



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO**

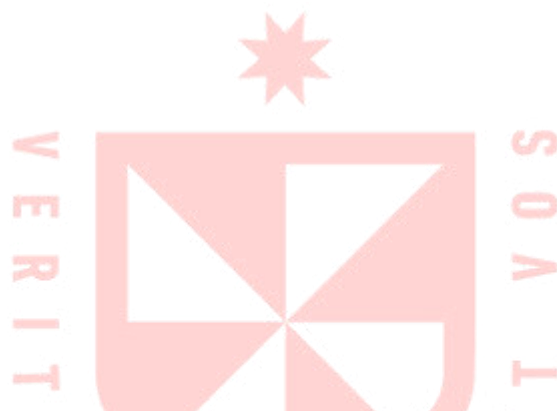
**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NUESTRA
SEÑORA DE GUADALUPE (LIMA, 2022)**

**PRESENTADA POR
RUTH PATRICIA YÁBAR SAL Y ROSAS**

**ASESOR
EMILIO AUGUSTO ROSARIO PACAHUALA**

**TESIS
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN EDUCACIÓN CON
MENCION EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**LIMA – PERÚ
2023**



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
SECCIÓN DE POSGRADO**

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE (LIMA, 2022)**

**TESIS PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**PRESENTADO POR:
RUTH PATRICIA YÁBAR SAL Y ROSAS**

**ASESOR:
Dr. EMILIO AUGUSTO ROSARIO PACAHUALA**

**LIMA, PERÚ
2023**

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE (LIMA, 2022)**

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

Dr. EMILIO AUGUSTO ROSARIO PACAHUALA

PRESIDENTE DEL JURADO:

DR. CÉSAR HERMINIO CAPILLO CHÁVEZ

MIEMBROS DEL JURADO:

DR. EDWIN BARRIOS VALER

DR. ANGEL SALVATIERRA MELGAR

DEDICATORIA

A mis padres por sus consejos,
esfuerzos y compañía forjando la
mujer valiosa que soy.

A mi hermana por su amor
fraternal el cual me anima y
apoya incondicionalmente.

A mi esposo por su amor,
comprensión y apoyo.

A mis dos hijas maravillosas que
desde su nacimiento he
aprendido a ser una mejor madre
cada día.

A mis maestros por sus
enseñanzas.

AGRADECIMIENTOS

Gracias a Dios por el don de la vida.

Gracias a mis padres, hermana, esposo, hijas, sobrinos y familiares por sus consejos, cariño y acompañarme en el camino de la vida.

Gracias al Dr. Emilio Augusto Rosario Pacahuala, por acompañarme con su amplia experiencia y profesionalismo para la culminación de mi tesis.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS.....	v
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	8
1.1 Antecedentes de la investigación	8
1.2 Bases teóricas	10
1.3 Definición de términos básicos	18
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	20
2.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas.....	20
2.1.1 Hipótesis principal	20
2.1.2 Hipótesis derivadas	20
2.2 Variables y definición operacional	21
2.2.1 Liderazgo transformacional.....	21
2.2.2 Desempeño docente	21
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	23
3.1 Diseño metodológico.....	23
3.2 Diseño muestral	24
3.3 Técnicas de recolección de datos	25
3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	26
3.5 Aspectos éticos	26
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	28
4.1 Resultados descriptivos	28

4.2 Comprobación de Hipótesis	38
Hipótesis Principal	38
Hipótesis derivada 1	40
Hipótesis derivada 2	43
Hipótesis derivada 3	44
Hipótesis derivada 4	46
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	49
CONCLUSIONES	53
RECOMENDACIONES	¡Error! Marcador no definido.
FUENTES DE INFORMACIÓN	57
ANEXOS	61
1. Matriz de consistencia	58
2. Matriz de operacionalización de variables	60
3. Instrumento de recopilación de datos	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Confiabilidad de los instrumentos de medición	25
Tabla 2. Distribución de frecuencia de los niveles del Liderazgo transformacional	28
Tabla 3. Distribución de frecuencia de la Estimulación intelectual	29
Tabla 4. Distribución de frecuencia de la Consideración individualizada	30
Tabla 5. Distribución de frecuencia de la Motivación inspiracional	31
Tabla 6. Distribución de frecuencia de la Influencia individualizada	32
Tabla 7. Distribución de frecuencia del Desempeño docente	33
Tabla 8. Distribución de frecuencia de la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	34
Tabla 9. Distribución de frecuencia de la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	35
Tabla 10. Distribución de frecuencia de la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	36
Tabla 11. Distribución de frecuencia del Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	37
Tabla 12. Descripción de la relación entre el Liderazgo transformacional y el Desempeño docente	39
Tabla 13. Correlación de Spearman entre el Liderazgo transformacional y el Desempeño docente	40
Tabla 14. Descripción de la relación entre el Liderazgo transformacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes	41
Tabla 15. Correlación de Spearman entre el Liderazgo transformacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes	42

Tabla 16. Descripción de la relación entre el Liderazgo transformacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	43
Tabla 17. Correlación de Spearman entre el Liderazgo transformacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	44
Tabla 18. Descripción de la relación entre el Liderazgo transformacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	45
Tabla 19. Correlación de Spearman entre el Liderazgo transformacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	46
Tabla 20. Descripción de la relación entre el Liderazgo transformacional y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en la institución	47
Tabla 21. Correlación de Spearman entre el Liderazgo transformacional y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en la institución	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles del Liderazgo transformacional.....	29
Figura 2. Niveles de la Estimulación intelectual.....	30
Figura 3. Niveles de la Consideración individualizada.....	31
Figura 4. Niveles de la Motivación inspiracional	32
Figura 5. Niveles de la Influencia individualizada	33
Figura 6. Niveles del Desempeño docente	34
Figura 7. Niveles de la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	35
Figura 8. Niveles de la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	36
Figura 9. Niveles de la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad .	37
Figura 10. Niveles del Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	38

RESUMEN

La investigación denominada “Liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa de nuestra señora de Guadalupe (Lima, 2022)” se propuso como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe. Con este propósito, se planteó un estudio con un enfoque cuantitativo, con un diseño de investigación no experimental, transeccional-correlacional. La muestra considerada estuvo conformada por el grupo de docentes que labora en la Institución Educativa de Nuestra Señora de Guadalupe. Los instrumentos utilizados, para la captura de la información relativa a ambas variables, conformados por 12 ítems cada uno. A partir de la información recolectada, el principal hallazgo de la investigación radica en que se demostró que existe una correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe. Queda en evidencia, de este modo, que este tipo de liderazgo aplicado en el área educativa puede ser de gran beneficio para motivar e impulsar un mayor desarrollo en el desempeño docente, así como coadyuvar a los logros de los objetivos pedagógicos de la institución, y mejorar de manera individual los logros de profesionalización de sus miembros.

PALABRAS CLAVES: *Liderazgo; liderazgo transformacional; desempeño; desempeño docente.*

ABSTRACT

The research called “Liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa de nuestra señora de Guadalupe (Lima, 2022)” had as a general objective to determine the relationship between transformational leadership and teaching performance in the educational institution Nuestra Señora de Guadalupe. For this purpose, a study with a quantitative approach was proposed, with a non-experimental, transectional-correlational research design. The sample considered was made up of the group of teachers who work at the Educational Institution of Our Lady of Guadalupe. The instruments used to capture the information related to both variables, made up of 12 items each. Based on the information collected, the main finding of the research is that it was shown that there is a positive and significant correlation between transformational leadership and teaching performance at the Nuestra Señora de Guadalupe educational institution. It is evident, in this way, that this type of leadership applied in the educational area can be of great benefit to motivate and promote greater development in teaching performance, as well as contribute to the achievement of the educational objectives of the institution, and individually improve the professionalization achievements of its members.

KEY WORDS: *Leadership; transformational leadership; performance; teaching performance.*

NOMBRE DEL TRABAJO

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DE SEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NUESTRA SEÑORA DE GUAD

AUTOR

RUTH PATRICIA YÁBAR SAL Y ROSAS

RECUENTO DE PALABRAS

20847 Words

RECUENTO DE CARACTERES

120051 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

100 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.3MB

FECHA DE ENTREGA

May 16, 2023 11:12 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 16, 2023 11:13 AM GMT-5

● 20% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 9% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente

INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años, las instituciones educativas modernas en el mundo entero enfrentan profundos desafíos tanto externos como internos. Además, que estos desafíos se plantean en circunstancias que cambian con mucha más rapidez, las políticas educativas requieren también adaptarse para no quedar rezagadas ante estos, por esta razón, las administraciones escolares deben apuntar a un modelo, lo suficientemente flexible que le permita continuar contribuyendo a la eficacia y eficiencia de las mismas. Debe considerarse, en este sentido, el papel del liderazgo y el fuerte impacto del mismo, en la capacidad de las instituciones de adoptarse a estos cambios, en este sentido, existe además un reto adicional y es el afrontar la brecha existente entre las realidades de las escuelas y las teorías convencionales de liderazgo y organización con las que se conducen en la práctica en las instituciones educativas. (Spillane y Burch, 2006)

Así, Resulta fundamental que los supuestos de la teoría de la organización y el liderazgo escolar se consideren simultáneamente en todos los frentes. En este orden de ideas La utilización de estas teorías, como insumos para aproximarse a la organización escolar y contribuir de este modo a la práctica del liderazgo educativo puede representar la diferencia. En Corea del Sur, por ejemplo, el estudio desarrollado por Joo (2012) concluye que las escuelas públicas no pueden lograr sus objetivos y sostener reformas esenciales, sin considerar la cotidianidad de los educadores, que incluye las prácticas de liderazgo, la carga de trabajo de los mismos e incluso los cambios organizacionales a lo interno de las mismas. La organización escolar, en este sentido debe hacer posible la colaboración de todos miembros de la escuela en el logro de los objetivos

de la institución, así como el aprendizaje recíproco entre todas las partes involucradas, pues, finalmente, el desempeño docente guarda una estrecha relación con el rendimiento de los estudiantes (Joo, 2020).

En el caso de los sistemas educativos latinoamericanos, la situación puede ser más compleja, considerando la respuesta institucional de la mayoría de los países. En este aspecto, en general no hay presencia de instituciones especializadas o unidades específicas a cargo, dentro de las respectivas autoridades de Educación con el propósito de fortalecer la formación y ejercicio del liderazgo a nivel educativo, por el contrario, existe un bajo nivel de diferenciación entre estructuras institucionales a cargo de docentes y directores. De esta forma, se puede afirmar, que las políticas hacia los líderes escolares están incorporadas de manera indiferenciada dentro del marco institucional, que diseña y ejecuta las políticas educativas a un nivel amplio.

En general los sistemas en América Latina requieren avanzar hacia una primera etapa de profesionalización del rol y tarea del líder escolar como objetivo primordial, sin embargo, para avanzar más allá y construir liderazgo escolar así como capacidades de gestión, los desafíos son mayores y demandan la implementación de políticas robustas e integradas, en las que no se excluyan dimensiones estratégicas, en el proceso de formación, de igual manera, las iniciativas que en este sentido se desarrollen no pueden dejar a un lado las particularidades del contexto educativo en el que se desenvuelven las distintas experiencias (Weinstein y Hernández, 2015).

En el caso de Perú, Zevallos-Guillen (2019) encontró, por ejemplo, a partir de los hallazgos de su estudio tenían resultados similares al compararlos con algunas investigaciones desarrolladas tanto en el ámbito internacional como nacional nacionales e internacionales. Entre estos hallazgos se menciona que existe efectivamente una estrecha relación entre el ejercicio del liderazgo transformacional y la gestión institucional que llevan a cabo los directores en las instituciones cuando incorporan una clara visión de futuro, lo que influye en el desempeño

docente actual y potencia la formación de futuros líderes. De igual se demostró que el ejercicio de prácticas asociadas al liderazgo transformacional tenía un impacto significativo en el grado de satisfacción del personal docente y administrativo de la institución, de esta forma se demuestra que el mismo se relaciona con un importante impacto de carácter emocional en el docente lo que repercute en el compromiso del mismo con la institución.

En este orden de ideas, es claro que la posibilidad de consolidar un sistema de liderazgo efectivo que permita ampliar el alcance de los docentes, incidiendo de manera positiva en su desempeño, resulta esencial para cualquier institución educativa, considerando que el rol del director y los docentes que cumplen funciones enfrentan el reto de hacer de la propia gestión institucional de los conflictos, una oportunidad para el aprendizaje y el crecimiento recíprocos en un contexto de democrático que favorezca el desarrollo de habilidades y actitudes personales favorables (Minedu, 2012).

En el caso de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, se viene observando que los resultados académicos de los estudiantes no alcanzan niveles adecuados. Tal como se señaló anteriormente, considerando que existe una estrecha relación entre el desempeño docente y el rendimiento se planteó la necesidad de indagar en las directrices emanadas de la directiva de la institución y como están son asumidas por el cuerpo docente, en este sentido, es claro que la capacidad de liderazgo ejercida tanto por la directiva como por el docente en el aula, resulta fundamental para la obtención de resultados satisfactorios.

Considerando además que los docentes de la institución educativa muchas veces tienen dificultades para que sus estudiantes alcancen sus objetivos pedagógicos debido a debilidades en sus estrategias, resulta indispensable, para la directiva de la institución tomar acciones que permitan proveer a estos docentes de las herramientas suficientes para el adecuado ejercicio de sus funciones. Para ello es necesario ejercer un liderazgo sólido, que permita conducir el proceso

de mejora sin generar rupturas o desencuentros en el equipo docente, por lo que amerita que el mismo sea conducido de manera inspiradora y con objetivos claros.

Por esta razón, la presente investigación se propuso indagar sobre la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa de Nuestra Señora de Guadalupe, de esta forma, se plantea como principal interrogante: ¿Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe? A partir de estas, surgieron, como interrogantes específicas: ¿Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe?, ¿Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe?, ¿Existe relación significativa el liderazgo transformacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe? Y finalmente ¿Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe?

Para responder a estas interrogantes, el estudio se propuso como objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe. De igual manera, se planteó como objetivos específicos: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe y determinar la relación

significativa entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe.

Desde el punto de vista teórico, la investigación se justificó, puesto que el abordaje de las variables consideradas, si bien no es inédito, contribuyó a la ampliación de la comprensión de la relación existente entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente. En este sentido, la profundización del conocimiento de las implicaciones de la relación entre estas variables, resulta fundamental para la ampliación desde el punto de vista conceptual del alcance de las consideraciones sobre las mismas.

Desde el punto de vista práctico, la investigación se justificó debido al aporte que significa para la gestión de la institución educativa y otras similares. En este sentido, los hallazgos de la investigación significaron la posibilidad de adecuar y mejorar el ejercicio del liderazgo dentro de la institución, siempre con el propósito de alcanzar el mejor nivel de desempeño docente posible. De igual manera, los resultados de esta investigación, se resultarán útiles para otras instituciones que se planteen avanzar en la consolidación de la eficiencia de sus equipos de trabajo a partir de la mejora de sus procesos de gestión, específicamente aquellos en los que el liderazgo transformacional pudiese tener un alto impacto.

