

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
(Creada por Ley N° 252625)

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL



TESIS

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE
DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE
PRIMARIA DEL DISTRITO DE CUENCA; HUANCVELICA**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

CURRÍCULO Y FORMACIÓN DEL PROFESORADO

PRESENTADO POR:

MARISOL PALOMINO MARQUEZ

RAÚL CURI PAYTÁN

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA Y TUTORÍA**

HUANCVELICA, PERÚ

2021

Acta de sustentación



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
(Creada por Ley N° 25265)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CERTIFICADA ISO 9001 Y 21001
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huancavelica, a los 27 días del mes de octubre del año 2021, a horas dieciocho horas, se reunieron los miembros del Jurado Evaluador, designados con la Resolución N° 0731-2021-D-FCED-UNH de fecha (28-06-21), conformado de la siguiente manera:

PRESIDENTE (A) : Dr. ALVARO IGNACIO CAMPOSANO CORDOVA
SECRETARIO (A) : Mg. GIOVANNA VICTORIA CANO AZAMBUJA
VOCAL: Mg. MILAGROS PIÑAS ZAMUDIO

Con la finalidad de llevar a cabo la sustentación de tesis de forma virtual síncrona*, a través del Aplicativo MEET.

La tesis titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PRIMARIA DEL DISTRITO DE CUENCA; HUANCAMELICA", pertenece a los:

EGRESADOS (AS) : MARISOL PALOMINO MARQUEZ
RAÚL CURI PAYTÁN

Terminada la sustentación y defensa de la tesis de forma virtual síncrona, el presidente de jurado evaluador comunica a los (las) egresados (as) y asistentes de forma virtual, que los jurados evaluadores abandonarán la sustentación virtual síncrona por un momento, con el propósito de deliberar el proceso de la sustentación de tesis. Después de 15 minutos, los jurados evaluadores se reincorporan a la sala de sustentación virtual, donde el secretario del jurado evaluador da lectura del acta de sustentación virtual síncrona, llegando a la siguiente deliberación:

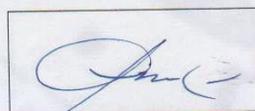
EGRESADO (A)	: MARISOL PALOMINO MARQUEZ
APROBADO POR	: MAYORIA
DESAPROBADO POR	: -----
EGRESADO (A)	: RAÚL CURI PAYTÁN
APROBADO POR	: MAYORIA
DESAPROBADO POR	: -----

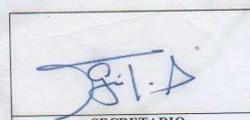
OBSERVACIONES:

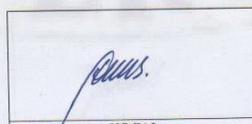
.....

.....

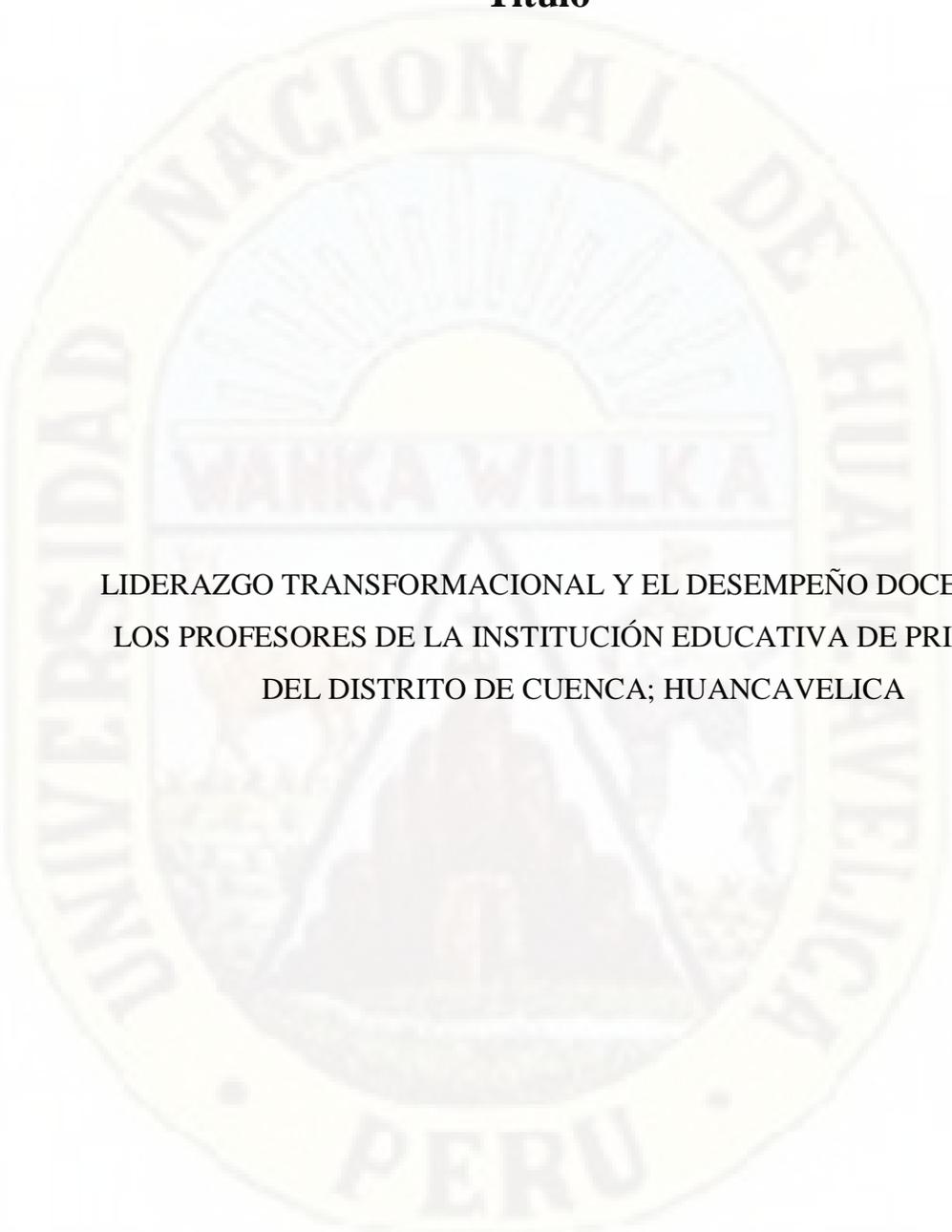
Siendo las horas diecinueve horas con veinte minutos del mismo día, se da por concluida la sustentación virtual síncrona. En conformidad a lo actuado firmamos al pie del acta.


PRESIDENTE


SECRETARIO

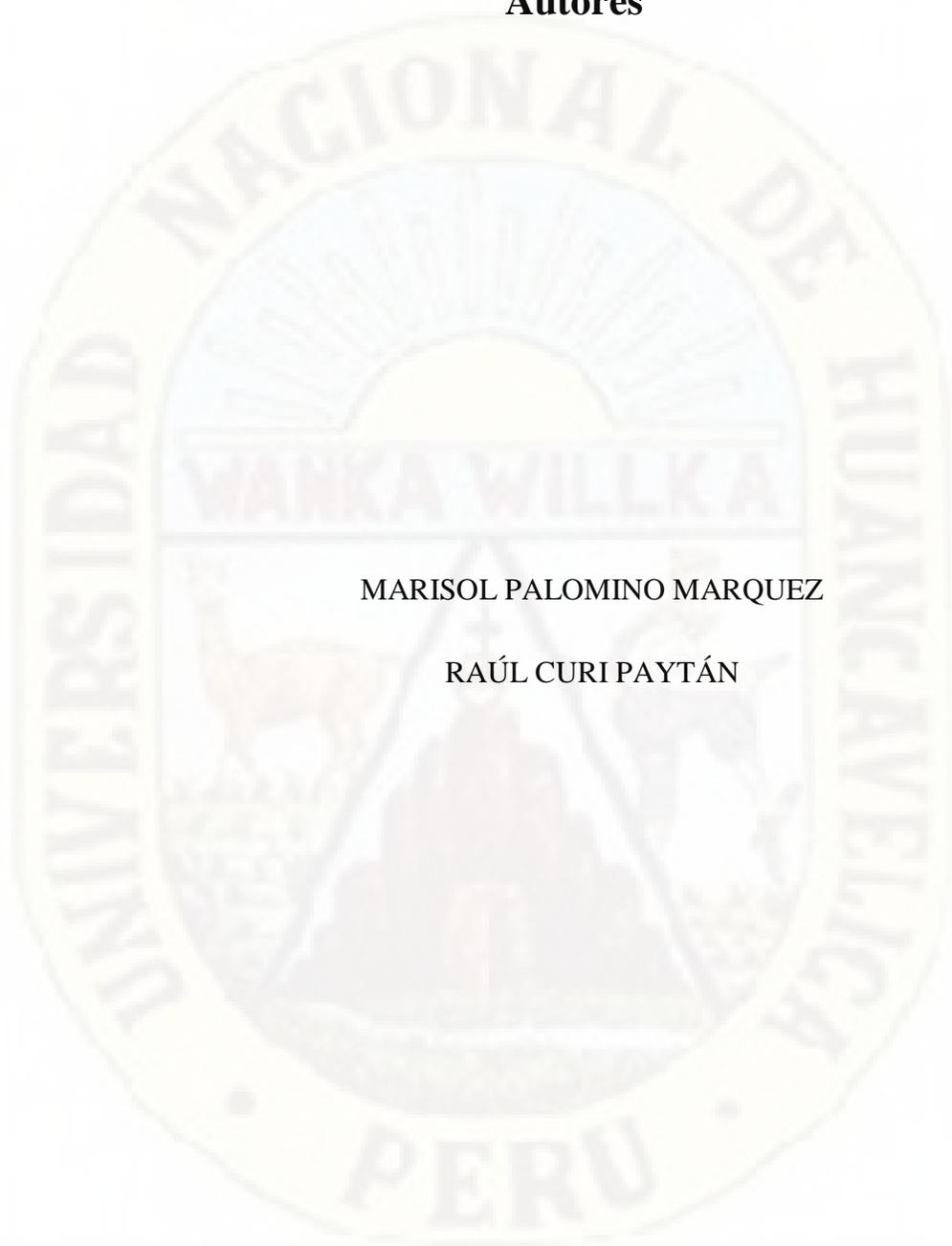

VOCAL

Título



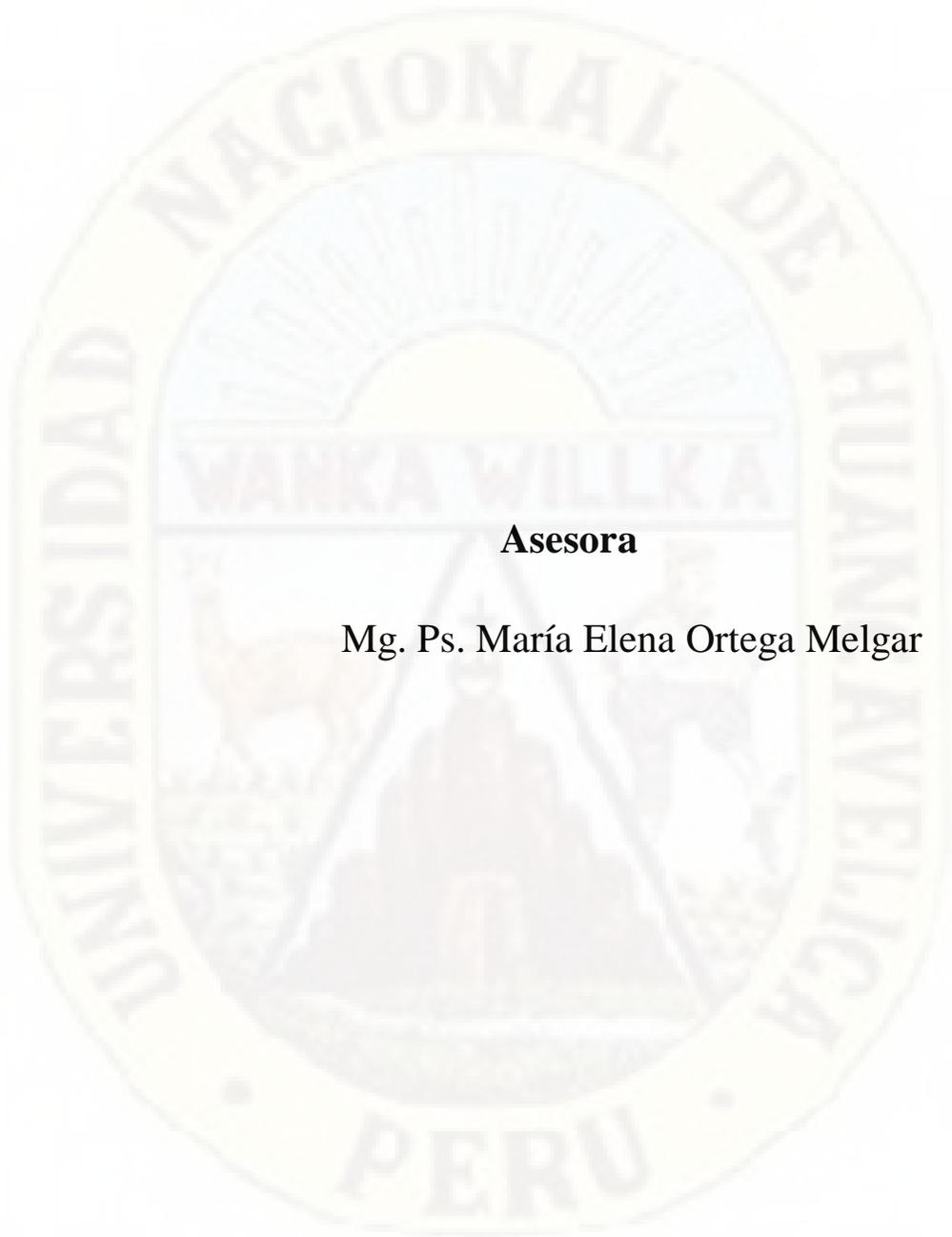
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE
LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PRIMARIA
DEL DISTRITO DE CUENCA; HUANCAVELICA

Autores



MARISOL PALOMINO MARQUEZ

RAÚL CURI PAYTÁN



Asesora

Mg. Ps. María Elena Ortega Melgar

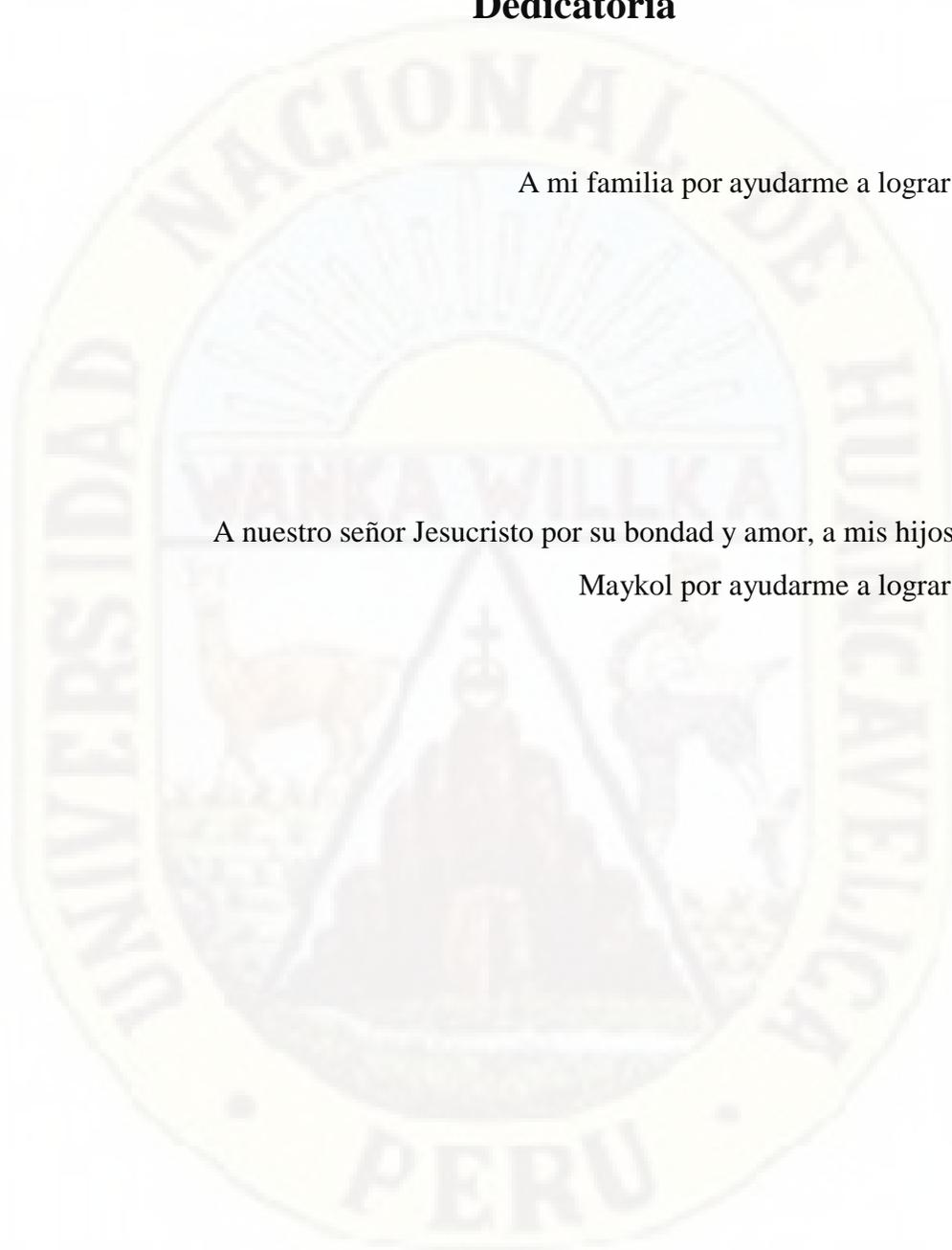
Dedicatoria

A mi familia por ayudarme a lograr mis metas.

Marisol.

A nuestro señor Jesucristo por su bondad y amor, a mis hijos Brandon y
Maykol por ayudarme a lograr mis metas.

Raúl.



Agradecimiento

El presente trabajo de investigación, ha demandado sacrificio, esmero y voluntad a lo largo de su proceso; al finiquitar un trabajo tan arduo y lleno de vicisitudes como es el desarrollo de una tesis. El análisis muestra inmediatamente que la magnitud de ese aporte hubiese sido imposible sin la participación principalmente del Director Lic. José Yarupayta Campos y a los profesores de la Institución Educativa N° 36042 del nivel primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica; quienes de una u otra forma han favorecido en la afirmación del presente trabajo de manera positiva. Por ello, es un verdadero placer utilizar este espacio para ser justo y consecuente con ellos; expresándoles nuestros agradecimientos infinitos. De la misma forma, debemos agradecer de manera muy especial a la Dra. Olga Vergara Meza; Mg. Fredy Victoria Quispe; Mg Eber Saúl Huamán Porras y a la Mg. Enma Vargas Martínez, por sus valiosos aportes como jueces expertos al evaluar los instrumentos.

Para concluir expresamos un agradecimiento especial a la asesora, Dra. Ps. María Elena Ortega Melgar, por compartir su amplia experiencia y erudición en este largo proceso, quien de una manera muy especial ha contribuido en la consolidación del presente trabajo de investigación.

A todos ellos nuestro reconocimiento e infinita gratitud.

