen un éxito en su planificación en el centro de labores.

Los resultados del nivel de desempeño docente, del 100%, solo el 65% equivalente a 52 docentes (Tabla 3) de las instituciones educativas, perciben un nivel medio, siendo ellos quienes manifiestan una actitud insuficiente en un compromiso, identificación y capacidad demostrando insatisfacción en su trabajo repercutiendo en los estudiantes y solo el 10% de docentes demuestran un buen desempeño docente en la institución educativa.

Por consiguiente, los resultados, presentados en la tabla 4, en la relación entre liderazgo transformacional y preparación para el aprendizaje de los alumnos, gracias a la prueba estadística, obtuvo un valor de 0,687, dando una correlación moderada; por lo que se deduce tener una relación significativa.

Además, se encontró relación entre el liderazgo transformacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, mediante la prueba de estadística, tuvo el valor de 0,550, (Tabla 5) dando una correlación moderada; donde los docentes deben mejorar para brindar un mejor aprendizaje a sus alumnos.

Los resultados encontrados en la tabla 6, entre el nivel de relación del liderazgo transformacional y participación en la gestión de la escuela articulada a la

comunidad, se analizó mediante la prueba de estadística, con el valor de 0,689, dando una correlación moderada, donde debe mejorar sus variables.

Como se visualiza en la tabla 7, el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y desarrollo de la profesionalidad y de la identidad del profesor en las instituciones educativas privadas de un distrito de Chiclayo, la prueba de estadística no paramétrica Rho de Spearman, es 0,615, dando una correlación moderada.

Siendo de gran aporte, se identificó el nivel de relación entre el liderazgo y el desempeño docente, para ello se demostró mediante la prueba estadística de Rho de Spearman de 0,831 (tabla 8), dando una correlación alta; por lo que se deduce que el liderazgo transformacional debe mejorar para tener un desempeño docente eficaz en el tiempo laboral.

La investigación es válida, haciéndose frente a las dificultades presentadas durante el proceso, con la realización de los instrumentos que fueron previamente revisados, analizados y validados por los juicios de expertos quienes dieron su veredicto para continuar con la investigación siendo mejorados los instrumentos, brindando resultados satisfactorios con cada pregunta formulada, así mismo para la recolección de datos, se realizaron algunas sugerencias de parte de los docentes que se han fundamentado en la parte de recomendaciones quienes amablemente contribuyeron a la investigación sin ningún tipo de problemas, siendo autónomos, sin exigencia o alteraciones de las respuestas, siendo suficiente la muestra para garantizar la calidad de los resultados, tomando con seriedad y responsabilidad el contexto.

Además, los resultados encontrados se pueden generalizar a otras instituciones educativas tanto privadas como nacionales ya sean de educación inicial, del nivel primario o nivel secundario, además pueden llevar a otro nivel el estudio como aplicar a universidades ya que cuentan con las mismas características de población, para aplicarse bajo mismos contextos, con múltiples muestras de estudio, para identificar o determinar la problemática que puede suscitar dentro de la institución de educación, siendo de gran aporte el estudio para combatir y mejorar la motivación, el empeño, la eficacia y eficiencia en nuestros

docentes con un buen liderazgo de parte de nuestras autoridades, y esto sea evidenciado a nivel nacional e internacional.

Para demostrar que fue adecuado cada resultado encontrado que encajan con los conocimientos previos donde se contrastó con algunas investigaciones que aportaron en la tabla 2, tal como lo hace (Cruz, 2017) la idea para el autor era demostrar que el liderazgo transformacional guarda relación con el desempeño, entonces es notorio que las relaciones practicas entre empleador y colaborador no era el apropiado, apreciándose un trabajo en equipo ineficaz, insuficiencia de comunicación y por ende el trabajador está respondiendo con mal desempeño en la empresa; en su aporte de (Suarez, 2019) los docentes no asumen sus roles, siendo para el autor un motivo de estudio para demostrar que el liderazgo se relaciona con la productividad asumida por los docentes y cómo repercute en la institución educativa, además observó una mala alimentación del liderazgo transformacional por parte de los directivos que asumen un cargo muy alto para su trayectoria, por ello, la plana docente mostraba una ineficiente e inadecuado desempeño en su rol.

El aporte que realizó (Guzmán, 2019) se asemeja en la tabla 3, el autor encontró deficiencias en los directivos, donde pocos invierten en la contribución de procesos educativos, devaluando el desempeño de los docentes para lograr su propósito pedagógico, por ende, el liderazgo transformacional de los directivos en la institución no es el adecuado repercutiendo en el trabajo de los docentes. También se requirió el aporte de (Pérez, 2017) el autor visualizó la falta de identidad de los directivos, falta de sensibilidad ante los docentes y poca practica de participación en equipo, obteniendo poca satisfacción de los docentes dentro de sus labores, bajo el rendimiento y quejas constantes relacionando la problemática suscitada por el liderazgo transformacional mal aplicado por los directivos en la institución educativa.

En el aporte de Monteza (2017) se asemejó a los resultados de la tabla 4, con en su investigación encontró múltiples falencias en la plana directiva, destacando la poca concentración en su puesto de trabajo, insuficiencia en documentación, poco trabajo en equipo por ende los docentes sufrieron problemas

de satisfacción en sus labores, siendo la percepción menos factible en su ambiente laboral, por lo tanto, su motivación laboral es disminuida de cada docente.

El aporte que realizó (Sánchez, 2017) fue de ayuda para asemejar en la tabla 5, el autor manifiesta la falta de organización de los directivos, la presencia de un líder que no tiene la fortaleza de estimular, promover procesos y modelos de gestión escolar en el aspecto educativo. por ello el autor concluyó, la importancia de conducir un óptimo liderazgo en la organización y de esta forma rescatar el buen desempeño así sea institucional o pedagógico, de dicha forma el maestro se sentirá motivado y comprometido con su trabajo. En su opinión de (Valdivia, 2020) el autor indico que en su estudio encontró la institución un nivel bajo, el docente no contribuye en las reuniones y sesiones de aprendizaje realizadas por la plana directiva, y para superar estas falencias propone articular las estrategias y procesos pedagógicos con capacitaciones frecuentes, incentivos del buen trabajo, siendo un rol para la formación de empoderamiento, generando cambios profundos en el ámbito institucional.

Por consiguiente, en la tabla 6, se asemejo con el aporte de (Fernández, 2019) el autor analizó la capacidad y la calidad del desempeño de cada docente promoviendo un servicio de excelencia en el marco educativo, es decir mientras más eficaz sea el labora en los docentes, mejor será la calidad educativa, finalmente al tener un fortalecimiento de las capacidades se demuestra un desempeño optimo en el docente, y finalmente en su apoyo de Ledesma et al. (2019) los resultados de la tabla 7, se asemejo a lo que el autor resaltó la importancia de la identidad del docente en el ámbito educativo y facilitador de aprendizajes siendo el protagonista principal en el aula, por ello la docencia es un factor clave para cambiar conciencias en los jóvenes y ayudar en promover actividades de beneficio en la sociedad desempeñando un buen papel como docente.

Todos los aportes por diferentes autores con problemas similares al estudio, fueron de apoyo para fundamentar y contrarrestar el problema suscitado con sugerencias adecuadas, y mejorar el liderazgo transformacional en las autoridades de las instituciones educativas de un distrito de Chiclayo y obtener un mejor desempeño laboral por parte de cada docente, y esto no repercutirá en cada

estudiante, demostrando un énfasis adecuado a cada actividad realizada o participación.

En la investigación fue importante el apoyo de las teorías para ayudar a fundamentar cada resultado, como la teoría de liderazgo transformacional por (Burns, 1978) actualizada por (Cotrina, 2022) el autor redacta como el intercambio de capacidades entre el líder y sus trabajadores, motivando a cumplir sus funciones laborales de acuerdo a las necesidades e intereses de cada trabajador, ante ello reciben una recompensa o sanción y en la teoría de liderazgo participativo de (Kouzes y Flores, 2015) centran en 5 elementos en un proceso de éxito, tener una visión compartida, aquí se visualiza, habilitar a las personas que operen en promover la colaboración y delegación de compromisos, brindar aliento en saber estimular los aportes de cada miembro, establecer un camino en creencias y valores y por último tener desafíos de procesos, donde los líderes sienten riesgos. Esta teoría aporta en la investigación a un liderazgo eficaz para el desarrollo de las actividades y enfatizar el estímulo de la conciencia de los colaboradores y esto sea de mayor productividad.

De la misma manera, fue importante la teoría X, Y de (McGregor, 1999) pone en manifiesto a los líderes que asumen esta misión puede llevar a sus seguidores hacia la ejecución de un trabajo sea eficiente o deficiente, cuando habla de teoría Y, cualquier colaborador en un ambiente óptimo, aparte de asumir sus responsabilidades, también busca soluciones haciendo uso de su ingenio ante diversas dificultades, para la teoría X, muchas personas no cuentan con la satisfacción natural que produce un trabajo, todo lo contrario sienten el disgusto por la acción laboral, sienten la necesidad de ser inspeccionados y guiados para no asumir más roles, y la teoría social cognitiva de (Bandura, 2004) actualizado por (Mohammad y Milad, 2019) quien considera la importancia de auto eficiencia y eficacia del docente como elementos de comportamiento, así mismo las habilidades de un líder es reconocer las circunstancias en un contexto y saber resolver una problemática interpuesta. El líder debe tener la capacidad de entendimiento para tener un ambiente hostil para realizar las actividades que necesitan en un trabajo o ambiente laboral. El apoyo de la teoría ayuda en contribuir al trabajo de investigación en saber tomar acciones de un líder y como maneja la problemática

dentro del ambiente laboral para mejorar el desempeño de cada docente. Cabe recalcar que, (MINEDU, 2019) informa sobre la falta de liderazgo transformacional, lo que significa que la mayoría de los directores no desean liderar a sus docentes debido a la baja competencia, el autoritarismo y el “abuso” de poder. Con el tiempo, el liderazgo transformacional ha demostrado ser fundamental en la educación, ya que los docentes tendrán una formación previa para hacer frente a estas situaciones

Cada teoría de investigación brinda aportes importantes para el estudio, demostrado como tener un liderazgo eficaz para el desarrollo de las actividades y enfatizar el estímulo de la conciencia de los colaboradores y esto sea de mayor productividad, tener un liderazgo exitoso para mejor en una visión y misión compartida, es brindando apoyo al colaborador, contribuyendo al trabajo de equipo, verificando los tipos de directivos que asumen sus roles y como manejan el liderazgo ante sus colaboradores.