Desde el punto de vista metodológico, la investigación se justificó, considerando que el diseño de investigación que se plantea, puede resultar de utilidad para otros investigadores, de forma tal que el mismo pueda ser considerado por estos al momento de realizar sus propios diseños de investigación. El enfoque, así como las técnicas e instrumentos considerados, se han establecido en función del contexto en el que se desarrolla el estudio, en este sentido, se hacen claras las características del entorno, así como de la población en estudio, de tal forma, que estas

características puedan ser valoradas por otros investigadores en sus consideraciones sobre los resultados y la replicabilidad de la investigación.

Se contó con los recursos financieros, logísticos, humanos y materiales suficiente para el desarrollo de la investigación. En este sentido, se contó con el apoyo de la institución educativa para la aplicación de los instrumentos correspondientes. La directiva de la misma no solo autorizó la aplicación de los mismos, sino que estuvo dispuesta a atender los requerimientos desde el punto de vista logístico que estuvieron en el ámbito de sus competencias.

En cuanto a los recursos financieros y materiales, estos fueron aportados por la propia investigadora, que asume en su totalidad los gastos inherentes a estos aspectos.

En cuanto a los recursos humanos, el proceso de investigación descansó fundamentalmente en la investigadora, con el apoyo y la orientación de los asesores de la Universidad, tanto en los aspectos metodológicos, como también con la asesoría en áreas específicas, como el diseño de investigación, elaboración de instrumentos y estadísticos necesarios para la obtención de resultados de la investigación.

En cuanto a las limitaciones de la investigación, la misma no enfrentó mayores impedimentos para su ejecución, contando con los recursos necesarios para su desarrollo. Solo desde el punto de vista logístico, el abordaje de la población de estudio implicó consideraciones especiales en cuanto a su planificación en términos de tiempo, con el propósito de que, en primer lugar, la misma se realizara de acuerdo a los parámetros y normativas de bioseguridad de la institución. En segundo lugar, dicha planificación requirió contemplar el menor impacto posible en el normal desenvolvimiento de las actividades pedagógicas de la institución.

Se planteó un estudio con un enfoque cuantitativo, con un diseño de investigación será no experimental, transeccional-correlacional. La muestra considerada estuvo conformada por el grupo de docentes que labora en la Institución Educativa de Nuestra Señora de Guadalupe. Los instrumentos utilizados, para la captura de la información relativa a ambas variables, conformados por 12 ítems cada uno.

En el Capítulo I, se consideraron los principales elementos del fundamento teórico del estudio.

En el Capítulo II se presentan de manera explícita y esquemática, las hipótesis y variables consideradas en el estudio.

En el Capítulo III, se presentan todos los aspectos relacionados con el diseño metodológico, enfoque, tipo de estudio, técnicas e instrumentos de recolección.

En el Capítulo IV, Se muestran los resultados obtenidos luego de procesados los datos recolectados, mostrando el análisis correspondiente tanto desde el punto de vista descriptivo como inferencial.

En el Capítulo V, se muestran la discusión de los resultados, comparados con los obtenidos por otros estudios.

Finalmente se presentan las conclusiones de la investigación.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la investigación

Rovira (2020) en su trabajo de investigación, presentado ante la Universidad de Guayaquil, Ecuador, tuvo como objetivo la determinación de la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente. En términos metodológicos el enfoque declarado fue mixto, con un diseño no experimental de corte transversal y correlacional y descriptivo como un estudio de caso. La muestra estuvo conformada por 37 docentes y 3 directivos de la institución educativa ecuatoriana. El instrumento para la medición fue la encuesta, el cual se aplicó una al personal docente y otra a los directivos. Los resultados indicaron que el 87% de los encuestados señalaron una influencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente y el 97% indicó la necesidad de un plan de formación y capacitación.

Guzmán (2019) en su trabajo de investigación, presentado ante la Universidad Cesar Vallejo, Perú, se planteó como objetivo principal demostrar cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en una institución educativa del Perú. La investigación se suscribió al paradigma cuantitativo, con un diseño descriptivo - correlacional de corte transversal. La población estuvo conformada por 23 docentes de la institución educativa objeto de la investigación. Para la medición aplicaron dos cuestionarios para cada variable. A modo de conclusión se indicó que existe una correlación significativa perfecta.

Yarleque (2018) en su trabajo de investigación, presentado ante la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú, se planteó como objetivo de su

investigación determinar la relación entre el Liderazgo transformacional y el desempeño docente en una institución educativa en Huacho, Perú. A nivel metodológico fue una investigación cuantitativa, bajo un diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 22 docentes escogido por la institución para la participación del estudio. Como instrumentos de medición, se aplicaron dos cuestionarios para medir cada variable. Los resultados reflejaron un 65% a nivel medio de Liderazgo transformacional; un 20% un nivel alto y un 15% se ubicó en un nivel bajo. En cuanto a la variable Desempeño docente un 45% en el nivel medio, un 40% en el nivel alto y un 15% en un nivel muy bajo. La correlación fue moderada con un 0,699 y la significancia de 0,001 indica que la relación es significativa. A modo de conclusión determinaron que existe una correlación moderada con una significación positiva.

Altamirano (2019) en su trabajo de investigación, presentado ante la Universidad Cesar Vallejo, Perú, estableció como objetivo de su investigación determinar si existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en una institución educativa en Guayaquil, Ecuador. A nivel metodológico optó por el enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional asociativa no experimental. La muestra estuvo conformada por 15 docentes asignados por la institución educativa. La técnica aplicada para la recolección de datos fue la entrevista y el instrumento el cuestionario. Los resultados indicaron valores de sig. de 0.033 y un Rho de 0.551. A modo de conclusión se afirma que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la muestra objeto de la investigación.

Aguilar (2018) en su trabajo de investigación, presentado ante la Universidad Cesar Vallejo, Perú, se planteó como objetivo, conocer la relación entre el liderazgo transformacional y desempeño docente desde la perspectiva de los estudiantes de un instituto de Educación Superior a nivel tecnológico de Huariaca, Perú. A nivel metodológico

fue una investigación cuantitativa correlacional. La muestra estuvo conformada por 117 estudiantes de tres carreras diferentes. La técnica aplicada para la recolección de información fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados mostraron un sig. bilateral de 0.000 y un Roh de 0.846. A modo de conclusión se afirma que a mayor efectividad de la variable liderazgo transformacional mayor será la apreciación de la variable buen desempeño de los docentes desde la perspectiva de los estudiantes participes de la investigación.

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Liderazgo transformacional.

El Liderazgo Transformacional se distingue por resaltar una serie de actividades evocadas a la estimulación de la intelectualidad, el desarrollo de la creatividad e incentivar a los otros individuos - que son parte del equipo-, a la búsqueda de la superación de las expectativas relacionadas al logro de algunos objetivos para así de dar un sentido más profundo a cada proceso y evento (Bass, 1985, como se citó en Méndez, 2017). En este tipo de liderazgos, el líder toma en consideración las necesidades de las personas y se vuelve un apoyo para su crecimiento (Méndez, 2017).

Por otro lado, Chambilla (2017) refiere que este tipo de liderazgo ha sido promocionado en las instituciones educativas dada la impulso en cuanto al tipo de relaciones interpersonales que se establecen de forma positiva entre el personal directivo y los docentes. De igual modo, en el ámbito empresarial el personal que desarrolla este tipo de liderazgo guía el proceso de reflexión de los individuos con la finalidad de incentivar cada vez más sus niveles de productividad, orientando y priorizando los beneficios de los integrantes (Félix et al., 2021).

Aquije (2017) destaca los postulados de diferentes precursores en la construcción teórica sobre el Liderazgo transformacional:

- **Burns -1978** refiere que sobre el Liderazgo transformacional recae el intercambio entre el líder y los seguidores y, en este proceso, reciben un beneficio por los logros alzados.
- **Bass- 1981** hace la distinción sobre el Liderazgo transformacional y el Liderazgo transaccional, este último es menos dinámico y más rutinarios, mientras que el primero logra efectos motivacionales sobre el personal.
- **Bass -1999** indica que este tipo de liderazgo hace énfasis en la estimulación hacia el equipo para alcanzar los logros y objetivos comunes. En este proceso el líder logra que el personal se comprometa con el cumplimiento de la organización, pero tomando en cuenta las necesidades del personal.
- **Yulk-1994** indicó que el Liderazgo transformacional implica la influencia del líder sobre el equipo y, estos afectan la interpretación que estos últimos poseen sobre los diferentes eventos o acontecimientos dentro de la organización, con la intencionalidad de incentivar el trabajo en equipo y la búsqueda de apoyo y colaboración.
- **Jung y Avolio -1999** indican que este tipo de liderazgos se basa en las interrelaciones que se crean entre la organización, el líder y el personal en función de recompensas por logros en el trabajo.

En este orden de ideas, Llamo (2019) indican que el Liderazgo transformacional se evoca a priorizar el trabajo en equipo para el logro de metas en comunes, e incentivar el crecimiento y desarrollo de los integrantes del equipo. Por otro lado, este liderazgo contempla los valores más altos para la orientación hacia el logro de propósitos de mayor

nivel, en relación a las expectativas estandarizadas (Fischman, 2005, como se citó en Llamo, 2019). De igual forma, es conceptualizado como una forma de elevar los niveles de conciencia de los integrantes del grupo o seguidores hacia la importancia de las metas idealizadas y genera escenarios para que estas sean alcanzadas y encausadas a metas comunes (Bass, 1985, como se citó en Llano, 2019).

1.2.1.1 Características del Liderazgo transformacional.

En cuanto a las características distintivas referentes al líder que desarrolla el Liderazgo transformacional Bass y Avolio (1985, como se citó en Crespo y Pardo, 2017) refieren que el proceso de dirección lo ejecutan con la atención individual, son personas carismáticas desde el punto de vista de los otros integrantes del equipo o grupo, logran inspirar a las personas, y buscan la motivación para el desarrollo intelectual del equipo.

En este mismo orden de ideas, Chambilla (2017) sobre estas características resalta: el líder bajo el Liderazgo transformacional trabaja la conciencia de los trabajadores en cuanto a la importancia del desarrollo de sus metas y el resultado de ellas, superan sus intereses personales, por el interés de la organización.

De igual modo, Sardon (2017) destaca el carisma; que les permite desarrollar una visión del trabajo, la inspiración; enfocados a la motivación para alcanzar grandes metas; la atención individual que implica una relación de respeto y responsabilidad y por último impulsa y promueve el desarrollo de nuevas ideas evocados al mejoramiento de los procesos.

1.2.1.2 Liderazgo transformacional en la educación.

Sardon (2017) añade que el sistema educativo al comprender y reconocer que los procesos educativos no son rígidos e inmutables, la tarea del liderazgo en un sistema que

acepta los procesos de transformación, es el de adecuarse a estas lógicas, y, en este escenario, el Liderazgo transformacional ejerce un papel importante puesto que se adapta para asumir nuevos retos y a la vez ser superados.

Por su parte, Mejía (2021) refiere que en plano educativo el Liderazgo transformacional no busca el simple hecho de transformar la visión del personal para otorgar nuevas responsabilidades, sino que se enfoca en la orientación para incentivar la capacidad del personal en la determinación de su accionar. Las características de este liderazgo se distinguen por una clara idea de los objetivos que se quieren alcanzar, la motivación para alcanzar los logros y la innovación en los procesos.

Rojas et al (2020) plantea un acercamiento del liderazgo transformacional desde una visión epistemológica de la pedagogía con una visión humanista. Desde esta vinculación se busca la formación de un sujeto integral, con componentes éticos definidos, con un alto nivel de conciencia que le permita identificar su realidad sociocultural. El liderazgo transformacional cumpliría el papel importante de guiar las transformaciones de los estudiantes para alcanzar su propósito.

1.2.1.3 Dimensiones del Liderazgo transformacional.

1.2.1.3.1 Influencia idealizada.

Desde este tipo de liderazgo el líder alcanza la admiración de sus seguidores, la confianza y el respeto. Los sujetos se sienten identificados por las acciones del líder en cuanto a su conducta ética y moral (Felices, 2021). La influencia idealizada llega a ser una herramienta importante que permite a los líderes desarrollar un poder simbólico para influir en sus equipos, y, esta influencia es idealizada por los seguidores llevándolos a desarrollar cierto apego emocional con sus líderes, permitiendo así general altos niveles de confianza

que sirven para orientar al cumplimiento de los objetivos (Lussier y Achua, 2015, como se citó en Felices, 2021).

1.2.1.3.2 *Motivación inspiracional.*

La motivación inspiracional referencia al método que desarrolla el líder para organizar y estimular el compromiso de los seguidores en la institución u organización. La motivación se utiliza para potenciar el logro de los objetivos y la superación de las expectativas en busca de logros más altos (Crespo y Pardo, 2017). Este tipo de liderazgo, en esta dimensión, requiere claridad en cuanto a la visión y misión de la institución, sobre los objetivos que se deben alcanzar, en este sentido, el líder tiene la capacidad de plantear metas e innovar en el proceso logrando inspirar y motivar a sus seguidores (D' Alessio, 2017).

1.2.1.3.3 *Estimulación intelectual.*

Consiste en la estimulación del líder a los seguidores para la superación personal que tribute a su vez, a mejorar el desempeño. Este tipo de liderazgo no desestima a sus seguidores ni mucho menos genera incomodidad y malestar cuando se presentan dudas o falencias, por el contrario, utiliza la comunicación empática para estimular a la superación y mejoramiento de cada uno para lograr metas en común, haciéndolos partícipes de los procesos (D' Alessio, 2017; Rojas, 2020 y Felices, 2021).

Bass y Avolio (1984, como se citó en Felices, 2021) refieren sobre esta dimensión que, los líderes buscan impulsar a los seguidores a la superación de obstáculos y problemas que se le presenten en el desarrollo de sus labores, incentivándolos a desplegar sus habilidades intelectuales en busca de las solución de las dificultades.

1.2.1.3.4 *Consideración Individualizada.*

En este caso, el líder busca desarrollar orientaciones individualizadas. Esto le permite atender con mayor detalle las necesidades de cada integrante, así como también generar mayor confianza en los seguidores puesto que la comunicación se hace más directa y personalizada y esto a su vez genera un efecto positivo en los seguidores, ya que se sienten valorados y atendidos (Llamo, 2019; D´Alessio, 2017).

1.2.2 Desempeño docente.

Según Chávez y Olivos (2019) el desempeño docente refiere al accionar pedagógico del cuerpo profesoral mediante la ejecución de diferentes métodos con el objetivo de cumplir sus funciones educativas que serán medidas y evaluadas para determinar la calidad de las mismas. Es decir, el desempeño docente, también hace referencia al proceso para la comprobación del éxito del cumplimiento de las funciones en relación a los objetivos pedagógicos planteados que se dan por cada docente (Herrera, 2021).

Lavín y Martínez (2017) refieren que este concepto es relacionado fuertemente con los logros alcanzados por los estudiantes en cuanto a aprendizajes, puesto que el desempeño docente está directamente relacionado con los procesos de enseñanza aprendizaje del alumnado, mayormente sus funciones tienen como fin último una educación de calidad para los estudiantes. Por otro lado, también resalta que este concepto se suscribe a los procesos de dinamismo y movilización de las capacidades y habilidades profesionales, la disposición y la responsabilidad social que posee el docente para la articulación de relaciones significativas con los estudiantes; así como también la activación en la gestión pedagógica.