Índice

Portada.....	i
Acta de sustentación.....	ii
Título.....	iii
Autores.....	iv
Asesora.....	v
Dedicatoria.....	vi
Agradecimiento.....	vii
Índice.....	viii
Lista de tablas.....	xii
Lista de figuras.....	xiv
Resumen.....	xv
Abstrac.....	xvi
Introducción.....	xvii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema.....	20
1.2. Formulación del problema.....	25
1.2.1 Problema general.....	25
1.2.2 Problemas específicos.....	25
1.3. Objetivos.....	25
1.3.1 Objetivo general.....	25
1.3.2 Objetivos específicos.....	25

1.4. Justificación.....	26
1.5. Limitaciones	28

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes.....	29
2.1.1 A nivel internacional.....	29
2.1.2 A nivel nacional.....	31
2.1.3 A nivel local.....	34
2.2. Bases teóricas	35
2.2.1 Definición de liderazgo.....	35
2.2.2 Definiciones de líder.....	36
2.2.3 Liderazgo transformacional.....	36
2.2.4 Tipos de liderazgo	38
2.2.5 Teorías del liderazgo transformacional	40
2.2.6 Modelo del liderazgo transformacional.....	43
2.2.7 El liderazgo transformacional según Leithwood	44
2.2.8 Dimensiones del liderazgo transformacional.....	44
2.2.9 Estilos de liderazgo.....	46
2.2.10 Desempeño docente.....	47
2.2.11 Evaluación del desempeño docente	48
2.2.12 Las competencias.....	49
2.2.13 Dimensiones del desempeño docente	49
2.2.14 Vocación docente.....	52

2.2.15	Roles del docente.....	52
2.2.16	Docente mediador.....	52
2.2.17	Docente orientador.....	53
2.2.18	Desempeño docente en el aula.....	53
2.3.	Definición de términos	54
2.4.	Hipótesis	58
2.4.1	Hipótesis general	58
2.4.2	Hipótesis específicas.....	58
2.5.	Variables.....	58
2.5.1	Variable 1: Liderazgo transformacional	58
2.5.2	Variable 2: Desempeño docente	59
2.6.	Operacionalización de variables.....	61

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.	Ámbito temporal y espacial.....	63
3.2.	Tipo de investigación	63
3.3.	Nivel de investigación	64
3.4.	Diseño de la investigación.....	64
3.5.	Población, muestra y muestreo.....	65
3.5.1	Población	65
3.5.2	Muestra	65
3.5.3	Muestreo	65
3.6.	Instrumento y técnicas para la recolección de datos	66

3.6.1	Técnica.....	66
3.6.2	Instrumento.....	66

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1.	Análisis de la información.....	71
4.2.	Prueba de hipótesis.....	79
4.2.1	Hipótesis general.....	79
4.2.2	Hipótesis específica 1.....	82
4.2.3	Hipótesis específica 2.....	83
4.2.4	Hipótesis específicas 3.....	84
4.3.	Discusión de los resultados.....	86
	Conclusiones.....	90
	Recomendaciones.....	91
	Referencias.....	92
	Anexos / Apéndices.....	99
	Anexo 1. Matriz de consistencia	
	Anexo 2. Constancia de solicitud	
	Anexo 3. Constancia de aplicación	
	Anexo 4. Formato de validez	
	Anexo 5. Base de dato de la variable	
	Anexo 6. Constancia de aplicación de los instrumentos	

Lista de tablas

Tabla 1. Teoría de las expectativas	41
Tabla 2. Validez de contenido a través de juicio de expertos	67
Tabla 3. Estadístico de confiabilidad alfa de Cronbach del cuestionario liderazgo transformacional.....	68
Tabla 4. Estadístico de confiabilidad alfa de Cronbach del cuestionario de la variable desempeño docente	69
Tabla 5. Interpretación de los coeficientes de correlación.....	70
Tabla 6. Distribución de frecuencia y porcentaje de los profesores de la Institución Educativa del nivel primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica, según el liderazgo transformacional.....	71
Tabla 7. Distribución de frecuencias y porcentajes de los profesores de la Institución Educativa del nivel primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica, según la dimensión carisma	72
Tabla 8. Distribución de frecuencias y porcentajes de los profesores de la Institución Educativa del nivel primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica, según la dimensión inspiración	73
Tabla 9. Distribución de frecuencias y porcentajes de los profesores de la Institución Educativa del nivel primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica, según la dimensión tolerancia	74
Tabla 10. Distribución de frecuencias y porcentajes de los profesores de la Institución Educativa del nivel primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica, según el desempeño docente	75
Tabla 11. Distribución de frecuencias y porcentajes de los profesores de una Institución Educativa del nivel primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica, según la dimensión Planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje	76

Tabla 12. Distribución de frecuencias y porcentajes de los profesores de una Institución Educativa del nivel primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica, según la dimensión manejo de la didáctica en el proceso de enseñanza - aprendizaje	77
Tabla 13. Distribución de frecuencias y porcentajes de los profesores de una Institución Educativa de nivel primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica, según la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	78
Tabla 14. Coeficiente de Correlación de Spearman: Liderazgo Transformacional y el Desempeño Docente.....	80
Tabla 15. Prueba de normalidad según Kolmogorov - Smirnov y Shapiro Wilk: Liderazgo transformacional y el desempeño docente	82
Tabla 16. Coeficiente de Correlación de Spearman en la dimensión carisma y el desempeño docente	83
Tabla 17. Coeficiente de Correlación de Spearman de la dimensión inspiración y el desempeño docente	84
Tabla 18. Coeficiente de Correlación de Spearman de la dimensión tolerancia y el desempeño docente	85

Lista de figuras

Figura 1. Distribución porcentual de profesores según el liderazgo transformacional.....	72
Figura 2. Distribución porcentual de profesores según la dimensión carisma..	73
Figura 3. Distribución porcentual de profesores según la dimensión inspiración	74
Figura 4. Distribución porcentual de profesores según la dimensión tolerancia	75
Figura 5. Distribución porcentual de profesores según el desempeño docente	76
Figura 6. Distribución porcentual de profesores según la planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje	77
Figura 7. Distribución porcentual de profesores según la dimensión manejo de la didáctica en el proceso de enseñanza – aprendizaje.....	78
Figura 8. Distribución porcentual de profesores según la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	79
Figura 9. Diagrama de dispersión entre variables: Liderazgo transformacional y el desempeño docente	81

Resumen

Se ha planeado un estudio descriptivo correlacional y el objetivo general fue determinar la relación significativa que existe entre liderazgo transformacional y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca - Huancavelica. Concerniente a la metodología, se sintetiza que fue una investigación con enfoque cuantitativo, el diseño fue descriptivo correlacional; El nivel fue el correlacional porque nos permitió establecer el grado de relación o asociación no causal que existen entre las dos variables, mediante las pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas para estimar. La muestra estuvo conformada por 15 profesores de la Institución Educativa N° 36042 del nivel primaria del distrito de Cuenca Huancavelica, el muestreo fue de tipo censal. Los instrumentos utilizados para el procesamiento de datos fueron el cuestionario de encuesta para medir las variables liderazgo transformacional y desempeño docente, los cuales fueron validados mediante juicio de expertos quienes determinaron la confiabilidad a través del coeficiente alfa de Cronbach. Los resultados evidenciaron una correlación significativa ($\rho=0.716$; $p<0,01$) entre las variables liderazgo transformacional y el desempeño docente, el cual permite afirmar que existe relación significativa entre liderazgo transformacional y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa de primaria del distrito de Cuenca - Huancavelica.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, gestión escolar y el desempeño docente.

Abstrac

The titled investigation had the objective it was to determine if relationship of the leadership transformacional exists with the educational acting in the Educational Institution N° 36042 of Cuenca; Huancavelica. The investigation focus was quantitative, of basic type and I not design experimental, traverse and correlacional. The population was determined by 15 educational of the Educational Institution N° 36042 of Cuenca; Huancavelica being the sample of type censal. The applied instruments were questionnaires to measure the variable leadership transformacional and educational acting, which were validated by means of experts' trial and certain their mediating dependability the coefficient alpha of Cronbach. The results showed a significant correlation ($\rho = 0.716$; $p < 001$) between the variable leadership transformacional and educational acting, that makes conclude that significant relationship exists between leadership transformacional and educational acting in the Educational Institution of Cuenca; Huancavelica.

Keywords: Leadership transformacional, of gestion Shooll in the educational acting.

Introducción

La presente investigación es de gran trascendencia porque permitió reflexionar críticamente sobre el desempeño docente en la actualidad de manera general y específico de los profesores de la Institución Educativa N° 36042 del nivel primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica. El problema de investigación formulado fue: ¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica?, el objetivo general fue: Determinar la relación entre liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica; respondiendo al mismo se planteó la hipótesis: Existe relación significativa entre liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica. Para tal efecto se ha tomado en cuenta relacionarlo con el liderazgo transformacional y de esa manera que en la institución exista un liderazgo que motive a todo el personal a seguir alcanzando las metas personales e institucionales. Es cierto que cada uno de los docentes tienen sus propias habilidades y actitudes, pero siempre debe haber un líder que guíe para alcanzar logros significativos como equipo. Y siendo el liderazgo transformacional la representación más usual de los últimos tiempos adoptadas por organizaciones inteligentes, se ha tomado en cuenta para la presente investigación, las características del modelo transformacional el carisma, la inspiración y la tolerancia, para cumplir con su rol social de mediador en la gestión escolar. Se indagó estudios al respecto, ejecutados con anterioridad a la presente investigación.

El liderazgo transformacional es el más idóneo para ser desarrollado en las instituciones educativas por sus docentes, ya que es aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se

producen transformaciones, porque es una herramienta metodológica de innovación y eficiencia en la búsqueda de una mejor educación y desempeño docente en el aula, así como en la institución educativa. (Leitwood, 2004).

Durante el proceso del tema se han examinado distintas fuentes bibliográficas y hemerográficas de las cuales se han extraído definiciones y conceptos más pertinentes para el desarrollo del marco teórico en relación a cada una de las variables de estudio.

El modelo transformacional se diferencia por tres particularidades básicas que se corresponden con el desempeño docente: La inspiración, el carisma y la tolerancia en su dominio o campo de su rol docente. (Bass, 2009). En consecuencia, la presente investigación está organizada de la siguiente forma:

En el primer capítulo, se muestra el planteamiento, formulación del problema general y específicos. Asimismo, contiene los objetivos y la justificación e importancia del estudio de investigación.

El segundo Capítulo, contiene y despliega el marco teórico, antecedentes bibliográficos, bases teóricas, el glosario de términos, la hipótesis general e hipótesis específicas, las variables de investigación y la matriz de operacionalización de variables.

El tercer Capítulo, contiene el marco metodológico, en el que se presentan las variables, la metodología, población y muestra, los instrumentos utilizados y el método de análisis de datos.

El cuarto Capítulo, se menciona los resultados de la investigación, asimismo, se plasma la contrastación de la hipótesis y la discusión de los resultados.

Finalmente, precisamos las conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos pertinentes que evidencian la información.

Los autores.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

El mundo de hoy exige profesionales íntegros con capacidades para la competencia permanente y eficiencia en el desarrollo de sus funciones. En este punto también es importante reconocer que un buen docente demuestra en su práctica la calidad de su formación personal y profesional; además debe ser un líder eficaz que tiene el papel trascendental de efectivizar perspectiva democrática para configurar comunidades de aprendizaje significativos, estableciendo relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad.

El líder efectivo del futuro y desarrolle la competencia de un liderazgo transformador que transforme a sus seguidores, que busque soluciones novedosas e innovadoras, se preocupe porque el trabajo siempre tenga un significado y un propósito para todos los involucrados en el proceso. (Coaquira, 201)

En este sentido, es importante destacar que la UNESCO a través de su informe “La educación superior en el siglo XXI Visión y acción” (1998) establece la importancia de la formación del personal docente en la construcción de un

aprendizaje de calidad excelencia, a través del desarrollo de competencias personales, dirigidas a cultivar en los educandos habilidades hacia la toma de decisiones, el trabajo en equipo con valores. Como refiere la UNESCO el docente formador debe ser competente. En tal sentido se espera que desarrolle la capacidad para actuar con eficiencia, eficacia y satisfacción sobre la realidad personal, social, natural o simbólica, estos cambios han llevado a las organizaciones educativas a efectuar grandes retos; hoy se exige profesionales altamente competitivos y eficientes en el manejo de los recursos materiales y muy especialmente de los humanos.

El liderazgo transformacional, se mide en primer lugar, en términos de su influencia sobre los seguidores. Los seguidores de este líder se sienten confianza, admiración, lealtad y respeto al líder y lo harán más de lo esperado al principio. El líder transforma y motiva a los seguidores por el carisma, la inspiración y la tolerancia. Además, este líder busca nuevas formas de trabajo, trata de identificar nuevas oportunidades frente a las amenazas. (Guillen, 2017). En atención a lo expresado, se hace necesario un estudio cuyo objetivo fundamental es analizar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, con la finalidad de lograr las metas propuestas al interior y exterior de las diversas instituciones educativas.

En el Perú, la educación se ha visto afectada por un conjunto de variables internas y externas que demandan acciones de calidad; la necesidad de responder con pertinencia a transformaciones cada vez más exigentes, han llevado a las instituciones a realizar grandes esfuerzos por mejorar los resultados, por la mejora de la calidad de los aprendizajes en todos los contextos, apropiándonos de nuevos conocimientos científicos encaminados hacia la reforma de la gestión eficaz de recursos y muy especialmente de las capacidades humanas, entonces, el éxito de la gestión pedagógica en las instituciones educativas dependerá en la medida que se fomente la excelencia colectiva e individual, esto sólo se conseguirá cultivando

diversas competencias socioemocionales en el desarrollo del liderazgo transformacional; es decir, la capacidad para movilizar grupos con el propósito de mejorar la calidad manteniendo organizaciones educativas libres de la mediocridad caracterizadas por conflictos burocráticos y luchas de poderes económicos. (Centro de Planificación Educativa para América Latina, 2013, p. 122) expresa que “en la nueva etapa de la educación se hace indispensable que el líder transformador cada vez fortalezca su desempeño docente, manifestando una profunda vocación, favoreciendo la actitud pro social antecedido de una transformación para pensar, sentir y actuar con sentido ético, requeridos en estos tiempos, demanda un cambio de paradigma para mejorarla la gestión escolar”. Al respecto Bernal, (2001) afirma que “en la formación en servicio debemos enfatizar en su actualización y especialización para fortalecer sus desempeños permanentemente” (p. 146). El desarrollo del liderazgo pedagógico práctico de los profesores, favorece la creación de condiciones básicas que aseguren una participación activa amplia, decidida y extendida, modifica los roles y no asume una actitud pasiva de espectador, deponiendo que las cosas suceden, sino debe ser un líder transformador coherente para rediseñar y contextualizar el currículo a un contexto real. Según MINEDU, (2016) señala que “se necesita formar docentes que combinen diversas capacidades para desarrollar competencias en su desempeño docente” (p. 12). En efecto, para mejorar el desempeño docente se requiere líderes transformadores, que sepan inspirar para descubrir soluciones novedosas e innovadoras y que promuevan el trabajo en equipo para lograr propósitos en la gestión escolar e institucional. Al respecto Fischman (2005) explica que “un líder transformador debe influir con el ejemplo en sus seguidores” (p. 125). Es decir, configurando concepciones y principios conseguimos actuar efectivamente y con sentido ético. Igualmente, Bass (2009), reafirma que “los líderes demuestran principios y concepciones bien definidos para inspiran y actuar adecuadamente en la resolución de conflictos” (p. 124). Es decir, debemos aspirar a una educación que contribuya a la formación integral, ciudadanos reflexivos con

iniciativa y emprendimiento; todas estas aspiraciones serán factible cuando se cristalice una política educativa sostenible para erradicar las brechas existentes y la exclusión social. Lupano (2003), afirma que “en la formación en servicio, se debe enfatizar en el desarrollo del perfil de líder transformador requerido por la sociedad actual” (p. 140).

El líder transformacional, se mide en términos de influencia sobre los seguidores. Los seguidores de este sienten confianza, admiración, lealtad y respeto al líder y lo harán más de lo esperado al principio. (Bass, 2009). En efecto, el líder transformador motiva porque demuestra carisma, inspiración y tolerancia, igualmente, busca desplegar diversos caminos y vías para trabajar en equipo, identifica y genera condiciones frente a las amenazas para salir de la zona de confort modificando las actitudes de sus seguidores. Se hace indispensable realizar un estudio, en el cual, cuyo propósito principal es describir y explicar relaciones entre el modelo transformacional y las competencias docentes con la finalidad para concretizar las metas propuestas en la institución educativa y que exista un liderazgo que motive a todos los docentes a seguir alcanzando las metas personales. Es cierto que cada uno ellos tienen sus propias habilidades, capacidades y talentos, pero siempre debe haber un líder que los oriente y acompañe para alcanzar mejores logros como equipo. Y siendo el liderazgo transformacional la forma más usual de los últimos tiempos adoptada por organizaciones, entonces se ha tomado en cuenta para la presente investigación.

Covey, (2002) explica que “el liderazgo transformacional es la pieza clave del éxito en el desempeño docente” (p. 144). Efectivamente, en el campo de la educación se espera docentes líderes que exponga conocimientos, visión de futuro, prácticas del pensamiento divergente, predisposición para indagar, debatir, problematizar, estableciendo espacios para la práctica del respeto, organizando comunidades de aprendizaje más equitativo socialmente, frente a este panorama nace la necesidad de identificar rasgos esenciales del liderazgo transformacional y

el desempeño docente para poder averiguar actitudes, habilidades socioemocionales, las destrezas a nivel individual y colectivo en un contexto complejo cada vez más desafiante. Por tales motivos, el presente trabajo se encaminó hacia la búsqueda y motivación de nuevos líderes y un buen desempeño docente. Para tal efecto se realizó la investigación en una Institución Educativa del distrito de Cuenca con el único propósito de coadyuvar en la transformación y mejora del desempeño de los profesores.

Los desempeños de los profesores como una acción muy compleja. Su desempeño exige una acción reflexiva crítica de su práctica pedagógica en servicio, para actuar eficaz y pertinentemente en cada contexto, según lo expuesto, el docente es un agente de cambio, expresa poder en sus hechos para influir a sus pares y desarrollar diferentes habilidades, autorreflexión continuas para mejorar sus prácticas pedagógicas constituyen el recurso indispensable para fortalecer el rol, de la misma forma, los resultados constituyeron un valioso aporte teórico referencial, porque accedieron identificar y establecer el estilo del liderazgo transformacional adaptativo predominante en el contexto actual. (MINEDU, 2014). Las variables del problema fueron muy diversos, afirmamos que el liderazgo transformacional como un paradigma contemporáneo movilizó diversas habilidades blandas y socioemocionales; igualmente, permitió realizar una acción crítica reflexiva, para deconstruir y fortalecer las practicas pedagógicas de forma óptima, también accedió rediseñar nuevos patrones en el desempeño docente en la formación en servicio aspectos fundamentales para dar respuesta a una sociedad compleja cada vez más exigente. En el presente estudio de investigación el problema a observar fue el siguiente:

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica - 2021?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Qué relación existe entre el carisma y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica- 2021?
- b) ¿Qué relación existe entre la inspiración y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica - 2021?
- c) ¿Qué relación existe entre la tolerancia y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica - 2021?

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica - 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Determinar la relación que existe entre el carisma y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica - 2021.

- b) Determinar la relación que existe entre la inspiración y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca – Huancavelica - 2021.
- c) Determinar la relación que existe entre la tolerancia y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica - 2021.

1.4. Justificación

La presente investigación surgió ante la demanda de promover el pensamiento crítica sobre la trascendencia del liderazgo transformacional y el desempeño docente, a partir de la teoría del liderazgo como herramienta de gestión, siendo uno de los aspectos claves para lograr una eficiente gestión escolar e institucional, mencionadas como desafío en el Currículo Nacional de la Educación Básica para responder a las demandas sociales. Del mismo modo, la evaluación del desempeño docente también es fundamental para conseguir excelencia y trascendencia en la formación, igualmente, proporcionará información para describir y explicar la práctica pedagógica en la formación continua en servicio, admitió apreciar los reflejos de la labor diaria en la institución y en el aula; estas se concretizaron en las siguientes características.

Justificación teórica

La presente investigación es importante porque permitió conocer las diferentes teorías acerca del liderazgo transformacional y las disposiciones actuales acerca del desempeño docente y gracias a este vasto conocimiento que ya los investigadores dominan se pudo entender mejor la temática y su trascendencia a nivel social en el ámbito de la Institución Educativa. Igualmente, el sistema educativo peruano prioriza importante realizar un estudio sobre las competencias socioemocionales de las características del líder transformador y por ende de las

habilidades sociales de los profesores en la gestión escolar en correspondencia al marco del buen desempeño docente.