Por ello se han formulado la hipótesis de la investigación, y en la mayoría de los casos (tabla 9) se obtuvieron valores $p=0,000$ está por debajo de 0.05; ello indica que los datos no tienen relación con la curva de distribución, por ello se probó la hipótesis mediante la prueba de Rho de Spearman, quedando demostrado mediante la tabla 10, que se rechazó la prueba de hipótesis nula totalmente y se aceptó la hipótesis alterna, donde el liderazgo transformacional afecta en el desempeño docente de los centros educativos privados de un distrito de Chiclayo.

La investigación realizada a permitido que emerjan nuevos temas a investigar, que van a complementar los estudios sobre el liderazgo transformacional y como afecta al desempeño docente, dando hincapié sobre una aplicación de estrategias de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño docente en los centros educativos de un distrito de Chiclayo.

VI. CONCLUSIONES

1. Se encontró una correlación alta entre las variables liderazgo transformacional y el desempeño docente, con un valor 0,831, significando que a mejor desarrollo del liderazgo transformacional mejor será el trabajo de los profesores.
2. El nivel de liderazgo transformacional en las instituciones educativas privadas fue calificado como de nivel medio, significando escasa participación y planificación inadecuada repercutiendo en el desempeño de los docentes participantes en la investigación.
3. El desempeño docente, alcanzó el nivel medio según manifestaron los docentes que participaron en la investigación media, señalando actitudes exiguas, insuficiente identificación y capacidad que está generando insatisfacción en el desempeño docente y repercutiendo directa e indirectamente en la formación de los estudiantes.
4. Se encontró una correlación moderada entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes (0,687), situación que repercute en la formación de los estudiantes.
5. La correlación de la variable liderazgo transformacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes fue calificada como moderada (0,550) situación que conlleva a elevar el desarrollo del liderazgo transformacional de los centros educativos.
6. Se determinó que el liderazgo transformacional y la participación en la gestión, muestran una correlación moderada, por lo que el liderazgo transformacional tiene que estar orientado a valorar los aspectos de dominio científico, manejo metodológico evaluación del aprendizaje y comunicación lo que repercutirá en el desempeño docente.
7. Se llegó a establecer que el coeficiente de correlación fue moderado (0,615) entre el liderazgo transformacional y desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente, resultados que tienen que ser transformadas para fortalecer el desempeño profesional de los docentes participantes en la investigación.

VII. RECOMENDACIONES

1. Los directores de las instituciones educativas privadas de un distrito de Chiclayo, deben desarrollar la voluntad de capacitación y actualización sobre aspectos relacionados con el liderazgo transformacional, situación que repercutirá en su rol de dirección.
2. Las instituciones educativas privadas de un distrito de Chiclayo a través de su plana directiva deben coordinar acciones con la UGEL Chiclayo y las universidades del departamento de Lambayeque y fuera de el para desarrollar talleres de capacitación sobre liderazgo transformación y desempeño docente.
3. Los docentes de las instituciones educativas privadas de un distrito de Chiclayo, deben mostrar interés para desarrollar proyectos de capacitación relacionados con el liderazgo y desempeño, coordinando con los directores correspondientes.

REFERENCIAS

- Abelha, D., Nurhayati, A. & Ratna I. (2018). *Transformational Leadership and job Satisfaction: Assessing the Influence of Organizational Contextual Factors and Individual Characteristics*. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios*, 20(4), 516-532. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v0i0.3949>
- Alaa S. & Abd Rahman, A. (2019). *The Effect of Transformational leadership on Job Satisfaction among Academic Staff*. *IBIMA*, 1-10
- Baptiste K. (2019) *Influencia de los componentes del liderazgo transformador en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional*. <https://biblat.unam.mx/es/revista/liberabit/articulo/liderazgo-transformador-y-satisfaccion-laboral-el-rol-de-la-confianza-en-el-supervisor>
- Bazerman H. (2020). A New Model for Ethical Leadership. *Harvard Business Review*, 98(5), 90-97
- Bandura, B. (2004) actualizado por Mohammad y Milad (2019). *Teoría del aprendizaje social*. http://uapas1.bunam.unam.mx/ciencias/perspectiva_del_aprendizaje_bandura/
- Bass, B. (1985). *Transformational Leadership. Industrial Military and Educational Impact*. Mahwah, N.J: Lawrence Erlbaum Associates. New Jersey
- Bass, B. & Avolio, B. (2004). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage London.
- Bass, B. & Avolio, B. (2015). Multifactor Leadership Questionnaire. *Third Edition Manual and Sampler Set*. Mind Garden, Inc. 6(1)3-5
- Bass, B. & Avolio, B. (2016). Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire (Form 5X). *Revist Redwood City, CA: Mindgarden*, 12(2) 1-4
- Burns, M. (1978) actualizada por Cotrina (2022) Leadership. Harper Collins. *Revista Nueva York*, 39 (1) 29-45.
- Burns, M. (1999). *Teoría de necesidades X, Y*. <https://psicologiamente.com/organizaciones/teoria-x-teoria-y-mcgregor>
- Casado, D. (2018). *Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership*. En: *European Journal of Work and*

Organizational Psychology. <https://psycnet.apa.org/record/2010-19281-002>.

CONCYTEC (2018). *Metodología de la investigación científica. (1a. ed.)*. Editorial San Marcos, Perú. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UJBM_5c70c87bd5198f530e5c6079d5061ea7

Cóndor, B. & Remache, M. (2019). La the managerial and educational performance as an opportunity to improve the educational quality. *Revista Cátedra*, 2(1), 116-131. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1540-6210.00332>

Cobeñas F. (2020) Liderazgo transformacional para el desempeño docente en la institución educativa Juan Velazco Alvarado Huayabamba – Cañaris. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63499?show=full>

Cuba J. (2020) Liderazgo Transformacional Directivo y Desempeño Docente en la Institución Educativa 7237 Perú Valladolid, Distrito de Villa El Salvador. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61249>

Cruz, V. (2017). *Liderazgo Transformacional: Estudios empíricos desde una perspectiva de grupos y de multinivel*. <https://www.coursehero.com/file/123835482/2017-Tesis-Cruz-Ortiz-Valeriapdf/>

Fernández, J. (2019). *Liderazgo directivo y la calidad del desempeño docente de las Instituciones Educativas privadas del nivel primaria de Vitarte–Lima* <https://1library.co/article/liderazgo-directivo-y-calidad-del-desempe%C3%B1o-docente.yee3260y>

Galán, B. (2017). Estrategias de acompañamiento pedagógico para el desarrollo profesional docente. *Revista Caribeña de Investigación Educativa*, 5(1) 34-52. <https://doi.org/10.32541/recie.2017.v1i1.pp34-52>

García, C., Moriano, J., & Molero F. (2016). Transformational Leadership and group potency in small military units: The mediating role of group identification and cohesion. *Revist Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(3), 145-152

Ganga F., Villegas F., Pedraja L., y Rodríguez E., (2018). Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: el caso de un

colegio en el norte de Chile.

<https://repositorio.uc.cl/xmlui/bitstream/handle/11534/58261/LIDERAZGO%20TRANSFORMACIONAL%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20LA%20GESTI%C3%93N%20DOCENTE%20EL%20CASO%20DE%20UN%20COLEGIO%20EN%20EL%20NORTE.pdf?sequence=1>

Gómez, L., & Valdés, M. (2019). The Evaluation of Teacher Performance in Higher Education. *Revist. Journal of Educational Psychology-Propósitos y Representaciones*, 7(2), 499-515. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1220554.pdf>

Guzmán, J. (2019). *Liderazgo transformacional y Desempeño docente en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” Laredo. Trujillo.* https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37831/guzman_aj.pdf?sequence=1

Gregory, S. (2019). Transformational Leadership: It's Not What You Think. *Revist Workforce*, 98(5), 30-31.

Hernández, F., y Mendoza, C. (2018) *Metodología de la investigación (6a. ed.)*. MacGraw-Hill, México. https://www.academia.edu/44522100/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_6ta_ed_

Hine, C. & Levy, R. (2020). Transformational Leadership in Turbulent Times. *Revist Exchange*, 25(5), 34-37.

Jarpa-Azagra, M. (2019). Academic writing for the development of pedagogical reflection in teacher education: a chronicle teacher-headmaster. *Īkala: Revista de Lenguaje y Cultura*. 24(1) (85-101) <https://url2.cl/7lSyC>

Kwan, P. (2020). Has the theory of transformational leadership been passed? Reviewing the integrative effect of educational leadership and transformational leadership on student outcomes. *Revista SAGE Journals*, 56 (2), 321-349. <https://bit.ly/38NQtoL>

Kouzes, K. y Flores, C. (2015). *El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en los resultados de los aprendizajes. (Tesis doctoral)*. Universidad de Granada. España. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/41231>

Ledesma, M., Roberto, J. & Tejada, E. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas inclusivas de primaria. Lima.*

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43017?show=full&locale-attribute=en>

Méndez, H. (2014). *Leadership: selected readings*. Penguin Book Ltd. Reino Unido

Monteza, M. (2017). *Liderazgo transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de educación Inicial del distrito de Chiclayo-2016*. [Tesis de maestría, Universidad de Piura, Lima, Perú]. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3024/MAE_EDUC_348.pdf

MINEDU (2014). *Marco de buen desempeño docente*. Lima, Perú. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

MINEDU (2017). *Plan de acción y buena práctica*. Ministerio de Educación. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5927#:~:text=Tiene%20como%20finalidad%20brindar%20orientaciones%20a%20los%20directivos,por%20el%20equipo%20directivo%20de%20la%20instituci%C3%B3n%20educativa.>

MINEDU (2017). *Evaluación ordinaria del desempeño docente nivel inicial de educación básica regular-tramo*. Manual del Comité de Evaluación. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/5659>

MINEDU (2019). *Manual de compromisos de gestión escolar de la I.E*. Lima, Perú. <http://www.minedu.gob.pe/superiorpedagogica/2019/>

MINEDU (2019). *Las dos caras del liderazgo transformacional: Empoderamiento y dependencia*. <https://factorial.mx/blog/liderazgo-transformacional/#:~:text=Un%20l%C3%ADder%20transformacional%20tiene%20una%20serie%20de%20cualidades,habilidades%20para%20ense%C3%B1ar%20y%20mover%20a%20la%20acci%C3%B3n.>

Munevver, C. & Sehkar, K. (2015). An analysis of academic Leadership behavior from the perspective of transformational Leadership. *Revist Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 519-527.