Esperanza et al. (2021) añade que el desempeño docente implica una serie de decisiones relacionadas a diversas actividades y tareas en las que participa el docente como parte de su contexto institucional educativo, con la finalidad de orientar la formación de personas en el desarrollo de capacidades para aportar a su entorno inmediato. El autor también destaca que, la evaluación del desempeño es fundamental para así poder incentivar el mejoramiento de la calidad educativa

En este orden de ideas Rosario (2017) también refiere al desempeño docente como un conjunto de acciones que desarrolla el docente en pro de la formación de sus estudiantes, enmarcados a los objetivos pedagógicos que se ejecutan en el quehacer educativo desde los procesos de enseñanza aprendizajes, con el fin último de contribuir al desarrollo de la autonomía intelectual de los educandos. El desempeño docente involucra conocimientos y competencias del personal docente que son empleados en la planificación y ejecución de su ejercicio (Anchante y Soriano, 2018).

1.2.2.1 Dimensiones y competencias del desempeño docente.

1.2.2.1.1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

MINEDU (2014) en el Marco del Buen Desempeño Docente, sobre esta dimensión refiere que; esta contempla la fase de planificación y estructuración del trabajo pedagógico, para ello, se elaboran los programas curriculares, se planifica las sesiones para el aprendizaje y la elaboración de las unidades didácticas, destacando su perspectiva que incluye un enfoque intercultural inclusivo.

Por otro lado, Arias (2017) menciona que en esta primera dimensión se evita la improvisación, puesto que contempla la planificación y organización del proceso de enseñanza aprendizaje. En esta fase, el docente contempla las unidades de aprendizajes, las estrategias didácticas, recursos y formas de evaluación (Zegarra, 2020).

1.2.2.1.2 *Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

Esta dimensión refiere a la dirección del proceso de enseñanza aprendizaje. Esto implica el tomar en consideración como requisito primordial la inclusión de la diversidad cultural y social del contexto donde se desarrolla el quehacer educativo. En este sentido, el docente, como mediador pedagógico, crea las condiciones favorables para el aprendizaje, motivando continuamente a los estudiantes por medio de diversas estrategias didácticas que permitan dinamizar el proceso, así como también identificar los diferentes logros y desafíos para así trabajar en sus mejoras. De igual modo contempla una adecuada evaluación (MINEDU, 2014).

En relación a esto, Rosario (2017) indica sobre lo indispensable de la comunicación del docente con el estudiante con la finalidad de clarificar el cómo se desarrollarán los objetivos de la enseñanza aprendizaje, así como también informar sobre los recursos didácticos y las formas de evolución, haciéndolo partícipe del proceso.

1.2.2.1.3 *Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.*

MINEDU (2014) en esta dimensión destaca la participación como eje transversal del quehacer educativo. Este implica establecer procesos comunicacionales de forma efectiva con todos los miembros de la comunidad educativa, con la intencionalidad de generar espacios democráticos de participación en los diferentes proyectos en todas sus fases. Se resalta la importancia del trabajo colaborativo en las que es significativa la disposición y la voluntad de todos miembros de la comunidad educativa para tomar en cuenta objetivos pedagógicos comunes (Cabrera, 2020).

Esta dimensión toma en cuenta la características distintivas de la comunidad educativa, esto amerita el conocimiento de su funcionamiento y lógicas cotidianas para

luego ser incluidas en la planificación institucional y garantizar un clima de trabajo colectivo en armonía (Martos, 2019)

1.2.2.1.4 *Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

MINEDU (2014) comprende los procesos que caracterizan la formación del docente en el ámbito profesional. Esto implica estar abiertos a la reflexión integral y continua con el equipo de trabajo sobre las prácticas pedagógicas que desarrollan, este tipo de participación requiere el desarrollo de actividades organizadas para tal fin, que les permita visualizar su papel en las responsabilidades en cuanto al manejo de las políticas educativas en el ámbito local y nacional, así como también la participación en actividades para su formación profesional.

Ponce de León (2019) rescata el compromiso del docente en la medida de estar abiertos a la colaboración con otros docentes y al desarrollo de una comunicación efectiva que garantice una relación positiva con la comunidad educativa, con la claridad de objetivos que les posibilite su crecimiento profesional como a nivel personal, que se puedan ver reflejados en su desempeño.

1.3 Definición de términos básicos.

Liderazgo: hace referencia a una serie de habilidades y destrezas de un individuo caracterizado con una personalidad carismática y motivador que puede influir en el actuar de un determinado grupo de personas (Yarleque, 2018)

Transformación: hacer cambiar de forma a alguien o algo (Rae, 2014c)

Influencia: capacidad de condicionar el accionar de otros. La influencia puede desarrollarse en persona, teorías, conceptos entre otros (Lazcano, 2020)

Motivación: conjunto de diversos factores a nivel interno y externo que median el accionar de los individuos (Rae, 2014b)

Desempeñar: desarrollar actividades y compromisos inherentes a un cargo o profesión de forma obligatoria (Rae, 2014a)

Desempeño docente: refiere a las diversas responsabilidades y competencias inherentes al cargo que desarrolla un docente como parte del quehacer educativo en la ejecución de los procesos de enseñanza aprendizajes (Esperanza et al., 2021)

Calidad educativa: nivel óptimo del proceso de formación que deben alcanzar los individuos para su crecimiento profesional y humano, que les permita desarrollar plenamente su ciudadanía (Campos y Ramos, 2020).

Planificación educativa: organización del quehacer educativo que se desarrolla en interacción con el personal docente y el personal directivo y la comunidad educativa (Herrera, 2021)

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas

2.1.1 Hipótesis principal.

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe

2.1.2 Hipótesis derivadas.

- Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe
- Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe
- Existe relación significativa el liderazgo transformacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe
- Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe

2.2 Variables y definición operacional

2.2.1 Liderazgo transformacional.

Definición conceptual:

El Liderazgo Transformacional se definir por resaltar una serie de actividades evocadas a la estimulación de la intelectualidad, el desarrollo de la creatividad e incentivar a los otros individuos - que son parte del equipo-, a la búsqueda de la superación de las expectativas relacionadas al logro de algunos objetivos para así de dar un sentido más profundo a cada proceso y evento (Bass, 1985, como se citó en Méndez, 2017). En este tipo de liderazgos, el líder toma en consideración las necesidades de las personas y se vuelve un apoyo para su crecimiento (Méndez, 2017).

Definición operacional:

A efectos de la investigación, se consideró el liderazgo transformacional como el ejercicio del liderazgo desde las principales dimensiones mencionadas con frecuencia en la literatura estimulación intelectual, consideración individualizada, motivación inspiracional e Influencia idealizada y consideradas en la operacionalización.

2.2.2 Desempeño docente

Definición conceptual:

Define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes, MINEDU (2012).

Definición operacional:

Desde el punto de vista operacional, el desempeño docente se abordará considerando la evaluación de las competencias docentes en cuanto a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

El diseño de investigación se optó por no experimental, transeccional-correlacional.

Los diseños no experimentales, son aquellos que no se plantean intervención alguna sobre las variables de estudio, por el contrario, sus hallazgos son un reflejo de la realidad estudiada, tal como se manifiesta. (Hernández et al., 2014) De este modo, la investigación tiene el propósito de mostrar la relación entre las variables liderazgo transformacional y desempeño docente en la Institución Educativa de Nuestra Señora de Guadalupe, tal como se presenta en la realidad.

En cuanto al momento de la recolección de la información, la investigación de tipo transeccional, atendiendo a la definición de los estudios transeccionales que señala que estos, son aquellos en los que la captura o recolección de la información se realiza en un momento determinado, mostrando posteriormente en sus hallazgos, la realidad estudiada en un momento específico. (Hernández et al., 2014)

En cuanto a la relación entre las variables, el estudio se consideró de tipo correlacional-causal, pretendiendo de este modo, establecer si efectivamente el liderazgo transformacional tiene incidencia sobre desempeño docente en la institución educativa de Nuestra Señora de Guadalupe.

En este sentido, los diseños de estudios transeccionales correlacionales-causales, permiten elaborar un retrato del comportamiento de las variables en un momento

determinado, en estos casos, las causas y los efectos ya se manifestaron en la realidad o se están manifestando durante el desarrollo del estudio, de esta forma, el investigador los captura y presenta.

3.2 Diseño muestral

Partiendo de la definición de población en el contexto investigativo, que señala que la misma se refiere a un conjunto finito o infinito de unidades o elementos que comparten propiedades comunes que le otorgan cierta homogeneidad y en la que pueden identificarse claramente criterios de inclusión y exclusión (Hernández et al., 2014) Podemos definir la población de la investigación en función del conjunto de docentes que labora en la institución educativa de Nuestra Señora de Guadalupe.

En cuanto al abordaje de la población, con frecuencia se define una muestra, considerando esta como un sub conjunto de elementos de la población que comparte con las mismas características comunes y que permite recabar la información de manera mucho más rápida, brindando resultados con un nivel aceptable de representatividad (Hernández et al., 2014)

En este caso, considerando que la población es limitada, se procedió al abordaje de la población completa o lo que sería igual, se consideró una muestra censal, en la que se incluyen a todos los individuos de la población de estudio, que como ya se definió anteriormente estuvo constituida por el conjunto de docentes que labora en la Institución Educativa de Nuestra Señora de Guadalupe.

Se consideró para el estudio a todos los docentes que se encuentran activos para el momento del desarrollo de la investigación y que cuenten con al menos seis meses de trabajo en la institución.

3.3 Técnicas de recolección de datos

La técnica que se utilizó para el levantamiento de la información, fue la técnica de la encuesta, la misma se definió como un método de recolección de carácter fundamentalmente cuantitativo en la que la información se obtiene a través de la formulación de una serie de preguntas predefinidas. (Hernández et al., 2014)

En cuanto al instrumento de recolección de datos, se utilizó el cuestionario. El mismo estuvo conformado por un conjunto de preguntas, con respuestas acotadas y que puede aplicarse bajo varias modalidades, desde la modalidad guiada por encuestador, con distintos niveles de orientación hasta la modalidad de auto aplicación, en la que el encuestado selecciona directamente las opciones de respuesta, de acuerdo a las instrucciones del mismo.

En este caso, se utilizaron dos instrumentos, un instrumento para abordar cada variable. En el caso de la variable Liderazgo transformacional, el cuestionario estuvo conformado por 12 ítems, relacionados estrictamente con las dimensiones e indicadores ya definidos con un tiempo aproximado de aplicación de 45 minutos.

Por otra parte, en el caso de la variable desempeño docente, el cuestionario estuvo conformado por 12 ítems también relacionados estrictamente con las dimensiones e indicadores ya definidos, con un tiempo aproximado de aplicación de 40 minutos.

Tabla 1.

Confiabilidad de los instrumentos de medición

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Liderazgo transformacional	0,907	12
Desempeño Docente	0,903	12

Fuente: Resultados de confiabilidad (Ver anexo 3)

La tabla 1, muestra el cálculo de confiabilidad para ambas variables, el cual fue calculado con el Alfa de Cronbach, debido que son de escala ordinal. Para la variable Liderazgo transformacional el valor de 0,907 indica una alta consistencia interna del cuestionario conformado por los 12 ítems. Y para la variable desempeño docente el valor fue de 0,903, lo que indica que el cuestionario conformado por los 12 ítems posee alta consistencia interna.

3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Para el procesamiento de la información se desarrolló como paso previo la verificación de la coherencia y la integridad de las respuestas de cada cuestionario.

Posteriormente se desarrolló un proceso de tabulación de las respuestas, utilizando para ello el software Microsoft Excel.

Luego de esto, con la información ya organizada en tablas, se utilizó el software IBM SPSS para realizar las operaciones de naturaleza estadística. En este caso se planteó la ejecución de un análisis correlacional que permitió establecer la existencia o no de relación significativa entre las variables consideradas.

3.5 Aspectos éticos

En la ejecución de la investigación, se garantiza el respeto a la propiedad intelectual, para ello se procedió a la adecuada citación de las fuentes consultadas con el fin de que se preserve el reconocimiento a la autoría de dichas obras.

En cuanto a la información recabada, se garantiza que la misma tiene únicamente fines académicos, con este propósito, solo se utilizó para el cumplimiento de los fines de la investigación.

Se garantizó la confidencialidad de la información suministrada, la misma se protegió bajo el principio del secreto estadístico, lo que evitó que sea relacionada la información suministrada con la identidad del encuestado.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

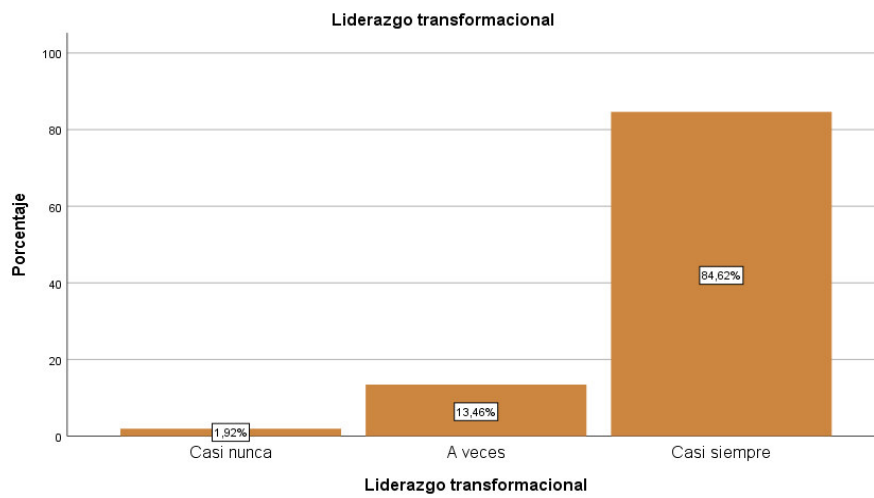
4.1 Resultados descriptivos

Tabla 2.