Justificación metodológica

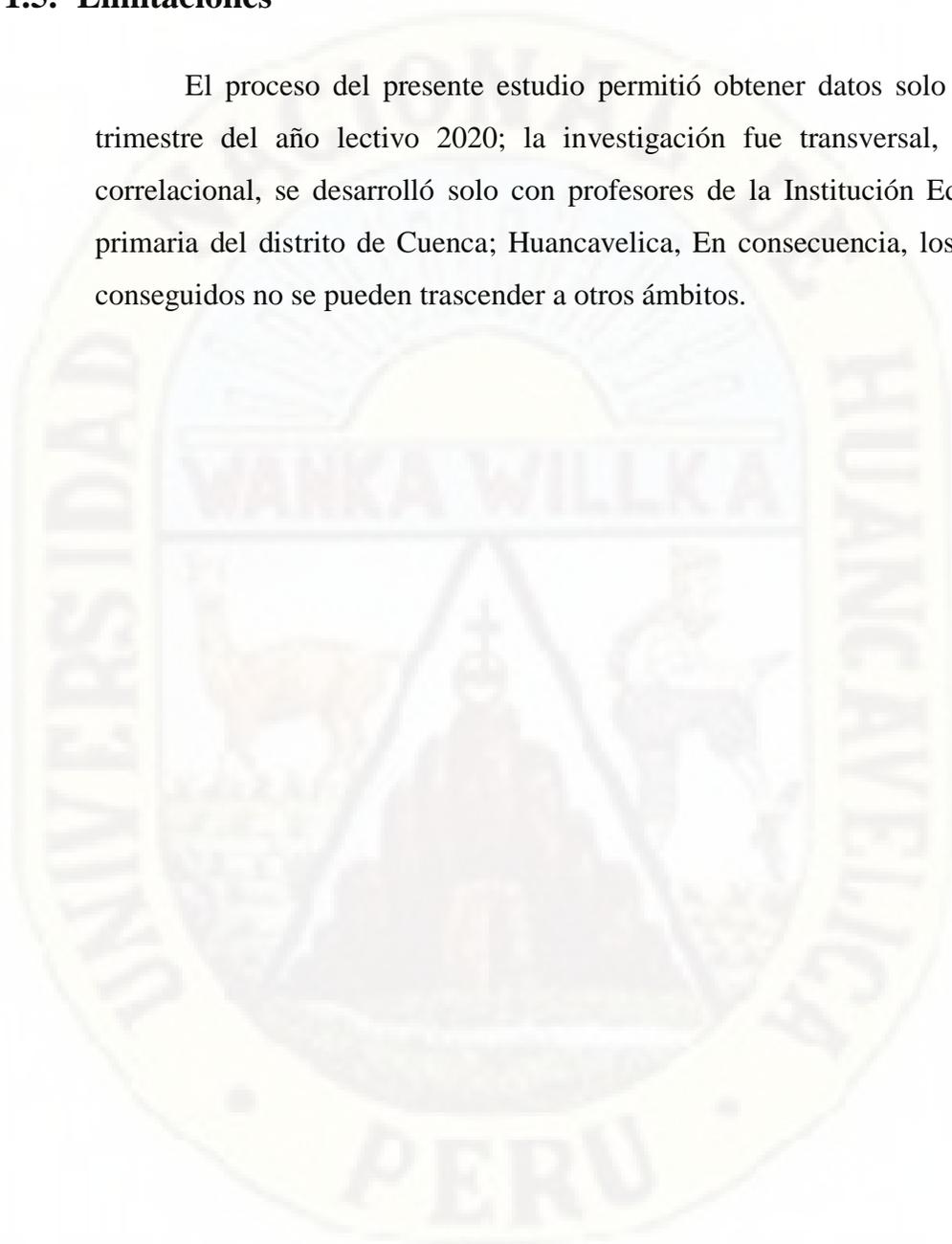
Creo la posición en esta dimensión del conocimiento, es indispensable que el docente como líder transformador generen condiciones favorables para crear buen clima del aula, a la par, debe conocer el enfoque socio constructivistas para concretizar el marco doctrinario del Currículo Nacional referentes a compromisos de la gestión escolar, con mayor énfasis los enfoques transversales que se impregnan a las competencias, con el propósito de alcanzar un excelente desempeño.

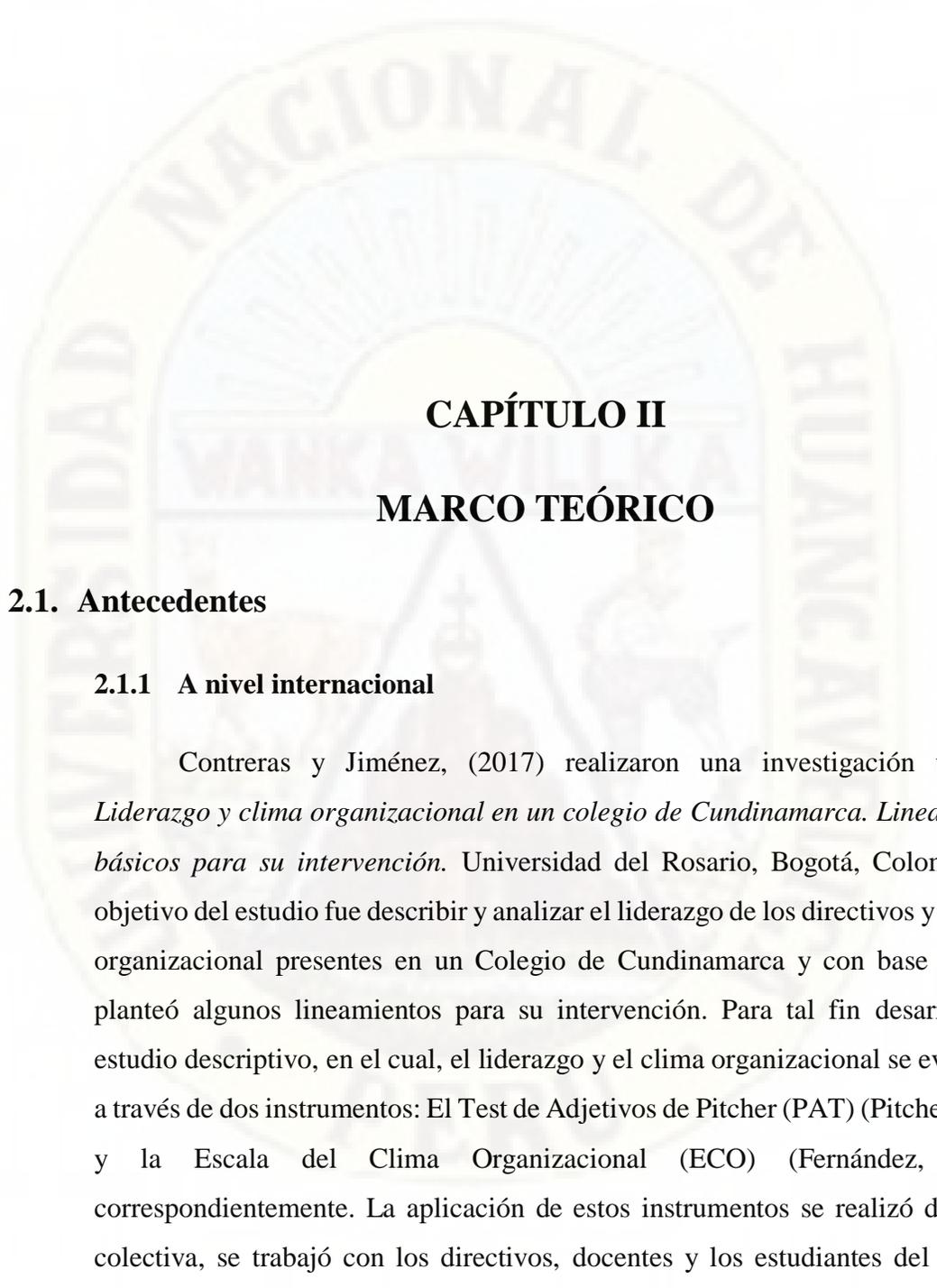
Justificación práctica

Se pretende con este trabajo aportar el conocimiento de la temática porque permitió proponer situaciones útiles y prácticos para que sirva como modelo en el fortalecimiento del liderazgo transformacional y el desempeño docente de los profesores coadyuvándoles a enfrentar con fortaleza los retos que se presenten en la dinámica de la gestión escolar donde los estudiantes sean los principales beneficiados para desarrollar habilidades competencias socioemocionales expresados en el perfil de egreso del Currículo Nacional, asimismo, los efectos enriquecerán la investigación sobre este tema, asimismo procurarán incrementar el interés de otros investigadores para descubrir y explicar la relación que existe entre liderazgo transformacional y el desempeño docente de los profesores. Las conclusiones y hallazgos de esta investigación servirán como referentes teóricos a otras investigaciones concernientes al tema, también, orientarán el proceso metodológico y en la elaboración de instrumentos. Al mismo tiempo, sumarán como información relevante para coadyuvar en la toma de decisiones a nivel personal e individual y a su vez apoyar la actualización de los docentes en formación en servicio del nivel primario.

1.5. Limitaciones

El proceso del presente estudio permitió obtener datos solo del primer trimestre del año lectivo 2020; la investigación fue transversal, descriptiva correlacional, se desarrolló solo con profesores de la Institución Educativa de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica, En consecuencia, los resultados conseguidos no se pueden trascender a otros ámbitos.





CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 A nivel internacional

Contreras y Jiménez, (2017) realizaron una investigación titulado: *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*. Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia. El objetivo del estudio fue describir y analizar el liderazgo de los directivos y el clima organizacional presentes en un Colegio de Cundinamarca y con base en ello, planteó algunos lineamientos para su intervención. Para tal fin desarrolló un estudio descriptivo, en el cual, el liderazgo y el clima organizacional se evaluaron a través de dos instrumentos: El Test de Adjetivos de Pitcher (PAT) (Pitcher, 1997) y la Escala del Clima Organizacional (ECO) (Fernández, 2008), correspondientemente. La aplicación de estos instrumentos se realizó de forma colectiva, se trabajó con los directivos, docentes y los estudiantes del noveno, décimo y undécimo grado del Colegio, que formaron el grupo estudiado. En el grupo de educados, se aplicaron los test con el consentimiento de los apoderados. El estudio arribó a las siguientes conclusiones: El Colegio estudiado denota

algunas dificultades respecto al liderazgo y problemas de clima organizacional, los cuales deben ser atendidos de manera prioritaria. La comunidad educativa estudiada evidencia un desconcierto mayoritario en la forma como se ejerce el liderazgo, debido a la ausencia de este modelo, o por la práctica de formas no acordes a la luz de las teorías y definiciones conceptuales.

Jiménez, (2017) ejecutó una investigación titulada: *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*. El estudio se realizó en la Universidad Católica de Colombia. La muestra de investigación estuvo conformada por 73 docentes de la citada muestra poblacional y siete programas académicos; el instrumento que se utilizó fue la encuesta y la entrevista estructurada. Asimismo, la motivación hacia el trabajo se midió haciendo uso del cuestionario de motivación para el trabajo (CMT), para la variable liderazgo transformacional se utilizó el instrumento CELID y para el desempeño laboral se utilizó el instrumento que, estandarizado la universidad para realizar la medición de desempeño, los instrumentos se aplicaron por medios electrónicos. El estudio llegó a la conclusión más importante: Dichos resultados para ser analizados se utilizaron las pruebas no paramétricas el coeficiente de correlación de Spearman y prueba de Kruskal Wallis y evidenciaron que no existe una correlación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, sin embargo, se evidenció una correlación entre la motivación interna; desempeño laboral docente y los componentes de la motivación interna en términos de logro, enfatizando que el motivador externo al grupo de trabajo, como medio para el logro de los objetivos fue el liderazgo transformacional.

Montiel, (2017) elaboró una tesis titulado: *El liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria*. El estudio se desarrolló en la Universidad de Zulia, Maracaibo, Venezuela. Este estudio tuvo como objetivo: Establecer la relación del Liderazgo

transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel de Educación Primaria. Dicha tesis se enmarcó sobre la línea de la investigación Gerencia de las Organizaciones Educativas y tuvo como referente las teorías de Lussier, Achua (2005), Méndez (2006), Fresco (2007), Díaz (2007), Brito (2008), entre otros. Por su naturaleza, la metodología utilizada corresponde al nivel descriptiva, correlacional, asimismo, se sitúa en un diseño no experimental transversal. La población estuvo conformada por 07 directivos y 92 docentes de las instituciones educativas “Simón Bolívar y Ovelio Araujo”. En este estudio, se aplicó la técnica de la encuesta, el instrumento empleando fue el cuestionario, estuvo constituido por (39) ítems, en cuatro alternativas con preguntas de escala tipo likert: Siempre (4), casi siempre (3), casi nunca (2) y nunca (1). Para la validez y confiabilidad del instrumento, se requirió la valoración a través de 05 expertos en el tema, para el cual, se aplicó la confiabilidad por Alpha de Cronbach resultando el valor de 0.90, para ambos instrumentos, calificando altamente confiable. Los resultados fueron 22 directivos ensayados a partir de las dimensiones e indicadores estudiados. El estudio arribó a las siguientes conclusiones: Las variables tienen una relación, cuyo valor obtenido por el coeficiente de correlación de Pearson, es 0.47, lo cual describe y explica la existencia de una relación baja positiva proporcional; esto muestra que, cuando la variable independiente incrementa a la variable dependiente tienen el mismo comportamiento, del mismo modo contrariamente, Es decir a mayor liderazgo transformacional del gerente educativo, optimo será el desempeño laboral de los docentes y viceversa.

2.1.2 A nivel nacional

Rojas, (2017) ejecutó una tesis titulada: *Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unanue - Lima, 2016*. La tesis se efectuó en la Universidad César Vallejo, Lima, Perú. El estudio tuvo como objetivo general: Determinar el nivel

de relación que existe entre liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unanue - Lima, 2016. Según su finalidad el tipo de investigación fue sustantiva, de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental transversal. La población estuvo conformada por 331 trabajadores, la muestra estuvo constituido por 50 trabajadores de tipo probabilístico intencional. Para recolectar la información se utilizó la técnica de encuesta, los instrumentos para la recolección de datos fueron los cuestionarios que fueron adecuadamente validados a través de juicios de expertos, quienes determinaron la confiabilidad mediante el estadístico Alfa de Corbacho. Arribaron a las siguientes conclusiones: (a) el liderazgo transformacional no se relaciona ($Rho=0.113$, $p= 0.436$ mayor que 0.05) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos (b) la estimulación intelectual no guarda relaciona ($Rho=- 0.068$, $p= 0.641$ mayor que 0.05) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos (c) la consideración individualizada tampoco no se relaciona ($Rho= 0.160$, $p= 0.267$ mayor que 0.05) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos (d) la motivación e inspiración no se relaciona ($Rho= 0.122$, $p= 0.397$ mayor que 0.05) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos e) la influencia idealizada o carisma no se relaciona ($Rho= 0.069$, $p= 0.635$ mayor que 0.05) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos.

Monteza, (2017) ejecutó una tesis titulada: *Liderazgo transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de Educación Inicial del distrito de Chiclayo - 2016*. Universidad de Piura, Perú. El estudio tuvo como objetivo general: Identificar las dimensiones del liderazgo transformacional que predominan en las directoras, mediante la percepción de los docentes. La investigación tuvo como población a 237 docentes de educación del nivel inicial del distrito de Chiclayo, La muestra estaba compuesta por 150 docentes ubicadas en 22 instituciones educativas públicas de educación inicial, se eligió de manera

aleatoria. Para el acopio de la información sobre la percepción docente, se utilizó un instrumento muy confiable y validado, correspondiente a Bernal Bass y Avolio, quienes mejoraron en el año 2000, denominado: Multifactor Leadership Questionnaire, en su versión corta, conocido como MLQ (5x)". Este instrumento tiene la característica de ser altamente confiable, el cual fue utilizado en diversas investigaciones a nivel internacionales, nacionales y locales. El estudio arribó a las siguientes conclusiones: Desde el nivel pedagógico implican aportes muy importantes para resaltar niveles de logros, del mismo modo, sugiere acciones para mejorar aspectos débiles en el desarrollo del liderazgo transformacional practicado en las instituciones públicas de educación del nivel inicial del distrito de Chiclayo; además sirve de referencia para ser utilizados en otros niveles educativos en las instituciones públicas del distrito.

Ramírez y Gámez, (2017) plasmaron una investigación titulada: *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú Lima (EESTP-PNP)*. El estudio se realizó en la Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle", Lima - Perú. La tesis tuvo como problema: ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Docente en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú-Lima (EESTP-PNP) ?, Fue de tipo descriptivo correlacional. La muestra censal estuvo conformada por 65 docentes. Asimismo, se aplicó dos cuestionarios tipo escala de Likert referidos a las dimensiones de las variables Liderazgo transformacional y desempeño docente. Dichos resultados fueron procesados mediante el Software SPSS 20.0. Del análisis e interpretación de los resultados se arribó a la conclusión más importante: El liderazgo transformacional se relaciona positiva y significativamente con el mejoramiento del desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú (EESTP - PNP)

Ccencho y Reyes, (2016) elaboraron una investigación titulada: *El liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 07 del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 - año 2015*. El estudio se realizó en la Universidad César Vallejo, Lima, Perú. El objetivo general fue: Establecer la relación del liderazgo transformacional con el desempeño docente en Instituciones Educativas de Red N° 07 del distrito de Villa María del Triunfo UGEL 01 SJM, 2014. Tuvo como problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red N° 07 del distrito de Villa María del Triunfo UGEL 01 SJM, 2014? La naturaleza de la investigación fue descriptiva correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal correlacional. La muestra poblacional estuvo conformada por 137 docentes del nivel primaria. Para el procesamiento de información se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario tipo escala de Likert para ambas variables. El estudio llegó a la conclusión más importante: Se evidencia que existe una correlación baja y significativa entre liderazgo transformacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la RED N° 07 del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 Año 2014, con un nivel de significancia de 0.05, Rho de Spearman = .251 y $p = .000 < 0.05$.

2.1.3 A nivel local

Herrera, (2017) ejecutó una tesis titulado: *Estilo de liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa emblemática Santa Ana de la ciudad de Chincha – 2016*. El estudio se realizó en la Universidad Nacional de Huancavelica. Tuvo como objetivo: Determinar la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana de la ciudad de Chincha – 2016; El problema general fue ¿Cuál es la relación que existe entre el estilo de liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana de la ciudad de

Chincha - 2016? La población de presente estudio está conformada por todos los docentes de los diferentes grados y secciones de estudio de la Institución Educativa Emblemática de Santa Ana de la ciudad de Chincha, provincia de Chincha, región de Ica en el año 2016, que hacen la suma total de 190 docentes. El estudio arribó a las siguientes conclusiones: Se ha logrado determinar estadísticamente que existe una relación significativa, directa y alta entre el estilo de liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana de la ciudad de Chincha en el año 2016, quedando validada la hipótesis general al haberse obtenido un coeficiente r de Pearson de 0,86.

2.2. Bases teóricas

El presente estudio examinó el liderazgo transformacional y desempeño docente toda vez que se relacionan y se complementan entre sí. La presente investigación tiene enfoques y sustento teóricos, puesto que el desempeño de los profesores es influenciado por las actitudes positivas de los líderes, quien orienta y guía a los integrantes del equipo para el logro de los objetivos comunes, generando retos e interés en la superación personal a través de la aplicación, creando condiciones para el desarrollo de las capacidades en beneficio personal y colectivo.

2.2.1 Definición de liderazgo

Gómez, (2008) citado por Rojas, (2017, p. 20), afirman que existen múltiples definiciones referidos al liderazgo “El significado del término “liderar” deriva de “leed”, es una expresión que se usa en las arcaicas lenguas en el norte del continente europeo, interpretado significa sendero, camino y recorrido”.

Certo, (2001) citado por Rojas, (2017), señaló que “el liderazgo es el proceso de dirigir la conducta de los otros hacia el alcance de algún objetivo” (p. 20). En síntesis, el liderazgo es un conjunto de características basada en la habilidad de

saber conducir e inducir a un cambio de mentalidad y al logro de objetivos comunes.

Chiavenato, (2007), define que “es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos” (p. 123). En definitiva, el liderazgo implica desarrollar valores y principios éticos para modelizar acciones muy congruentes (honestidad y responsabilidad) para influir en sus seguidores el respeto y la admiración. Son personas que demuestran competencias socioemocionales para inspirar, motivar y generar confianza, asimismo, para generar condiciones óptimas para el trabajo en equipo e incluso son capaces para persuadir a los demás en la transformación cualitativa de valores y actitudes, para conseguir de otros la respuesta deseada de forma natural.

2.2.2 Definiciones de líder

Para Fischman, (2005) define que “el líder es la persona capaz de ejercer influencia en otros, para dirigirlos y guiarlos en forma efectiva hacia el logro de los objetivos y metas organizacionales” (p. 66). El líder transformador demuestra ejemplos concretos a imitar, es modelo en sus actos, son coherentes, auténticos y originales predispuestos a generar sinergia para trabajar en equipo colaborativamente, expresan sus ideas por el bien común, genera retos y desafíos y busca estrategias para dar respuesta y solución, ostenta grandes ideales, son proactivos y dialógicos, toman la iniciativa, maneja un pensamiento complejo y sistémico para evaluar, prevé riesgos a futuro.

