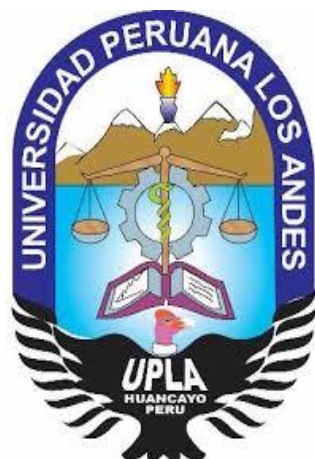


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

El Liderazgo Transformacional y el Desempeño Docente de los Profesores de la Institución Particular San Antonio Huamancaca Chico - 2018

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor : Bach. Tenorio Ventura Yasmin Elisa

Asesor : Mg. Verástegui Velásquez Graciela Soledad

Línea de Investigación Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y Culminación : 20.08.2019 - 19.08.2020

Huancayo – Perú
2022

Hoja de aprobación de jurados

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

TESIS

El liderazgo transformacional y el desempeño docente de los profesores de la Institución

Particular San Antonio Huamancaca Chico - 2018

PRESENTADA POR:

Bach. Yasmin Elisa Tenorio Ventura.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

Aprobada por el siguiente jurado:

PRESIDENTE

PRIMER MIEMBRO

SEGUNDO MIEMBRO

TERCER MIEMBRO

Huancayo, de del 2021

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO
DOCENTE DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN
PARTICULAR SAN ANTONIO HUAMANCACA CHICO - 2018

Para Optar : El título profesional de Licenciado en
Administración

Autores : Bach. Yasmin Elisa Tenorio Ventura.

Asesor : Mg. Graciela Soledad Verástegui Velásquez.

Línea de Investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de Los
Institucional Recursos

Fecha de Inicio y Culminación : 20.08.2019 / 20.08.2020

Huancayo – Perú

2021

Asesor

Mg. Graciela Soledad, Verástegui Velásquez

Dedicatoria

Al ser más grande de este mundo DIOS,
Por cuidarme y guiarme en el camino que escogí,
en lo personal y en lo profesional.

A mis papitos,

Por demostrarme amor incondicional, por
enseñarme valores y por el sacrificio que día a día
realizan por verme feliz.

A mis hermanas,

Por todo el apoyo y la complicidad que me brindan
en mis planes personales.

Agradecimiento

Quiero brindar mi gratitud personal a todos que estuvieron conmigo y me brindaron su apoyo.

A DIOS: Por darme la fortaleza para lograr mis objetivos personales.

A la UPLA: Por albergarme durante mi formación profesional y brindarme un espacio dentro de la familia UPLA.

A mis padres: Por el cariño, el amor, el respeto y todos los valores que me inculcan siempre, para hacer de mí una persona de bien.

A mi asesora: Por el apoyo, la paciencia y la sabiduría con que me guio en el desarrollo de la presente investigación

Yasmin

Contenido

Hoja de aprobación de jurados.....	i
Asesor	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Contenido.....	vi
Contenido de tablas.....	x
Contenido de figuras	xi
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiii
Términos clave utilizados en la investigación	¡Error! Marcador no definido.
Introducción	xiv
CÁPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	16
1.2. Delimitación del problema	19
1.2.1. Delimitación Espacial.....	19
1.2.2. Delimitación Temporal.....	19
1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática	19
1.3. Formulación del problema.....	20
1.3.1. Problema General	20
1.3.2. Problemas Específicos.....	20
1.4. Justificación.....	21
1.4.1. Social	21
1.4.2. Teórica	21
1.4.3. Metodológica	21