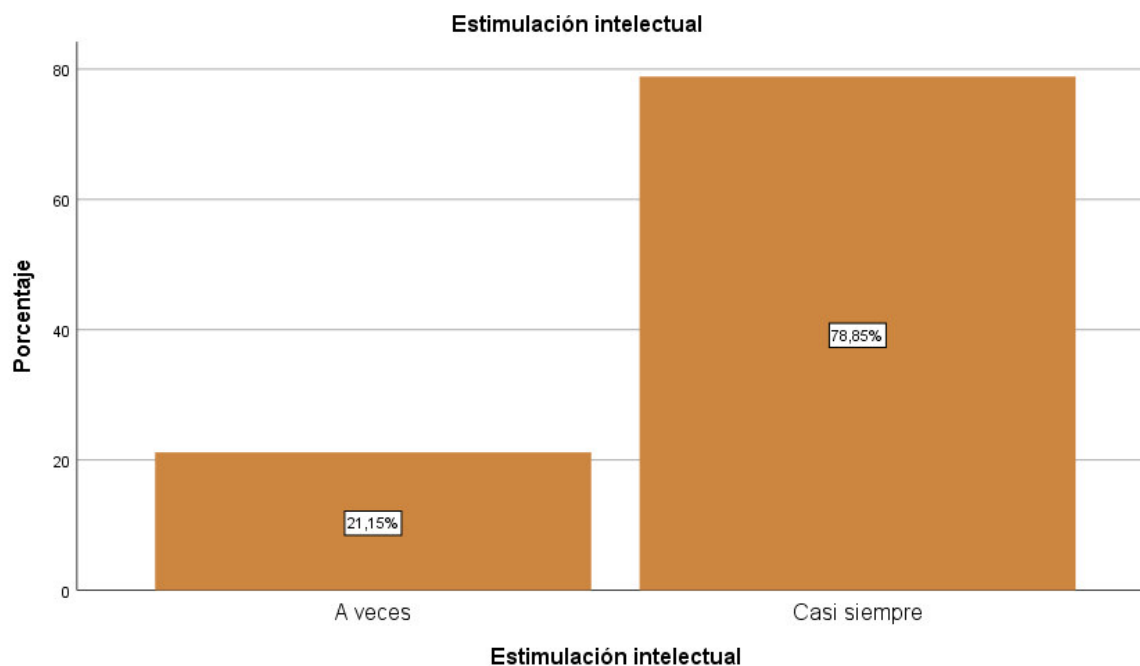
Distribución de frecuencia de los niveles del Liderazgo transformacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	1,9
A veces	7	13,5
Casi siempre	44	84,6
Total	52	100,0

Con la tabla 2 y figura 1 se muestran los resultados de las opiniones en los diferentes niveles hacia el Liderazgo transformacional, por parte de los docentes que laboran en la Institución Educativa de Nuestra Señora de Guadalupe. Se observó que 84,6% de los docentes opinaron Casi siempre, el 13,5% a veces y el 1,9% casi nunca. Estos resultados exhibieron que la mayoría de los docentes mostraron una respuesta en la categoría casi siempre sobre los aspectos relacionados con en el Liderazgo transformacional.

Figura 1.*Niveles del Liderazgo transformacional***Tabla 3.***Distribución de frecuencia de la Estimulación intelectual*

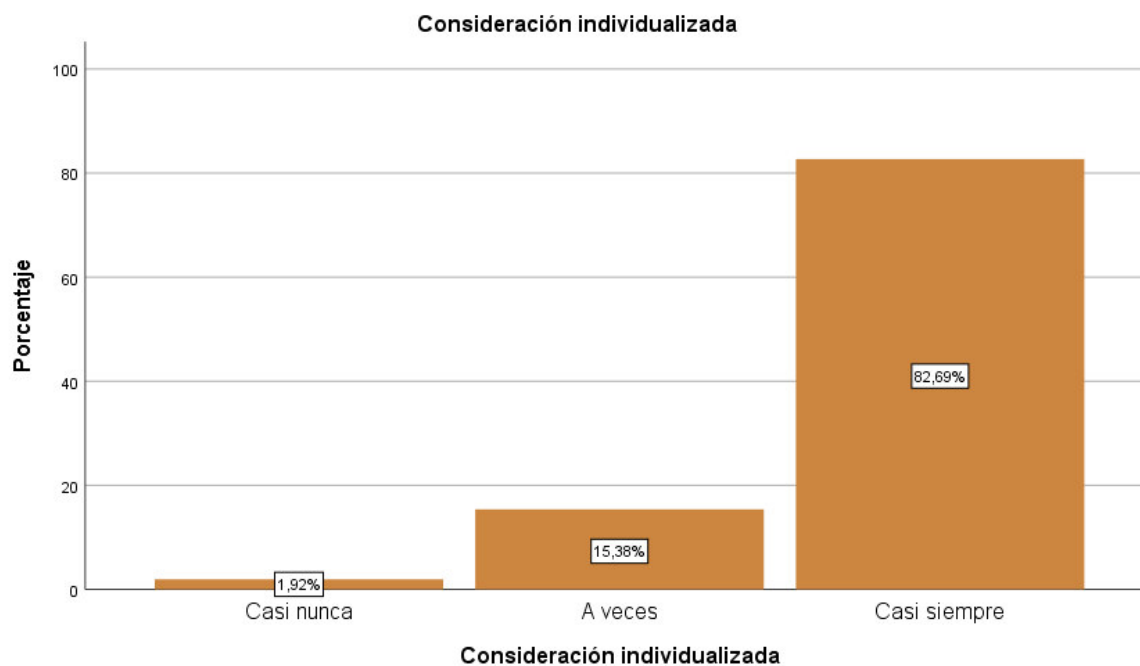
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
A veces	11	21,2
Casi siempre	41	78,8
Total	52	100,0

Figura 2.*Niveles de la Estimulación intelectual*

Mediante la tabla 3 y figura 2 se muestran los resultados de las opiniones en los diferentes niveles hacia la Estimulación intelectual, por parte de los docentes que laboran en la Institución Educativa de Nuestra Señora de Guadalupe. Se observó que 78,8% de los docentes opinaron Casi siempre y el 21,5% a veces.

Tabla 4.*Distribución de frecuencia de la Consideración individualizada*

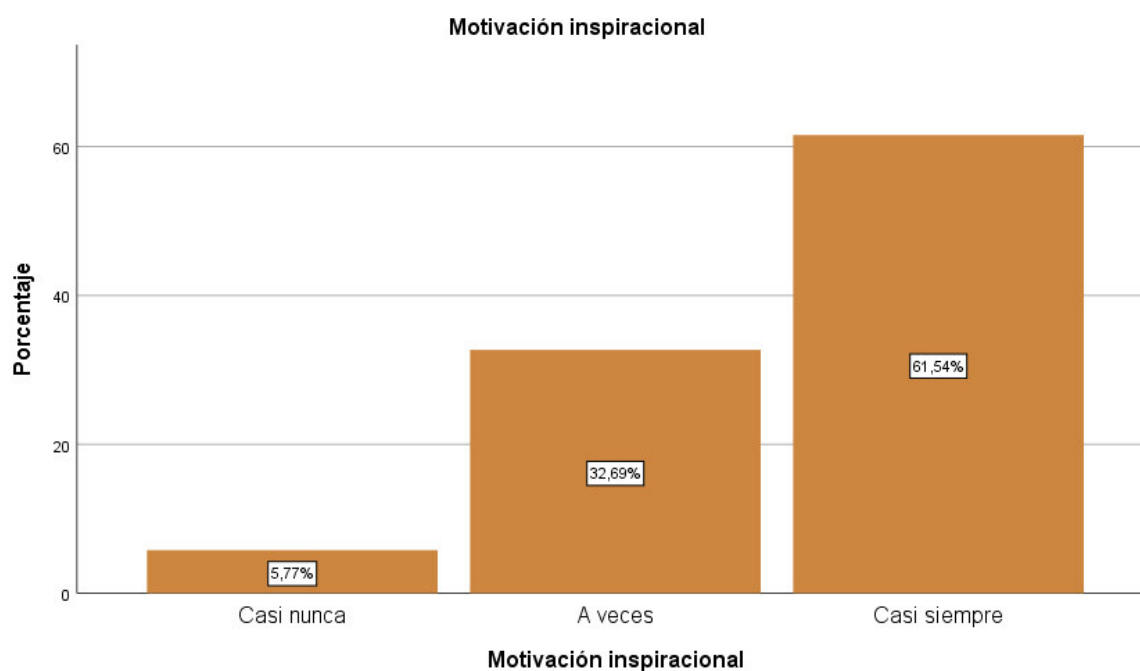
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	1,9
A veces	8	15,4
Casi siempre	43	82,7
Total	52	100,0

Figura 3.*Niveles de la Consideración individualizada*

Los resultados de las opiniones en los diferentes niveles hacia la Consideración individualizada, por parte de los docentes que laboran en la Institución Educativa de Nuestra Señora de Guadalupe, se muestran en la tabla 4 y figura 3. Se observó que 92,7% de los docentes opinaron casi siempre, el 15,4% a veces y el 1,9% casi nunca.

Tabla 5.*Distribución de frecuencia de la Motivación inspiracional*

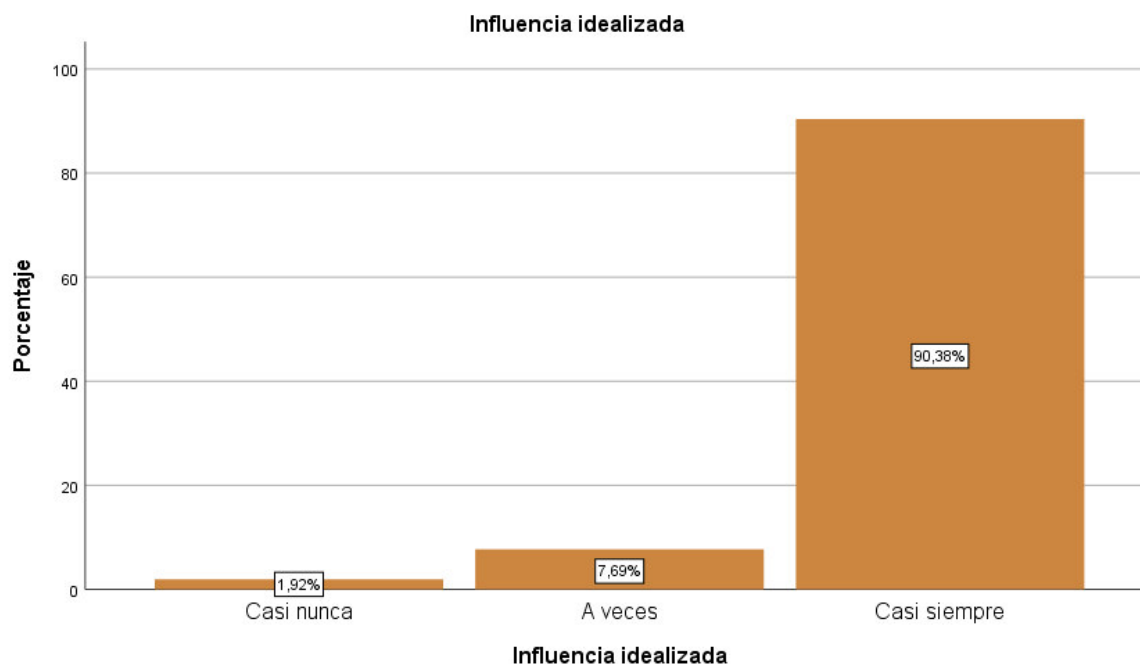
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	3	5,8
A veces	17	32,7
Casi siempre	32	61,5
Total	52	100,0

Figura 4.*Niveles de la Motivación inspiracional*

En la tabla 5 y figura 4 se muestran los resultados de las opiniones en los diferentes niveles hacia la Motivación inspiracional, por parte de los docentes que laboran en la Institución Educativa de Nuestra Señora de Guadalupe. Se observó que 61,5% de los docentes opinaron casi siempre, el 32,6% a veces y el 5,7% casi nunca.

Tabla 6.*Distribución de frecuencia de la Influencia individualizada*

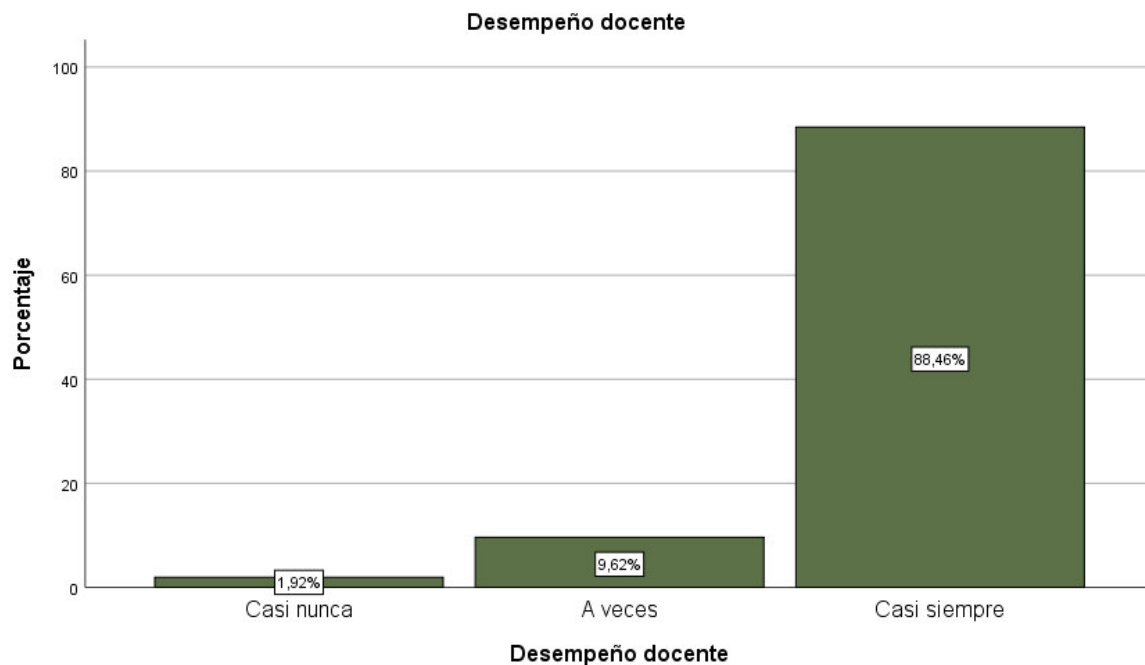
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	1,9
A veces	4	7,7
Casi siempre	47	90,4
Total	52	100,0

Figura 5.*Niveles de la Influencia individualizada*

Mediante la tabla 6 y figura 5 se muestran los resultados de las opiniones en los diferentes niveles hacia la Motivación inspiracional, por parte de los docentes que laboran en la Institución Educativa de Nuestra Señora de Guadalupe. Se observó que 90,4% de los docentes opinaron casi siempre, el 7,7% a veces y el 1,9% casi nunca.

Tabla 7.*Distribución de frecuencia del Desempeño docente*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	1,9
A veces	5	9,6
Casi siempre	46	88,5
Total	52	100,0

Figura 6.*Niveles del Desempeño docente*

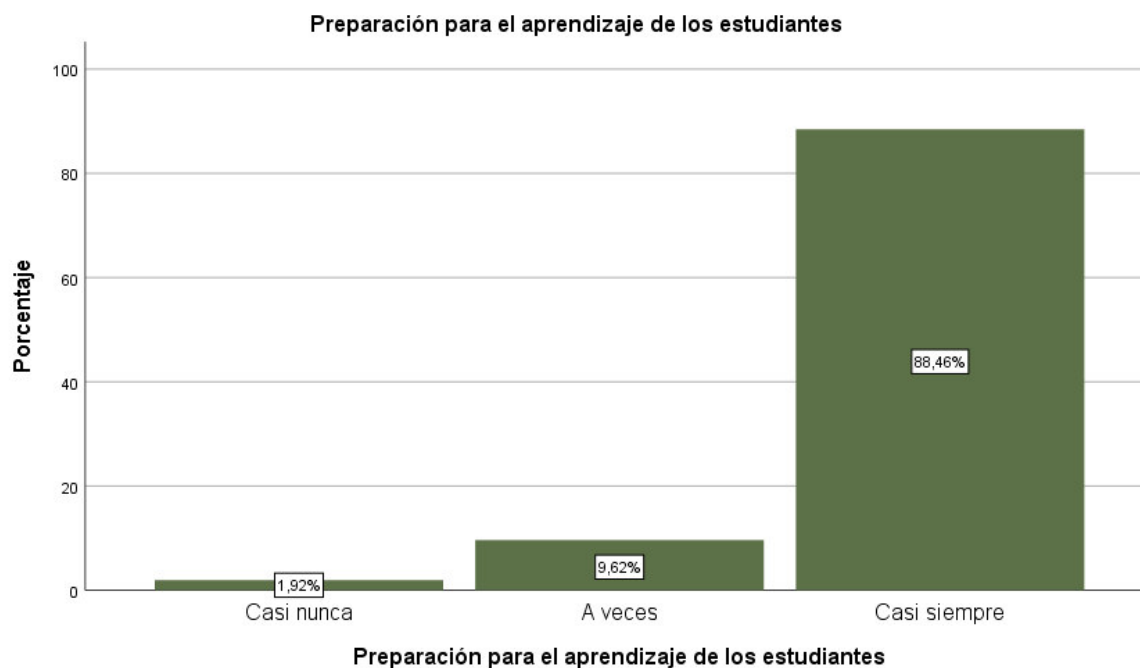
Con la tabla 7 y figura 4 se describen los resultados de las opiniones en los diferentes niveles hacia el Desempeño docente, por parte de los docentes que laboran en la Institución Educativa de Nuestra Señora de Guadalupe. Se observó que 88,5% de los docentes opinaron casi siempre, el 9,6% a veces y el 1,9% casi nunca.