Nader, Z., Hojjat, k. & Fariba, E. (2019). Investigating the effect of transformational leadership on employees` comunicational performance. *Revista de Ciencias Humanas*, 14(42), 40-52

- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). <https://edicionesdelau.com/producto/metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa-cualitativa-y-redaccion-de-la-tesis-5a-edicion/>
- Organización de las naciones unidas (2018). *La escala de autoevaluaciones principales: Desarrollo de una medida Personnel*. *Revista Psychology*, 56, 303-331.
- Organización para la Cooperación del Desarrollo Económico (OCDE) (2017). Liderazgo transformacional y transaccional: un meta analítico prueba de su validez relativa. *Revista de Psicología Aplicada*, 89 (1) 755-768.
- Portel, S., Tari, J. & Molina, J. (2020). Transformational leadership the European Foundation for Quality. *Revist Journal of Tourism Analysis*, 3 (1) 20
- Pérez, M. (2017). *El Liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru*. Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13002>
- Red de Políticas Europeas sobre el Liderazgo Educativo (EPNoSL) (2017). El perfil del educador. *Revista ciencias de la Educación*, 3 (21) 127-147.
- Rodríguez, A. y Pérez, A. (2017) Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 82, pp.179-200. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n82/0120-8160-ean-82-00179.pdf>
- Tari, J. & Molina, L. (2020). Transformational school leadership as a key factor for teachers' job attitudes during their first year in the profession. *Revista SAGE Journals*, 48(1), 106-132. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1741143218781064>
- Salazar R. (2016). *Liderazgo transformacional en directivos*. <https://tauniversity.org/journal/repository/liderazgo-transformacional-en-directivos>
- Sánchez, F. (2017). *El liderazgo transformacional: las estrategias de intervención para mejorar la calidad del desempeño laboral en la I.E N° 11534 "José Campos Peralta de Pítipu, Lambayeque*. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/6342>

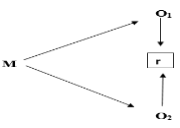
- Suárez, H. (2019). *Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la Escuela Fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas*. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10476>
- Tareq, A. (2016). The Impact of Transformational Leadership Style on Organizational Performance: Evidence from Jordan. *Revist Macrothink Intitute*, 6(2), 1-14.
- Universidad César Vallejo (2020). *Código de ética en investigación*. Aprobado por resolución RCU N° 0340- UCV 02021
- Vara, A. (2015). *7 Pasos para una tesis exitosa. (3a.ed.)*. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Lima, Perú. <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>
- Valdivia, J. (2020). *Modelo de Gestión para mejorar el Desempeño Docente en una Institución Educativa Privada de Lambayeque*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46802>
- Valero B. (2019) *El liderazgo directivo como instrumento para favorecer el empoderamiento de la Comunidad Educativa Ecuatoriana*. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1179>
- Waqas, M., Muqaddas, J. & Syed, T. (2017). Influence of transformational leadership components on job satisfaction and organizational commitment. *Revist ECONSTOR*, 11(1), 147-166
- Yarlaque J. (2018) *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho*. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNJF_6c724fb873ded2917625b5ff84da0a9a
- Zegarra A. (2018). *Estilo de liderazgo transformacional del director y desempeño laboral en docentes de la I.E.P.S.M N° 601050 - del Distrito de Iquitos*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32880?locale-attribute=es>

Anexo 01

Matriz de consistencia de la investigación

Título de la investigación: Liderazgo transformacional y desempeño docente en las instituciones educativas privadas de un distrito de Chiclayo

Autor: Víctor Raúl Flores Medina

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / TIPO/DISEÑO/	TÉCNICA / INSTRUMENTO
¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas privadas de un distrito de Chiclayo?	Objetivo General: Determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas privadas de un distrito de Chiclayo	<p>Hipótesis alterna (Ha) Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y desempeño docente en las instituciones educativas privadas de un distrito de Chiclayo</p> <p>Hipótesis nula (Ho) No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y desempeño docente en las instituciones educativas privadas de un distrito de Chiclayo</p>	Liderazgo transformacional	<p>UNIDAD DE ANÁLISIS Docentes de 4 instituciones educativas privadas de un distrito de Chiclayo.</p> <p>POBLACIÓN: 80 docentes</p>	Enfoque: Cuantitativo	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
	Objetivos Específicos:		Desempeño docente		<p>Tipo: Básica</p>  <p>Diseño: no experimental, descriptivo, correlacional</p>	

Anexo 2

Tabla de operacionalización de las variables de estudio

Título de la investigación: Liderazgo transformacional y desempeño docente en las instituciones educativas privadas de un distrito de Chiclayo

Autor: Víctor Raúl Flores Medina

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Niveles
Liderazgo transformacional	Hine & Levy (2020) es el intercambio de opiniones significativos entre las personas y las instituciones, por otro lado, la sociedad está regido por la tecnología y diferentes cambios en la organización de sus procesos de gestión.	El liderazgo transformacional es la capacidad de motivar y brindar el apoyo al personal de su cargo, desarrollando dimensiones como: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada.	1. Influencia idealizada	1.1. Su accionar es importante. 1.2. Docentes con valores	1,2,3,4 5,6,7,8	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alto
			2. Motivación inspiracional	2.1. Motiva a los docentes sobre el futuro de la I.E. 2.2. Motiva al personal docente manteniendo confianza y comunicación	9,10 11,12		
			3. Estimulación intelectual.	3.1. Fomenta la creatividad en los demás.	13 al 16		
			4. Consideración individualizada	4.1. Enseña y capacita a los docentes para mejorar sus habilidades. 4.2. Conoce los méritos y logros de sus docentes. 4.3. Motiva constantemente para que cada docente se supere.	17 18, 19 20		
Desempeño docente	Minedu (2019) señala que el desempeño docente es comprobar las competencias que tiene el docente, así como su desarrollo en el ámbito profesional esta	Es la demostración del rendimiento del docente en sus deberes y solución de problemas con éxito en el ámbito laboral dando una preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los	1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	1.1. Conoce las características de sus estudiantes. Planifica adecuadamente.	1 al 5		Medio
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	1.2. Crea un buen clima Acciones del docente para el proceso enseñanza aprendizaje. 1.3. Evalúa y retroalimenta	6,7		
					8,9,10		

	evaluación permitirá identificar para mejorar su práctica docente.	estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente.	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	1.4. Participación activa. 1.5. Promueve la participación de las familias	11, 12 13, 14, 15		
			Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente.	1.6. Formación profesional. Ética profesional.	16 al 20		

Anexo 3

CUESTIONARIO LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

I. INTRODUCCIÓN

Estimada y estimado docente, se presenta un cuestionario relacionado con el liderazgo transformacional, solicitando su apoyo respondiendo cada una de las preguntas con toda responsabilidad. La información que usted alcance se utilizará exclusivamente en la investigación cuyo título es "Liderazgo transformacional y desempeño docente en las instituciones educativas privadas de un distrito de Chiclayo". Así mismo se le informa que el presente cuestionario es de carácter de anónimo.

II. DATOS GENERALES

Condición : Nombrado () Contratado ()
Sexo : Varón () Mujer ()
Años de servicio 1 a 5 () 6 a 10 () 11 a 15 () 16 a más ()
Edad – años 20 a 25 () 26 a 30 () 31 a 40 () 41 a más ()
)

III. INSTRUCCIONES

Leer cada una de las preguntas y calificar de acuerdo a su percepción, responda marcando con un aspa (X) la alternativa con la cual más se identifica su director/a. No hay respuestas correctas o incorrectas, por ello solicito responder con sinceridad y veracidad a las preguntas del cuestionario teniendo en cuenta los siguientes criterios.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

IV. ÍTEMS

Nº	Dimensiones/Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
INFLUENCIA IDEALIZADA						
01	El director de la institución educativa actúa con valores y principios éticos en las acciones del quehacer educativo.					
02	En la institución educativa el director muestra entusiasmo y genera confianza frente al desarrollo de propósitos institucionales					
03	El director asume decisiones institucionales, considerando los aspectos éticos y la moral.					
04	El director promueve el desarrollo de las condiciones necesarias para que los docentes se comprometan en el logro de la misión en la institución educativa.					
05	En la institución educativa el director muestra carisma, brindando soporte laboral a todos los docentes.					
06	La dirección de la institución educativa da prioridad a los intereses institucionales para un mejor desempeño laboral.					

07	El director actúa de modo que se gana el respeto y la confianza de los colaboradores de la institución educativa, así como de los padres de familia.					
08	El director actúa con autoridad frente a los colaboradores durante el desarrollo de las diversas actividades educativas en la institución educativa					
MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL						
9	El director manifiesta optimismo comprometiéndolo a los colaboradores su participación sobre el futuro de la institución educativa.					
10	En la institución educativa el director identifica y presenta con entusiasmo las necesidades educativas que deben ser satisfechas.					
11	El director presenta una visión estimulante del futuro de la institución educativa.					
12	Las acciones que realiza el director de la institución educativa generan confianza en cada uno de los colaboradores.					
ESTIMULACIÓN INTELECTUAL						
13	El director acostumbra a plantear alternativas de solución apropiadas ante los docentes, para resolver un problema suscitado en la institución educativa.					
14	El director propone diferentes perspectivas de realizar las actividades para lograr cambios en la institución educativa.					
15	En la institución educativa el director muestra interés en lograr el compromiso de los docentes para un mejor trabajo en equipo.					
16	El director estimula la creatividad e innovación pedagógica a los colaboradores mediante proyectos educativos.					
CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA						
17	El director dedica su tiempo a orientar y/o capacitar a sus colaboradores de la institución educativa.					
18	El trato actitudinal del director de la institución educativa es bueno siempre con los colaboradores docentes y trabajadores en general.					
19	El director conoce las necesidades, habilidades y aspiraciones de sus colaboradores.					
20	El director de la institución educativa trabaja por el fortalecimiento cognitivo actitudinal de los colaboradores.					