2.2.3 Liderazgo transformacional

Según Salas, (2013), dice que “el liderazgo transformacional tiene más que ver con una capacidad especial de influir que impulsa a los colaboradores a buscar alcanzar algo más allá de lo que ellos mismos o sus líderes esperaban inicialmente”

(p. 122). En efecto, el líder transformador origina en las personas a descubrir y desplegar todos sus potenciales, asimismo genera interés para responder a los nuevos desafíos a nivel grupal e individual en beneficio del bien común.

Bernal, (2001) comenta que “es un acuerdo entre los líderes y seguidores para lograr un nivel elevado de la moral y motivación” (p. 145). En esencia, existen diferencias significativas entre liderazgo transformacional y transaccional; la primera genera cambios esenciales, impulsa expectativas y aspiraciones personales; Contrariamente, el modelo transaccional es un intercambio entre el jefe y sus subordinados, quienes reciben un estímulo a cambio de su esfuerzo.

Para Bass, (2009), resume que “es un proceso que se da en relación directa entre el líder y sus seguidores” (p. 122). Evidentemente, el líder es quien orienta al grupo, marca el rumbo a seguir, influye buena carisma, inspiración y tolerancia para fortalecer las expectativas a través de desafíos en el desarrollo de las habilidades socio emocionales. El modelo transformacional tiene sustento en principios elementales y son los siguientes:

- Las personas siempre seguirán a líderes que generan interés y motivación para desarrollar altas expectativas.
- Una persona con visión y carisma inspira en el logro de resultados óptimos en cada proceso y eventos.
- La mejor forma de lograr resultados óptimos, es mediante la inyección de altas dosis de tolerancia psicológica, carisma e inspiración.

El liderazgo transformacional es positivo, cuando el líder se propone a concientizar a sus seguidores en el logro de los propósitos a nivel individual y colectivo, llevándoles a mejorar sus desempeños e influyendo en el cambio de actitudes, creencias, esquemas y sentimientos de sus seguidores.

El liderazgo transformacional modifica la acción a un estadio superior del transaccional; en la práctica pedagógica es una superación a lo instructivo, innova y transforma las actitudes de los docentes en el logro de resultados, por eso, el liderazgo adaptativo es un elemento esencial de motivación individual y grupal; propone horizontes y caminos para la acción, posee atributos de personalidad que lo destacan del resto de los individuos (reconocidos, buscados y deseados) asimismo es un referente, un ejemplo a seguir porque demuestra valores y principios morales. (Fishman, 2005).

Alvarado, (2012), indica que “conociendo los tipos de liderazgo, el rol que nos corresponde es modificar el modelo transaccional a un tipo transformacional en base a tres dimensiones” (p. 129). No cabe duda, el liderazgo transforma bases motivaciones de los seguidores; es un enfoque que tiene una connotación orientada el trabajo en equipo en las organizaciones inteligentes; para realizar estas innovaciones, es ineludible focalizar la visión emocional del líder; accede recorrer del liderazgo transaccional a una transformacional.

- La recompensa contingente, genera el intercambio por el rendimiento; solo reconoce resultados y los estimula.
- Dirección por excepción (activa), solo controla para que no exista desviaciones tampoco se alejen de las normas establecidas, asimismo, establece medidas correctivas.
- Dirección por excepción (pasiva), solo interviene al ver que no se logra los estándares de satisfacción.

2.2.4 Tipos de liderazgo

El argumento de especialista en temas de desarrollo organizacional, mencionan al liderazgo como único, el líder es una persona con rasgos personales

definidos, es alguien que moviliza hacia la acción. A continuación, se menciona algunos tipos de liderazgo:

a) Líder carismático

Tiene la capacidad para generar entusiasmo, siempre muestra empatía y escucha activa a sus seguidores. precisamente tiene la capacidad de convocar e influir

b) Líder tradicional

Muestra poder en un cargo importante, pertenece a una élite, expresa autoridad mediante normas y estatutos, adquiere su autoridad a través de la ilegalidad, mediante la fuerza; en consecuencia, la diferencia existe, el líder transformador que tiene seguidores, el tradicional no. De la misma forma, el líder inspira, motiva e involucra con su visión de futuro, es decir, el líder no condiciona, como dice la expresión “no pongas a las personas en tu lugar: ponte tú en el lugar de las personas”. En síntesis, de la forma como trates a la persona, ellos te tratarán, una característica del líder transformador adaptativo.

c) Liderazgo transaccional

Ejecuta transacciones lineales con sus subordinados, impone condiciones y sanciones; es especial este modelo de liderazgo exhibe la recompensa contingente, está referido a otorgar estímulos y penalizaciones según las acciones de los seguidores.

Bass, (2009), señala que “algunos directivos otorgan recompensas a los seguidores, se desempeñan de acuerdo a expectativas de bonos y promociones; pueden utilizar varias formas de penalización cuando la tarea no se ejecuta satisfactoriamente” (p. 145. Las conductas de premio y penalización son propias

de líderes transaccionales, porque se relacionan más con resultados que con procesos eficientes. De la misma forma, existe la instrucción por excepción, referidos al monitoreo de las acciones de las personas, donde identificará errores y aciertos de forma pasiva o activa, este dependerá del tipo de liderazgo que desplegué; en cambio el liderazgo activo actúa controlando desviaciones y errores; al contrario, el pasivo implica esperar pacientemente los errores para tomar una acción correctiva esperando el momento según las circunstancias.

2.2.5 Teorías del liderazgo transformacional

Bass, (2009), explica que “en el ejercicio de la práctica encuentra respaldo y concretiza en sus seguidores motivación para transformar la realidad” (p. 122). Es decir, es un modelo de liderazgo que promueve compromiso, involucramiento y satisfacción en el desarrollo de las actividades, del mismo modo, visualiza a futuro lo que va a suceder. Al respecto Bass declaró algunos planteamientos teóricos en el campo de la motivación:

- Fisiológicas. – Esta referido a las necesidades basicas para mantener el cuerpo sano.
- Seguridad. – Esta relacionados a las dimensiones físicos y psicológicos, la protección de peligros externos a nuestra integridad personal.
- Necesidad de pertenencia. - Las personas anhelan interactuar en forma adecuada con los demás, asimismo, aspiran a tener un trabajo y contar con el apoyo de una organización.
- Estimación. – Está relacionado a componentes de la autoestima y auto concepto competencias socioemocionales y la empatía, también, es necesario precisar que el comportamiento del hombre presenta diversas dimensiones, debido que todas sus necesidades requieren ser satisfechas.

Maslov, (2010) expresa que “en la teoría de las expectativas del Psicólogo Víctor Vroom, este sostuvo que la gente se sentirá motivado a realizar cosas al favor del cumplimiento de una meta si está convencido del valor de esta y se comprueba si sus acciones contribuirán efectivamente a alcanzarlo” (p. 112). Según lo expuesto, en la teoría de Vroom postula que las motivaciones de las personas estarán determinadas por el esfuerzo que otorga en el logro de los resultados óptimos, está determinado a satisfacer las necesidades básicas y al fortalecimiento de una acción depende de lo atractivo que es el efecto.

La teoría apunta fundamentalmente a tres aspectos:

- Esfuerzo y desempeño. – Es la relación que posibilita al individuo desplegar una cantidad de actitudes para fortalecerá su desempeño
- Recompensa y desempeño. – Es la combinación de capacidades que evidencian un nivel óptimo del desempeño en el logro de resultados deseados.
- Recompensas y metas personales. – Es una relación que permite identificar el grado de los estimulados referidos a las metas personales y lo atractivo que resultan para el individuo.

Tabla 1.

Teoría de las expectativas

Esfuerzo	Desempeño	Premios	Metas
Individual	Individual	Organizacionales	Personales
1. Relación esfuerzo - desempeño			
2. Relación desempeño – recompensa			
3. Relación recompensa - metas personales			

Nota: Fuente (Cardo, 2010, p. 12)

Según Palomino, (2013), dice que “las teorías psicológicas del rol tratan el desempeño según el grado de compatibilidad entre la percepción del rol que le asignan y su concepto de rol ideal” (p. 122). Esta teoría establece que toda persona que participa en situación social se enfrenta a expectativas específicas de su rol que exigen respuestas concretas, está vinculado con la motivación, aspiraciones y las visiones trascendentales del líder.

Este nuevo liderazgo es un liderazgo carismático, visionario, transformativo, más flexible e inclusivo, comunitario y democrático, el cual se enfoca en la línea de ejercer el liderazgo mediante significados visión, cultura, compromiso compartido con los miembros de una organización. (Zarate, 2012). En efecto, este nuevo modelo de la educación exige del profesor un desempeño autorregulado, el cual será concretizado en él un modelo de liderazgo nombrado liderazgo transformacional y adaptativo, expresados en los siguientes aspectos:

- Logro: Es el éxito, la contingencia de superar conflictos de la cotidianidad, el cual conlleva a una actitud coherente en el desempeño.
- Reconocimiento: - Es un acto, mediante el cual se revaloriza el dominio, las competencias y los desempeños del docente.
- Responsabilidad. - Es el cumplimiento de responsabilidades de los docentes sin monitoreo rígida, posibilidad de obtener autonomía en su desempeño.
- Crecimiento personal. –Son pensamientos y sentimiento de perfeccionamiento de sus practica pedagógica en formación en servicio.
- Comunicación. - Claros canales de entendimiento entre los docentes, el equipo directivo, los especialistas y viceversa.

- Posición. – Esta referido a la asignación de puestos o cargos que accede el profesor, que si se ubican en escalas altas dentro del sistema con fuentes de desempeño positivo o viceversa.
- Actualización. - Es contribuir al fortalecimiento mediante las capacitaciones relacionados a su formación en servicio.
- Beneficios. - Estímulos e incentivos que entrega el Ministerio de Educación cada cierto tiempo.
- Monitoreo. - Acompañamiento sostenible para fortalecer el desempeño docente.
- Relaciones humanas. - Expresados en escucha activa, empatía, afecto, estima e involucramiento. Las relaciones inadecuadas influyen en malos líderes.

2.2.6 Modelo del liderazgo transformacional

Bass, (2009) expresa que “el liderazgo transformacional innova las actitudes, y valores socio emocionales en los individuos” (p. 28). Cabe mencionar, desde una perspectiva más general, el líder transformacional motiva actitudes positivas y establece grandes desafíos en sus seguidores para alcanzar desempeños eficaces en el logro de los objetivos. En consecuencia, este modelo tiene su origen en las definiciones que planteó Burns en 1978, en el cual diferenció dos tipos de liderazgo contrarios, el transaccional y transformacional. Sin embargo, Bass, (2009) fue quien sistematizo el planteamiento de Burns para generar las bases del liderazgo transformacional. El modelo transformacional se esfuerza en reconocer y potenciar a los miembros de la organización y se orienta a transformar las creencias, actitudes y sentimientos de los seguidores, pues no solamente gestiona las estructuras cognitivas socioemocionales, sino que influye en la cultura de la organización en orden a cambiarla. (Robbins, 2004)

2.2.7 El liderazgo transformacional según Leithwood

Al respecto Leithwood, (2004) indica que “ante los retos, el liderazgo transaccional fundado en instrucción se ira desgastando; existe uno pertinente, más renovada, el transformacional por ser el que más se ajusta a los cambios y desafíos” (p. 130). Obviamente, ser líder transformacional adaptativo implica influir, inspirar y generar motivaciones a los seguidores en el logro de objetivos comunes.

2.2.8 Dimensiones del liderazgo transformacional

Al respecto Fischman, (2000) afirma que “existe tres dimensiones del liderazgo transformacional: El carisma, la inspiración y la tolerancia”.

a) Carisma

Es muy importante, por cuanto tiene un sentido de intención. Los líderes seductores, son percibidos por los seguidores como seres de un alto grado de ética, convicción y honestidad. Se comprometen totalmente con la organización y siempre destaca su presencia en las actividades, colocándose adelante cuando hay crisis o celebrando el triunfo con su gente. (Rojas, 2017). Es necesario precisar que la influencia idealizada está conexas con las habilidades socioemocionales para promover admiración y respeto de sus seguidores, en definitiva, el carisma es una característica sustancial en la actitud del líder transformador para generar cambios sustanciales en las actitudes a nivel individual y colectivo para lograr niveles óptimos de desempeño.

b) Inspiración

El líder motiva, premia, felicita a los integrantes de la organización con el propósito de alcanzar en ellos un desempeño laboral superior, lograr esfuerzos adicionales y convencer a sus discípulos de sus habilidades, genera aptitud hacia

al cambio y un extenso rango de intereses; siempre espera el mejor esfuerzo. (Rojas, 2017). Entonces, el líder transformador posee esta habilidad para inspirar a sus seguidores, genera una visión a futuro y atractiva para sus seguidores, igualmente, comunica oportunamente sus ideales de modo convincente con palabras y hechos; demostrando competencias socioemocionales para conseguir involucramiento, se caracteriza por ser un líder transformador positivo en situaciones críticas, inspira, impulsa para generar motivación, el pensamiento crítico y permite desplegar algunas acciones más relevantes:

- Promueve la reflexión crítica acerca de la trascendencia de su desempeño en el logro de las expectativas y propósitos.
- Promueve el razonamiento y el pensamiento crítico para mejorar su desempeño en formación en servicio.
- Genera interés para trabajar en equipo para el logro de los propósitos colectivos de la organización.

c) Tolerancia

Para Rojas, (2017) dice que “el líder es un escucha activo y es buen comunicador fuerte. Se preocupa por la ayuda, proporcionar retos y oportunidades, se interesa para que los seguidores se desarrollen profesionalmente y hagan carrera en la organización” (p. 26). En efecto, significa mostrar tolerancia a la diversidad cultural, étnico, religioso, social, entre otros; no precisa soportar emociones negativas que generan dolor, ansiedad, tensión, miedo y estrés, de igual forma, es la capacidad socioemocional para aceptar a los demás que piensan diferente; implica comprender y respetar las ideas y pensamientos de los demás y los actos cuando resultan opuestos a los propios, no podemos confundir tolerancia con apatía, para poder tolerar se debe comprender los pensamientos de la otra persona y ganarse respeto; concluyentemente la tolerancia es una virtud se

logran evitar los conflictos; ser tolerante significa situarse frente a una posición contraria que puede generar un conflicto, un líder que demuestra escucha activa y sabe delegar diligentemente, retroalimenta formativamente. En síntesis, el líder transformador es un comunicador, sabe reconocer buenas actitudes, regular las habilidades socio emocionales en la solución de situaciones conflictivas.

2.2.9 Estilos de liderazgo

Los líderes ejercen diferentes estilos respecto para influir, se puede clasificar el comportamiento de un líder como autoritario, democrático y el que deja en manos de sus seguidores la responsabilidad de las tareas. (Vélaz, 2009). Es innegable, propone un intercambio entre los actores de forma horizontal, es innovador este estilo de liderazgo, porque motiva a las personas y las transforma en su actuación. Pueden ser los siguientes:

a) El líder autócrata

El líder autoritario es el que asume un comportamiento direccional, concentra el poder para tomar decisiones, cree ser el único capaz de dirigir la organización, no toma en cuenta a sus subalternos, a quienes los considera incapaces de asumir responsabilidades por sí mismo. (Maxwell 2011). Evidentemente, este líder ejercita un estilo autocrático, toma decisiones a nivel personal, no consulta, tampoco toma en cuenta los aportes e ideas, ignora las experiencias y el conocimiento de los integrantes del equipo que podrían aportar a la situación.

b) El líder participativo

Al respecto Mendoza y Ortiz, (2006) deslindan que “es el tipo de líder que practica la capacidad de escucha activa, pues considera las opiniones, estrategias para resolver problemas, los considera en la toma de decisiones; sin embargo, deja

muy en claro que sobre él pesa la decisión final” (p.142). Es cierto, la característica principal del líder participativo considera importante las aportaciones de los miembros del equipo y toma las decisiones de forma consensuada según los ideales y creencias de sus seguidores.

c) El líder liberal

Según Huillca, (2015), refiere que “este tipo de líder deja toda la responsabilidad de la tarea y la toma de decisiones en sus seguidores” (p.150). Cabe resaltar, este incorpora varios estilos a la vez, buscando la integridad en las decisiones y acciones sobre las personas, asimismo, delega a sus seguidores albedrio para tomar buenas decisiones suscitando el desarrollo de las competencias socioemocionales.

2.2.10 Desempeño docente

Martínez y Lavín, (2017), declaran que “el desempeño docente nos remite a nociones otras como: función docente, capacidad docente, perfil docente, competencias docentes, desarrollo profesional, practica pedagógica y rol docente” (p.124). Es un conjunto de competencias y actitudes del desempeño docente en formación de servicio, estas buenas practicas pedagógicas coadyuvan alcanzar resultados deseados relacionados al perfil de egreso, asimismo, promueve el desarrollo de las habilidades del pensamiento de orden superior para resolver problemas en diversos contextos.

Al respecto Fernández, (2010) delimita que “son acciones observables del individuo y pueden ser descritas en términos de competencias, dichos tareas revela el nivel de logro de los resultados y pueden ser medidos en términos de dominios” (p. 36). Por ende, un adecuado desempeño docente permite desarrollar la función docente y los desempeños relacionados a la mejora de la práctica pedagógica; estos están determinados por dos factores:

- Factores actitudinales. - Consiste demostrar moderación, creatividad, capacidad de realización y buenas relaciones interpersonales.
- Factores operativos. - Son referentes al estilo transformacional y a las competencias socioemocionales de los docentes.

Estos factores están relacionados a las características del estilo transformacional comprendida como la actitud para ejercer niveles óptimos de voluntad en el logro de resultados, también el estilo transformacional es un proceso que influye e impulsa a realizar actividades creativas motivadas por sus creencias e ideas; cabe mencionar el desempeño docente se expresa en el conjunto de pensamientos, valores y actitudes que permiten actuar y relacionarse con los otros adecuadamente en un contexto determinado; es decir, es la vocación, el dominio y orden que presenta el docente para acompañar y brindar soporte socioemocional al estudiante empleando diversas estrategias para desarrollar habilidades blandas.

2.2.11 Evaluación del desempeño docente

El MINEDU, (2014), en el documento Marco de Buen Desempeño Docente, especifica que “es un sistema ordenado de resultados fidedignos del ejercicio de su profesión, con el propósito de validar, verificar y registrar los resultados de las competencias logradas en los estudiantes” (p. 45). Este análisis, no implica evaluar al docente para encontrar errores; contrariamente debemos asumir la evaluación con un enfoque socio formativa debido que genera condiciones de diálogo y reflexión crítica para fortalecer un óptimo desempeño, es ineludible evaluar y brindar comentarios específicos a la actividad que realiza el docente, este permitirá generar deconstrucción para mejorar y replantear su rol en el desarrollo de experiencias de aprendizajes a través de tareas auténticas.

2.2.12 Las competencias

Para el MINEDU, (2016) define que “es la facultad que tiene una persona de combinar un conjunto de capacidades para lograr un propósito específico en una situación determinada, actuando de manera pertinente y con sentido ético” (p. 145). En relación a la idea anterior, ser competente, impone percibir la situación como un reto para desplegar un conjunto de capacidades en la resolución de la situación problemática, esto significa utilizar adecuadamente conocimientos, habilidades y actitudes que uno posee, asimismo, involucra conocer los diversos contextos, seleccionar recursos y medios, el aspecto más importante es saber combinar habilidades socioemocionales pertinentes para el logro del propósito de las experiencias de aprendizajes.

Tobón, (2014) indica con respecto a competencias “es saber actuar eficientemente para hacer frente a muchas situaciones, desdoblado habilidades del pensamiento de orden superior” (p. 147). Ahora bien, una persona es competente cuando sabe hacer las cosas, responde a las demandas del contexto con cierto nivel de adaptación, no por estímulo y respuesta, como precisa el conductismo, sino ser competente exige desplegar habilidades del razonamiento y la reflexión para generar nuevas conclusiones; asimismo, la competencia considera tres componentes como la adaptativa, cognitiva y conductual para responder a nuevos retos y desafíos. Equivalentemente, ser competente significa ser idóneo y acreditado para resolver un problema y una tarea auténtica.