Tabla 8.*Distribución de frecuencia de la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	1,9
A veces	5	9,6
Casi siempre	46	88,5
Total	52	100,0

Figura 7.

Niveles de la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes



De la tabla 8 y figura 5 se observan los resultados de las opiniones en los diferentes niveles hacia la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, por parte de los docentes que laboran en la Institución Educativa de Nuestra Señora de Guadalupe. Se observó que 88,5% de los docentes opinaron casi siempre, el 9,6% a veces y el 1,9% casi nunca.

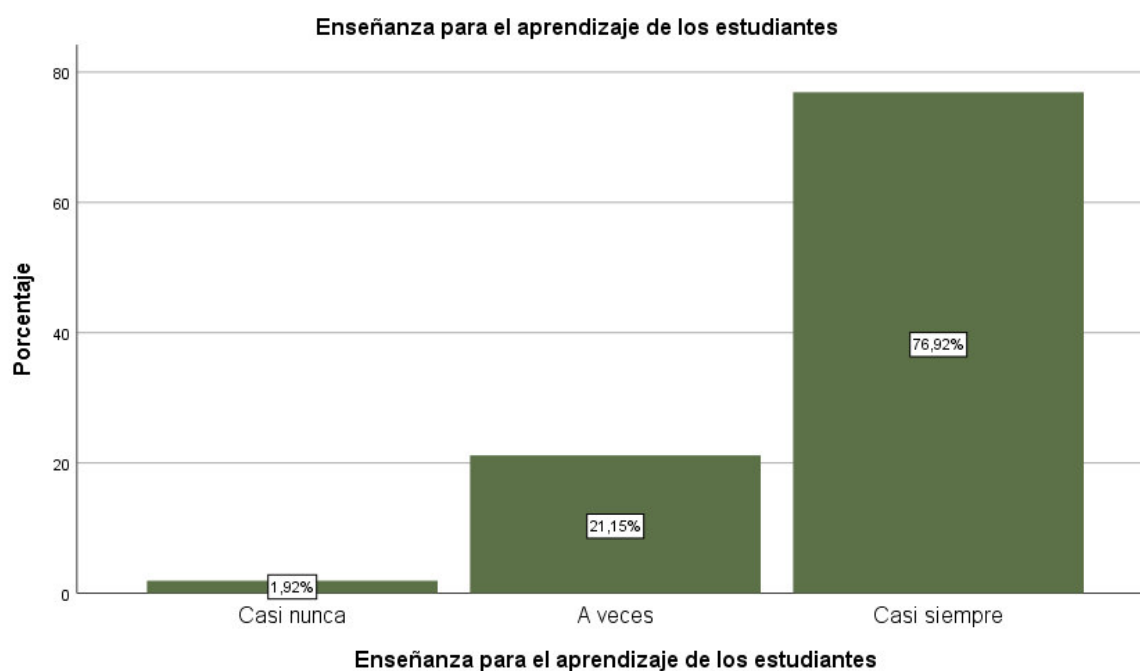
Tabla 9.

Distribución de frecuencia de la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	1,9
A veces	11	21,2
Casi siempre	40	76,9
Total	52	100,0

Figura 8.

Niveles de la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes



Con la tabla 9 y figura 4 se observan los resultados de las opiniones en los diferentes niveles hacia la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, por parte de los docentes que laboran en la Institución Educativa de Nuestra Señora de Guadalupe. Se observó que 76,2% de los docentes opinaron casi siempre, el 21,2% a veces y el 1,9% casi nunca.

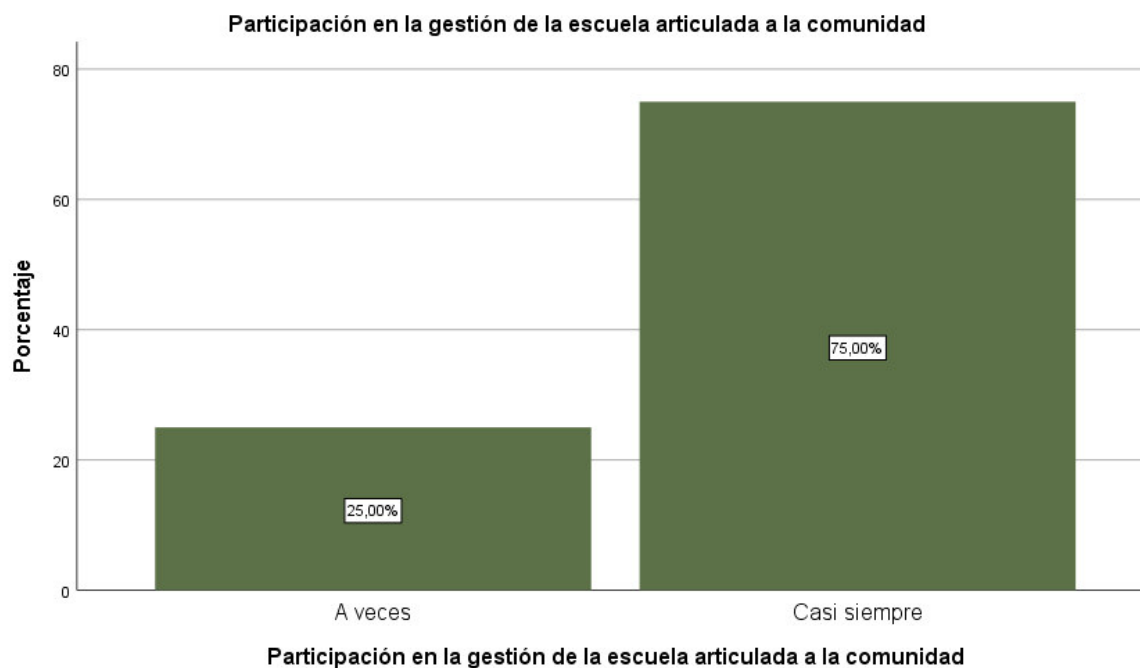
Tabla 10.

Distribución de frecuencia de la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
A veces	13	25,0
Casi siempre	39	75,0
Total	52	100,0

Figura 9.

Niveles de la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad



Los resultados de las opiniones en los diferentes niveles hacia la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, por parte de los docentes que laboran en la Institución Educativa de Nuestra Señora de Guadalupe, se muestran en la tabla 10 y figura 5. Se observó que 75,0% de los docentes opinaron casi siempre, el 25,0% a veces.

Tabla 11.

Distribución de frecuencia del Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	1,9
A veces	8	15,4
Casi siempre	43	82,7
Total	52	100,0

Figura 10.***Niveles del Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente***

Con la tabla 10 y figura 5 se observan los resultados de las opiniones en los diferentes niveles hacia Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, por parte de los docentes que laboran en la Institución Educativa de Nuestra Señora de Guadalupe. Se observó que 82,7% de los docentes opinaron casi siempre, el 15,4% a veces y el 1,9% casi nunca.

4.2 Comprobación de Hipótesis**Hipótesis Principal**

Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor < 0,05 entonces se procede a rechazar la Ho

Tabla 12.

Descripción de la relación entre el Liderazgo transformacional y el Desempeño docente

		Desempeño docente			Total
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	
Liderazgo transformacional	Casi nunca	n	0	0	1
		%	0,0%	0,0%	1,9%
	A veces	n	1	3	3
		%	1,9%	5,8%	5,8%
	Casi siempre	n	0	2	42
		%	0,0%	3,8%	80,8%
Total	N	1	5	46	52
	%	1,9%	9,6%	88,5%	100,0%

Mediante a tabla 12 se observan los resultados de las opiniones en los diferentes niveles hacia Liderazgo transformacional y el Desempeño docente, por parte de los docentes que laboran en la Institución Educativa de Nuestra Señora de Guadalupe. Se observó que 80,8% de los docentes opinaron casi siempre, en ambas variables siendo la categoría con mayores coincidencias. Seguido del 5,8% que opinó a veces para liderazgo transformacional y casi siempre para desempeño docente.

Tabla 13.*Correlación de Spearman entre el Liderazgo transformacional y el Desempeño docente*

		Liderazgo transformacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,505**
		N	52
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	0,505**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	52

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

Con la tabla 13 se muestran los resultados Correlación de Spearman entre el Liderazgo transformacional y el Desempeño docente. Se observó que la correlación fue positiva ($\rho = 0,505$) y significativa ($p = 0,000 < 0,05$) por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se afirma que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el Desempeño docente de los estudiantes en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe.

Hipótesis derivada 1

Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe

Tabla 14.

Descripción de la relación entre el Liderazgo transformacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes

		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes				
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	Total	
Liderazgo transformacional	Casi nunca	n	0	0	1	1
		%	0,0%	0,0%	1,9%	1,9%
	A veces	n	1	2	4	7
		%	1,9%	3,8%	7,7%	13,5%
	Casi siempre	n	0	3	41	44
		%	0,0%	5,8%	78,8%	84,6%
Total		N	1	5	46	52
		%	1,9%	9,6%	88,5%	100,0%

En la tabla 14 se observan los resultados de las opiniones en los diferentes niveles hacia Liderazgo transformacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, por parte de los docentes que laboran en la Institución Educativa de Nuestra Señora de Guadalupe. Se observó que 78,8% de los docentes opinaron casi siempre, en ambas variables siendo la categoría con mayores coincidencias. Seguido del 7,7% que opinó a veces para liderazgo transformacional y casi siempre para la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 15.

Correlación de Spearman entre el Liderazgo transformacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes

			Liderazgo transformacional	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,345*
		Sig. (bilateral)	.	0,012
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	N	52	52
		Coeficiente de correlación	0,345*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,012	.
		N	52	52

Nota: *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Con la tabla 15 se muestran los resultados Correlación de Spearman entre el Liderazgo transformacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Se observó que la correlación fue positiva ($\rho = 0,345$) y significativa ($p = 0,012 < 0,05$) por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se afirma que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe.

Hipótesis derivada 2

Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe

Tabla 16.

Descripción de la relación entre el Liderazgo transformacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes			
			Casi nunca	A veces	Casi siempre	Total
Liderazgo transformacional	Casi nunca	n	0	0	1	1
		%	0,0%	0,0%	1,9%	1,9%
	A veces	n	1	5	1	7
		%	1,9%	9,6%	1,9%	13,5%
	Casi siempre	n	0	6	38	44
		%	0,0%	11,5%	73,1%	84,6%
Total	n	1	11	40	52	
	%	1,9%	21,2%	76,9%	100,0%	

Mediante a tabla 16 se observan los resultados de las opiniones en los diferentes niveles hacia Liderazgo transformacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, por parte de los docentes que laboran en la Institución Educativa de Nuestra Señora de Guadalupe. Se observó que 73,1% de los docentes opinaron casi siempre, en ambas variables siendo la categoría con mayores coincidencias. Seguido del 11,5% que opinó casi siempre para liderazgo transformacional y a veces para la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 17.

Correlación de Spearman 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		
		Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,523**
		N	.
		Coeficiente de correlación	0,523**
		Sig. (bilateral)	1,000
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		
		Coeficiente de correlación	0,000
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	52

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

Con la tabla 17 se muestran los resultados Correlación de Spearman entre el Liderazgo transformacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Se observó que la correlación fue positiva ($\rho = 0,523$) y significativa ($p = 0,000 < 0,05$) por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se afirma que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe.

Hipótesis derivada 3

Ha: Existe relación significativa el liderazgo transformacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe

Ho: No existe relación significativa el liderazgo transformacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe

Tabla 18.

Descripción de la relación entre el Liderazgo transformacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		
			A veces	Casi siempre	Total
Liderazgo transformacional	Casi nunca	n	1	0	1
		%	1,9%	0,0%	1,9%
	A veces	n	5	2	7
		%	9,6%	3,8%	13,5%
	Casi siempre	n	7	37	44
		%	13,5%	71,2%	84,6%
Total	n	13	39	52	
	%	25,0%	75,0%	100,0%	

Mediante a tabla 18 se observan los resultados de las opiniones en los diferentes niveles hacia Liderazgo transformacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, por parte de los docentes que laboran en la Institución Educativa de Nuestra Señora de Guadalupe. Se observó que 71,2% de los docentes opinaron casi siempre, en ambas variables siendo la categoría con mayores coincidencias. Seguido del 13,5% que opinó casi siempre para liderazgo transformacional y a veces para la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Tabla 19.

Correlación de Spearman entre el Liderazgo transformacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

			Liderazgo transformacional	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	0,496**
	Liderazgo transformacional	Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	52	52
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coeficiente de correlación	0,496**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	52	52

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

Con la tabla 19 se muestran los resultados Correlación de Spearman entre el Liderazgo transformacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Se observó que la correlación fue positiva ($\rho = 0,496$) y significativa ($p = 0,000 < 0,05$) por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se afirma que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe.

Hipótesis derivada 4

Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe

Tabla 20.

Descripción de la relación entre el Liderazgo transformacional y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en la institución

			Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente			
			Casi nunca	A veces	Casi siempre	Total
Liderazgo transformacional	Casi nunca	n %	0 0,0%	0 0,0%	1 1,9%	1 1,9%
	A veces	n %	1 1,9%	3 5,8%	3 5,8%	7 13,5%
	Casi siempre	n %	0 0,0%	5 9,6%	39 75,0%	44 84,6%
	Total	n %	1 1,9%	8 15,4%	43 82,7%	52 100,0%

En la tabla 20 se observan los resultados de las opiniones en los diferentes niveles hacia Liderazgo transformacional y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en la institución, por parte de los docentes que laboran en la Institución Educativa de Nuestra Señora de Guadalupe. Se observó que el 75,0% de los docentes opinaron casi siempre, en ambas variables siendo la categoría con mayores coincidencias, seguido del 9,6% que consideró casi siempre para el Liderazgo transformacional y a veces para el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.

Tabla 21.