Reflexión final:

--

Redirección

Agradezco su apoyo y su tiempo brindado para lograr desarrollar el presente cuestionario.

Correo electrónico: victorflores1110@gmail.com

N° de celular: 946001059

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

I. INTRODUCCIÓN

Estimada y estimado docente, se presenta un cuestionario relacionado con el liderazgo transformacional, solicitando su apoyo respondiendo cada una de las preguntas con toda responsabilidad. La información que usted alcance se utilizará exclusivamente en la investigación cuyo título es “Liderazgo transformacional y desempeño docente en las instituciones educativas privadas de un distrito de Chiclayo”. Así mismo se le informa que el presente cuestionario es de carácter de anónimo.

II. DATOS GENERALES

Condición : Nombrado () Contratado ()
Sexo : Varón () Varón ()
Años de servicio 1 a 5 () 6 a 10 () 11 a 15 () 16 a más ()
Edad – años 20 a 25 () 26 a 30 () 31 a 40 () 41 a más ()

III. INSTRUCCIONES

Leer cada una de las preguntas y calificar de acuerdo a su percepción, responda marcando con un aspa (X) la alternativa con la cual más se identifica usted como docente. No hay respuestas correctas o incorrectas, por ello solicito responder con sinceridad y veracidad a las preguntas del cuestionario teniendo en cuenta los siguientes criterios.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

IV. ÍTEMS

Nº	Dimensiones/Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE						
1	Elabora la programación curricular de las áreas curriculares a su cargo considerando procesos pedagógicos enmarcado en la tecnología moderna.					
2	Demuestra comprensión de las características individuales de los estudiantes a su cargo.					
3	La programación curricular de las áreas de su responsabilidad es elaborada considerando el contexto y los enfoques transversales.					
4	El diseño de aprendizaje de los estudiantes responde a los intereses, necesidades y el contexto correspondiente.					
5	Demuestra conocimientos actualizados y aplica las estrategias didácticas en las áreas de su responsabilidad.					
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE						
6	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con los estudiantes basándose en afecto y confianza.					
7	Orienta su práctica para conseguir logros en los estudiantes y comunica las altas expectativas basadas en afecto y confianza.					
8	Promueve un ambiente acogedor expresando y valorando las fortalezas y oportunidades para un lograr el aprendizaje en los estudiantes.					

9	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte entre los estudiantes, durante el aprendizaje en el aula.					
10	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas con actitud reflexiva y crítica.					
PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA I.E ARTICULADA A LA COMUNIDAD						
11	Participa activamente, cada año, en la elaboración de instrumentos institucionales como PEI, RI, PCI.					
12	Desarrolla proyectos de aprendizaje innovadores con los estudiantes considerando los contenidos-capacidades del área curricular a su cargo.					
13	Realiza jornadas y encuentros con padres de familia en donde brinda estrategias sobre como acompañar y apoyar los aprendizajes de sus hijos a través del trabajo colaborativo.					
14	La práctica docente que desarrolla con los estudiantes la proyecta con identidad cultural de la comunidad y la región.					
15	Promueve la participación de los estudiantes en el día del logro que se organiza a nivel de la institución educativa y otras instancias educativas y la comunidad.					
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y DE LA IDENTIDAD DOCENTE						
16	Participa en jornadas de reflexión colegiada sobre el desarrollo de la práctica docente y las necesidades de actualización concordante con el desarrollo de la ciencia y la tecnología.					
17	Participa y actúa de acuerdo a la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar de los estudiantes de la institución educativa.					
18	Participa en la elaboración de políticas educativas a nivel de la institución y proyectándose a los escalones educativos superiores.					
19	La práctica de la ética profesional durante el desempeño docente es un constante prioritaria.					
20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y los principios de los estudiantes de la institución educativa.					

Reflexión final:

Redirección

Agradezco su apoyo y su tiempo brindado para lograr desarrollar el presente cuestionario.

Correo electrónico: victorflores1110@gmail.com

N° de celular: 946001059

Anexo 4

Validación de los instrumentos de investigación

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Chiclayo, 30 de Junio del 2022

Magister

Chinchano Olortegui, Blanca Nieve

Docente de la Universidad Mayor de San Marcos - Lima.

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo expresar mis augurios de éxitos profesionales.

Luego para comunicarle que soy estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, filial Chiclayo, y estoy realizando una investigación con la finalidad de obtener el Grado Académico de Maestro, cuyo título es:

“Liderazgo transformacional y desempeño docente en las instituciones educativas privadas de un distrito de Chiclayo”

Para el efecto tengo elaborado mis instrumentos de investigación, los mismos que deben ser validados por profesionales expertos en la materia.

Por tal motivo me dirijo a usted para solicitar su apoyo para realizar la validación correspondiente, alcanzando la documentación pertinente:

- 1) Matriz de consistencia de la investigación.
- 2) Operacionalización de las variables de estudio.
- 3) Instrumentos de investigación: Cuestionario de Multifactor Leadership Questionnaire
- 4) Ficha de evaluación de los instrumentos.

La ficha de evaluación del instrumento de investigación será devuelta debidamente llenada y firmada.

Agradezco anticipadamente su gentil apoyo, siendo propicia la oportunidad para renovar mi aprecio y especial deferencia.

Atentamente,



VÍCTOR RAÚL FLORES MEDINA
Estudiante investigador
DNI: 41554373

Huella
digital



**Certificado de validez de contenido del instrumento que
mide el liderazgo transformacional**

Título de tesis: Liderazgo transformacional y desempeño docente en las instituciones educativas privadas de un distrito de Chiclayo

Autor: Flores Medina, Víctor Raúl

N°	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	INFLUENCIA IDEALIZADA							
1.1.	El director de la institución educativa actúa con valores y principios éticos en las acciones del quehacer educativo.	x		x		x		
1.2.	En la institución educativa el director muestra entusiasmo y genera confianza frente al desarrollo de propósitos institucionales	x		x		x		
1.3.	El director asume decisiones institucionales, considerando los aspectos éticos y la moral.	x		x		x		
1.4.	El director promueve el desarrollo de las condiciones necesarias para que los docentes se comprometan en el logro de la misión en la institución educativa.	x		x		x		
1.5.	En la institución educativa el director muestra carisma, brindando soporte laboral a todos los docentes.	x		x		x		
1.6.	La dirección de la institución educativa da prioridad a los intereses institucionales para un mejor desempeño laboral.	x		x		x		
1.7.	El director actúa de modo que se gana el respeto y la confianza de los colaboradores de la institución educativa, así como de los padres de familia.	x		x		x		
1.8.	El director actúa con autoridad frente a los colaboradores durante el desarrollo de las diversas actividades educativas en la institución educativa	x		x		x		
2.	MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL							
2.1.	El director manifiesta optimismo comprometiendo a los colaboradores su participación sobre el futuro de la institución educativa.	x		x		x		
2.2.	En la institución educativa el director identifica y presenta con entusiasmo las necesidades educativas que deben ser satisfechas.	x		x		x		
2.3.	El director presenta una visión estimulante del futuro de la institución educativa.	x		x		x		
2.4.	Las acciones que realiza el director de la institución educativa generan confianza en cada uno de los colaboradores.	x		x		x		
3.	ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL							
3.1.	El director acostumbra a plantear alternativas de solución apropiadas ante los docentes, para resolver un problema suscitado en la institución educativa.	x		x		x		
3.2.	El director propone diferentes perspectivas de realizar las actividades para lograr cambios en la institución educativa.	x		x		x		
3.3.	En la institución educativa el director muestra interés en lograr el compromiso de los docentes para un mejor trabajo en equipo.	x		x		x		
3.4.	El director estimula la creatividad e innovación pedagógica a los colaboradores mediante proyectos educativos.	x		x		x		
4.	CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA							
4.1.	El director dedica su tiempo a orientar y/o capacitar a sus colaboradores de la institución educativa.	x		x		x		
4.2.	El trato actitudinal del director de la institución educativa es bueno siempre con los colaboradores docentes y trabajadores en general.	x		x		x		
4.3.	El director conoce las necesidades, habilidades y aspiraciones de sus colaboradores.	x		x		x		
4.4.	El director de la institución educativa trabaja por el fortalecimiento cognitivo actitudinal de los colaboradores.	x		x		x		

Indicaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Chinchano Olortegui, Blanca Nieve

DNI : 23098081

Centro de trabajo: Universidad Mayor de San Marcos Lugar: Lima

Cargo que ocupa: Docencia

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación

Grado Académico más alto: Maestría

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Blanca Nieve Chinchano Olortegui
Mg. en Administración de la Educación

Chiclayo, 30 de Junio del 2022

**Certificado de validez de contenido del instrumento que
mide el desempeño docente**

Título de tesis: Liderazgo transformacional y desempeño docente en las instituciones educativas privadas de un distrito de Chiclayo