1.5.	Objetivos	22
1.5.1.	Objetivo General.....	22
1.5.2.	Objetivos Específicos	22
CAPÍTULO II MARCO TEORICO		23
2.1.	Antecedentes	23
2.1.1.	Antecedentes Internacionales	23
2.1.2.	Antecedentes Nacionales	24
2.1.3.	Antecedentes Locales	26
2.2.	Bases Teóricas o Científicas.....	29
2.2.1.	Liderazgo transformacional.....	29
2.2.2.	Desempeño docente.....	42
2.3.	Marco Conceptual	47
CAPÍTULO III HIPOTESIS.....		51
3.1.	Hipótesis General	51
3.2.	Hipótesis Específicas.....	51
3.3.	Variables (definición conceptual y operacional).....	51
3.3.1.	Liderazgo transformacional.....	51
3.3.2.	Desempeño docente.....	52
CAPÍTULO IV METODOLOGÍA.....		54
4.1.	Método de Investigación	54
4.1.1.	Método General	54
4.1.2.	Métodos Específicos.....	54
4.2.	Tipo de Investigación	55
4.3.	Nivel de Investigación.....	56
4.4.	Diseño de la Investigación	56

4.5.	Población y muestra	57
4.5.1.	Población	57
4.5.2.	Muestra censal	57
4.6.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	58
4.6.1.	Técnicas de Recolección de Datos	58
4.6.2.	Instrumentos de Recolección de Datos.....	58
4.6.3.	Validez del instrumento de los instrumentos de recolección de datos	58
4.7.	Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	61
4.7.1.	Procesamiento de datos	61
4.7.2.	Análisis de datos.....	61
4.8.	Aspectos Éticos de la Investigación	61
CAPÍTULO V RESULTADOS		62
5.1.	Descripción de resultados.....	62
5.1.1.	Presentación de la Institución educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico.....	62
5.1.2.	Estructura orgánica de la Institución educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico.....	63
5.1.3.	Resultados Descriptivos de la Variable Liderazgo Transformacional	63
5.1.4.	Resultados Descriptivos de la Variable Desempeño Docente.....	68
5.2.	Contrastación de hipótesis.....	73
5.2.1.	Prueba de la hipótesis general	74
5.2.2.	Prueba de la hipótesis específica 1	75
5.2.3.	Prueba de la hipótesis específica 2	77
5.2.4.	Prueba de la hipótesis específica 3	78
5.2.5.	Prueba de la hipótesis específica 4	80

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	82
Primera discusión	82
Segunda discusión	82
Tercera discusión.....	83
Cuarta discusión	84
Quinta discusión.....	85
CONCLUSIONES	87
RECOMENDACIONES.....	89
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	91
ANEXOS	96
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	97
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables	98
Anexo 3: Matriz de Operacionalización del Instrumento.....	100
Anexo 4: El Instrumento de Investigación y Constancia de su Aplicación.....	101
Anexo 5: Confiabilidad y Validez del Instrumento	104
Anexo 6: La Data de Procesamiento de Datos.....	108
Anexo 7: Consentimiento Informado.....	109
Anexo 8: Fotos de la Aplicación del Instrumento	110

Contenido de tablas

Tabla 1 Resultado de la validación de los expertos.	58
Tabla 2 Método de análisis de las varianzas.	59
Tabla 3 Liderazgo transformacional (agrupada).	63
Tabla 4 Motivación inspiradora.	64
Tabla 5 Estimulación intelectual.	65
Tabla 6 Influencia idealizada.	66
Tabla 7 Consideración individualizada.	67
Tabla 8 Desempeño docente (agrupada).	68
Tabla 9 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	69
Tabla 10 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	70
Tabla 11 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	71
Tabla 12 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	72
Tabla 13 Coeficientes de correlación.	73
Tabla 14 Correlación entre las variable liderazgo transformacional y la variable desempeño docente.	75
Tabla 15 Correlación entre las variable liderazgo transformacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	76
Tabla 16 Correlación entre las variable liderazgo transformacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	78
Tabla 17 Correlación entre las variable liderazgo transformacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	79
Tabla 18 Correlación entre las variable liderazgo transformacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	81