Correlación de Spearman entre el Liderazgo transformacional y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en la institución

			Liderazgo transformacional	Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,370**
		Sig. (bilateral)	.	0,007
		N	52	52
	Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	Coeficiente de correlación	0,370**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,007	.
		N	52	52

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

Mediante la tabla 21 se muestran los resultados Correlación de Spearman entre el Liderazgo transformacional y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en la institución. Se observó que la correlación fue positiva ($\rho = 0,370$) y significativa ($p = 0,007 < 0,05$) por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se afirma que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en la institución en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

Para el desarrollo de este estudio se estableció que el liderazgo transformacional tiene una correlación con el desempeño docente y ambas variables convergen para lograr una mayor calidad del proceso educativo. De modo que, esta investigación se propuso como objetivo general el determinar la relación del liderazgo transformacional y el desempeño docente en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe.

De acuerdo con los resultados presentados, se presenta la discusión relacionados con la hipótesis general:

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe.

Los resultados permitieron corroborar que existe una correlación positiva con un $\rho = 0,505$ y significativa de $p = 0,000 < 0,05$ el cual permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis que establece la relación significativa entre el liderazgo transformacional y el Desempeño docente en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe. Estos resultados se relacionan con los hallazgos de la investigación de Altamirano (2019), quien se propuso como objetivo establecer la correlación entre las variables objeto de la investigación, los resultados fueron de un sig. de 0.033 y un Rho de 0.551; esto le permitió comprobar que existe una relación significativa importante, de igual modo, Aguilar (2018) en su investigación determinó que a mayor efectividad del liderazgo transformacional mayor será la apreciación positiva del desempeño docente, además de lograr comprobar la correlación entre las variables con un sig. bilateral de 0.000 y un rho

de 0.846. En este mismo orden de ideas, Yarleque (2018) determinó en su estudio que existe una correlación moderada y significativa., mientras que Guzmán (2019), en su investigación logró determinar una correlación significativa perfecta, y Rovira (2020) comprobó que el liderazgo transformacional influye directamente en el desempeño docente.

Como se pudo observar, las investigaciones que son parte de los antecedentes de la investigación coinciden todos con los resultados de la presente investigación, esto reafirma que el liderazgo transformacional se relaciona con el desarrollo de la estimulación intelectual y la creatividad en pro de dar mayor profundidad para alcanzar los objetivos académicos e institucionales (Bass, 1985, como se citó en Méndez, 2017), desde el desempeño docente reflejado en su accionar pedagógico que implica el despliegue o desarrollo de diferentes métodos y técnicas para lograr tal fin (Chávez y Olivos, 2019).

En cuanto a las hipótesis específicas, la discusión se desarrolla del modo siguiente:

En cuanto a la primera hipótesis específica:

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe.

Los resultados reflejaron una correlación positiva ($\rho = 0,345$) y significativa ($p = 0,012 < 0,05$), estos resultados rechazan la hipótesis nula y la aceptación de la correlación. Esto indica que el liderazgo transformacional cuando orienta a la organización, estimulación y motivación coadyuba al desarrollo de una planificación de las actividades destinadas a la optimización de los procesos de enseñanza aprendizaje, en las que incluyen diversas estrategias didácticas y el diseño de las evaluaciones de los contenidos (Zegarra, 2020). De manera que, el liderazgo transformacional en la institución educativa Nuestra Señora de

Guadalupe representa una herramienta importante que ayuda a la disminución de la improvisación de los procesos de enseñanza aprendizaje.

En cuanto a la segunda hipótesis específica:

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe.

Los resultados indicaron una correlación positiva $\rho = 0,523$ y significativa $p = 0,000 < 0,05$ rechazando la hipótesis nula y aceptando la correlación. La correlación de estas variables implica la orientación del liderazgo transformacional que motive e inspire a los docentes al direccionamiento de los procesos de enseñanza aprendizaje (MINEDU, 2014), en las que se toma en consideración el tipo de diversidad cultural del contexto social donde se desarrollan las actividades académicas de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, en este sentido, los docentes de la institución se evocan a crear las condiciones pedagógicas necesarias para favorecer un ambiente adecuado para el desarrollo de los procesos de enseñanza aprendizaje de los estudiantes en los que también contemplen procesos de evaluación acordes a esa realidad (Rosario, 2017).

En cuanto a la tercera hipótesis específica:

Existe relación significativa el liderazgo transformacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe.

Los resultados mostraron una correlación positiva $\rho = 0,496$ y significativa $p = 0,000 < 0,05$, de manera que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la correlación entre las variables. Estos resultados refieren a la importancia de un liderazgo transformacional que toma en consideración, desde el quehacer educativo, la participación y protagonismos

de las participantes de toda la comunidad que hacen vida en el en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, en este sentido, la comunicación con los demás miembros implica el crear espacios donde se generan mayor participación en los proyectos (MINEDU, 2014) en todas las fases de su ejecución. Los docentes de la institución reconocen la importancia del trabajo en colaboración y para esto es necesario la disposición al trabajo de cada uno de sus miembros (Cabrera, 2020). Otro aspecto destacado en la relación de ambas variables que el liderazgo transformacional también se enfoca en crear sentido y pertenencia hacia la institución, de manera que cuando se refiera a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe los docentes y demás miembros conocen el funcionamiento interno de la misma, sus lógicas (Martos, 2019).

En cuanto a la cuarta hipótesis específica:

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe

Los resultados mostraron correlación fue positiva $\rho = 0,370$ y significativa $p = 0,007 < 0,05$ rechazando la hipótesis nula y aceptando la correlación. Esta correlación implica un liderazgo transformacional con una estimulación intelectual hacia el personal, así como también consideraciones a nivel individual que tomen en cuenta los intereses de los docentes, de manera que, la dimensión el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe implica un apoyo hacia la formación del docente, en las que se desarrollan actividades evocadas para tal fin (MINEDU, 2014)

CONCLUSIONES

1. PRIMERA

En relación al objetivo general, la investigación comprobó la relación positiva entre la variable liderazgo transformacional y el desempeño docente en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe. Conclusión sustentada en los resultados $\rho=0,505$ con un p valor menor de 0,000. Dando así la confirmación de la hipótesis alternativa que admite la relación entre las variables y rechazar la hipótesis nula el cual plantea la negación de una posible relación.

2. SEGUNDA

En cuanto al objetivo específico 1, se logró identificar una correlación positiva entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión preparación para el aprendizaje en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe. Información sustentada en los resultados de Coeficiente $\rho= 0,345$ y el nivel de significancia $p=0,012$. Esto permitió confirmar la hipótesis alternativa que plantea la relación de la variable liderazgo con la dimensión preparación para el aprendizaje y rechazar la hipótesis nula que se basa en la negación de la relación.

3. TERCERA

Sobre el objetivo específico 2, se evidenció que existe una correlación significativa entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje con un Coeficiente 0,523 y un nivel de significancia $p = 0,000$. Esto permitió comprobar la hipótesis alternativa sobre relación existente entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje, rechazando la hipótesis nula que sugiere la negación de esta correlación.

4. CUARTA

En relación al objetivo específico 3, se comprobó la correlación entre la variable liderazgo transformacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe. Esto, según lo indicado por el Coeficiente $\rho=0,469$ con un nivel de significancia de $p=0,000$. Esto permitió llegar a determinación de la relación significativa entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y rechazar la hipótesis nula que plantea la inexistencia de una relación.

5. QUINTA

En relación al objetivo específico 4, la investigación comprobó que existe una correlación entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe. Relación que se evidenció con un Coeficiente $\rho= 0,370$ y un nivel de significancia de $0,0007$. Esto permitió comprobar la hipótesis alternativa que plantea su relación y rechazar la hipótesis nula que niega la relación entre liderazgo transformacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

RECOMENDACIONES

1. PRIMERA

Se recomienda a la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe el desarrollo de actividades de capacitación de forma continua que permitan el óptimo desarrollo del liderazgo transformacional en la institución, que puedan vincularse a reforzar la formación docente para brindar nuevas herramientas pedagógicas que se vinculen a un mejor desempeño.

2. SEGUNDA

Se recomienda a la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe orientar el liderazgo transformacional a la motivación y capacitación para mejorar los procesos en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes que puedan verse reflejados en un buen desempeño docente dentro de la institución.

3. TERCERA

Se recomienda a la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe impulsar el liderazgo transformacional que motive y oriente a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes como un factor importante del desempeño docente dentro de la institución.

4. CUARTA

Se recomienda a la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe fortalecer el liderazgo transformacional en aras de crear espacios para la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad como un recurso alternativo que coadyuve a un mejor desempeño docente.

5. QUINTA

Se recomienda a la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe propiciar, desde el liderazgo transformacional, espacios para el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente que se pueden ver reflejados en la autonomía y motivación para lograr mejoras en su formación y así lograr un mejor desempeño docente dentro de la institución.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Aguilar, O. (2018). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en Educación Superior Tecnológica de Huariaca – Pasco, 2017*. [Tesis de Maestría Universidad César Vallejos]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19533/aguilar_lo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Altamirano, F. (2019). *Liderazgo transformacional y desempeño docente de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018*. [Tesis de Maestría Universidad César Vallejos]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38246/Altamirano_AF_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Anchante, J., & Soriano, L. (2018). *Gestión educativa y desempeño docente de una Institución Educativa, Chincha Alta-2018*. Tesis de Maestría Universidad César.
- Aquije, Y. (2017). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en las instituciones educativas de la Red 10, UGEL 04, Ancón 2017* [Tesis de Maestría Universidad César Vallejos]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14996>
- Arias, C. (2017). *Desempeño docente, calidad educativa y comprensión lectora en estudiantes de primaria de la Institución Educativa 2018* [Tesis Doctoral Universidad César Vallejos]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5179/Arias_CCL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabrera, V. (2020). *La Gestión Educativa y el Desarrollo Profesional de los Docentes en la Institución Educativa Particular Alter Christus, UGEL 06, Ate Vitarte* [Tesis de Maestría Universidad Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4898>
- Campos, R., & Ramos, R. (2020). *Programa “transformación educativa” para mejorar el nivel de conocimiento de la calidad educativa de los docentes y administrativos de una institución educativa de Huanchaco - 2019* [Tesis de Maestría Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/772/1/019100049B_019100555E_M_2020.pdf
- Chambilla, B. (2017). *Estilos de liderazgo transformacional del equipo directivo y comportamiento organizacional en la Institución Educativa Rafael Díaz, Moquegua* [Tesis de Licenciatura Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2465/EDMchlob.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chávez, M., & Olivos, M. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente en la Institución educativa “Modelo”, Trujillo, 2018*. [Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388_B_M_2019.pdf
- Crespo, E., & Pardo, M. (2017). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en el departamento de soporte técnico de la empresa Grupo Visualcont s.a.c* [Tesis de

- Licenciatura Universidad Peruana de las Américas].
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/163>
- D' Alessio, F. (2017). Liderazgo y atributos gerenciales. (Pearson & Education. (eds.); 2nd ed.).
- Esperanza, A., Gómez, R., & Martínéz, G. (2021). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *Revista Iberoamericana Para La Investigación y Desarrollo Educativo*, 21. <https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- Felices, P. (2021). Liderazgo transformacional y clima organizacional en los colaboradores de la entidad Compartamos Financiera s.a. agencia Chorrillos - 2021 [Tesis de Licenciatura Universidad César Vallejos].
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1476>
- Félix, M., Silvestre, P., Rosas, M., & Verde, M. (2021). Liderazgo transformacional y clima laboral de docentes del Callao. *Revista Franz Tamayo*, 318–331.
<https://revistafranztamayo.org/index.php/franztamayo/article/view/749/1980>
- Ganga, F., Villegas, F., Pedraja, L., & Rodríguez, E. (2016). Liderazgo transformacional y su influencia: el caso de un colegio en el norte de Chile. *Interciencia*, vol.41, 596–604. <https://www.redalyc.org/pdf/339/33946994003.pdf>
- Guzmán, J. (2019). Liderazgo transformacional y Desempeño docente en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” Laredo [Universidad César Vallejos].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37831/guzman_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. P. M. (2014). *Metodología de la investigación* (Vol. 4, pp. 310-386). México^ ed. F DF: McGraw-Hill Interamericana.
- Herrera, G. (2021). La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa “Sagrado Corazón” de Arequipa, 2020 [Tesis de Maestría Universidad Nacional de San Agustín Arequipa].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/13198>
- Joo, Y. H. (2020). *The effects of distributed leadership on teacher professionalism: The case of Korean middle schools. International Journal of Educational Research*, 99, 101500. doi:10.1016/j.ijer.2019.101500
- Lavín, J., & Martínez, S. (2017). Aproximación al concepto de Desempeño Docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. Congreso Nacional de Investigación Educativa.
<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Lazcano, E. (2020). Una teoría de la influencia de las personas. 30 de marzo.
<https://www.eduardolazcano.com/una-teoria-sobre-la-influencia-en-las-personas/>
- Llamo, L. (2019). Relación del clima organizacional y el liderazgo transformacional del director de la Institución Educativa secundaria Manuel de Piérola Castro Celendín. [Tesis de Maestría Universidad César Vallejos].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32268>
- Martos, S. (2019). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la I.E José Luis Purisaca Aldana- Los Ángeles, Moyobamba, 2019. [Tesis de Maestría Universidad Católica Sedes Sapientiae].
<http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/889/Tesis - Martos Machuca%2C Shirley Pamela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Mejía, N. (2021). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la Educación Básica regular. *Publicando*, 8 (29), 79-86. <https://doi.org/https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2191>
- Mejías, J. (2016). Liderazgo transformacional del gerente educativo y el desempeño docente. *Tópica Extensa*, 123-140. <http://www.revistas.upel.edu.ve/index.php/topicaextensa/article/view/6396/3602>
- Méndez, H. (2017). Liderazgo transformacional y clima organizacional en el Área de Gestión Pedagógica de la UGEL Santa, 2017 [Tesis de Maestría Universidad San Pedro]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29282>
- MINEDU (2012). *Marco del buen desempeño docente* http://www.minedu.gob.pe/files/5087_201301030900.pdf
- MINEDU. (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ponce de León, C. (2019). El desempeño docente y la gestión pedagógica en el tercer año de secundaria de la Institución Educativa Particular San Juan de Barranco, 2017. Tesis de Maestría Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Rae. (2014a). Desempeñar. <https://dle.rae.es/desempeñar#CqRHuCK>
- Rae. (2014b). Motivación. <https://dle.rae.es/motivación>
- Rae. (2014c). Transformar. <https://dle.rae.es/transformar>
- Rojas, O., Vivas, A., Mota, K., & Jenifer, Q. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Shofia Colección de Filosofía de La Educación*, 28 (1), 237-262. <https://doi.org/https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Rosario, A. (2017). La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra - Lima - 2016 [Tesis Doctoral Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7005>
- Rovira, I. (2020). Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente. [Universidad de Guayaquil]. http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/50586/1/ROVIRA_JURADO_IDELIZ.pdf
- Sardón, D. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias. *Revista de Investigación Altoandinas*, Vol. 9. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18271/ria.2017.294>
- Spillane, J. P., y Burch, P. (2006). The institutional environment and instructional practice: Changing patterns of guidance and control in public education. *The new institutionalism in education*, 6, 87-102. https://www.researchgate.net/publication/286593522_Six_The_institutional_environment_and_instructional_practice_Changing_patterns_of_guidance_and_control_in_public_education#:~:text=Institutional%20environments%20can%20be%20tightly,whereas%20loosely%20coupled%20with%20others.&text=environments%20are%20formed%20around%20and,not%20a%20single%20dimensional%20activity
- Weinstein, J., y Hernández, M. (2015). *Birth pains: emerging school leadership policies in eight school systems of Latin America*. *International Journal of Leadership in Education*, 19(3), 241-263. doi:10.1080/13603124.2015.1020344