2.2.13 Dimensiones del desempeño docente

Las carreras profesionales evolucionan en correspondencia a los nuevos cambios que genera la sociedad del conocimiento, porque surgen nuevas exigencias y formas de trabajo más especializados, se requieren usar conocimientos científicos actualizados para conocer, describir y explicar una situación problemática. En este contexto el desempeño docente presenta diversas

dimensiones para fortalecer y mejorar su formación en servicio, además, pone énfasis en la calidad, pertinencia y eficacia de las actividades auténticas que despliegan, también se delimita a las estrategias, metodologías, recursos y medios para fomentar experiencias de aprendizajes enmarcados en el paradigma contemporáneo del enfoque socio constructivista, intercultural e inclusivo. Según MINEDU, (2014) explica que “la dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico práctica y le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol” (p. 147). Obviamente, el docente para realizar el juicio pedagógico debe dominar referentes teóricos, científicos y normativos para reconocer la existencia de distintas formas y modos de aprendizajes; asimismo para identificar necesidades para valorar evidencias y retroalimentar a los estudiantes.

a) Dimensión: Planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje

Al respecto MINEDU, (2014) explica que “consiste conocer características sociales, culturales, cognitivas en sus estudiantes; también implica el dominio para diagnósticas y determinar propósitos de aprendizajes en el marco del enfoque formativo de la evaluación” (p. 22). Es decir, debemos tener dominio para planificar la programación curricular en reversa para identificar el nivel real de aprendizaje, asimismo permita dar respuesta a las necesidades de los estudiantes; del mismo modo implica conocer y tener dominio sobre el uso de los recursos y estrategias para desarrollar la tarea pedagógica.

b) Dimensión: Manejo de la didáctica en el proceso de enseñanza – aprendizaje

El MINEDU, (2014) define que “es la mediación pedagógica en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los conocimientos,

la motivación sostenible, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes” (p. 23). Por ende, esta dimensión implica tener conocimiento sobre el enfoque socio constructivista, del enfoque por competencias y el enfoque socio formativo de la evaluación, que nos permitirá utilizar convenientemente diversas técnicas e instrumentos, los cuales nos permitirán formular criterios específicos para establecer los niveles de logro en relación a los estándares y desempeños, igualmente nos orienta para brindar retroalimentación descriptiva, reflexiva y por descubrimiento a los estudiantes, como aspectos claves de la evaluación formativa.

c) Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Es la reflexión sostenible de su desempeño, el trabajo en equipos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional, influye en la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje. (MINEDU, 2014). Por tanto, la formación en servicio que compromete dominio de su profesión le permiten reflexionar y tomar decisiones para mejorar sus desempeños, estas caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional.

d) Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Describe, la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional; y contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. (MINEDU, 2014). Es decir, reside involucrarse en la gestión escolar la comunicación empática, escucha activa, desde una perspectiva democrática es la mejora de la gestión pedagógica.

2.2.14 Vocación docente

Es tener vocación docente es sentirse realizado en el ejercicio de la profesión, sentir satisfacción en la tarea que realiza. Los verdaderos maestros son aquellos que trabajan en ambientes adversos y ven ello, como una oportunidad para el aprendizaje. (López, 2008). En efecto, el docente con vocación contribuye al perfeccionamiento social, ostenta paciencia, comprensión, altruismo y sobre todo ama su profesión para demostrar vocación en su rol.

2.2.15 Roles del docente

Lorenzo, (2012) dice que “las instituciones educativas solo tienen éxito cuando trabajan con docentes comprometidos en el ejercicio de su práctica profesional de manera pertinente y oportuna” (p. 60). Es decir, el rol del docente no sólo se limita a transmitir información y controlar la disciplina, sino es un mediador entre la zona de desarrollo real, próximo al potencial, situando al estudiante el centro del aprendizaje, para acompañarle y retroalimentar sosteniblemente en un contexto determinado.

2.2.16 Docente mediador

Siguiendo a Vygotsky, (1987) declara que “el docente como mediador no debe dar respuestas al estudiante, sino debe actuar como agente entre el objeto y el sujeto, suscitando actividades auténticas de alta demanda cognitiva para generar experiencias de aprendizajes” (p.122). El docente mediador hace de intermediario, brinda ayuda para descubrir y transitar de la zona próxima al potencial, identifica necesidades, determina propósitos de aprendizajes, formular situaciones significativas, adoptar estrategias y recursos didácticos para desplegar habilidades del pensamiento de orden superior “el razonamiento, el pensamiento crítico y la creatividad”.

MINEDU, (2016) dice que “el docente en el aula es un mediador, ofrece espacios para combinar conocimiento, capacidades y actitudes para el logro de las competencias” (p. 123). Este análisis nos permite delimitar el nuevo rol del docente; la función es generar nuevas vías para el descubrimiento, es decir, debe acompañar para la mejora de su autoestima y autorregulación.

2.2.17 Docente orientador

Según MINEDU, (2016), define que “el docente como orientador debe realizar actividades y/o tareas auténticas de acompañamiento y monitoreo, para que el estudiante alcance un nivel alto en su desempeño” (p. 12). El rol del docente dentro del aula es ser un tutor, que brinda atención personalizada según los intereses, ritmos, estilos y necesidades de aprendizajes, debe crear y descubrir estrategias para orientar la formación de la autonomía de los estudiantes enmarcados en el enfoque socio constructivista.

2.2.18 Desempeño docente en el aula

Un desempeño docente efectivo en el aula tiene diversos niveles de complejidad: (Saber, saber hacer y ser) fundamentos para desarrollar las competencias.

Según Tobón, (2015), explica que “determinar el desempeño del docente ha sido y es una tarea compleja, los cambios y nuevos paradigmas dan lugar a los nuevos enfoques y teorías de aprendizaje” (p. 122). Este permitirá definir el perfil docente, fortalecerá su dominio y especialización para diseñar experiencias de aprendizajes y tareas auténticas, asimismo, generara condiciones para desplegar habilidades socioemocionales; para que los estudiantes se reconozcan y puedan expresar ideas, creencias y sentimientos, de forma directa, sin miedo al error, generar actividades para regular el comportamiento, involucra acordar democráticamente normas de convivencia y los acuerdos colectivos siempre

respetando las diferencias, promoviendo la indagación, curiosidad y la criticidad en la búsqueda de soluciones originales, suscitar una participación activa involucra compromiso y responsabilidad de los estudiantes según sus creencias, valores y niveles de aprendizajes.

Siguiendo a Tobón, (2014), señala que “prestar atención a las fortalezas y errores, es clave para mejorar las experiencias de aprendizajes, de igual forma permite brindar soporte a nivel individual y grupal” (p. 46). Resulta claro, implica observar, analizar, comentar, describir y retroalimentar en forma oral y escrita el desempeño, utilizando pertinentemente diversas técnicas e instrumentos para valorar los niveles de desarrollo de las competencias tomando como referente las descripciones de los estándares de aprendizajes, guía el uso adecuado de los materiales didácticos que favorezcan transitar por diversas representaciones a nivel vivencial, concreto, pictórico, gráfico y simbólico en el desarrollo de experiencias de aprendizaje, planteando situaciones retadoras que genere interés y esfuerzo en la construcción de un aprendizaje significativo.

2.3. Definición de términos

Liderazgo

Es la capacidad para transformar una visión en realidad objetiva (Chiavenato, 2007, p. 125).

Líder

Es una persona que influye positivamente en sus seguidores, orienta y presenta habilidad para convencer y conmueve las actitudes en el logro de los objetivos, produce resonancia, genera condiciones óptimas para interactuar empáticamente y moviliza las actitudes en la mejora de las relaciones interpersonales. (Parra, 2013, p. 147)

Liderazgo transformacional

Es un líder transformador que promueve a las personas a realizar y desplegar el mayor esfuerzo, en consecuencia, produce transformaciones a nivel actitudinal en los integrantes de los equipos, que representan a su vez, una fortaleza para el bien común. (Mendoza & Ortiz, 2006).

Carisma

Son habilidades que despliegan el líder transformador para entusiasmar y generar confianza y respeto, son personas extraordinarias que expresan honestidad, persuasión y principios morales, por cuanto, demuestran carisma y buenas intenciones, participan y se involucran activamente para trabajar en equipo y siempre demuestran coherencia en sus hechos. (Rojas, 2017).

Inspiración

Es aumentar el optimismo y el entusiasmo. El líder transformador genera interés, motivación e inspiración a los integrantes del equipo para alcanzar objetivos comunes y por ende para fortalecer un buen desempeño docente, asimismo, la inspiración permite transformar actitudes socioemocionales en las personas. (Rojas, 2017).

Tolerancia

Es la facultad que tiene el líder transformador para combinar diversas capacidades socioemocionales, permite usar diversas formas de comunicación considerando las características a nivel individual y colectiva. Ser tolerante implica escucha activo para comprender y responder las ideas y sentimientos, asimismo, demuestra simpatía y respeto para actuar con sentido ético en situaciones de oposición y conflictos de mucha exigencia (Rojas, 2017).

Características

Son rasgos, cualidades, singularidades y circunstancias que distingue a alguien o algo. (Cruz, Y., & Rodea, M. 2014)

Desempeño docente

Esta referido a las funciones inherentes a la práctica pedagógica del docente. Es quien genera condiciones óptimas para el aprendizaje de calidad que coadyuvan al logro del perfil de egreso, asimismo, un desempeño docente representa acciones significativas que desarrollan en procesos de enseñanza – aprendizaje de forma colegiada. (Martínez & Lavín, 2017).

Dimensión: Planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje

Comprende la planificación curricular a través de la formulacion las experiencias de aprendizaje en el marco del enfoque por competencias e intercultural bilingüe, hace referencia al conocimiento de principales aspectos sociales, culturales y cognitivas, asimismo está orientado a la determinación de recursos y estrategias metodológicas (MINEDU, 2014, p. 14).

Dimensión: Manejo de la didáctica en el proceso de enseñanza - aprendizaje

Esta referido al dominio de la didáctica, a la mediación y acompañamiento que realiza el profesor en el tránsito de la zona de desarrollo real a la próxima. El aprendizaje significativo se desarrolla gracias a la medición de un experto, que muestra dominio teórico y científicos de la evaluación formativa para valorar evidencias de aprendizajes y retroalimentar formativamente (MINEDU, 2014, p. 14).

Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Es referido al proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la formación profesional de docentes, permite la reflexión sistemática para mejorar su práctica pedagógica en trabajos colegiados, este incluye compromisos para implementar buenas prácticas y experiencias exitosas para lograr niveles satisfactorios del aprendizaje a nivel local y regional. (MINEDU, 2016, p. 22).

Docente

Dedicado a realizar acciones (mediación) referentes al aprendizaje enmarcados en una determinada área (MINEDU, 2016, p. 45).

Dominio

Es un conjunto de competencias especializadas de la práctica pedagógica (rol) docente, son conjunto de capacidades que despliegan los docentes en la solución de problemas. (Tobón, 2014, p. 48).

Desempeños

Son descripciones específicas que evidencian niveles de progresión del desarrollo de las competencias; estas actuaciones permiten identificar el nivel real de aprendizajes comprendiendo criterios del nivel anterior y posterior. (MINEDU, 2016, p. 48).

2.4. Hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica - 2021.

2.4.2 Hipótesis específicas

- a) Existe relación directa y significativa entre el carisma y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica - 2021.
- b) Existe relación directa y significativa entre la inspiración y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica - 2021.
- c) Existe relación directa y significativa entre la tolerancia y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica - 2021.

2.5. Variables

2.5.1 Variable 1: Liderazgo transformacional

a) Definición conceptual

Según (Bass, 2009, p. 10) precisa “Es un proceso común de líder y del seguidor para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación. Es una transformación que produce cambios significativos en las personas de forma adaptativo”.

b) Definición operacional

El modelo transformacional es una cualidad especial del líder transformador que permite transitar a niveles superiores originando cambios significativos. Componen los resultados de las valoraciones del cuestionario de liderazgo transformacional, que consta de 20 ítems con opciones de respuesta: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5) que acceden evaluar tres dimensiones: Carisma, inspiración y tolerancia.

2.5.2 Variable 2: Desempeño docente

a) Definición conceptual

(MINEDU, 2014, p. 12) según el documento Marco de Buen Desempeño Docente define “Son los dominios, las competencias y desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen los docentes en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente”.

b) Definición operacional

El desempeño docente delimita los dominios, las competencias y los desempeños que evidencian la práctica pedagógica del docente. Componen el resultado de las puntuaciones del cuestionario de desempeño docente, consta de 20 ítems con opciones de respuesta tipo Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5) que permiten evaluar tres dimensiones: Planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje; Manejo de la didáctica en el

proceso de enseñanza - aprendizaje y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.



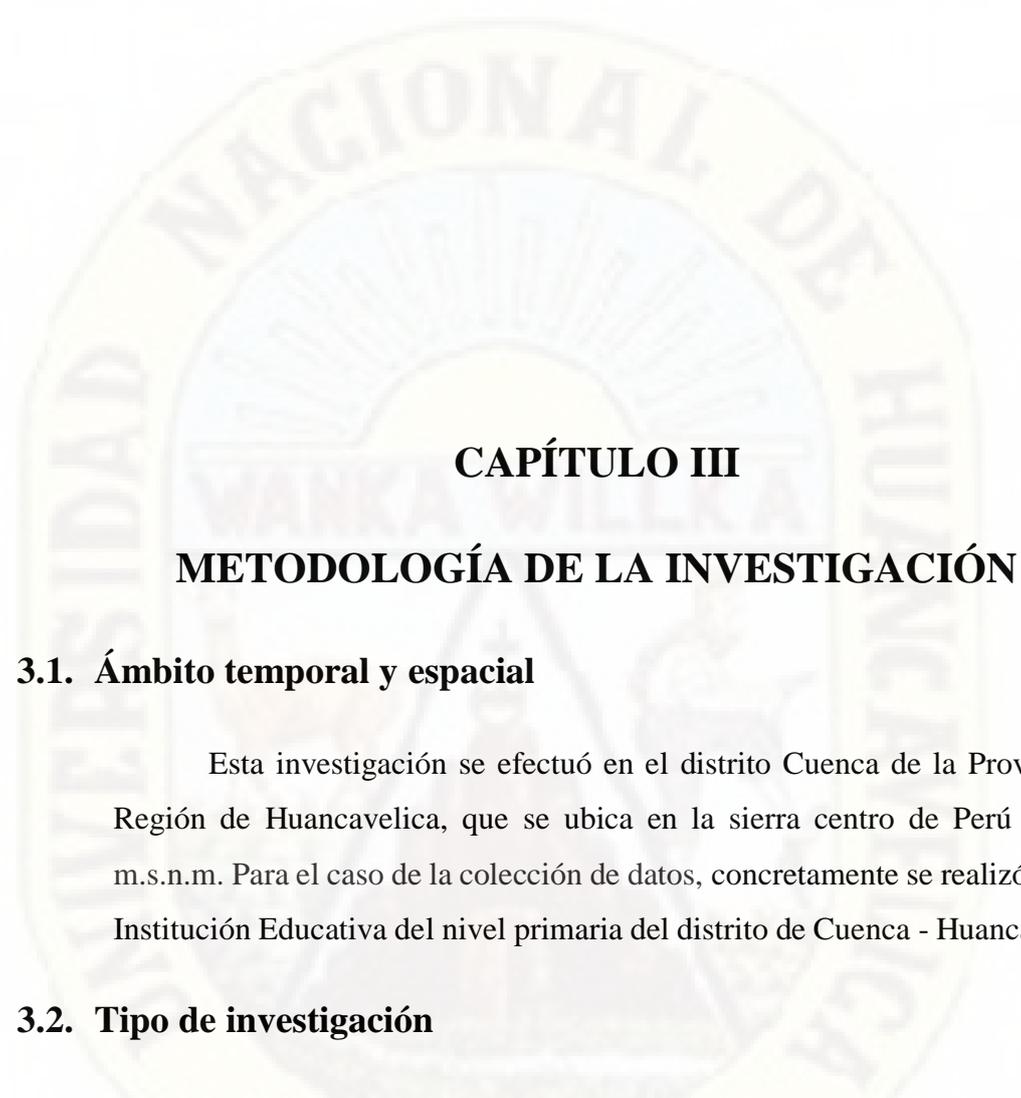
2.6. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVELES	
Variable 1 Liderazgo transformacional	Carisma	Influye confianza y seguridad para el logro de los objetivos en sus seguidores.	1 al 8	Categorica ordinal	Excelente (81 –100) Bueno (61 – 80) Regular (41 – 60) Bajo (20 – 40)	
		Promueve un sentido de valor, respeto y orgullo en sus seguidores.				
	Inspiración	Manifiesta admiración, respeto y confianza en sus seguidores.	9 al 14			
		Atribuye motivación en sus seguidores para responder a los desafíos.				
	Tolerancia	Inspiración	Manifiesta capacidad para aumentar optimismo y entusiasmo de sus seguidores.			15 al 20
			Exhibe estabilidad emocional, tranquilidad y autoconocimiento en sus actos.			
		Tolerancia	Estimula y presta atención a las necesidades de sus seguidores.			
			Orienta a sus seguidores que se aprende tanto de los éxitos como de los errores.			

Nota: Elaboración propia

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
Variable 2 Desempeño Docente	Planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje	Determina el propósito de aprendizajes con base a las necesidades identificadas.	1 al 8	Categorica ordinal	Muy eficiente (81 –100) Eficiente (61 – 80) Poco eficiente (41 – 60) Deficiente (20 – 40)
		Diseña y organiza situaciones y condiciones pertinentes al propósito de aprendizajes.			
	Manejo de la didáctica en el proceso de enseñanza - aprendizaje	Establece criterios para valorar evidencias de aprendizajes sobre el progreso	9 al 14		
		Utiliza recursos didácticos pertinentes y relevantes en el desarrollo de la experiencia de aprendizajes.			
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Realiza la mediación y acompañamiento en la mejora del aprendizaje.	15 al 20		
		Describe el nivel de logro del desarrollo de la competencia considerando los criterios del estándar.			
	Promueve la reflexión sistemática para mejorar su práctica pedagógica.				
	Promueve el trabajo en equipo para diseñar e implementar buenas prácticas en el desarrollo profesional.				
	Actúa eficazmente y con sentido ético.				

Nota: Elaboración propia.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Ámbito temporal y espacial

Esta investigación se efectuó en el distrito Cuenca de la Provincia y Región de Huancavelica, que se ubica en la sierra centro de Perú a 2560 m.s.n.m. Para el caso de la colección de datos, concretamente se realizó en una Institución Educativa del nivel primaria del distrito de Cuenca - Huancavelica.

3.2. Tipo de investigación

El estudio pertenece al tipo de investigación básica. Por cuanto nos llevó a la indagación de nuevos conocimientos sobre las dimensiones de las variables de estudio el liderazgo transformacional y el desempeño de los profesores. Al respecto Sánchez, (2002), define que “la investigación básica se caracteriza por llevarse a cabo en laboratorios contribuye ampliar el conocimiento científico creando nuevas teorías o modificando las ya existentes” (p. 122).

3.3. Nivel de investigación

El nivel de profundidad con que se investigó, es el correlacional que ha permitido describir las variables de estudio de la muestra en un determinado tiempo; recopilar información nos facilitó determinar la relación entre liderazgo transformacional y el desempeño docente. Hernández (2003) dice que “establece el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables, mide mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas para estimar la correlación” (p. 156). Según Baptista, (2003) comenta que “está orientada a describir las variables de estudio en la muestra seleccionada; permite recopilar información sobre la relación entre las variables, en un intervalo de tiempo determinado conforme se presenta en la realidad” (p.154).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de investigación fue el descriptivo correlacional, porque nos permitió determinar y conocer el grado de relación que existe entre las variables de estudio. La investigación no experimental cuantitativa se realiza sin manipular deliberadamente variables, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos en su contexto natural, para posteriormente analizarlos. (Hernández y Baptista, 2010).

El diagrama que le corresponde a este tipo de diseño es el siguiente:



Donde:

M = Muestra.

O₁ = Observación de la V. 1. Liderazgo transformacional

O₂ = Observación de la V. 2. Desempeño docente

r = Correlación entre dichas variables.

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1 Población

La población de estudio estuvo conformada por 15 profesores nombrados de una Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca - Huancavelica. Según Sauto, (2005) dice que “la población es el conjunto de todos los elementos que forman parte del espacio territorial al que pertenece el problema de investigación y poseen características más concretas que el universo” (p. 238).

3.5.2 Muestra

Según Guillen, (2019) dice que “la muestra es el fragmento representativo de la población, que debe poseer las mismas propiedades y características de ella. Para ser objetiva requiere ser seleccionada con técnicas adecuadas” (p. 238). La muestra fue la misma población de estudio debido a que es un número manejable y posible de aplicar los instrumentos de recolección de datos sin ninguna dificultad a 8 damas y 7 varones, de 48 a 55 años de edad, profesores nombrados de la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca - Huancavelica.

3.5.3 Muestreo

En la presente investigación se ha seleccionado el muestreo censal poblacional, por cuanto no se estructuró ningún criterio estadístico, es decir el muestreo fue deliberado y se incluyó a los grupos típicos.