Contenido de figuras

Figura 1 Evaluación docente en el segundo semestre del año 2017.....	18
Figura 2 Evaluación docente en relación al liderazgo desarrollado.	18
Figura 3 Características del Liderazgo Transformacional.....	35
Figura 4 Esquema del diseño de investigación.....	57
Figura 5 Liderazgo transformacional (agrupada).	64
Figura 6 Motivación inspiradora.....	65
Figura 7 Estimulación intelectual.	66
Figura 8 Influencia idealizada.....	67
Figura 9 Consideración individualizada	68
Figura 10 Desempeño docente (agrupada).	69
Figura 11 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	70
Figura 12 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	71
Figura 13 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	72
Figura 14 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	73

Resumen

El presente trabajo de investigación titulada, responde a la interrogante ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018? y tiene como propósito principal determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018. El trabajo es de tipo básica, de nivel correlacional, de diseño no experimental, específicamente transeccional, cuya hipótesis planteada es: La relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018, es significativa; la población de docentes evaluados validacionson 15, los instrumentos utilizados fueron el cuestionario y la guía de entrevista las cuales fueron validados por juicio de expertos y el Alfa de Cronbach. Como resultado final el nivel de significancia y los criterios de aceptación y rechazo de la hipótesis nula, concluimos que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis general (alterna) y rechazar la hipótesis nula. Ya que el nivel de significancia (bilateral) es menor al nivel de significancia ($0,002 < 0,05$), y al 95% de confianza el coeficiente (0,539) indica que existe una correlación positiva media.

Palabras clave: *Liderazgo transformacional; desempeño docente.*

Abstract

This research work entitled, answers the question: ¿What is the relationship between the transformational leadership and the teaching performance of the teachers of the Private Educational Institution San Antonio de Huamancaca Chico, in the period 2018? and its main purpose is to determine the relationship between the transformational leadership and the teaching performance of the professors of the San Antonio de Huamancaca Chico Private Educational Institution, in the period 2018. The work is of a basic type, correlational level, non-experimental design, specifically transeccional, whose hypothesis is: The relationship between the transformational leadership and the teaching performance of the teachers of the Private Educational Institution San Antonio de Huamancaca Chico, in the 2018 period, it is significant; The population of teachers evaluated is 15, the instruments used were the questionnaire and the interview guide which were validated by expert judgment and the Cronbach Alpha. As a final result, the level of significance and the acceptance and rejection criteria of the null hypothesis, we conclude that there is sufficient statistical evidence to accept the general (alternate) hypothesis and reject the null hypothesis. Since the level of significance (bilateral) is lower than the level of significance ($0.002 < 0.05$), and at 95% confidence the coefficient (0.539) indicates that there is an average positive correlation.

Keywords: *Transformational leadership; teaching performance*

Introducción

En la actualidad el liderazgo transformacional se ha convertido en una herramienta que incentiva a compartir nuevos conocimientos con los trabajadores, de este modo se logra el compromiso y aceptación los fines y logros de la organización separándolo de sus objetivos, logros personales y lograr la meta de la organización o grupo social, en otras palabras el liderazgo transformacional es el medio para motivar de los trabajadores a desarrollar sus capacidades al máximo lo cual genera cambios que benefician a los trabajadores y a la organización. Por otro lado, el desempeño docente se ha convertido en el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal, por ello, determinamos el desempeño docente como el cumplimiento cabal de actividades y brindar una educación de calidad, para la formación de personas integrales y competentes que se puedan desempeñar con éxito en cualquier escenario de la vida.

Como consecuencia, de acuerdo al diagnóstico de la institución el desempeño docente de los profesores de la institución educativa particular San Antonio de Huamancaca Chico, la mayoría de los docentes tienen deficiencias en el logro académico, asimismo, manifiestan deficiencias y dificultades respecto al manejo, propuesta, organización, ejecución y desempeño docente. Esta realidad hace que exista la necesidad de utilizar estrategias que permitan mejorar el desempeño docente por ello consideramos que el liderazgo transformacional es una herramienta para cambiar el desempeño docente de la institución. Basado en este diagnóstico, se ha planteado la interrogante ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018?; como consecuencia se propuso la hipótesis: La relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018, es significativa. Y en concordancia a ello se desarrolló el trabajo