- Yarleque, J. (2018). Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la Institución educativa 20321 Santa Rosa. Nivel Primaria del Distrito de Huacho 2018 [Tesis de Maestría Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. [http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2586/YARLEQUE WONG JUANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2586/YARLEQUE_WONG_JUANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Zegarra, R. (2020). Gestión pedagógica y desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundario Comas - Lima, 2020 [Tesis de Maestría Universidad César Vallejos]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48709>
- Zevallos-Guillén, L. M. (2019). Liderazgo transformacional del equipo de gestión y su relación con el desempeño docente en cinco instituciones educativas privadas del Perú. *Horizonte de la Ciencia*, 9(17), 1-8. <https://www.redalyc.org/journal/5709/570967709014/570967709014.pdf>

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

TÍTULO DE LA TESIS:	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA IE NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE 2022
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	POLITICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN
AUTOR(ES):	RUTH PATRICIA YÁBAR SAL Y ROSAS

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL		METODOLOGÍA	
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	DIMENSIONES	INDICADORES CAMBIAR INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque: Cuantitativo • Diseño: Correlacional • Nivel: Explicativo • Tipo: Aplicada. • Método: Inductivo-deductivo. • Unidad de análisis: Docentes de la IE Nuestra Señora de Guadalupe • Población: Todos los docentes de la IE Nuestra Señora de Guadalupe • Muestra: Tipo censal, igual que la población (docentes del nivel primaria y secundaria). 	
¿Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la IE Nuestra Señora de Guadalupe (Lima-2022)?	Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la IE Nuestra Señora de Guadalupe	Existe relación significativa el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la IE Nuestra Señora de Guadalupe	Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de ideas creativas • Manejo de criterio • Estimulación para desarrollar y expresar ideas 		
			Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> • Dedicación de tiempo • Diálogo • Atención a las necesidades de los demás 		
			Motivación inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Entusiasmo • Expectativas 		
			Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> • Valores • Modelo de identificación • Comportamiento moral y ético 		
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE			Instrumentos Variable 1
¿Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño docente en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe?	Determinar la relación entre la estimulación intelectual y el desempeño docente en la IE Nuestra Señora de Guadalupe	Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño docente en la IE Nuestra Señora de Guadalupe	DIMENSIONES	INDICADORES 3 INDICADORES		Cuestionario tipo Likert
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico situacional. • Planificación de actividades. • Diseño creativo 		Instrumentos Variable 2
¿Existe relación significativa entre la consideración individualizada y el desempeño docente en la IE Nuestra Señora de Guadalupe?	Determinar la relación entre la consideración individualizada y el desempeño docente en la IE Nuestra Señora de Guadalupe	Existe relación significativa entre la consideración individualizada y el desempeño docente en la IE Nuestra Señora de Guadalupe				Cuestionario tipo Likert
¿Existe relación significativa entre la motivación inspiracional y el desempeño docente en la IE Nuestra Señora de Guadalupe?	Determinar la motivación inspiracional y el desempeño docente en la IE Nuestra Señora de Guadalupe	Existe relación significativa entre la motivación inspiracional y el desempeño docente en la IE Nuestra Señora de Guadalupe	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente para el aprendizaje. • Proceso de aprendizaje. • Evaluación del aprendizaje. 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre.

el desempeño docente en la IE Nuestra Señora de Guadalupe?	docente en la IE Nuestra Señora de Guadalupe	desempeño docente en la IE Nuestra Señora de Guadalupe	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud democrática. • Clima institucional. • Relación con la comunidad 	
¿Existe relación significativa entre la influencia idealizada y el desempeño docente en la IE Nuestra Señora de Guadalupe?	Determinar la relación significativa entre la influencia idealizada y el desempeño docente en la IE Nuestra Señora de Guadalupe	Existe relación significativa entre la influencia idealizada y el desempeño docente en la IE Nuestra Señora de Guadalupe	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	<ul style="list-style-type: none"> • Formación continua. • Docente ético. 	

2. Matriz de operacionalización de variables

Tabla N.ª 2
Operacionalización de la variable 1

Variable: Liderazgo transformacional		
Definición conceptual: El Liderazgo Transformacional se definir por resaltar una serie de actividades evocadas a la estimulación de la intelectualidad, el desarrollo de la creatividad e incentivar a los otros individuos – que son parte del equipo-, a la búsqueda de la superación de las expectativas relacionadas al logro de algunos objetivos para así de dar un sentido más profundo a cada proceso y evento (Bass, 1985, como se citó en Méndez, 2017). En este tipo de liderazgos, el líder toma en consideración las necesidades de las personas y se vuelve un apoyo para su crecimiento (Méndez, 2017).		
Instrumento: Cuestionario		
Dimensiones	Indicadores (Definición Operacional)	Ítems del instrumento
Dimensión 1: Estimulación intelectual	Indicador 1: Uso de ideas creativas Indicador 2: Manejo de criterio Indicador 3: Estimulación para desarrollar y expresar ideas	1 Promueve ideas creativas para la solución de problemas. 2 Sugiere nuevas formas de ver como terminar las tareas asignadas. 3 ¿Escucha con respeto opiniones y críticas de sus colaboradores?
Dimensión 2: Cconsideración individualizada	Indicador 1: Dedicación de tiempo Indicador 2: Diálogo Indicador 3: Atención a las necesidades de los demás	4 Dedicar tiempo a acompañar y orientar al equipo de trabajo. 5 Está abierto a un dialogo constructivo respecto al entorno laboral. 6 ¿Orienta cómo identificar y atender las necesidades de los estudiantes?
Dimensión 3: Mmotivación inspiracional	Indicador 1: Motivación Indicador 2: Entusiasmo Indicador 3: Expectativas	7 Motiva a los trabajadores para el logro de los objetivos. 8 Realiza reuniones o charlas motivacionales. 9 Construye una visión motivante del futuro.
Dimensión 4: Influencia idealizada	Indicador 1: Valores Indicador 2: Modelo de identificación Indicador 3: Comportamiento moral y ético	10 Es un profesional competente y con valores. 11 Es modelo a seguir en el entorno profesional. 12 Considera las consecuencias morales y éticas en las decisiones que toma.

Tabla N.ª 3
Operacionalización de la variable 2

Variable: Desempeño docente		
Definición conceptual: Define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes, MINEDU (2012).		
Instrumento: Cuestionario		
Dimensiones	Indicadores (Definición Operacional)	Ítems del instrumento
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Indicador 1: Diagnóstico situacional.	01. ¿Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes? 02. ¿Planifica la enseñanza de acuerdo a los procesos de aprendizajes de los estudiantes? 03. ¿Diseña creativamente los procesos pedagógicos capaces de despertar la curiosidad e interés, usando la tecnología para el logro de los aprendizajes?
	Indicador 2: Planificación de actividades.	
	Indicador 3: Diseño creativo	
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Indicador 1: Ambiente para el aprendizaje.	04. ¿Promueve un ambiente acogedor basada en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración? 05. ¿Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje con el uso de las herramientas digitales, que promueva el pensamiento crítico, creativo e innovador de los estudiantes? 06. ¿Evalúa en forma permanente el progreso del aprendizaje de sus estudiantes y el uso de las herramientas digitales?
	Indicador 2: Proceso de aprendizaje.	
	Indicador 3: Evaluación del aprendizaje.	
Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Indicador 1: Actitud democrática.	07. ¿Interactúa con sus pares, colaborativamente, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático? 08. ¿Participa en la gestión del PEI y plan de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo y utilizando herramientas digitales? 09. ¿Comparte con las familias de sus estudiantes los resultados y retos de su trabajo pedagógico y da cuentas de sus avances y resultados?
	Indicador 2: Clima institucional.	
	Indicador 3: Relaciones con la comunidad	
Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.	Indicador 1: Formación continua.	10. ¿Participa en diversas experiencias de desarrollo profesional continuo y en el uso de los recursos Tics en forma individual y colectiva? 11. ¿Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos en la Institución educativa? 12. ¿Utiliza herramientas digitales para la planificación, elaboración y ejecución de las actividades pedagógicas?
	Indicador 2: Docente ético.	
	Indicador 3: Uso de nuevas tecnologías	

3. Instrumento de recopilación de datos

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS

Instrumento Liderazgo transformacional

Nombre del Instrumento:		Cuestionario para medir el Liderazgo transformacional en la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe						
Autor del Instrumento:		Ruth Patricia Yábar Sal y Rosas						
Definición Conceptual:		<p>Definición conceptual: El Liderazgo Transformacional se define por resaltar una serie de actividades evocadas a la estimulación de la intelectualidad, al desarrollo de la creatividad e incentivar a los otros individuos – que son parte del equipo-, a la búsqueda de la superación de las expectativas relacionadas al logro de algunos objetivos para así de dar un sentido más profundo a cada proceso y evento (Bass, 1985, como se citó en Méndez, 2017). En este tipo de liderazgos, el líder toma en consideración las necesidades de las personas y se vuelve un apoyo para su crecimiento (Méndez, 2017).</p>						
Población:		Docentes del nivel Primaria y secundaria de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe						
Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Escala				
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
				1	2	3	4	5
Liderazgo transformacional	D1 Estimulación intelectual	Indicador 1: Promueve ideas creativas	1 ¿Promueve ideas creativas para la solución de problemas'?					
		Indicador 2: Estimula la crítica académica o para expresar ideas y opiniones	2 ¿Sugiere nuevas formas de ver como terminar las tareas asignadas?					
		Indicador 2: Estimula la crítica académica	3 ¿Escucha con respeto las opiniones y críticas de sus colaboradores?					
	D2 Consideración individualizada	Indicador 1: Dedicación de tiempo	4 ¿Dedica tiempo a enseñar y orientar al equipo de trabajo?					
		Indicador 2: Diálogo	5 ¿Está abierto a un diálogo constructivo respecto al entorno laboral?					
		Indicador 3: Atención a las necesidades de los demás	6 ¿Orienta como identificar y atender las necesidades de los estudiantes?					
	D3: Motivación inspiracional	Indicador 1: Motivación	7 ¿Motiva a los trabajadores para el logro de los objetivos?					
		Indicador 2: Entusiasmo	8 ¿Realiza reuniones o charlas motivacionales para el personal?					

		Indicador 3: Expectativas Visión compartida	9 ¿Construye una visión con meta compartidas por todos?					
	D4: Influencia idealizada	Indicador 1: Valores	10. ¿Es un profesional competente y con valores?					
		Modelo de identificación	11 ¿Es modelo a seguir en el entorno profesional? ¿					
		Indicador 2: Comportamiento moral y ético	12 ¿Considera las consecuencias morales y éticas en las decisiones que toma?					

Resultados de confiabilidad de los instrumentos

Fiabilidad

Escala: Liderazgo transformacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	12

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	41,13	16,550	,558	,903
Ítem 2	41,17	15,322	,744	,894
Ítem 3	41,00	17,137	,536	,904
Ítem 4	41,13	15,021	,735	,894
Ítem 5	40,98	17,039	,617	,902
Ítem 6	41,08	15,641	,811	,892
Ítem 7	41,04	15,998	,756	,895
Ítem 8	41,62	14,986	,520	,913
Ítem 9	41,31	14,570	,700	,897
Ítem 10	40,98	15,902	,709	,896
Ítem 11	41,08	16,465	,569	,902
Ítem 12	41,00	16,392	,694	,898

Fuente: cuestionario de liderazgo transformacional

Instrumento Desempeño Docente

Nombre del Instrumento:		Cuestionario para medir el desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe						
Autor del Instrumento:		Ruth Patricia Yábar Sal y Rosas						
Definición Conceptual:		MINEDU (2012), Define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes.						
Población:		Docentes del nivel primaria y secundaria de la Institución Educativa Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe						
Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Escala				
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
				1	2	3	4	5
Desempeño docente.	Dimensión 1: Preparación para el	Indicador 1: Diagnóstico situacional.	¿Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales,					

aprendizaje de los estudiantes.		socioculturales y evolutivas de los estudiantes?					
	Indicador 2: Planificación de actividades.	¿Planifica la enseñanza de acuerdo a los procesos o necesidades de aprendizajes de los estudiantes?					
	Indicador 3: Diseño creativo	¿Diseña creativamente los procesos pedagógicos capaces de despertar la curiosidad e interés, usando la tecnología para el logro de los aprendizajes?					
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Indicador 1: Ambiente para el aprendizaje.	¿Promueve un ambiente acogedor basado en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?					
	Indicador 2: Proceso de aprendizaje.	¿Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje con el uso de las herramientas digitales, que promuevan el pensamiento crítico, creativo e innovador de los estudiantes?					
	Indicador 3: Evaluación de aprendizaje	¿Evalúa en forma permanente el progreso del aprendizaje de sus estudiantes y el uso de las herramientas digitales?					
Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Indicador 1: Actitud democrática.	¿Interactúa con sus pares, colaborativamente, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático?					
	Indicador 2: Clima institucional.	¿El trato entre los miembros, las relaciones interpersonales, la comunicación y estilo de gestión?					
	Indicador 3: Relaciones con la comunidad	¿Comparte con las familias de sus estudiantes los resultados y retos de su trabajo pedagógico y da cuentas de sus avances y resultados?					
Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.	Indicador 1: Formación continua.	¿Participa en diversas experiencias de desarrollo profesional continuo y en el uso de los recursos Tics en forma individual y colectiva?					
	Indicador 2: Docente ético.	¿Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos en la Institución educativa?					

		Indicador 3: Uso de nuevas tecnologías	¿Utiliza herramientas digitales para la planificación, elaboración y ejecución de las actividades pedagógicas?					
--	--	----------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

Escala: Desempeño Docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	12

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	41,35	16,976	,709	,895
Ítem 2	41,38	15,692	,762	,888
Ítem 3	41,46	15,273	,795	,886
Ítem 4	41,33	17,950	,293	,907
Ítem 5	41,56	14,761	,759	,888
Ítem 6	41,56	14,918	,769	,887
Ítem 7	41,44	16,997	,466	,902
Ítem 8	41,42	18,210	,176	,912
Ítem 9	41,63	15,060	,636	,896
Ítem 10	41,60	15,422	,640	,895
Ítem 11	41,37	16,825	,715	,894
Ítem 12	41,44	14,840	,862	,882

Fuente: cuestionario del desempeño docente



JUICIO DE EXPERTO 1

Estimado Especialista:

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario (X) 2. Guía de entrevista () 3. Guía de focus group ()
 4. Guía de observación () 5. Otro _____ ()

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

1. Cualitativo () 2. Cuantitativo () 3. Mixto (x)

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de posgrado.