3.6. Instrumento y técnicas para la recolección de datos

En la presente investigación se evidencia un análisis confiable relacionados a nuestros objetivos e hipótesis planteados, para el cual se utilizó técnicas e instrumentos que nos permitió medir diferentes resultados que nos facilitaron interpretar y llegar a conclusiones óptimas referentes al presente trabajo de investigación.

3.6.1 Técnica

Para la recolección de la información se utilizó la siguiente técnica:

La técnica de encuesta

Esta técnica consiste en la indagación, exploración y recolección de datos, mediante ítems o preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio de investigación. (Carrasco, 2006). Esta técnica se ha empleado para obtener datos sobre las variables de estudios: Liderazgo transformacional y el desempeño docente, a partir de la información que se ha registrado en los respectivos cuestionarios.

3.6.2 Instrumento

Para la recolección de datos se utilizó instrumentos validados y confiables para medir las variables:

El cuestionario

Según Carrasco, (2006) indica que “es un documento formado por un conjunto de preguntas o ítems que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas de acuerdo con una determinada realidad” (p.122). En este caso se ha elaborado y empleado el cuestionario que fue el instrumento que nos permitió medir la variable liderazgo transformacional, compuesto por 20 ítems agrupados en las siguientes dimensiones:

- Carisma compuesto por 8 ítems.
- Inspiración compuesta por 6 ítems.
- Tolerancia compuesta por 6 ítems.

El cuestionario fue el instrumento que nos permitió medir la variable Desempeño docente, compuesto por 20 ítems agrupados en tres dimensiones:

- Planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje compuesta por 8 ítems.
- Manejo de la didáctica en el proceso de enseñanza - aprendizaje compuesta por 6 ítems.
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente compuesta por 6 ítems.

La respuesta de cada ítem fue de tipo cerradas, estos fueron valorizados en una escala de Likert determinados en cinco niveles: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Equivalentemente, el instrumento fue diseñado y validado por juicio de experto.

Validez de los instrumentos

Validez es el “grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (Hernández, 2003, p. 124). Se eligió por la validez de contenido a través de juicio de expertos. En la siguiente tabla se muestran los resultados obtenidos.

Tabla 2.

Validez de contenido a través de juicio de expertos

Expertos	Cargo	Apreciación
Olga Vergara Meza	Dra. En Educación	Aplicable
Fredy Quispe Victoria	Psicólogo	Aplicable
Eber Saúl Huamán Porras	Mg. En Educación	Aplicable
Enma Vargas Martínez	Mg. En Educación	Aplicable

Nota: Juicio de expertos estadística de los investigadores.

Nivel de confiabilidad

Según Mejía, (2005) dice que “la confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 158). Se estableció la confiabilidad mediante la prueba Alfa de Cronbach, los valores oscilan entre 0 y 1 (el 0 indica ausencia total de consistencia y 1 revela estabilidad perfecta). Donde la fórmula es la siguiente:

Coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K: Número de ítems

Si²: Varianzas muestral de cada Ítems

St²: Varianza del total de puntaje de los Ítems

α: Coeficiente de Alfa de Cronbach

En el presente estudio se analizó la confiabilidad del cuestionario liderazgo transformacional y el desempeño docente, para el cual se utilizó el software estadístico SPSS v25, determinado el uso de indicador Alfa de Cronbach. Habiendo realizado el análisis nos brindó un resultado mayor a 0,5; que garantiza la confiabilidad de los instrumentos.

Tabla 3.

Estadístico de confiabilidad alfa de Cronbach del cuestionario liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.650	20

Nota: Datos propios.

En consecuencia, el coeficiente Alfa de Cronbach mostró una confiabilidad de 0,650 del instrumento que nos permitió medir la variable liderazgo transformacional.

Tabla 4.

Estadístico de confiabilidad alfa de Cronbach del cuestionario de la variable desempeño docente

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.654	20

Nota: Datos propios.

El valor del coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.650, el instrumento fue confiable para medir la variable desempeño docente. Define alta confiabilidad referido a Liderazgo transformacional fue 0.650; y en la variable desempeño docente 0,654, se aseveran que fueron confiables para su aplicación.

Técnicas y procesamiento de análisis de datos

El análisis estadístico se realizó a través del programa estadístico SPSS v25 considerando los siguientes niveles:

El análisis descriptivo. Se cuantificaron tablas de frecuencias y gráfico de barras para describir el comportamiento de las variables y sus dimensiones.

El análisis correlacional. Se analizaron las relaciones entre las variables de estudio a través de la prueba no paramétrica Rho de Spearman de escala ordinal.

La regla de decisión fue:

Si, $p < 0.05$; entonces se rechaza la hipótesis nula.

Los resultados de las pruebas de correlación fueron interpretados y comparados utilizando los datos de siguiente tabla:

Tabla 5.

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,9 es Excelente
Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,8 y menor a 0,9 es Bueno
Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,7 y menor a 0,8 Aceptable
Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,6 y menor a 0,7 Cuestionable
Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,5 y menor a 0,6 Pobre
Coefficiente alfa de Cronbach menor a 0,5 es Inaceptable

Nota: Hernández, et al. (2010, p. 305)

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis de la información

Descripción de los resultados de la variable: Liderazgo Transformacional

Tabla 6.

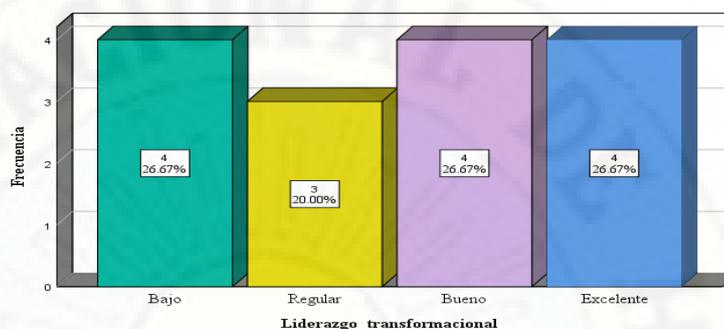
Distribución de frecuencia y porcentaje de los profesores de la Institución Educativa del nivel primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica, según el liderazgo transformacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	26.7	26.7	26.7
	Regular	3	20.0	20.0	46.7
	Bueno	4	26.7	26.7	73.3
	Excelente	4	26.7	26.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

Nota: Datos escala de valoración liderazgo transformacional

Figura 1.

Distribución porcentual de profesores según el liderazgo transformacional



Nota: La figura muestra las frecuencias porcentuales de la variable: Liderazgo transformacional. Fuente: Escala de valoración -2021.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla y figura, se observan valores y frecuencias de los profesores de la Institución Educativa del nivel primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica, según el liderazgo transformacional, donde se visualiza que el 26.67 % perciben un excelente liderazgo, un 36.67 % bueno, el 30.00 % regular y el 26.67 % un bajo liderazgo.

Tabla 7.

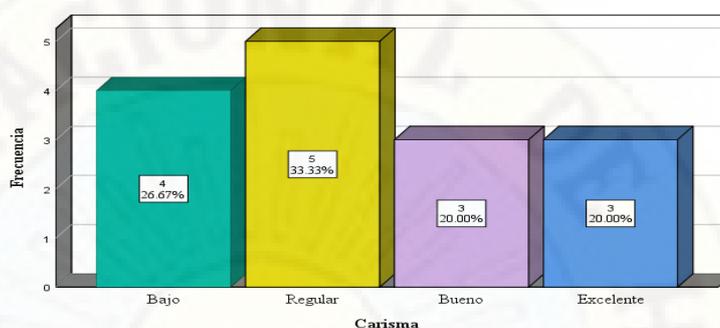
Distribución de frecuencias y porcentajes de los profesores de la Institución Educativa del nivel primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica, según la dimensión carisma

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válid	Bajo	4	26.7	26.7	26.7
o	Regular	5	33.3	33.3	60.0
	Bueno	3	20.0	20.0	80.0
	Excelente	3	20.0	20.0	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

Nota: Datos escala de valoración

Figura 2.

Distribución porcentual de profesores según la dimensión carisma



Nota: La figura muestra las frecuencias porcentuales de la variable: Liderazgo transformacional. Fuente: Escala de valoración -2021.

Como se puede observar los resultados obtenidos en la tabla y figura, se observan niveles y frecuencias de los profesores de la Institución Educativa del nivel primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica, según la dimensión carisma, donde se visualiza que el 20.00 % de docentes manifiestan excelente carisma, el 20.00 % bueno, el 33.33 % regular y el 26.67 % un bajo carisma.

Tabla 8.

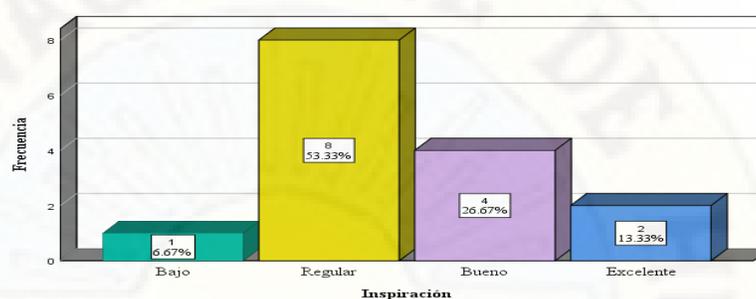
Distribución de frecuencias y porcentajes de los profesores de la Institución Educativa del nivel primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica, según la dimensión inspiración

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	6.7	6.7	6.7
	Regular	8	53.3	53.3	60.0
	Bueno	4	26.7	26.7	86.7
	Excelente	2	13.3	13.3	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

Nota: Datos escala de valoración liderazgo transformacional

Figura 3.

Distribución porcentual de profesores según la dimensión inspiración



Nota: La figura muestra las frecuencias porcentuales de la variable: Liderazgo transformacional.
Fuente: Escala de valoración -2021.

De los resultados obtenidos en la tabla y figura, se observan niveles y frecuencias de los profesores de la Institución Educativa del nivel primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica, según la dimensión inspiración, se visualiza que el 13.33 % de docentes exteriorizan excelente inspiración, el 26.67 % bueno, el 53.33 % regular y el 6.67 % un bajo nivel de inspiración.

Tabla 9.

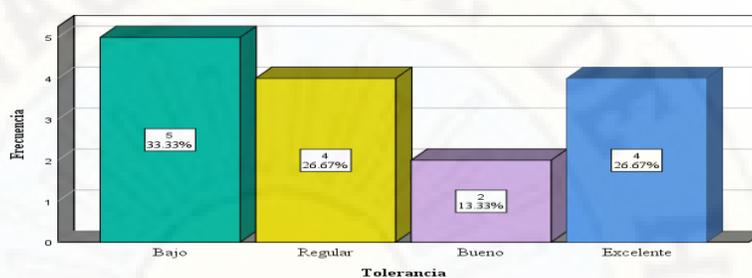
Distribución de frecuencias y porcentajes de los profesores de la Institución Educativa del nivel primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica, según la dimensión tolerancia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	33.3	33.3	33.3
	Regular	4	26.7	26.7	60.0
	Bueno	2	13.3	13.3	73.3
	Excelente	4	26.7	26.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

Nota: Datos escala de valoración liderazgo transformacional

Figura 4.

Distribución porcentual de profesores según la dimensión tolerancia



Nota: La figura muestra las frecuencias porcentuales de la variable: Liderazgo transformacional.
Fuente: Escala de valoración -2021.

De los resultados obtenidos en la tabla y figura, se observan niveles y frecuencias de profesores de la Institución Educativa del nivel primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica, según la dimensión tolerancia, se visualiza que el 26.67 % perciben excelente tolerancia, el 13.33 % bueno, el 26.67 % un regular y el 33.33 % bajo tolerancia.

Descripción de los resultados de la variable: Desempeño Docente

Tabla 10.

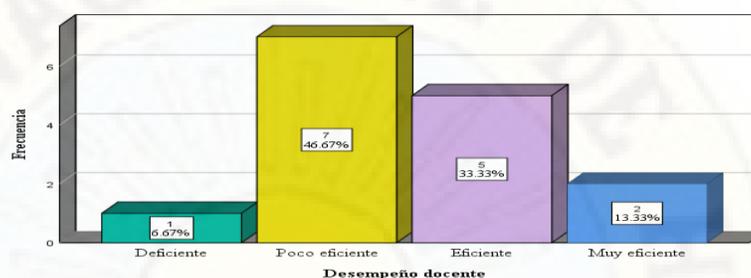
Distribución de frecuencias y porcentajes de los profesores de la Institución Educativa del nivel primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica, según el desempeño docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	6.7	6.7	6.7
	Poco eficiente	7	46.7	46.7	53.3
	Eficiente	5	33.3	33.3	86.7
	Muy eficiente	2	13.3	13.3	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

Nota: Datos escala de valoración desempeño docente

Figura 5.

Distribución porcentual de profesores según el desempeño docente



Nota: La figura muestra las frecuencias porcentuales de la variable: Desempeño docente. Fuente: Escala de valoración -2021

Como se muestra en la tabla y figura, se aprecian niveles y frecuencias de los profesores de la Institución Educativa del nivel primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica, según el desempeño docente, se visualiza que el 13.33 % manifiestan muy eficiente desempeño, el 33.33 % eficiente, el 46,67 % un poco eficiente y el 6.67 % muy deficiente.

Tabla 11.

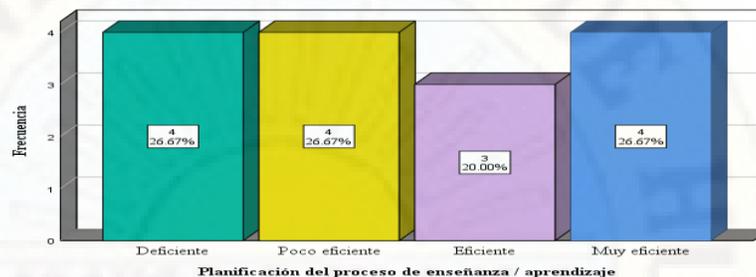
Distribución de frecuencias y porcentajes de los profesores de una Institución Educativa del nivel primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica, según la dimensión Planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Deficiente	4	26.7	26.7	26.7
Poco eficiente	4	26.7	26.7	53.3
Eficiente	3	20.0	20.0	73.3
Muy eficiente	4	26.7	26.7	100.0
Total	15	100.0	100.0	

Nota: Datos cuestionario desempeño docente.

Figura 6.

Distribución porcentual de profesores según la planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje



Nota: La figura muestra las frecuencias porcentuales de la variable: Desempeño docente. Fuente: Escala de valoración -2021

En la tabla y figura, se aprecian niveles y frecuencias de los profesores de la Institución Educativa del nivel primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica, según la dimensión planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje, se muestra que el 26.67 % de profesores manifiestan un deficiente desempeño, el 26.67 % un poco eficiente, el 20.00 % un eficiente y el 26.67 % muy eficiente.

Tabla 12.

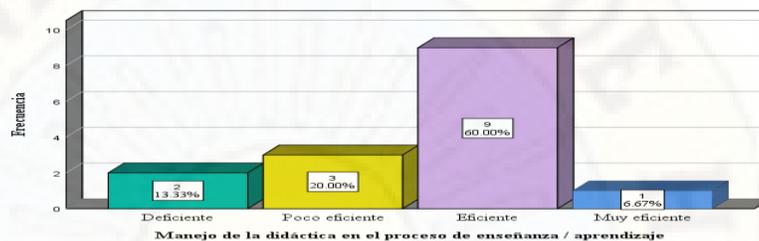
Distribución de frecuencias y porcentajes de los profesores de una Institución Educativa del nivel primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica, según la dimensión manejo de la didáctica en el proceso de enseñanza - aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	13.3	13.3	13.3
	Poco eficiente	3	20.0	20.0	33.3
	Eficiente	9	60.0	60.0	93.3
	Muy eficiente	1	6.7	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

Nota: Datos cuestionario desempeño de los profesores

Figura 7.

Distribución porcentual de profesores según la dimensión manejo de la didáctica en el proceso de enseñanza – aprendizaje



Nota: La figura muestra las frecuencias porcentuales de la variable: Desempeño docente. Fuente: Escala de valoración -2021

En la tabla y figura, se aprecian niveles y frecuencias de los profesores de una Institución Educativa N° 36042 del nivel primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica, según la dimensión manejo de la didáctica en el proceso de enseñanza - aprendizaje se visualiza el 13.33 % de profesores exteriorizan un deficiente, el 20.00 % poco eficiente, el 40.00 % eficiente y el 6.67 % muy eficiente.

Tabla 13.

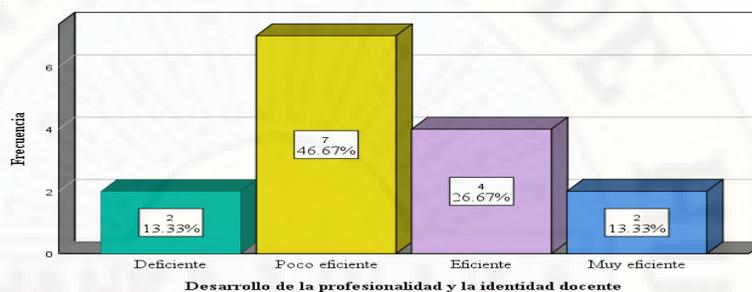
Distribución de frecuencias y porcentajes de los profesores de una Institución Educativa de nivel primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica, según la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Deficiente	2	13.3	13.3	13.3
Poco eficiente	7	46.7	46.7	60.0
Eficiente	4	26.7	26.7	86.7
Muy eficiente	2	13.3	13.3	100.0
Total	15	100.0	100.0	

Nota: Datos cuestionario desempeño de los profesores.

Figura 8.

Distribución porcentual de profesores según la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente



Nota: La figura muestra las frecuencias porcentuales de la variable: Desempeño docente. Fuente: Escala de valoración -2021

De acuerdo a la tabla y figura, se aprecian niveles y frecuencias de los profesores de la Institución Educativa N° 36042 del nivel primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica, según la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se visualiza que el 13.33% muestran un deficiente, el 46.67 % poco eficiente, el 26.67 % un eficiente y el 13.33 % muy eficiente.

4.2. Prueba de hipótesis

El Análisis de correlación de las variables Liderazgo Transformacional y el Desempeño Docente

4.2.1 Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica - 2021.

H1: Existe relación significativa entre liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica - 2021.

Criterios de decisión

Si $p\text{-valor} > 0.05$ No se rechaza la hipótesis nula

Si $p\text{-valor} < 0.05$ Se rechaza la hipótesis nula

Estadístico de prueba.

Tabla 14.

Coefficiente de Correlación de Spearman: Liderazgo Transformacional y el Desempeño Docente

		Liderazgo transformacional (Agrupada)	Desempeño docente (Agrupada)	
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1.000	.683**
		Sig. (bilateral)	.	.005
		N	15	15
	Desempeño docente (Agrupada)	Coefficiente de correlación	.683**	1.000
		Sig. (bilateral)	.005	.
		N	15	15

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

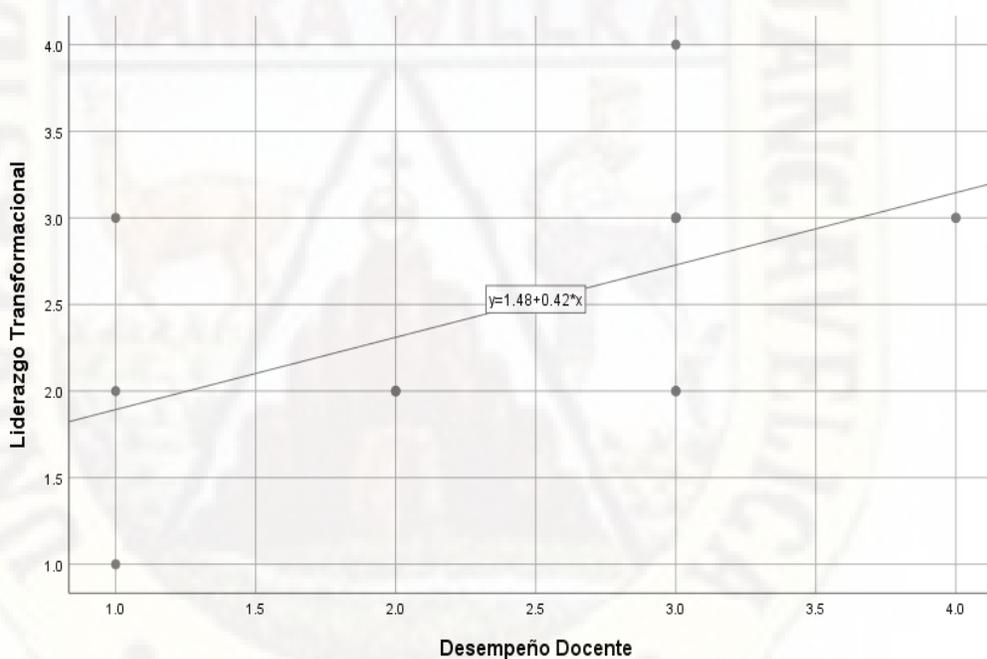
Decisión

El coeficiente de correlación de Spearman, evidencia que existe una correlación positiva moderada ($r = 0.683^{**}$) entre las variables: Liderazgo

transformacional y el desempeño docente; debido que $p\text{-valor} < 0.005$, entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se concluye que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente de profesores de la Institución Educativa de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica.