como sigue: El CAPÍTULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN, está compuesta por la descripción del problema; la delimitación del problema; la formulación del problema; la justificación de la investigación; y los objetivos de investigación. El CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO, contiene los antecedentes; las bases teóricas; y el marco conceptual. El CAPÍTULO III HIPÓTESIS, se especifica la hipótesis general; las hipótesis específicas y la definición conceptual y operacional de las variables. El CAPÍTULO IV METODOLOGÍA, contiene las especificaciones del método de investigación; la determinación del tipo, nivel y diseño de investigación; la determinación de la población y la muestra de estudio; la especificación de las técnicas e instrumentos de recolección de datos, las técnicas de procesamiento y análisis de datos; así como los aspectos éticos de la investigación. El CAPÍTULO V RESULTADOS, contiene la descripción de resultados en tablas, gráficos, figuras, etc.; y la contrastación de la hipótesis. Finalmente, y como parte de la estructura de la tesis se acompañan a la investigación con el análisis y discusión de resultados, las conclusiones y recomendaciones respectivas.

La autora

CÁPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Vivimos en un mundo que nos exige esforzarnos día a día para lograr una sociedad mejor, una sociedad con una conciencia sana, un respeto mutuo, en el cual la práctica de valores no sea un acto de casualidad. Como consecuencia, la educación se ha convertido el eje fundamental, y en el pilar de desarrollo de todas las naciones.

Ante este panorama coincido con todos aquellos que consideran indispensable una formación de la persona basada en el desarrollo humano, fundamentado en el principio de que el hombre es un ser capaz de ser mejor, para el bienestar de la sociedad. Es por ello que el desempeño del docente juega un papel muy importante en el proceso de enseñanza aprendizaje de todas las generaciones, pero debemos recordarles que ese rol viene cambiando en atención a las nuevas demandas de la sociedad del conocimiento.

En este contexto (Ministerio de Educación, 2012) En el marco de buen desempeño docente, del Ministerio de Educación la define como: “Los dominios, las competencias y los

desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país” (p.24).

Por otro lado (OCDE, 2016) de acuerdo a la evaluación PISA, nos dice que: “Perú mejora sus resultados educativos en matemática, ciencias y lectura, el estudio que se ha convertido en un barómetro ineludible para los gobiernos sobre el nivel educativo nacional, el cual revela que el país se aleja de los últimos puestos trepando al puesto 61 en matemáticas, al 62 en lectura y 63 en ciencias”

“En PISA 2015 se evaluó una muestra de 6,971 estudiantes peruanos de 281 colegios (71% públicos y 29% privados) a nivel nacional, elegidos al azar por la OCDE. Por primera vez se utilizaron computadoras para la prueba. ¿Cuáles fueron los resultados para Perú? En ciencias alcanzó 397 puntos, 24 más que el 2012, ocupando así el puesto 63 de 69 naciones. Mientras que en comprensión lectora subió 14 puntos, de los 384 obtenido en el 2012 a 398, llegando a la ubicación 62 de la lista, destacándose como el quinto país que más creció en el área. En tanto, que en matemática subió 19 puntos (de 368 a 387), trepando al puesto 61 y superando así a Brasil que ocupa el puesto 64”

Frente a esta realidad, en la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, de acuerdo al diagnóstico de la institución y la información recabada se pudo ver que el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, se caracteriza por actitudes que no benefician la formación de los alumnos, ya que la mayoría de los docentes tienen deficiencias en el logro académico, tal es así que se manifiestan deficiencias y dificultades respecto al manejo, propuesta, organización, ejecución y desempeño docente.