Título del proyecto de tesis:	Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe
Línea de investigación:	Gestión escolar

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Yábar Sal y Rosas Ruth Patricia	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Rosario Pacahuala Emilio	


Santa Anita, 07 de mayo del 2022

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
1. SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
2. CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
3. COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
4. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: www.humana.unal.co/68sicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf Adaptado de:

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	PATRICIA MARIA SOBRINO YAURI
Sexo:	Hombre () Mujer (x) Edad 55 años
Profesión:	DOCENTE
Especialidad:	EDUCACIÓN PRIMARIA
Años de experiencia:	35 años
Cargo que desempeña actualmente:	Especialista en Educación
Institución donde labora:	DRELM
Firma:	

FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

TABLA N.º 4
VARIABLE 1 (Liderazgo Transformacional)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario para medir el Liderazgo transformacional en la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe					
Autor del Instrumento	Ruth Patricia Yábar Sal y Rosas					
Variable 1: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Liderazgo Transformacional					
Definición Conceptual:	Definición conceptual: El Liderazgo Transformacional se definir por resaltar una serie de actividades evocadas a la estimulación de la intelectualidad, el desarrollo de la creatividad e incentivar a los otros individuos – que son parte del equipo-, a la búsqueda de la superación de las expectativas relacionadas al logro de algunos objetivos para así de dar un sentido más profundo a cada proceso y evento (Bass, 1985, como se citó en Méndez, 2017). En este tipo de liderazgos, el líder toma en consideración las necesidades de las personas y se vuelve un apoyo para su crecimiento (Méndez, 2017).					
Población:	Docentes Institución Educativa de Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Indicador 1: Uso de ideas creativas	1 Promueve ideas creativas para la solución de problemas.	4	4	4	4	Ninguna
Indicador 2: Manejo de criterio	2 Sugiere nuevas formas de ver como terminar las tareas asignadas.	4	4	4	4	Ninguna
Indicador 3: Estimulación para desarrollar y expresar ideas	3 Estimula para que el docente exprese ideas y opiniones.	4	4	4	4	Ninguna
Indicador 1: Dedicación de tiempo	4 Dedicar tiempo a acompañar y orientar al equipo de trabajo.	4	4	4	4	Ninguna
Indicador 2: Diálogo	5 Está abierto a un diálogo constructivo respecto al entorno laboral.	4	4	4	4	Ninguna
Indicador 3: Atención a las necesidades de los demás	6 Enseña cómo identificar las necesidades y capacidades de los demás.	4	4	4	4	Ninguna
Indicador 1: Motivación	7 Motiva a los trabajadores para el logro de los objetivos.	4	4	4	4	Ninguna

Indicador 2: Entusiasmo	8 Realiza reuniones o charlas motivacionales.	4	4	4	4	Ninguna
Indicador 3: Expectativas Visión compartida	9 Construye una visión motivante del futuro.	4	4	4	4	Ninguna
Indicador 1: Valores	10 Es un profesional competente y con valores	4	4	4	4	Ninguna
Indicador 1 : Modelo de identificación	11 Es modelo a seguir en el entorno profesional.	4	4	4	4	Ninguna
Indicador 4: Comportamiento moral y ético	12 Considera las consecuencias morales y éticas en las decisiones que toma.	4	4	4	4	Ninguna

TABLA N.º 5
VARIABLE 2 (Desempeño docente)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario para medir el desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe					
Autor del Instrumento	Ruth Patricia Yábar Sal y Rosas					
Variable 2:	(Vd) Desempeño docente.					
Definición Conceptual:	MINEDU (2012), Define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes.					
Población:	Docentes Institución Educativa de Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	01. ¿Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes?	4	4	4	4	ninguna
	02. ¿Planifica la enseñanza de acuerdo a las necesidades y características de aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	4	ninguna
	03. ¿Diseña creativamente los procesos pedagógicos capaces de despertar la curiosidad e interés, usando la tecnología para el logro de los aprendizajes?	4	4	4	4	ninguna
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	04. ¿Promueve un ambiente acogedor basada en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?	4	4	4	4	ninguna
	05. ¿Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje con el uso de las herramientas digitales, que promueva el pensamiento crítico, creativo e innovador de los estudiantes?	4	4	4	4	ninguna
	06. ¿Evalúa en forma permanente el progreso del aprendizaje de sus	4	4	4	4	ninguna

	estudiantes y el uso de las herramientas digitales?					
Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	07. ¿Interactúa con sus pares, colaborativamente, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático?	4	4	4	4	ninguna
	08. ¿Participa en la gestión del PEI y plan de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo y utilizando herramientas digitales?	4	4	4	4	ninguna
	09. ¿Comparte con las familias de sus estudiantes los resultados y retos de su trabajo pedagógico y da cuentas de sus avances y resultados?	4	4	4	4	ninguna
Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.	10. ¿Participa en diversas experiencias de desarrollo profesional continuo y en el uso de los recursos Tics en forma individual y colectiva?	4	4	4	4	ninguna
	11. ¿Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos en la Institución educativa?	4	4	4	4	ninguna
	12. ¿Recibe capacitaciones sobre el uso de las Tics para mejorar su desempeño docente?	4	4	4	4	ninguna

JUICIO DE EXPERTO 1

Estimado Especialista:

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

2. Cuestionario (X) 2. Guía de entrevista () 3. Guía de focus group ()
4. Guía de observación () 5. Otro _____ ()

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

2. Cualitativo () 2. Cuantitativo () 3. Mixto (x)

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de posgrado.

Título del proyecto de tesis:	Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe
Línea de investigación:	Gestión escolar

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Yábar Sal y Rosas Ruth Patricia	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma

Rosario Pacahuala Emilio	
--------------------------	--


Santa Anita, 07 de mayo del 2022

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
5. SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
6. CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
7. COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
8. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de: www.humana.unal.co/75sicometría/files/71113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	Fredy Armando JAIMES YÁBAR
Sexo:	Hombre (x) Mujer () Edad 60 (años)
Profesión:	Docente
Especialidad:	Matemática/Física
Años de experiencia:	32 años
Cargo que desempeña actualmente:	Docente de curso
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle"
Firma:	

FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

TABLA N.º 4
VARIABLE 1 (Liderazgo Transformacional)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario para medir el Liderazgo transformacional en la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe					
Autor del Instrumento	Ruth Patricia Yábar Sal y Rosas					
Variable 1: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Liderazgo Transformacional					
Definición Conceptual:	Definición conceptual: El Liderazgo Transformacional se definir por resaltar una serie de actividades evocadas a la estimulación de la intelectualidad, el desarrollo de la creatividad e incentivar a los otros individuos – que son parte del equipo-, a la búsqueda de la superación de las expectativas relacionadas al logro de algunos objetivos para así de dar un sentido más profundo a cada proceso y evento (Bass, 1985, como se citó en Méndez, 2017). En este tipo de liderazgos, el líder toma en consideración las necesidades de las personas y se vuelve un apoyo para su crecimiento (Méndez, 2017).					
Población:	Docentes Institución Educativa de Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Indicador 1: Uso de ideas creativas	01. ¿Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes?	4	4	4	4	
Indicador 2: Manejo de criterio	02. ¿Planifica la enseñanza de acuerdo a las necesidades y características de aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	4	
Indicador 3: Estimulación para desarrollar y expresar ideas	03. ¿Diseña creativamente los procesos pedagógicos capaces de despertar la curiosidad e interés, usando la tecnología para el logro de los aprendizajes?	4	4	4	4	
Indicador 1: Dedicación de tiempo	04. ¿Promueve un ambiente acogedor basada en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?	4	4	4	4	
Indicador 2: Diálogo	05. ¿Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje con el uso de las herramientas digitales, que promueva el pensamiento crítico, creativo e innovador de los estudiantes?	4	4	4	4	

Indicador 3: Atención a las necesidades de los demás	06. ¿Evalúa en forma permanente el progreso del aprendizaje de sus estudiantes y el uso de las herramientas digitales?	4	4	4	4	
Indicador 1: Motivación	07. ¿Interactúa con sus pares, colaborativamente, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático?	4	4	4	4	
Indicador 2: Entusiasmo	08. ¿Participa en la gestión del PEI y plan de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo y utilizando herramientas digitales?	4	4	4	4	
Indicador 3: Expectativas Visión compartida	09. ¿Comparte con las familias de sus estudiantes los resultados y retos de su trabajo pedagógico y da cuentas de sus avances y resultados?	4	4	4	4	
Indicador 1: Valores	10. ¿Participa en diversas experiencias de desarrollo profesional continuo y en el uso de los recursos Tics en forma individual y colectiva?	4	4	4	4	
Indicador 1: Modelo de identificación	11. ¿Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos en la Institución educativa?	4	4	4	4	
Indicador 4: Comportamiento moral y ético	12. ¿Recibe capacitaciones sobre el uso de las Tics para mejorar su desempeño docente?	4	4	4	4	

TABLA N.º 5
VARIABLE 2 (Desempeño docente)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario para medir el desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe					
Autor del Instrumento	Ruth Patricia Yábar Sal y Rosas					
Variable 2:	(Vd) Desempeño docente.					
Definición Conceptual:	MINEDU (2012), Define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes.					
Población:	Docentes Institución Educativa de Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	01 ¿Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes?	4	4	4	4	
	02. ¿Planifica la enseñanza de acuerdo a las necesidades y características de aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	4	
	03. ¿Diseña creativamente los procesos pedagógicos capaces de despertar la curiosidad e interés, usando la tecnología para el logro de los aprendizajes?	4	4	4	4	
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	04. ¿Promueve un ambiente acogedor basada en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?	4	4	4	4	
	05. ¿Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje con el uso de las herramientas digitales, que promueva el pensamiento crítico, creativo e innovador de los estudiantes?	4	4	4	4	
	06. ¿Evalúa en forma permanente el progreso del aprendizaje de sus estudiantes y el uso de las herramientas digitales?	4	4	4	4	
Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	07. ¿Interactúa con sus pares, colaborativamente, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático?	4	4	4	4	

	08. ¿Participa en la gestión del PEI y plan de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo y utilizando herramientas digitales?	4	4	4	4	
	09. ¿Comparte con las familias de sus estudiantes los resultados y retos de su trabajo pedagógico y da cuentas de sus avances y resultados?	4	4	4	4	
Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.	10. ¿Participa en diversas experiencias de desarrollo profesional continuo y en el uso de los recursos Tics en forma individual y colectiva?	4	4	4	4	
	11. ¿Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos en la Institución educativa?	4	4	4	4	
	12. ¿Recibe capacitaciones sobre el uso de las Tics para mejorar su desempeño docente?	4	4	4	4	

JUICIO DE EXPERTO 3

Estimado Especialista:

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

3. Cuestionario (X) 2. Guía de entrevista () 3. Guía de focus group ()
4. Guía de observación () 5. Otro _____ ()

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

3. Cualitativo () 2. Cuantitativo () 3. Mixto (x)

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de posgrado.

Título del proyecto de tesis:	Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe
Línea de investigación:	Gestión escolar

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Yábar Sal y Rosas Ruth Patricia	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Rosario Pacahuala Emilio	


San Miguel, 08 de mayo del 2022

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
9. SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
10. CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
11. COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
12. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de: www.humana.unal.co/81sicometría/files/71113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	ALINA ALIANO PIÑAS
Sexo:	Hombre () Mujer (X) Edad
Profesión:	DOCENTE
Especialidad:	CIENCIAS NATURALES
Años de experiencia:	25 años
Cargo que desempeña actualmente:	DOCENTE EN EL AREA DE CIENCIA Y TECNOLOGIA
Institución donde labora:	N.º 7038 Corazón de Jesús de Armatambo
Firma:	

FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

TABLA N.º 4
VARIABLE 1 (Liderazgo Transformacional)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario para medir el Liderazgo transformacional en la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe					
Autor del Instrumento	Ruth Patricia Yábar Sal y Rosas					
Variable 1: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Liderazgo Transformacional					
Definición Conceptual:	Definición conceptual: El Liderazgo Transformacional se definir por resaltar una serie de actividades evocadas a la estimulación de la intelectualidad, el desarrollo de la creatividad e incentivar a los otros individuos – que son parte del equipo-, a la búsqueda de la superación de las expectativas relacionadas al logro de algunos objetivos para así de dar un sentido más profundo a cada proceso y evento (Bass, 1985, como se citó en Méndez, 2017). En este tipo de liderazgos, el líder toma en consideración las necesidades de las personas y se vuelve un apoyo para su crecimiento (Méndez, 2017).					
Población:	Docentes Institución Educativa de Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Indicador 1: Uso de ideas creativas	1 Promueve ideas creativas para la solución de problemas.	4	4	4	4	
Indicador 2: Manejo de criterio	2 Sugiere nuevas formas de ver como terminar las tareas asignadas.	4	4	4	4	
Indicador 3: Estimulación para desarrollar y expresar ideas	3 Estimula para que el docente exprese ideas y opiniones.	4	4	4	4	
Indicador 1: Dedicación de tiempo	4 Dedicar tiempo a acompañar y orientar al equipo de trabajo.	4	4	4	4	
Indicador 2: Diálogo	5 Está abierto a un diálogo constructivo respecto al entorno laboral.	4	4	4	4	
Indicador 3: Atención a las necesidades de los demás	6 Enseña cómo identificar las necesidades y capacidades de los demás.	4	4	4	4	
Indicador 1: Motivación	7 Motiva a los trabajadores para el logro de los objetivos.	4	4	4	4	
Indicador 2: Entusiasmo	8 Realiza reuniones o charlas motivacionales.	4	4	4	4	
Indicador 3: Expectativas Visión compartida	9 Construye una visión motivante del futuro.	4	4	4	4	
Indicador 1: Valores	10 Es un profesional competente y con valores	4	4	4	4	
Indicador 1 : Modelo de identificación	11 Es modelo a seguir en el entorno profesional.	4	4	4	4	
Indicador 4: Comportamiento moral y ético	12 Considera las consecuencias morales y éticas en las decisiones que toma.	4	4	4	4	

TABLA N.º 5

VARIABLE 2 (Desempeño docente)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario para medir el desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe					
Autor del Instrumento	Ruth Patricia Yábar Sal y Rosas					
Variable 2:	(Vd) Desempeño docente.					
Definición Conceptual:	MINEDU (2012), Define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes.					
Población:	Docentes Institución Educativa de Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	01 ¿Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes?	4	4	4	4	
	02. ¿Planifica la enseñanza de acuerdo a las necesidades y características de aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	4	
	03. ¿Diseña creativamente los procesos pedagógicos capaces de despertar la curiosidad e interés, usando la tecnología para el logro de los aprendizajes?	4	4	4	4	
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	04. ¿Promueve un ambiente acogedor basada en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?	4	4	4	4	
	05. ¿Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje con el uso de las herramientas digitales, que promueva el pensamiento crítico, creativo e innovador de los estudiantes?	4	4	4	4	
	06. ¿Evalúa en forma permanente el progreso del aprendizaje de sus estudiantes y el uso de las herramientas digitales?	4	4	4	4	
Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	07. ¿Interactúa con sus pares, colaborativamente, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático?	4	4	4	4	

	08. ¿Participa en la gestión del PEI y plan de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo y utilizando herramientas digitales?	4	4	4	4	
	09. ¿Comparte con las familias de sus estudiantes los resultados y retos de su trabajo pedagógico y da cuentas de sus avances y resultados?	4	4	4	4	
Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.	10. ¿Participa en diversas experiencias de desarrollo profesional continuo y en el uso de los recursos Tics en forma individual y colectiva?	4	4	4	4	
	11. ¿Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos en la Institución educativa?	4	4	4	4	
	12. ¿Recibe capacitaciones sobre el uso de las Tics para mejorar su desempeño docente?	4	4	4	4	