Figura 9.

Diagrama de dispersión entre variables: Liderazgo transformacional y el desempeño docente



Decisión

En la figura, se muestra un gráfico de dispersión y de relación lineal entre las variables liderazgo transformacional y desempeño docente, a medida que la percepción liderazgo transformacional aumenta, igualmente, incrementa la percepción desempeño docente.

Tabla 15.

Prueba de normalidad según Kolmogorov - Smirnov y Shapiro Wilk: Liderazgo transformacional y el desempeño docente

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional (Agrupada)	.186	15	.171	.858	15	.023
Desempeño docente (Agrupada)	.272	15	.004	.870	15	.034

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Decisión

En la contratación de hipótesis se empleó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk que permitió hallar la correlación, utilizando la prueba estadística de Correlación de Spearman.

4.2.2 Hipótesis específica 1

Análisis de correlación de variables liderazgo transformacional y el desempeño docente en la dimensión carisma

H₀: No existe relación significativa entre el carisma y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica - 2021.

H₁: Existe relación significativa entre el carisma y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica - 2021.

Tabla 16.

Coefficiente de Correlación de Spearman en la dimensión carisma y el desempeño docente

			Carisma (Agrupada)	Desempeño Docente (Agrupada)
Rho de Spearman	Carisma (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1.000	.683**
		Sig. (bilateral)	.	.005
		N	15	15
	Desempeño docente (Agrupada)	Coefficiente de correlación	.683**	1.000
		Sig. (bilateral)	.005	.
		N	15	15

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

Interpretación

Los resultados estadísticos evidencian que existe una relación Rho de Spearman $r = 0,683$ entre la dimensión carisma y la variable desempeño docente. Este grado de correlación exterioriza que es positiva de un nivel moderado. La significancia de $p = 0.005$ muestra es menor a 0,05, que la relación es significativa, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

4.2.3 Hipótesis específica 2

Análisis de correlación de las variables Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la dimensión inspiración.

H₀: No existe relación significativa entre inspiración y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica - 2021.

H1: Existe relación significativa entre inspiración y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica - 2021.

Tabla 17.

Coefficiente de Correlación de Spearman de la dimensión inspiración y el desempeño docente

			Inspiración (Agrupada)	Desempeño docente
Rho de Spearman	Inspiración (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1.000	.570*
		Sig. (bilateral)	.	.027
		N	15	15
	Desempeño Docente (Agrupada)	Coefficiente de correlación	.570*	1.000
		Sig. (bilateral)	.027	.
		N	15	15

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

Interpretación

Los resultados exteriorizan la existencia de una relación Rho de Spearman $r = 0.570$ entre la dimensión inspiración y la variable desempeño docente. El nivel de correlación indica que es positiva y tiene un nivel moderado. La significancia de $p = 0,27$ muestra que es menor a 0,05, afirmamos que la relación es significativa, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

4.2.4 Hipótesis específicas 3

Análisis de correlación de las variables liderazgo transformacional y desempeño docente en la dimensión tolerancia

H₀: No existe relación significativa entre la tolerancia y el desempeño en la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica - 2021.

H₁: Existe relación significativa entre la tolerancia y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica - 2021.

Tabla 18.

Coefficiente de Correlación de Spearman de la dimensión tolerancia y el desempeño docente

			Tolerancia (Agrupada)	Desempeño docente
Rho de Spearman	Tolerancia (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000 .	.090 .750
		N	15	15
	Desempeño Docente (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.090 .750	1.000 .
		N	15	15

Interpretación

Los resultados evidencian la existencia de una relación Rho de Spearman $r = 0.090$ entre la dimensión tolerancia y la variable desempeño docente. El nivel de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel muy alto. La significancia de $p = 0,750$ determina que es mayor a $0,05$, podemos señalar que la relación es significativa, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, concluyendo: Existe relación significativa entre la

tolerancia y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 36042 del nivel primaria del distrito de Cuenca - Huancavelica.

4.3. Discusión de los resultados

En la presente investigación se procesó información de los profesores mediante dos cuestionarios: Liderazgo transformacional y el desempeño docente, en el cual se obtuvieron datos, estos fueron analizados e interpretados respondieron a cada variable de estudio.

En lo referente a la hipótesis general, el coeficiente de correlación de Spearman es fuertemente positiva en la prueba de hipótesis y significativa al nivel 0,01 % de margen de error y al 99%, mostrando una $r = 0.683^{**}$, en consecuencia, se admite la hipótesis alterna que muestra una relación significativa del liderazgo transformacional y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 36042 del nivel primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica. Dichos resultados tienen similitud con Ccencho y Reyes, (2016) quienes presentaron un estudio titulado: El liderazgo transformacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 07 del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 - año 2014. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Donde se encontró que existe una correlación baja y significativa entre liderazgo transformacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la RED N° 07 del distrito de Villa María del Triunfo de la UGEL N° 01, en el cual se obtuvo un nivel de significancia de 0.05, Rho de Spearman = 0.251 y $p = .000 < 0.05$. Estas conclusiones guardan coherencia con las teorías del modelo transformador de Bass, quien sustenta que el liderazgo transformacional coadyuva fortalecer el nivel de conciencia en sus seguidores en el logro de las metas y proyectos idealizados, favorece a los integrantes del equipo a lograr intereses personales, transportándoles a optar una causa noble en el bien común.

Referente a la hipótesis específica 1, los resultados finales descubren que existe una correlación moderada positiva, según la estadística de Spearman; $r = 0,683^{**}$, $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna, porque existe una relación significativa entre el carisma y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 36042 del nivel primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica. Estos resultados guardan relación con el estudio de Jiménez, (2017) quien ejecutó una tesis titulada: Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada. Arribo a las siguiente conclusión: El coeficiente de correlación de Spearman y prueba de Kruskal Wallis mostraron, no existe una relación entre la motivación hacia el trabajo, al liderazgo transformacional y al desempeño laboral docente, entonces, podemos afirmamos se demandan directores con cualidades de líderes transformadores que demuestren carisma, inspiración para lograr objetivos y metas de forma coherente, asimismo, deben exteriorizar capacidades para desarrollar la gestión pedagógica e institucional de calidad sostenible en el futuro.

Referente a la hipótesis específica 2, los resultados finales evidencian que existe una correlación moderada positiva, en relación al estadístico de Spearman; $r = 0,570^{*}$, $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna, debido que existe relación significativa entre la inspiración y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 36042 del nivel primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica. Los resultados concuerdan con la investigación de Monteza, (2017) quien plasmó una investigación titulado: Liderazgo transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de Educación Inicial del distrito de Chiclayo - 2016. Universidad de Piura, Perú. Arribo a la siguiente conclusión: Desde una mirada pedagógico resultan aportes muy importantes para resaltar los logros obtenidos y además recomendar las respectivas actividades para fortalecer aspectos débiles del liderazgo transformacional practicados a nivel de

las instituciones públicas del nivel inicial del distrito de Chiclayo; de la misma forma, sirva como referencia a otros niveles de las instituciones educativas públicas y privadas enmarcados en el distrito.

Referente a la hipótesis específica 3, los resultados finales revelan que existe una correlación positiva alta, de acuerdo al estadístico de Spearman; $r = 0,090$, $p < 0,05$ por lo que admitimos la hipótesis alterna que existe relación significativa entre la tolerancia con el desempeño docente de los profesores de una Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica. Los resultados tienen similitud con los aportes de Ramírez y Gámez, (2017) ejecutaron una tesis titulado: Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú Lima (EESTP-PNP). Este estudio se ejecutó en la Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle", Lima, Perú. En esta investigación corroboran que el liderazgo transformacional se relaciona positiva y significativamente en el fortalecimiento del ejercicio docente en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú (EESTP - PNP)

Igualmente, a partir del uso del test estadístico Shapiro-Wilk se demostró que las distribuciones de datos presenta un nivel de normalidad, porque nos permitió identificar eficazmente la relación entre las variables, la prueba se realizó a través del coeficiente de correlación de Spearman; entonces, a partir del análisis se encontró una alta correlación positiva y significativa ($r= 0.858$ y $p. \text{valor} =0.00$) entre liderazgo transformacional y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa del nivel primaria (ver cuadro 17).

Finalmente, las evidencias revelan una correlación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente declarados en sus dimensiones: Planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje; Manejo de la

didáctica en el proceso de enseñanza – aprendizaje y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los profesores de la institución educativa N° 36042 del nivel primario del distrito de Cuenca; se afirma a un mayor nivel de liderazgo transformacional, corresponde un eficiente desempeño docente.



Conclusiones

1. Se determina que existe relación significativa entre liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica; El coeficiente de correlación de Spearman, evidencia que existe una correlación positiva moderada ($r = 0.683^{**}$). Esto significa que a mayor liderazgo transformacional un sobresaliente desempeño docente.
2. Se determina que existe relación significativa entre el carisma y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica. El coeficiente de correlación de Spearman, evidencia una correlación es positiva moderada ($\rho = 0.683^{**}$). Esto significa que a mayor carisma un mejor desempeño docente.
3. Se determina que existe relación significativa entre inspiración y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica. El coeficiente de correlación de Spearman, evidencia es positiva moderada ($\rho = 0.570$). Esto representa que a mayor inspiración es alto el desempeño docente.
4. Se determina que existe relación significativa entre la tolerancia y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica. El coeficiente de correlación de Spearman, evidencia es positiva muy alta ($\rho = 0.090$). Esto expresa que a mayor tolerancia es excelente el desempeño docente.

Recomendaciones

1. Fomentar campañas de sensibilización a líderes educativos y docentes a fin de articular procesos de liderazgo transformacional en relación al marco del buen desempeño docente en las instituciones públicas de educación básica regular a nivel local, regional y nacional.
2. Desarrollar talleres de sensibilización relacionados a la influencia del carisma en líderes educativos a fin de mejorar el proceso de la profesionalidad e identidad docente en las diferentes instituciones educativas públicas de educación básica regular a nivel local y regional.
3. Implementar talleres de sensibilización relacionados a la influencia de la inspiración en el aprendizaje de los estudiantes en las diferentes instituciones públicas de educación básica regular, a fin de garantizar procesos pedagógicos y cognitivos eficaces.
4. Implementar procesos de mejora continua sobre la importancia de la tolerancia en relación a las consideraciones individuales, a fin de garantizar condiciones óptimas en el proceso de aprendizajes en las instituciones educativas de la región.

Referencias

Fuente documentadas

Ccencho, S., & Reyes, M. (2016). *El liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 07 del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 – año 2015*. Universidad César Vallejo, Escuela de Postgrado. Lima: UCV.

Coaquira, J. (2017). *La inactividad física influye en la obesidad escolar de los estudiantes del V Ciclo de Educación Primaria e la I.E. N° 40494 José Abelardo Quiñones Gonzáles del Distrito de Mejía en el año 2015*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Facultad de Ciencias de la Educación. Arequipa: UNSA.

Contreras, D., & Jiménez, L. (2017). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*. Universidad del Rosario, Maestría en Dirección. Bogotá: UROSARIO.

Cruz, Y., & Rodea, M. (2017). *Liderazgo transformacional como herramienta de la productividad de los empleados. (Caso: Empresa textilera, municipio Ixtapaluca)*. Universidad Autónoma del Estado de México, Centro Universitario UAEM AMECAMECA. Amecameca: UAEMEX.

Herrera, E. (2017). *Estilo de liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa emblemática Santa Ana de la ciudad de Chincha – 2016*. Universidad Nacional de Huancavelica, Escuela de Postgrado

Huillca, B. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico*

Nacional Monterrico. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Unidad de Posgrado. Lima: UNMSM.

Jiménez, C. (2017). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una Universidad Privada*. Universidad Católica de Colombia, Facultad de Psicología. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.

Martínez, S., & Lavín, J. (2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*. Congreso Nacional de Investigación Educativa - COMIE, (pág. 11). San Luis de Potosí.

Monteza y Palacios, M. (2017). *Liderazgo transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de Educación Inicial del distrito de Chiclayo - 2016*. Universidad de Piura, Facultad de Ciencias de la Educación. Piura: UDEP.

Montiel, C. (2017). *El liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria*. Universidad de Zulia, Facultad de Humanidades y Educación. Maracaibo: Universidad de Zulia.

Ramírez, P., & Gámez, A. (2017). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú- Lima (EESTP-PNP)*. Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle", Escuela de Posgrado. Lima: UNE.

Rojas, E. (2017). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unanue -*

Lima, 2016. Universidad César Vallejo, Escuela de Postgrado. Lima, Perú: UCV.

Salas, A. (2016). *Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo*. Universidad de Valencia, Departamento de Dirección de Empresas. Valencia, España: Universidad de Valencia.

Fuentes bibliograficas

Alvarado, O. (2012). *Administración de la Educación: Enfoque Gerencial*. Lima, Perú: Editorial Universidad de Lima..

Bass, B.M., & Bass, R. (2009). *Manual de liderazgo: Teoría, investigaciones y aplicaciones gerenciales*. New York: Free Press.

Bernal, J. (2010). *Liderar el cambio: El liderazgo transformacional*. En *Anuario de Pedagogía. Volumen 2 (197-230)*. Departamento de Ciencias de la Educación. Universidad de Zaragoza.

Cardó, P. (2010). *Buen desempeño docente en la experiencia formadora del Instituto Pedagógico Nacional Monterrigo*. Exposición presentada en el I Congreso Pedagógico Nacional. Trujillo, Perú.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos humanos*. Ed. Mc Graw Hill. Bogotá.

Covey, S. (1998). *Los siete Hábitos de la Gente Altamente Efectiva*. Barcelona: Editorial Paidós.

Covey, S. (2002). *El liderazgo centrado en principios*. (2da ed.). Barcelona: Editorial Paidós.

- Fischman, D. (2005). *El líder Transformador I*. Lima: Orbis Ventures, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Fishman, D. (2005). *El líder transformador*. Lima: Editorial UPC, El Comercio
- Guillen, O. R. (2019). *Metodología Científica - Aplicación de la Cuarta Vía*. Lima: Las brisas.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación. (3ª ed.)*. México: McGraw-Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación (Quinta ed.)*. Ciudad de México D.F, México: Mc Graw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación (Quinta ed.)*. Ciudad de México D.F, México: Mc Graw-Hill.
- Javeriano, C. (2019). *Normas APA Sexta Edición*. Cali: Pontificia Universidad Javeriana, seccional. Cali.
- López, J. (2008). *Perspectiva de gestión para la innovación y el cambio educativo (3ra.ed.)* Santiago: Editorial UCSH.
- Lorenzo, M. (2012) *La formación directiva en la década de los noventa: qué se ha hecho y hacia dónde nos lleva el Siglo XXI*. En MEDINA, A. (coord.) *El liderazgo en educación*. Madrid: UNED.
- Leithwood, K. (2004). *El Liderazgo Educacional Transformador en un Mundo de políticas Transaccionales*. Lima - Perú: Ice Deusto.
- Maxwell, J. (2011). *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo*. Tennessee, EE. UU: Grupo Nelson.

- Maslov, A. (2010). *Motivación y Personalidad*. Barcelona - España: Sagitario S. A.
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco de buen desempeño docente*. Lima - Perú: Minedu.
- Ministerio de Educación. (2016). *Currículo Nacional Educación Básica*. Lima - Perú: Minedu
- Mejía, E. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ortega, M. (2006) *Estrategias de formación en el siglo XXI*. Barcelona: Editorial Ariel.
- Palomo, M. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. España: Editorial ESIC.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional (10a Edición)*. México: Pearson Educación.
- Sánchez, H., Reyes, C. (2002). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú: Editorial Mantaro.
- Lupano, M. C. (2003). *Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación*. Buenos Aires, Argentina: Secretaria de ciencia, tecnología e Innovación productiva de la nación.
- Tobón, S. (2014). *Formación basada en competencias en educación superior*. Bogotá: Instituto Cife.

Tobón, S. (2015). *Formación integral y competencias*. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación. Cuarta edición. Colombia. Eco, Ediciones.

Valderrama, (2002). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Primera Edición.

Vélaz, C., Vaillant, D. (2009). *Aprendizaje y desarrollo profesional docente*. Madrid, España: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI).

Vygotsky, L. S. (1979). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*, México, Editorial Crítica/Grijalbo.

Zárate, R. (2012). *Inteligencia emocional y prácticas de liderazgo en las organizaciones colombianas. (vol.28)*. Bogotá, Colombia: Universidad del Vale.

Fuentes hemerográficas

Camacho, H., & Sánchez, M. (2004). *Enfoque epistemológico del liderazgo transformacional*. Revista Omnia, 10(2), 15.

Mendoza, M., & Ortiz, C. (Junio de 2006). *El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en las cultura organizacional y eficacia de las empresas*. Revista Facultad de Ciencias Económicas Investigación y Reflexión, XIV(1), 118-134.

Fuentes electrónicas

Fernández, E. (2010). *Evaluación del desempeño docente*. Recuperada de <http://eco.unne.edu.ar/administracion/jornadas/area3/trab05.pdf>

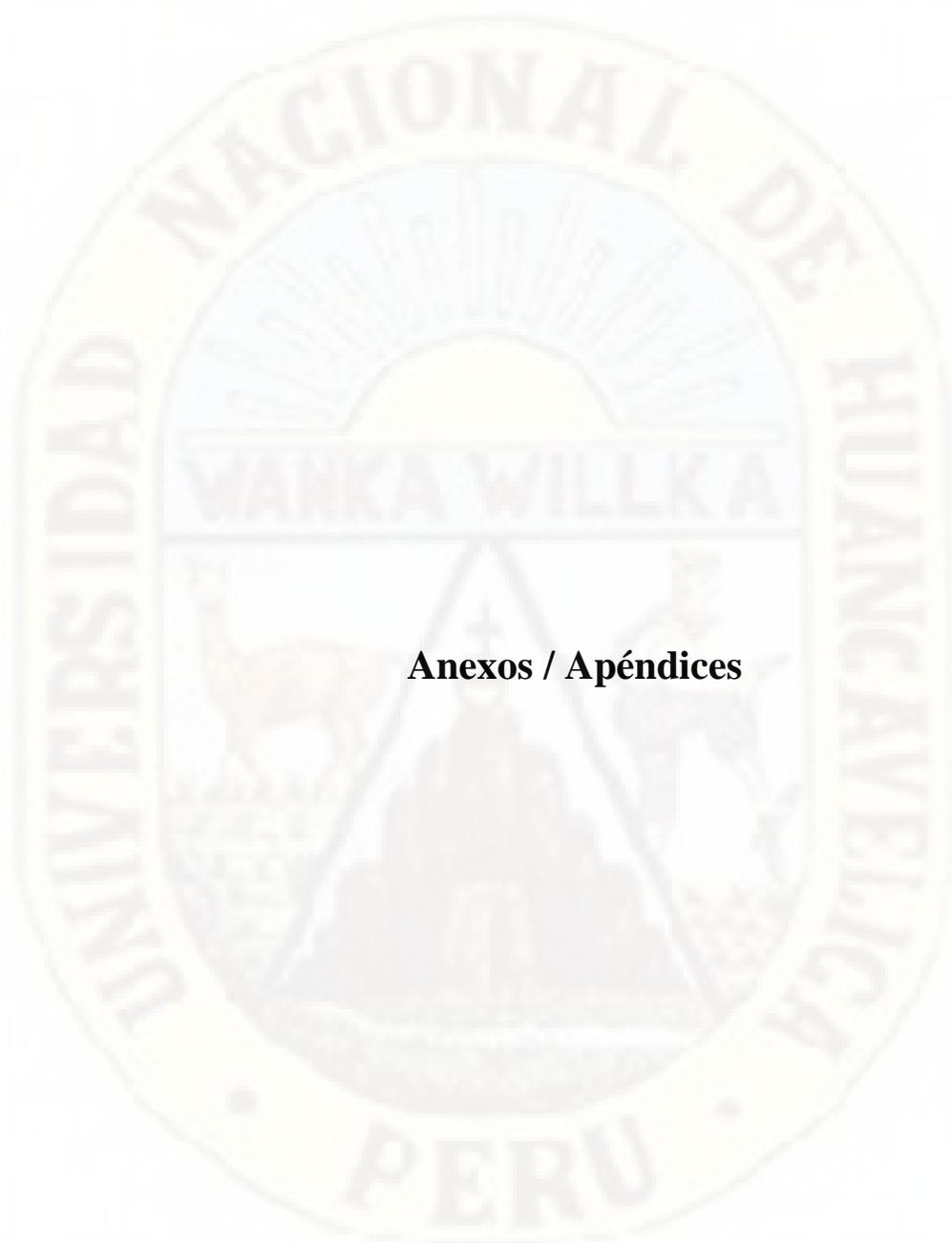
Guillen, C. (09 de marzo de 2017). Obtenido de <http://liderazgotransformacionalcgr.blogspot.com/>

Márquez, M. (13 de octubre de 2011). *Liderazgo educativo*. Obtenido de <http://temerariosuftdoctorado.blogspot.com/2011/10/liderazgo-educativo.html>

Ministerio de Educación. (s.f.). *Dirección General de Desarrollo Docente*. Obtenido de <http://www.perueduca.pe/web/desarrollo-docente/marco-del-buen-desempenodocente>.