Autor: Flores Medina, Víctor Raúl

N°	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1. PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE								
1.1.	Elabora la programación curricular de las áreas curriculares a su cargo considerando procesos pedagógicos enmarcado en la tecnología moderna.	X		X		X		
1.2.	Demuestra comprensión de las características individuales de los estudiantes a su cargo.	X		X		X		
1.3.	La programación curricular de las áreas de su responsabilidad es elaborada considerando el contexto y los enfoques transversales.	X		X		X		
1.4.	El diseño de aprendizaje de los estudiantes responde a los intereses, necesidades y el contexto correspondiente.	X		X		X		
1.5.	Demuestra conocimientos actualizados y aplica las estrategias didácticas en las áreas de su responsabilidad.	X		X		X		
2. ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE								
2.1.	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con los estudiantes basándose en afecto y confianza.	X		X		X		
2.2.	Orienta su práctica para conseguir logros en los estudiantes y comunica las altas expectativas basadas en afecto y confianza.	X		X		X		
2.3.	Promueve un ambiente acogedor expresando y valorando las fortalezas y oportunidades para un lograr el aprendizaje en los estudiantes.	X		X		X		
2.4.	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte entre los estudiantes, durante el aprendizaje en el aula.	X		X		X		
2.5.	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas con actitud reflexiva y crítica.	X		X		X		
3. PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA I.E ARTICULADA A LA COMUNIDAD								
3.1.	Participa activamente, cada año, en la elaboración de instrumentos institucionales como PEI, RI, PCI.	X		X		X		
3.2.	Desarrolla proyectos de aprendizaje innovadores con los estudiantes considerando los contenidos-capacidades del área curricular a su cargo.	X		X		X		
3.3.	Realiza jornadas y encuentros con padres de familia en donde brinda estrategias sobre como acompañar y apoyar los aprendizajes de sus hijos a través del trabajo colaborativo.	X		X		X		
3.4.	La práctica docente que desarrolla con los estudiantes la proyecta con identidad cultural de la comunidad y la región.	X		X		X		
3.5.	Promueve la participación de los estudiantes en el día del logro que se organiza a nivel de la institución educativa y otras instancias educativas y la comunidad.							
4. EL DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y DE LA IDENTIDAD DOCENTE								
4.1.	Participa en jornadas de reflexión colegiada sobre el desarrollo de la práctica docente y las necesidades de actualización concordante con el desarrollo de la ciencia y la tecnología.	X		X		X		
4.2.	Participa y actúa de acuerdo a la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar de los estudiantes de la institución educativa.	X		X		X		
4.3.	Participa en la elaboración de políticas educativas a nivel de la institución y proyectándose a los escalones educativos superiores.	X		X		X		
4.4.	La práctica de la ética profesional durante el desempeño docente es un constante prioritaria.	X		X		X		
4.5.	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y los principios de los estudiantes de la institución educativa.	X		X		X		

Indicaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Chinchano Olortegui, Blanca Nieve

DNI : 23098081

Centro de trabajo: Universidad Mayor de San Marcos Lugar: Lima

Cargo que ocupa: Docencia

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación

Grado Académico más alto: Maestría

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Blanca Nieve Chinchano Olortegui
Mg. en Administración de la Educación

Chiclayo, 30 de Junio del 2022

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CHINCHANO OLORTEGUI, BLANCA NIEVE DNI 23098081	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 28/03/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
CHINCHANO OLORTEGUI, BLANCA NIEVE DNI 23098081	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 09/07/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
CHINCHANO OLORTEGUI, BLANCA NIEVE DNI 23098081	DOCTORA EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 07/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 11/04/2015 Fecha egreso: 26/11/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Chiclayo, 30 de Junio del 2022

Doctora

Nagamine Miashiro Mercedes María

Docente Universidad San Martín de Porras – Filial Chiclayo

Ciudad.

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo expresar mis augurios de éxitos profesionales.

Luego para comunicarle que soy estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, filial Chiclayo, y estoy realizando una investigación con la finalidad de obtener el Grado Académico de Maestro, cuyo título es:

“Liderazgo transformacional y desempeño docente en las instituciones educativas privadas de un distrito de Chiclayo”

Para el efecto tengo elaborado mis instrumentos de investigación, los mismos que deben ser validados por profesionales expertos en la materia.

Por tal motivo me dirijo a usted para solicitar su apoyo para realizar la validación correspondiente, alcanzando la documentación pertinente:

- 1) Matriz de consistencia de la investigación.
- 2) Operacionalización de las variables de estudio.
- 3) Instrumentos de investigación: Cuestionario de Multifactor Leadership Questionnaire
- 4) Ficha de evaluación de los instrumentos.

La ficha de evaluación del instrumento de investigación será devuelta debidamente llenada y firmada.

Agradezco anticipadamente su gentil apoyo, siendo propicia la oportunidad para renovar mi aprecio y especial deferencia.

Atentamente,

VÍCTOR RAÚL FLORES MEDINA
Estudiante investigador
DNI: 41554373

Huella
digital



**Certificado de validez de contenido del instrumento que
mide el liderazgo transformacional**

Título de tesis: Liderazgo transformacional y desempeño docente en las instituciones educativas privadas de un distrito de Chiclayo

Autor: Flores Medina, Víctor Raúl

N°	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	INFLUENCIA IDEALIZADA							
1.1.	El director de la institución educativa actúa con valores y principios éticos en las acciones del quehacer educativo.	x		x		x		
1.2.	En la institución educativa el director muestra entusiasmo y genera confianza frente al desarrollo de propósitos institucionales	x		x		x		
1.3.	El director asume decisiones institucionales, considerando los aspectos éticos y la moral.	x		x		x		
1.4.	El director promueve el desarrollo de las condiciones necesarias para que los docentes se comprometan en el logro de la misión en la institución educativa.	x		x		x		
1.5.	En la institución educativa el director muestra carisma, brindando soporte laboral a todos los docentes.	x		x		x		
1.6.	La dirección de la institución educativa da prioridad a los intereses institucionales para un mejor desempeño laboral.	x		x		x		
1.7.	El director actúa de modo que se gana el respeto y la confianza de los colaboradores de la institución educativa, así como de los padres de familia.	x		x		x		
1.8.	El director actúa con autoridad frente a los colaboradores durante el desarrollo de las diversas actividades educativas en la institución educativa	x		x		x		
2.	MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL							
2.1.	El director manifiesta optimismo comprometiendo a los colaboradores su participación sobre el futuro de la institución educativa.	x		x		x		
2.2.	En la institución educativa el director identifica y presenta con entusiasmo las necesidades educativas que deben ser satisfechas.	x		x		x		
2.3.	El director presenta una visión estimulante del futuro de la institución educativa.	x		x		x		
2.4.	Las acciones que realiza el director de la institución educativa generan confianza en cada uno de los colaboradores.	x		x		x		
3.	ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL							
3.1.	El director acostumbra a plantear alternativas de solución apropiadas ante los docentes, para resolver un problema suscitado en la institución educativa.	x		x		x		
3.2.	El director propone diferentes perspectivas de realizar las actividades para lograr cambios en la institución educativa.	x		x		x		
3.3.	En la institución educativa el director muestra interés en lograr el compromiso de los docentes para un mejor trabajo en equipo.	x		x		x		
3.4.	El director estimula la creatividad e innovación pedagógica a los colaboradores mediante proyectos educativos.	x		x		x		
4.	CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA							
4.1.	El director dedica su tiempo a orientar y/o capacitar a sus colaboradores de la institución educativa.	x		x		x		
4.2.	El trato actitudinal del director de la institución educativa es bueno siempre con los colaboradores docentes y trabajadores en general.	x		x		x		
4.3.	El director conoce las necesidades, habilidades y aspiraciones de sus colaboradores.	x		x		x		
4.4.	El director de la institución educativa trabaja por el fortalecimiento cognitivo actitudinal de los colaboradores.	x		x		x		

Indicaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Nagamine Miashiro Mercedes María

DNI : 20031516

Centro de trabajo: Universidad San Martín de Porras Lugar: Chiclayo

Cargo que ocupa: Docencia

Especialidad del validador: Doctora en Educación

Grado Académico más alto: Doctora

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....
Firma del Experto Informante.

Chiclayo, 30 de Junio del 2022

**Certificado de validez de contenido del instrumento que
mide el desempeño docente**

Título de tesis: Liderazgo transformacional y desempeño docente en las instituciones educativas privadas de un distrito de Chiclayo

Autor: Flores Medina, Víctor Raúl

N°	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE							
1.1.	Elabora la programación curricular de las áreas curriculares a su cargo considerando procesos pedagógicos enmarcado en la tecnología moderna.	X		X		X		
1.2.	Demuestra comprensión de las características individuales de los estudiantes a su cargo.	X		X		X		
1.3.	La programación curricular de las áreas de su responsabilidad es elaborada considerando el contexto y los enfoques transversales.	X		X		X		
1.4.	El diseño de aprendizaje de los estudiantes responde a los intereses, necesidades y el contexto correspondiente.	X		X		X		
1.5.	Demuestra conocimientos actualizados y aplica las estrategias didácticas en las áreas de su responsabilidad.	X		X		X		
2.	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE							
2.1.	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con los estudiantes basándose en afecto y confianza.	X		X		X		
2.2.	Orienta su práctica para conseguir logros en los estudiantes y comunica las altas expectativas basadas en afecto y confianza.	X		X		X		
2.3.	Promueve un ambiente acogedor expresando y valorando las fortalezas y oportunidades para un lograr el aprendizaje en los estudiantes.	X		X		X		
2.4.	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte entre los estudiantes, durante el aprendizaje en el aula.	X		X		X		
2.5.	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas con actitud reflexiva y crítica.	X		X		X		
3.	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA I.E ARTICULADA A LA COMUNIDAD							
3.1.	Participa activamente, cada año, en la elaboración de instrumentos institucionales como PEI, RI, PCI.	X		X		X		
3.2.	Desarrolla proyectos de aprendizaje innovadores con los estudiantes considerando los contenidos-capacidades del área curricular a su cargo.	X		X		X		
3.3.	Realiza jornadas y encuentros con padres de familia en donde brinda estrategias sobre como acompañar y apoyar los aprendizajes de sus hijos a través del trabajo colaborativo.	X		X		X		
3.4.	La práctica docente que desarrolla con los estudiantes la proyecta con identidad cultural de la comunidad y la región.	X		X		X		
3.5.	Promueve la participación de los estudiantes en el día del logro que se organiza a nivel de la institución educativa y otras instancias educativas y la comunidad.							
4.	EL DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y DE LA IDENTIDAD DOCENTE							
4.1.	Participa en jornadas de reflexión colegiada sobre el desarrollo de la práctica docente y las necesidades de actualización concordante con el desarrollo de la ciencia y la tecnología.	X		X		X		
4.2.	Participa y actúa de acuerdo a la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar de los estudiantes de la institución educativa.	X		X		X		
4.3.	Participa en la elaboración de políticas educativas a nivel de la institución y proyectándose a los escalones educativos superiores.	X		X		X		
4.4.	La práctica de la ética profesional durante el desempeño docente es un constante prioritaria.	X		X		X		
4.5.	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y los principios de los estudiantes de la institución educativa.	X		X		X		

Indicaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Nagamine Miashiro Mercedes María

DNI : 20031516

Centro de trabajo: Universidad San Martín de Porras Lugar: Chiclayo

Cargo que ocupa: Docencia

Especialidad del validador: Doctora en Educación

Grado Académico más alto: Doctora

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Chiclayo, 30 de Junio del 2022



Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
NAGAMINE MIYASHIRO, MERCEDES MARIA DNI 20031516	BACHILLER EN INGENIERIA EN INDUSTRIAS ALIMENTARIAS Fecha de diploma: 12/01/1998 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ PERU
NAGAMINE MIYASHIRO, MERCEDES MARIA DNI 20031516	MAESTRO EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA E INVESTIGACION EN EDUCACION SUPERIOR Fecha de diploma: 14/04/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
NAGAMINE MIYASHIRO, MERCEDES MARIA DNI 20031516	INGENIERO EN INDUSTRIAS ALIMENTARIAS Fecha de diploma: 11/09/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ PERU
NAGAMINE MIYASHIRO, MERCEDES MARIA DNI 20031516	INGENIERA EN INDUSTRIAS ALIMENTARIAS Fecha de diploma: 11/09/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ PERU
NAGAMINE MIYASHIRO, MERCEDES MARIA DNI 20031516	DOCTORA EN EDUCACION Fecha de diploma: 29/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 09/08/2014 Fecha egreso: 31/12/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
NAGAMINE MIYASHIRO, MERCEDES MARIA DNI 20031516	TÍTULO PROPIO DE MÁSTER EN GESTIÓN DE LA CIENCIA Y LA INNOVACIÓN (GRADO DE MAESTRO) Fecha de Diploma: 01/02/2021 TIPO: <ul style="list-style-type: none">• RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 10/11/2021 Modalidad de estudios: A Distancia Duración de estudios: 1 Año	UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA ESPAÑA

Chiclayo, 30 de Junio del 2022

Doctora
Castillo Pasapera Julia Esperanza
Docente del Colegio privado Peruano Chino, Chiclayo

Ciudad.

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo expresar mis augurios de éxitos profesionales.

Luego para comunicarle que soy estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, filial Chiclayo, y estoy realizando una investigación con la finalidad de obtener el Grado Académico de Maestro, cuyo título es:

“Liderazgo transformacional y desempeño docente en las instituciones educativas privadas de un distrito de Chiclayo”

Para el efecto tengo elaborado mis instrumentos de investigación, los mismos que deben ser validados por profesionales expertos en la materia.

Por tal motivo me dirijo a usted para solicitar su apoyo para realizar la validación correspondiente, alcanzando la documentación pertinente:

- 1) Matriz de consistencia de la investigación.
- 2) Operacionalización de las variables de estudio.
- 3) Instrumentos de investigación: Cuestionario de Multifactor Leadership Questionnaire
- 4) Ficha de evaluación de los instrumentos.

La ficha de evaluación del instrumento de investigación será devuelta debidamente llenada y firmada.

Agradezco anticipadamente su gentil apoyo, siendo propicia la oportunidad para renovar mi aprecio y especial deferencia.

Atentamente,

VÍCTOR RAÚL FLORES MEDINA
Estudiante investigador
DNI: 41554373

Huella
digital



**Certificado de validez de contenido del instrumento que
mide el liderazgo transformacional**

Título de tesis: Liderazgo transformacional y desempeño docente en las instituciones educativas privadas de un distrito de Chiclayo

Autor: Flores Medina, Víctor Raúl

N°	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1. INFLUENCIA IDEALIZADA								
1.1.	El director de la institución educativa actúa con valores y principios éticos en las acciones del quehacer educativo.	x		x		x		
1.2.	En la institución educativa el director muestra entusiasmo y genera confianza frente al desarrollo de propósitos institucionales	x		x		x		
1.3.	El director asume decisiones institucionales, considerando los aspectos éticos y la moral.	x		x		x		
1.4.	El director promueve el desarrollo de las condiciones necesarias para que los docentes se comprometan en el logro de la misión en la institución educativa.	x		x		x		
1.5.	En la institución educativa el director muestra carisma, brindando soporte laboral a todos los docentes.	x		x		x		
1.6.	La dirección de la institución educativa da prioridad a los intereses institucionales para un mejor desempeño laboral.	x		x		x		
1.7.	El director actúa de modo que se gana el respeto y la confianza de los colaboradores de la institución educativa, así como de los padres de familia.	x		x		x		
1.8.	El director actúa con autoridad frente a los colaboradores durante el desarrollo de las diversas actividades educativas en la institución educativa	x		x		x		
2. MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL								
2.1.	El director manifiesta optimismo comprometiendo a los colaboradores su participación sobre el futuro de la institución educativa.	x		x		x		
2.2.	En la institución educativa el director identifica y presenta con entusiasmo las necesidades educativas que deben ser satisfechas.	x		x		x		
2.3.	El director presenta una visión estimulante del futuro de la institución educativa.	x		x		x		
2.4.	Las acciones que realiza el director de la institución educativa generan confianza en cada uno de los colaboradores.	x		x		x		
3. ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL								
3.1.	El director acostumbra a plantear alternativas de solución apropiadas ante los docentes, para resolver un problema suscitado en la institución educativa.	x		x		x		
3.2.	El director propone diferentes perspectivas de realizar las actividades para lograr cambios en la institución educativa.	x		x		x		
3.3.	En la institución educativa el director muestra interés en lograr el compromiso de los docentes para un mejor trabajo en equipo.	x		x		x		
3.4.	El director estimula la creatividad e innovación pedagógica a los colaboradores mediante proyectos educativos.	x		x		x		
4. CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA								
4.1.	El director dedica su tiempo a orientar y/o capacitar a sus colaboradores de la institución educativa.	x		x		x		
4.2.	El trato actitudinal del director de la institución educativa es bueno siempre con los colaboradores docentes y trabajadores en general.	x		x		x		
4.3.	El director conoce las necesidades, habilidades y aspiraciones de sus colaboradores.	x		x		x		
4.4.	El director de la institución educativa trabaja por el fortalecimiento cognitivo actitudinal de los colaboradores.	x		x		x		

Indicaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Castillo Pasapera Julia Ezperanza

DNI : 16420099

Centro de trabajo: Colegio privado Peruano Chino Lugar: Chiclayo

Cargo que ocupa: Docencia

Especialidad del validador: Doctora en Educación

Grado Académico más alto: Doctora

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto
DNI-16420099

Chiclayo, 30 de Junio del 2022

**Certificado de validez de contenido del instrumento que
mide el desempeño docente**

Título de tesis: Liderazgo transformacional y desempeño docente en las instituciones educativas privadas de un distrito de Chiclayo

Autor: Flores Medina, Víctor Raúl

N°	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE							
1.1.	Elabora la programación curricular de las áreas curriculares a su cargo considerando procesos pedagógicos enmarcado en la tecnología moderna.	X		X		X		
1.2.	Demuestra comprensión de las características individuales de los estudiantes a su cargo.	X		X		X		
1.3.	La programación curricular de las áreas de su responsabilidad es elaborada considerando el contexto y los enfoques transversales.	X		X		X		
1.4.	El diseño de aprendizaje de los estudiantes responde a los intereses, necesidades y el contexto correspondiente.	X		X		X		
1.5.	Demuestra conocimientos actualizados y aplica las estrategias didácticas en las áreas de su responsabilidad.	X		X		X		
2.	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE							
2.1.	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con los estudiantes basándose en afecto y confianza.	X		X		X		
2.2.	Orienta su práctica para conseguir logros en los estudiantes y comunica las altas expectativas basadas en afecto y confianza.	X		X		X		
2.3.	Promueve un ambiente acogedor expresando y valorando las fortalezas y oportunidades para un lograr el aprendizaje en los estudiantes.	X		X		X		
2.4.	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte entre los estudiantes, durante el aprendizaje en el aula.	X		X		X		
2.5.	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas con actitud reflexiva y crítica.	X		X		X		
3.	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA I.E ARTICULADA A LA COMUNIDAD							
3.1.	Participa activamente, cada año, en la elaboración de instrumentos institucionales como PEI, RI, PCI.	X		X		X		
3.2.	Desarrolla proyectos de aprendizaje innovadores con los estudiantes considerando los contenidos-capacidades del área curricular a su cargo.	X		X		X		
3.3.	Realiza jornadas y encuentros con padres de familia en donde brinda estrategias sobre como acompañar y apoyar los aprendizajes de sus hijos a través del trabajo colaborativo.	X		X		X		
3.4.	La práctica docente que desarrolla con los estudiantes la proyecta con identidad cultural de la comunidad y la región.	X		X		X		
3.5.	Promueve la participación de los estudiantes en el día del logro que se organiza a nivel de la institución educativa y otras instancias educativas y la comunidad.							
4.	EL DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y DE LA IDENTIDAD DOCENTE							
4.1.	Participa en jornadas de reflexión colegiada sobre el desarrollo de la práctica docente y las necesidades de actualización concordante con el desarrollo de la ciencia y la tecnología.	X		X		X		
4.2.	Participa y actúa de acuerdo a la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar de los estudiantes de la institución educativa.	X		X		X		
4.3.	Participa en la elaboración de políticas educativas a nivel de la institución y proyectándose a los escalones educativos superiores.	X		X		X		
4.4.	La práctica de la ética profesional durante el desempeño docente es un constante prioritaria.	X		X		X		
4.5.	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y los principios de los estudiantes de la institución educativa.	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Castillo Pasapera Julia Ezperanza

DNI : 16420099

Centro de trabajo: Colegio privado Peruano Chino Lugar: Chiclayo

Cargo que ocupa: Docencia

Especialidad del validador: Doctora en Educación

Grado Académico más alto: Doctora

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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


 Firma del Experto
 DNI: 16420099

Chiclayo, 30 de Junio del 2022

2/8/22, 23:55

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CASTILLO PASAPERA, JULIA ESPERANZA DNI 16420099	LICENCIADO EN EDUCACION EDUCACION INICIAL Fecha de diploma: 10/12/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO PERU
CASTILLO PASAPERA, JULIA ESPERANZA DNI 16420099	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 14/06/1999 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO PERU
CASTILLO PASAPERA, JULIA ESPERANZA DNI 16420099	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 22/06/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
CASTILLO PASAPERA, JULIA ESPERANZA DNI 16420099	DOCTORA EN EDUCACION Fecha de diploma: 09/04/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/01/2015 Fecha egreso: 31/12/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

Chiclayo, 30 de Junio del 2022

Doctora

Alarcón Díaz, Daysi Soledad

Docente de la Universidad Cesar Vallejo – Filial Chiclayo

Ciudad

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo expresar mis augurios de éxitos profesionales.