Sautu, R., Boniolo, P., Dalle, P. y Elbert, R. (2005). *La construcción del marco teórico en la investigación social*. Manual Metodológico CLACSO, 29 – 81. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/clacso/index/assoc/D1532.dir/sautu2.pdf>

Parra, R. (2013). *El liderazgo transformacional del director y desempeño laboral de los docentes de las escuelas bolivarianas del Municipio Tulio Febres Cordero del estado de Mérida*. Revista digital del centro de investigación y estudios gerenciales 2(2) 54-72. Recuperado de: http://www.grupocieg.org/archivos_revista/2.

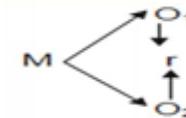


Anexos / Apéndices

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Liderazgo Transformacional y el Desempeño Docente de los profesores de la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica - 2021.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica - 2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre liderazgo transformacional y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica -2021.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica - 2021.</p>	<p>Variable 1 Liderazgo transformacional.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carisma • Inspiración • Tolerancia 	<p>1. Tipo de investigación: No experimental – Es básica</p> <p>2. Nivel de investigación: Es el descriptivo correlacional</p> <p>3. Método de investigación:</p> <p>3.1. Método general: Se empleó el método científico.</p> <p>3.2. Métodos específicos: Se empleó el método descriptivo.</p> <p>4. Diseño: El diseño fue el correlacional – transaccional.</p>
<p>Problemas específicos: 1.¿Qué relación existe entre el carisma y el desempeño docente de los</p>	<p>Objetivos específicos: 1.Determinar la relación entre el carisma y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa</p>	<p>Hipótesis específicas: 1.Existe relación directa y significativa entre el carisma y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa</p>	<p>Variable 2 Desempeño docente.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación del proceso de 	<p>Donde:</p> <p>(M) = Muestra</p> <p>O₁= Observación de la V. 1 Liderazgo transformacional.</p>



<p>profesores de la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica - 2021?</p> <p>2.¿Qué relación existe entre la inspiración y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica?</p> <p>3.¿Qué relación existe entre la tolerancia y el desempeño docente de los</p>	<p>N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica – 2021.</p> <p>2.Determinar la relación entre la inspiración y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica - 2021.</p> <p>3.Determinar la relación entre la tolerancia y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa</p>	<p>N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica – 2021.</p> <p>2.Existe relación directa y significativa entre la inspiración y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica - 2021.</p> <p>3.Existe relación directa y significativa entre la tolerancia y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa</p>	<p>enseñanza / aprendizaje.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manejo de la didáctica en la enseñanza / aprendizaje. • Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. 	<p>O₂= Observación de la V. 2. Desempeño docente r = Correlación entre dichas variables.</p> <p>5.Población, muestra y muestreo:</p> <p>5.1. Población: Estuvo conformado por 15 profesores de la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica.</p> <p>5.2. Muestra: La muestra estuvo conformada por 8 damas y 7 varones, docentes nombrados de la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca - Huancavelica.</p> <p style="text-align: center;">Cuadro resumen.</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Grado</th> <th style="text-align: center;">N° docentes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1° al 6°</td> <td style="text-align: center;">15</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Total</td> <td style="text-align: center;">15</td> </tr> </tbody> </table> <p>5.3. Muestreo: Se halló mediante el muestreo no probabilístico, por cuanto no se</p>	Grado	N° docentes	1° al 6°	15	Total	15
Grado	N° docentes									
1° al 6°	15									
Total	15									

<p>profesores de la Institución Educativa N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica - 2021?</p>	<p>N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica - 2021.</p>	<p>N° 36042 de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica - 2021.</p>	<p>estructuró ningún criterio estadístico.</p> <p>6. Instrumentos y técnicas de recolección de datos:</p> <p>6.1. Técnicas: La técnica que se utilizó fue la encuesta.</p> <p>6.2. Instrumentos: El instrumento utilizado fue el cuestionario de encuesta.</p> <p>7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos: Los datos fueron procesados en el programa de Microsoft Excel, luego fue ingresados al programa SPSS versión 25.00 para obtener los resultados. Asimismo, se utilizó la estadística descriptiva inferencial. Del mismo modo, a través de la prueba de Rho de Spearman se estableció la relación existente entre las variables de estudio.</p>
---	--	--	---

Nota: Elaboración propia

Anexo 2. Constancia de solicitud



SOLICITO: FACILIDADES PARA APLICAR LOS INSTRUMENTOS: "CUESTIONARIO DE ENCUESTA" PARA CONOCER LA APRECIACIÓN REFERENTES AL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PRIMARIA DEL DISTRITO DE CUENCA - HUANCAVELICA .

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 36042 DEL DISTRITO DE CUENCA.

S.D.

Los suscritos, **RAUL CURÍ PAYTAN**, identifica con D.N.I. N° 23270130, con domicilio en el Jr. Inca Roca N° 281 del Barrio de San Cristóbal y **MARISOL PALOMINO MARQUEZ**, Identificado con D.N.I. N° 23560983; con domicilio legal en la Av. Manco Cápac de la Provincia de Acobamba. Ante usted con el debido respeto exponemos:

Que, siguiendo estudios del Programa de Segunda Especialidad Profesional en Psicología y Tutoría Educativa en la Universidad Nacional de Huancavelica; solicitamos a su digna y excelentísima persona el permiso y dar las facilidades para aplicar los instrumentos de evaluación del **PROYECTO DE TESIS titulado: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PRIMARIA DEL DISTRITO DE CUENCA – HUANCAVELICA**. Dicha aplicación de los instrumentos será el día 07 de agosto a los docentes del 1° al 6° Grado de la Institución Educativa que usted dirige.

POR TANTO:

Suplicamos a usted señor Director acceder a nuestra petición por ser de justicia

Huancavelica, 27 de julio del 2020

Atentamente,



Handwritten signature
C. Yanapitta Campos
I.E. N° 36042
CUENCA
Recibido conforme.

Handwritten signature
Mg. Raúl Curi Paytán
D.N.I. N° 23270130

Handwritten signature
Prof. Marisol Palomino Márquez
D.N.I. N° 23560983

RCP/MPM- PSEP
C.c. Archivo

Anexo 3. Constancia de aplicación



PERÚ

Ministerio
de Educación



EL QUE SUSCRIBE, EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 36042 DE DISTRITO DE CUENCA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUANCAVELICA, OTORGA LA PRESENTE:

CONSTANCIA

- Apellido paterno : Curi Apellido paterno : Palomino
- Apellido materno : Paytán y Apellido materno : Márquez
- Nombre : Raúl Nombre : Marisol

Los suscritos docentes en cumplimiento al cronograma del proyecto de investigación han realizaron las coordinaciones oportunamente y aplicaron los instrumentos: "CUESTIONARIO DE ENCUESTA" eficientemente del Proyecto de Tesis Titulado: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PRIMARIA DEL DISTRITO DE CUENCA - HUANCAVELICA". La fecha de aplicación fue el día 07 de agosto del presente año, para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Psicología y Tutoría Educativa.

Se expide la presente a solicitud de los interesados, para los fines que estimen conveniente.

Cuenca, 10 agosto del 2020.

Atentamente;

JYC / D.
C.c. Archivo.



Lic. José Yarrimata Campos
I.E. N° 36042
CUENCA

Formato de validez



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL**

FICHAS DE VALIDACIÓN INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.1. Título de la Investigación: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PRIMARIA DEL DISTRITO DE CUENCA - HUANCVELICA.**
- 1.2. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: **Cuestionarios de encuesta sobre Liderazgo transformacional y desempeño docente.**

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																X				
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables															X					
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	X			
4. Organización	Existe una organización lógica																		X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																		X		
7. Consistencia	Basado en aspectos técnicos científicos																X				
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																	X			
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																	X			
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 84.5

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Fredy QUISPE VICTORIA	DNI N°	41057576
Dirección domiciliaria:	Jr. Libertadores N° 530	Teléfono/Celular:	967684188
Título Profesional	Psicólogo Lic. Educación Primaria		
Grado Académico:	Magister		
Mención:	Investigación y Docencia Superior		

Firma

Formatos de validez



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL**

FICHAS DE VALIDACIÓN INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. Título de la Investigación: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PRIMARIA DEL DISTRITO DE CUENCA - HUANCAVELICA.**

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: **Cuestionarios de encuesta sobre Liderazgo transformacional y desempeño docente.**

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Buena				Muy bueno				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																			X		
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																			X		
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X	
4. Organización	Existe una organización lógica.																				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																				X	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																				X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				X	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																					X

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 86.6

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Eber Saúl HUAMÁN PORRAS	DNI N°	40706397
Dirección domiciliaria:	Jr. Manuel P. Fernández N° 255	Teléfono/Celular:	944660608
Título Profesional	Lic. Educación Primaria		
Grado Académico:	Magister		
Mención:	Psicología de la Educación y Desarrollo Humano.		

CONSULTOR EN EDUCACIÓN Y PROYECTOS SOCIALES

Eber Saúl Huamán Porras
DPI N° 1140706397

Formato de validez



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL**

FICHAS DE VALIDACIÓN INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. Título de la Investigación: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PRIMARIA DEL DISTRITO DE CUENCA - HUANCAMELICA.**

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: **Cuestionarios de encuesta sobre Liderazgo transformacional y desempeño docente.**

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																			X	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																			X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X
4. Organización	Existe una organización lógica.																				X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																				X
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																			X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																				X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																				X

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 86.6

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Enma VARGAS MARTINEZ	DNI N°	23269694
Dirección domiciliaria:	Jr. Manuel Ascencio N° 785	Teléfono/Celular:	986999028
Título Profesional	Lic. Educación Primaria		
Grado Académico:	Magister		
Mención:	Psicología Educativa.		



 Mg. Enma Vargas Martínez
 C.M. 1023269694
 DIRECTORA (e)

Anexo 5. Base de dato de la variable

Variable 1: Liderazgo transformacional																								
Muestra	D1. Carisma								D2. Inspiración						D3. Tolerancia						Total			
	D1								D2						D3						V1	D1	D2	D3
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	920				
1	1	4	5	4	4	5	1	1	5	4	4	4	5	5	4	5	4	2	2	5	74	25	27	22
2	3	5	5	3	5	5	1	1	5	5	5	3	5	5	3	5	3	3	1	5	76	28	28	20
3	2	5	5	3	4	5	3	1	4	5	3	4	5	4	3	4	3	1	2	5	71	28	25	18
4	1	4	3	4	3	4	1	2	4	3	2	3	4	3	5	4	4	2	3	4	63	22	19	22
5	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	5	5	3	1	2	4	65	24	21	20
6	1	3	2	5	3	3	1	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	56	20	18	18
7	2	3	3	3	5	5	1	1	4	4	3	3	5	5	3	5	4	1	1	4	65	23	24	18
8	1	3	3	3	3	4	1	1	2	3	2	2	4	5	3	5	5	3	1	4	58	19	18	21
9	3	3	3	2	3	4	1	1	4	3	3	1	4	1	5	5	5	1	3	3	58	20	16	22
10	3	3	4	4	3	5	1	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	72	28	23	21
11	2	3	3	3	4	2	2	2	5	3	4	2	4	3	5	4	2	3	3	3	62	21	21	20
12	1	4	3	4	3	4	1	2	4	3	2	3	4	3	5	4	4	2	3	4	63	22	19	22
13	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	5	5	3	1	2	4	65	24	21	20
14	1	3	2	5	3	3	1	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	56	20	18	18
15	2	3	3	3	5	5	1	1	4	4	3	3	5	5	3	5	4	1	1	4	65	23	24	18



Variable 2: Desempeño Docente																									
Muestra	D1. Planificación del proceso de enseñanza / aprendizaje								D2. Manejo de la didáctica en el proceso de enseñanza / aprendizaje						D3. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						Total				
	D1								D2						D3						V2	D1	D2	D3	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20					
1	5	5	1	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	2	2	4	4	5	2	2	77	34	24	19	
2	5	5	1	5	5	5	5	3	4	2	5	5	4	3	5	4	5	5	3	5	84	34	23	27	
3	5	5	2	4	5	4	4	2	4	4	4	5	4	3	2	3	3	4	4	4	75	31	24	20	
4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	1	65	25	24	16	
5	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	66	28	19	19	
6	3	4	2	3	3	2	3	5	3	4	2	3	5	5	3	3	2	5	3	2	65	25	22	18	
7	3	3	2	5	3	3	3	5	3	4	5	5	3	5	1	5	3	5	3	4	73	27	25	21	
8	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	62	23	21	18	
9	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	4	5	4	5	5	3	5	2	1	71	27	23	21	
10	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	5	5	4	2	1	4	5	4	2	1	73	33	23	17	
11	3	4	5	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	2	69	29	22	18	
12	5	5	1	5	5	5	5	3	4	2	5	5	4	3	5	4	5	5	3	5	84	34	23	27	
13	5	5	2	4	5	4	4	2	4	4	4	5	4	3	2	3	3	4	4	4	75	31	24	20	
14	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	1	65	25	24	16	
15	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	66	28	19	19	



Anexo 6. Constancia de aplicación de los instrumentos

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
(Creada por Ley 25265)

Datos personales:

Condición: Nombrado. Edad: 56. Sexo: Masculino.

Instrucción:

Estimado/a profesor/a: A continuación, le presento un cuestionario que pretende reunir datos relacionados a su quehacer profesional. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responder todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a su propia vivencia y experiencia, marcando con una (X) la respuesta que más se asemeje a su sentir, donde:

N= Nunca CN= Casi nunca AV= A veces CS= Casi siempre S= Siempre

Nº	ITEMS	N	CN	AV	CS	S
Carisma						
1	- Cuando ingreso a mi Institución Educativa percibo la indiferencia e incomodidad de mis colegas.	X				
2	- Siento que mis colegas aceptan mis opiniones y orientaciones para solucionar sus conflictos.					X
3	- El apoyo que brindo a mis colegas cuando requieren ayuda, aceptan con agrado y manifiestan un sentimiento de orgullo e identificación con mi persona					X
4	- Los padres de familia asisten a las citaciones por obligación para hablar de sus hijos.				X	
5	- El director siempre acepta las propuestas que doy en el trabajo colegiado				X	
6	- Me siento cómodo dirigiendo un equipo de trabajo					X
7	- Cuando mis estudiantes se alborotan, prefiero alejarme del lugar y que sean ellos quienes resuelvan sus problemas	X				
8	- Al ingresar a mi aula de clases, percibo en mis estudiantes miedo y nervios para iniciar la sesión.	X				
Inspiración						
9	- Cuando socializo las metas y expectativas institucionales, mis colegas se involucran a trabajar en equipo para lograr los propósitos comunes.					X
10	- Cuando participo en reuniones, siento que mis opiniones son tomadas en cuenta porque doy alternativas de solución.				X	
11	- Los padres de familia siempre asumen responsabilidades para realizar acciones muy eficaces para apoyar a sus hijos.				X	
12	- Siento que el director siempre considera mis argumentos para influir y transformar creencias e ideas en mis colegas.				X	
13	- Siento que los estudiantes muestran optimismo porque creen que sus intereses y necesidades de aprendizajes serán satisfechas.					X
14	- Mis estudiantes siempre que les hablo de alguna situación se convencen y muestran interés para actuar con sentido ético.					X
Tolerancia						
15	- Cuando el director opina ideas contrarias, respeto sus apreciaciones aunque no coincidan con las mías.				X	
16	- Cuando mis colegas manifiestan juicios, los analizo y muestro sensibilidad para fortalecer en la toma de decisiones.					X
17	- Si mis colegas se equivocan, considero el ensayo error como fortalezas de aprendizaje.				X	
18	- Los padres de familia están muy estresados y no escuchan lo que les recomiendo, por lo que ya no les digo nada, así evito problemas		X			
19	- Los estudiantes muchas veces no entienden y se paran equivocando, y repetir una y otra vez es cansado.		X			
20	- Cuando los estudiantes me expresan contrargumentos a lo que digo, los escucho, analizo y llego a un consenso.					X

Agradezco su colaboración.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
(Creada por Ley 25265)

Datos personales:

Condición: Nombrado. Edad: 56. Sexo: Masculino.

Estimado/a profesor/a: A continuación, le presento un cuestionario que pretende reunir datos relacionados a su quehacer profesional. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responder todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a su propia vivencia y experiencia, marcando con una (X) la respuesta que más se asemeje a su sentir, donde:

N= Nunca CN= Casi nunca AV= A veces CS= Casi siempre S= Siempre

N°	ITEMS	N	CN	AV	CS	S
Planificación del proceso de enseñanza / aprendizaje						
1	- Se me hace fácil determinar las competencias y los enfoques transversales en la planificación anual.					X
2	- Se me hace fácil determinar las capacidades y los desempeños de la unidad didáctica en la experiencia de aprendizaje.					X
3	- Tengo dificultad en diseñar situaciones en las sesiones de clase que respondan a los intereses de los estudiantes.	X				
4	- Se me hace fácil generar interés y predisposición en los estudiantes durante las clases.					X
5	- Se me hace fácil adaptar actividades auténticas para desarrollar retos o desafíos					X
6	- Se me hace fácil determinar los criterios y organizar en instrumentos de evaluación para valorar las evidencias.					X
7	- Se me hace fácil definir las evidencias que me permitirá saber si han alcanzado o registrado avances respecto al propósito de aprendizaje.					X
8	- Urge que me capaciten en diversas técnicas e instrumentos para realizar la evaluación diagnóstica y de proceso del aprendizaje.			X		
Manejo de la didáctica en el proceso de enseñanza / aprendizaje						
9	- Se me hace fácil desarrollar habilidades del pensamiento de orden superior para promover la indagación y el descubrimiento.					X
10	- Siento que necesito urgentemente capacitarme en el diseño de experiencias de aprendizajes que ponen en juego distintas competencias asociadas a distintas áreas según lo previsto en la situación.			X		
11	- Se me hace fácil propiciar un clima adecuado para que los niños expresen emociones y sentimientos de manera respetuosa, sin temor a la burla o el error.					X
12	- Me gustaría participar en eventos académicos para promover el aprendizaje colaborativo y cooperativo para regular la autonomía de los estudiantes.					X
13	- Me gustaría capacitarme para describir información específica de sus logros en relación a los niveles esperados para cada competencia. (lo que hacen, lo que no saben y lo que saben los estudiantes).				X	
14	- Tengo estudiantes que no comprenden el propósito de aprendizaje y los criterios de evaluación a pesar de que les explico claramente.		X			
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						
15	- Paso por alto reflexionar y autocriticar mi práctica pedagógica, lo cual me impide mi superación profesional.		X			
16	- Evaluar la efectividad de mis estrategias, me permite el ajuste para atender según las características de mis estudiantes.				X	
17	- Es fácil sistematizar experiencias exitosas y proyectos de innovación que sirvan como soporte en la mejora de las estrategias.				X	
18	- Es urgente que participe en trabajos colegiados para fortalecer mi práctica pedagógica que requieren y son necesarias de mejora.					X
19	- Permanentemente se me presentan dilemas morales en la solución de problemas en mi centro educativo.		X			
20	- Cuando comentan sobre la conducta de un estudiante o un docente, considero como verdad porque ya lo conozco y mayormente no me equivoco en juzgarlo.		X			

Agradezco su colaboración.