Luego para comunicarle que soy estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, filial Chiclayo, y estoy realizando una investigación con la finalidad de obtener el Grado Académico de Maestro, cuyo título es:

“Liderazgo transformacional y desempeño docente en las instituciones educativas privadas de un distrito de Chiclayo”

Para el efecto tengo elaborado mis instrumentos de investigación, los mismos que deben ser validados por profesionales expertos en la materia.

Por tal motivo me dirijo a usted para solicitar su apoyo para realizar la validación correspondiente, alcanzando la documentación pertinente:

- 1) Matriz de consistencia de la investigación.
- 2) Operacionalización de las variables de estudio.
- 3) Instrumentos de investigación: Cuestionario de Multifactor Leadership Questionnaire
- 4) Ficha de evaluación de los instrumentos.

La ficha de evaluación del instrumento de investigación será devuelta debidamente llenada y firmada.

Agradezco anticipadamente su gentil apoyo, siendo propicia la oportunidad para renovar mi aprecio y especial deferencia.

Atentamente,

VÍCTOR RAÚL FLORES MEDINA
Estudiante investigador
DNI: 41554373

Huella
digital



**Certificado de validez de contenido del instrumento que
mide el liderazgo transformacional**

Título de tesis: Liderazgo transformacional y desempeño docente en las instituciones educativas privadas de un distrito de Chiclayo

Autor: Flores Medina, Víctor Raúl

N°	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	INFLUENCIA IDEALIZADA							
1.1.	El director de la institución educativa actúa con valores y principios éticos en las acciones del quehacer educativo.	x		x		x		
1.2.	En la institución educativa el director muestra entusiasmo y genera confianza frente al desarrollo de propósitos institucionales	x		x		x		
1.3.	El director asume decisiones institucionales, considerando los aspectos éticos y la moral.	x		x		x		
1.4.	El director promueve el desarrollo de las condiciones necesarias para que los docentes se comprometan en el logro de la misión en la institución educativa.	x		x		x		
1.5.	En la institución educativa el director muestra carisma, brindando soporte laboral a todos los docentes.	x		x		x		
1.6.	La dirección de la institución educativa da prioridad a los intereses institucionales para un mejor desempeño laboral.	x		x		x		
1.7.	El director actúa de modo que se gana el respeto y la confianza de los colaboradores de la institución educativa, así como de los padres de familia.	x		x		x		
1.8.	El director actúa con autoridad frente a los colaboradores durante el desarrollo de las diversas actividades educativas en la institución educativa	x		x		x		
2.	MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL							
2.1.	El director manifiesta optimismo comprometiendo a los colaboradores su participación sobre el futuro de la institución educativa.	x		x		x		
2.2.	En la institución educativa el director identifica y presenta con entusiasmo las necesidades educativas que deben ser satisfechas.	x		x		x		
2.3.	El director presenta una visión estimulante del futuro de la institución educativa.	x		x		x		
2.4.	Las acciones que realiza el director de la institución educativa generan confianza en cada uno de los colaboradores.	x		x		x		
3.	ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL							
3.1.	El director acostumbra a plantear alternativas de solución apropiadas ante los docentes, para resolver un problema suscitado en la institución educativa.	x		x		x		
3.2.	El director propone diferentes perspectivas de realizar las actividades para lograr cambios en la institución educativa.	x		x		x		
3.3.	En la institución educativa el director muestra interés en lograr el compromiso de los docentes para un mejor trabajo en equipo.	x		x		x		
3.4.	El director estimula la creatividad e innovación pedagógica a los colaboradores mediante proyectos educativos.	x		x		x		
4.	CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA							
4.1.	El director dedica su tiempo a orientar y/o capacitar a sus colaboradores de la institución educativa.	x		x		x		
4.2.	El trato actitudinal del director de la institución educativa es bueno siempre con los colaboradores docentes y trabajadores en general.	x		x		x		
4.3.	El director conoce las necesidades, habilidades y aspiraciones de sus colaboradores.	x		x		x		
4.4.	El director de la institución educativa trabaja por el fortalecimiento cognitivo actitudinal de los colaboradores.	x		x		x		

Indicaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Alarcón Díaz, Daysi Soledad

DNI : 41073751

Centro de trabajo: Universidad Cesar Vallejo Lugar: Piura-Chiclayo-Trujillo

Cargo que ocupa: Docencia

Especialidad del validador: Doctora en Educación

Grado Académico más alto: Doctora

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....
Dra. Daysi Soledad Alarcón Díaz

Doctora en Educación

Chiclayo, 30 de Junio del 2022

**Certificado de validez de contenido del instrumento que
mide el desempeño docente**

Título de tesis: Liderazgo transformacional y desempeño docente en las instituciones educativas privadas de un distrito de Chiclayo

Autor: Flores Medina, Víctor Raúl

N°	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE							
1.1.	Elabora la programación curricular de las áreas curriculares a su cargo considerando procesos pedagógicos enmarcado en la tecnología moderna.	X		X		X		
1.2.	Demuestra comprensión de las características individuales de los estudiantes a su cargo.	X		X		X		
1.3.	La programación curricular de las áreas de su responsabilidad es elaborada considerando el contexto y los enfoques transversales.	X		X		X		
1.4.	El diseño de aprendizaje de los estudiantes responde a los intereses, necesidades y el contexto correspondiente.	X		X		X		
1.5.	Demuestra conocimientos actualizados y aplica las estrategias didácticas en las áreas de su responsabilidad.	X		X		X		
2.	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE							
2.1.	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con los estudiantes basándose en afecto y confianza.	X		X		X		
2.2.	Orienta su práctica para conseguir logros en los estudiantes y comunica las altas expectativas basadas en afecto y confianza.	X		X		X		
2.3.	Promueve un ambiente acogedor expresando y valorando las fortalezas y oportunidades para un lograr el aprendizaje en los estudiantes.	X		X		X		
2.4.	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte entre los estudiantes, durante el aprendizaje en el aula.	X		X		X		
2.5.	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas con actitud reflexiva y crítica.	X		X		X		
3.	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA I.E ARTICULADA A LA COMUNIDAD							
3.1.	Participa activamente, cada año, en la elaboración de instrumentos institucionales como PEI, RI, PCI.	X		X		X		
3.2.	Desarrolla proyectos de aprendizaje innovadores con los estudiantes considerando los contenidos-capacidades del área curricular a su cargo.	X		X		X		
3.3.	Realiza jornadas y encuentros con padres de familia en donde brinda estrategias sobre cómo acompañar y apoyar los aprendizajes de sus hijos a través del trabajo colaborativo.	X		X		X		
3.4.	La práctica docente que desarrolla con los estudiantes la proyecta con identidad cultural de la comunidad y la región.	X		X		X		
3.5.	Promueve la participación de los estudiantes en el día del logro que se organiza a nivel de la institución educativa y otras instancias educativas y la comunidad.							
4.	EL DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y DE LA IDENTIDAD DOCENTE							
4.1.	Participa en jornadas de reflexión colegiada sobre el desarrollo de la práctica docente y las necesidades de actualización concordante con el desarrollo de la ciencia y la tecnología.	X		X		X		
4.2.	Participa y actúa de acuerdo a la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar de los estudiantes de la institución educativa.	X		X		X		
4.3.	Participa en la elaboración de políticas educativas a nivel de la institución y proyectándose a los escalones educativos superiores.	X		X		X		
4.4.	La práctica de la ética profesional durante el desempeño docente es un constante prioritaria.	X		X		X		
4.5.	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y los principios de los estudiantes de la institución educativa.	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Alarcón Díaz, Daysi Soledad

DNI : 41073751

Centro de trabajo: Universidad Cesar Vallejo Lugar: Piura-Chiclayo-Trujillo

Cargo que ocupa: Docencia

Especialidad del validador: Doctora en Educación

Grado Académico más alto: Doctora

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dra. Daysi Soledad Alarcón Díaz

Doctora en Educación

Chiclayo, 30 de Junio del 2022



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ALARCON DIAZ, DAYSI SOLEDAD DNI 41073751	LICENCIADO EN EDUCACION. ESPECIALIDAD: CIENCIAS NATURALES Fecha de diploma: 29/09/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
ALARCON DIAZ, DAYSI SOLEDAD DNI 41073751	LICENCIADA EN EDUCACION ESPECIALIDAD CIENCIAS NATURALES Fecha de diploma: 29/09/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
ALARCON DIAZ, DAYSI SOLEDAD DNI 41073751	SEGUNDA ESPECIALIDAD CON MENCION EN GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 14/09/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
ALARCON DIAZ, DAYSI SOLEDAD DNI 41073751	LICENCIADO EN EDUCACION CIENCIAS NATURALES Fecha de diploma: 29/09/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
ALARCON DIAZ, DAYSI SOLEDAD DNI 41073751	DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 24/08/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU

Chiclayo, 30 de Junio del 2022

Doctor

Montenegro Camacho, Luis

Docente de la Universidad Cesar Vallejo – Filial Chiclayo

Ciudad.

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo expresar mis augurios de éxitos profesionales.

Luego para comunicarle que soy estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, filial Chiclayo, y estoy realizando una investigación con la finalidad de obtener el Grado Académico de Maestro, cuyo título es:

“Liderazgo transformacional y desempeño docente en las instituciones educativas privadas de un distrito de Chiclayo”

Para el efecto tengo elaborado mis instrumentos de investigación, los mismos que deben ser validados por profesionales expertos en la materia.

Por tal motivo me dirijo a usted para solicitar su apoyo para realizar la validación correspondiente, alcanzando la documentación pertinente:

- 1) Matriz de consistencia de la investigación.
- 2) Operacionalización de las variables de estudio.
- 3) Instrumentos de investigación: Cuestionario de Multifactor Leadership Questionnaire
- 4) Ficha de evaluación de los instrumentos.

La ficha de evaluación del instrumento de investigación será devuelta debidamente llenada y firmada.

Agradezco anticipadamente su gentil apoyo, siendo propicia la oportunidad para renovar mi aprecio y especial deferencia.

Atentamente,

VÍCTOR RAÚL FLORES MEDINA
Estudiante investigador
DNI: 41554373

Huella
digital



**Certificado de validez de contenido del instrumento que
mide el liderazgo transformacional**

Título de tesis: Liderazgo transformacional y desempeño docente en las instituciones educativas privadas de un distrito de Chiclayo

Autor: Flores Medina, Víctor Raúl

N°	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	INFLUENCIA IDEALIZADA							
1.1.	El director de la institución educativa actúa con valores y principios éticos en las acciones del quehacer educativo.	x		x		x		
1.2.	En la institución educativa el director muestra entusiasmo y genera confianza frente al desarrollo de propósitos institucionales	x		x		x		
1.3.	El director asume decisiones institucionales, considerando los aspectos éticos y la moral.	x		x		x		
1.4.	El director promueve el desarrollo de las condiciones necesarias para que los docentes se comprometan en el logro de la misión en la institución educativa.	x		x		x		
1.5.	En la institución educativa el director muestra carisma, brindando soporte laboral a todos los docentes.	x		x		x		
1.6.	La dirección de la institución educativa da prioridad a los intereses institucionales para un mejor desempeño laboral.	x		x		x		
1.7.	El director actúa de modo que se gana el respeto y la confianza de los colaboradores de la institución educativa, así como de los padres de familia.	x		x		x		
1.8.	El director actúa con autoridad frente a los colaboradores durante el desarrollo de las diversas actividades educativas en la institución educativa	x		x		x		
2.	MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL							
2.1.	El director manifiesta optimismo comprometiendo a los colaboradores su participación sobre el futuro de la institución educativa.	x		x		x		
2.2.	En la institución educativa el director identifica y presenta con entusiasmo las necesidades educativas que deben ser satisfechas.	x		x		x		
2.3.	El director presenta una visión estimulante del futuro de la institución educativa.	x		x		x		
2.4.	Las acciones que realiza el director de la institución educativa generan confianza en cada uno de los colaboradores.	x		x		x		
3.	ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL							
3.1.	El director acostumbra a plantear alternativas de solución apropiadas ante los docentes, para resolver un problema suscitado en la institución educativa.	x		x		x		
3.2.	El director propone diferentes perspectivas de realizar las actividades para lograr cambios en la institución educativa.	x		x		x		
3.3.	En la institución educativa el director muestra interés en lograr el compromiso de los docentes para un mejor trabajo en equipo.	x		x		x		
3.4.	El director estimula la creatividad e innovación pedagógica a los colaboradores mediante proyectos educativos.	x		x		x		
4.	CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA							
4.1.	El director dedica su tiempo a orientar y/o capacitar a sus colaboradores de la institución educativa.	x		x		x		
4.2.	El trato actitudinal del director de la institución educativa es bueno siempre con los colaboradores docentes y trabajadores en general.	x		x		x		
4.3.	El director conoce las necesidades, habilidades y aspiraciones de sus colaboradores.	x		x		x		
4.4.	El director de la institución educativa trabaja por el fortalecimiento cognitivo actitudinal de los colaboradores.	x		x		x		

Indicaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Montenegro Camacho Luis

DNI : 16672474

Centro de trabajo: Universidad Cesar Vallejo Lugar: Chiclayo

Cargo que ocupa: Docencia

Especialidad del validador: Doctor en Educación

Grado Académico más alto: Doctor

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Luis Montenegro Camacho

Chiclayo, 30 de Junio del 2022

**Certificado de validez de contenido del instrumento que
mide el desempeño docente**

Título de tesis: Liderazgo transformacional y desempeño docente en las instituciones educativas privadas de un distrito de Chiclayo

Autor: Flores Medina, Víctor Raúl

N°	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE							
1.1.	Elabora la programación curricular de las áreas curriculares a su cargo considerando procesos pedagógicos enmarcado en la tecnología moderna.	X		X		X		
1.2.	Demuestra comprensión de las características individuales de los estudiantes a su cargo.	X		X		X		
1.3.	La programación curricular de las áreas de su responsabilidad es elaborada considerando el contexto y los enfoques transversales.	X		X		X		
1.4.	El diseño de aprendizaje de los estudiantes responde a los intereses, necesidades y el contexto correspondiente.	X		X		X		
1.5.	Demuestra conocimientos actualizados y aplica las estrategias didácticas en las áreas de su responsabilidad.	X		X		X		
2.	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE							
2.1.	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con los estudiantes basándose en afecto y confianza.	X		X		X		
2.2.	Orienta su práctica para conseguir logros en los estudiantes y comunica las altas expectativas basadas en afecto y confianza.	X		X		X		
2.3.	Promueve un ambiente acogedor expresando y valorando las fortalezas y oportunidades para un lograr el aprendizaje en los estudiantes.	X		X		X		
2.4.	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte entre los estudiantes, durante el aprendizaje en el aula.	X		X		X		
2.5.	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas con actitud reflexiva y crítica.	X		X		X		
3.	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA I.E ARTICULADA A LA COMUNIDAD							
3.1.	Participa activamente, cada año, en la elaboración de instrumentos institucionales como PEI, RI, PCI.	X		X		X		
3.2.	Desarrolla proyectos de aprendizaje innovadores con los estudiantes considerando los contenidos-capacidades del área curricular a su cargo.	X		X		X		
3.3.	Realiza jornadas y encuentros con padres de familia en donde brinda estrategias sobre como acompañar y apoyar los aprendizajes de sus hijos a través del trabajo colaborativo.	X		X		X		
3.4.	La práctica docente que desarrolla con los estudiantes la proyecta con identidad cultural de la comunidad y la región.	X		X		X		
3.5.	Promueve la participación de los estudiantes en el día del logro que se organiza a nivel de la institución educativa y otras instancias educativas y la comunidad.							
4.	EL DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y DE LA IDENTIDAD DOCENTE							
4.1.	Participa en jornadas de reflexión colegiada sobre el desarrollo de la práctica docente y las necesidades de actualización concordante con el desarrollo de la ciencia y la tecnología.	X		X		X		
4.2.	Participa y actúa de acuerdo a la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar de los estudiantes de la institución educativa.	X		X		X		
4.3.	Participa en la elaboración de políticas educativas a nivel de la institución y proyectándose a los escalones educativos superiores.	X		X		X		
4.4.	La práctica de la ética profesional durante el desempeño docente es un constante prioritaria.	X		X		X		
4.5.	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y los principios de los estudiantes de la institución educativa.	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Montenegro Camacho Luis

DNI : 16672474

Centro de trabajo: Universidad Cesar Vallejo Lugar: Chiclayo

Cargo que ocupa: Docencia

Especialidad del validador: Doctor en Educación

Grado Académico más alto: Doctor

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Luis Montenegro Camacho

Chiclayo, 30 de Junio del 2022

2/9/22, 23:58

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
MONTENEGRO CAMACHO, LUIS DNI 16672474	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA ESPECIALIDAD MATEMATICA Fecha de diploma: 19/04/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
MONTENEGRO CAMACHO, LUIS DNI 16672474	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 15/09/1997 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
MONTENEGRO CAMACHO, LUIS DNI 16672474	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCIÓN EN TECNOLOGIA DE LA INFORMACION E INFORMATICA EDUCATIVA Fecha de diploma: 09/02/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO PERU
MONTENEGRO CAMACHO, LUIS DNI 16672474	SEGUNDA ESPECIALIDAD CON MENCIÓN EN TECNOLOGIA E INFORMATICA EDUCATIVA Fecha de diploma: 09/02/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO PERU
MONTENEGRO CAMACHO, LUIS DNI 16672474	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA MATEMATICA Fecha de diploma: 19/04/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
MONTENEGRO CAMACHO, LUIS DNI 16672474	DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 17/06/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

Anexo 5

Confiabilidad

Nivel de confiabilidad de la variable liderazgo transformacional

Leyenda:

k Itmes

Σvi varianza de cada items

VT varianza total de cada ítem

Alfa de Cronbach	0.92
K	20
Σvi	44.4
VT	350.8

Nivel alto de confiabilidad

Nivel de confiabilidad de la variable desempeño docente

Leyenda:

k Itmes

Σvi varianza de cada items

VT varianza total de cada ítem

Alfa de Cronbach	0.95
K	20
Σvi	42.8
VT	327.6

Nivel alto de confiabilidad

Anexo 6

V-AIKEN

Liderazgo Transformacional				
	Claridad	Relevancia	Pertinencia	Total
Dimensión 1	1	1	1	1
Dimensión 2	1	1	1	1
Dimensión 3	1	1	1	1
Dimensión 4	1	1	1	1
Variable general	1	1	1	1

Desempeño docente				
	Claridad	Relevancia	Pertinencia	Total
Dimensión 1	1	1	1	1
Dimensión 2	1	1	1	1
Dimensión 3	1	1	1	1
Dimensión 4	1	1	1	1
Variable general	1	1	1	1

Se verificó que en ambas variables el V-Aiken fue de 1,0 por lo tanto, se dice que es confiable y suficiente.