Todo lo mencionado se respalda con los resultados de evaluación docente en el último semestre del periodo académico del año 2017, tal como se muestra a continuación en la información de la figura 1, y la figura 2 respectivamente:

Figura 1

Evaluación docente en el segundo semestre del año 2017.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE SEGUNDO SEMESTRE DEL 2017

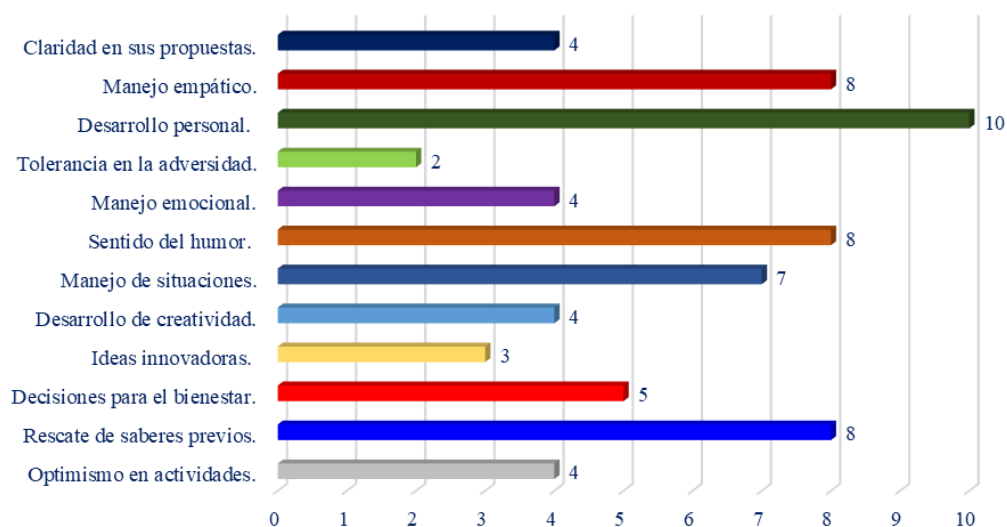


Nota. La Figura 1, muestra los resultados de la evaluación docente en el periodo 2017, el cual nos indica que la mayoría de los docentes tienen un desempeño regular, cumpliendo así sus funciones, pero no las expectativas que tiene los dueños de la institución educativa. Fuente: Información de la Institución Educativa Particular San Antonio.

Figura 2

Evaluación docente en relación al liderazgo desarrollado.

EVALUACIÓN EN RELACION AL LIDERAZGO DOCENTE



Nota. La Figura 2, muestra los resultados con la que se caracterizan los docentes de la Institución Educativa Particular San Antonio, en ella se puede ver que más del 50% de los

profesores no cumplen con las cualidades en relación al liderazgo transformacional. Fuente: Información de la Institución Educativa Particular San Antonio.

Esta realidad hace que exista la necesidad de utilizar estrategias que permitan mejorar el desempeño docente por ello consideramos que el liderazgo transformacional es una herramienta para cambiar el desempeño docente de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico. Por todo ello, el propósito de la investigación lleva a formular la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, 2018? Y por ende busca determinar dicha relación que permita desarrollar estrategias de mejora.

1.2. Delimitación de la Investigación

1.2.1. Delimitación Espacial

Tomando en cuenta el escenario que en la que obtuvimos la información respectiva, la investigación se desarrolló en la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico.

1.2.2. Delimitación Temporal

El tiempo de desarrollo de la presente investigación responde al cronograma de ejecución presentado en el plan y al tiempo que estipule la facultad con resolución para el desarrollo.

1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática

Para el desarrollo de la presente investigación se tomó como parámetro conceptual las variables: liderazgo transformacional y desempeño docente y sus dimensiones respectivamente:

Liderazgo transformacional

(Ramos, 2005) “Es el tipo de liderazgo que incrementa el nivel de rendimiento y promueve el desarrollo de los miembros individuales del equipo a la vez que el de los grupos y la organización en su conjunto” (p.84).

Desempeño docente

(Ministerio de Educación, 2012) “Define los dominios, las competencias y los 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 las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje d todos los estudiantes” (p.24).

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018?

1.3.2. Problemas Específicos

1. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018?

3. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018?
4. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

El desarrollo del presente trabajo de investigación se justifica en el orden social, porque con la investigación no solo se beneficiará a la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico y sus estudiantes, sino también el resultado de este proceso de investigación ayudará a mejorar el comportamiento de la población en general ya que lo aprendido será transmitido directa o indirectamente.

1.4.2. Teórica

La presente investigación se justifica en el orden teórico, porque se realizó con el propósito de incrementar el beneficio del conocimiento existente del liderazgo transformacional como factor de principal en el desempeño docente, cuyos resultados finales de esta investigación podrá sistematizarse en una propuesta para ser incorporado como conocimiento en el proceso de enseñanza aprendizaje de los docentes de la institución en estudio. Así mismo porque servirá como referencia teórica para otras investigaciones, a nivel nacional y porque no internacional.

1.4.3. Metodológica

Se justifica el desarrollo de la investigación en el orden metodológico, porque la aplicación del liderazgo transformacional como medio para mejorar el nivel de desempeño docente de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, ayudará a

mejorar las competencias de los profesores y por ende a cambiar el resultado del proceso de enseñanza aprendizaje y el posicionamiento de la Institución educativa Particular San Antonio.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018.

1.5.2. Objetivos Específicos

1. Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018.
2. Identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018.
3. Estipular la relación que existe entre el liderazgo transformacional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018.
4. Precisar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. } *Antecedentes Internacionales*

(Jiménez, 2014) en su 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*”, (Tesis de maestría), desarrollada en la Universidad Católica de Colombia. Bogotá, Colombia. Desarrolló una investigación de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental, el cual tuvo como objetivo “identificar la relación existente entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa, con el desempeño laboral de los docentes de una facultad en una universidad privada en la ciudad de Bogotá, D.C.”, para lo cual se consideró como población de 73 docentes de la citada institución, la cual está conformada por siete programas académicos. “Concluyendo la presente investigación se analizaron con las pruebas no paramétricas el coeficiente de correlación de Spearman y prueba

de Kruskall Wallis y mostraron que no existe una correlación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, pero se evidenció la correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente y los componentes de la motivación interna logro, el motivador externo grupo de trabajo y el medio para lograr los motivadores requisición con el liderazgo transformacional”.

(Guarín, 2014), en su tesis titulada: “*Liderazgo Transformacional Docente en la Universidad Nacional de Colombia*”, (Tesis de maestría), desarrollada en la Universidad Nacional de Colombia. Medellín, Colombia. Desarrolló una investigación descriptiva de tipo cualitativo – cuantitativo dado las particularidades de los atributos de las variables, el cual tuvo como objetivo “caracterizar el liderazgo transformacional en los docentes de la Universidad Nacional de Colombia sede Medellín de acuerdo a la percepción de los estudiantes de pregrado”, para lo cual se consideró como población a los estudiantes, de la facultad de Minas la cual está conformada por 5950 estudiantes y como muestra se consideró 155 estudiantes. “Concluyendo la presente investigación que para los estudiantes el docente líder de la Universidad Nacional de Colombia es percibido como un líder transformacional que es honesto en su actuar, lleva a los seguidores más allá de los objetivos y estimula al cumplimiento de estos. Además, promueve el crecimiento de los estudiantes, genera compromiso y procura ser un modelo para ellos, influyendo en su manera de actuar”.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

(Pérez, 2017), en su tesis titulada: “*El Liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru*”, (Tesis de maestría), desarrollado en la Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Elaboró una investigación de tipo básica con un diseño no experimental; el cual tuvo como objetivo “determinar en qué medida se relaciona el liderazgo transformacional con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru de la localidad de V.M.T. Unidad de gestión educativa N° 01 SJM – 2017”, para lo cual se

consideró como población a 140 docentes y como muestra se utilizó la misma cantidad de población, “Concluyendo con la investigación se determinó que existe relación significativa entre liderazgo transformacional y desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru distrito de Villa María del Triunfo– UGEL N° 01 – 2017”.

(De la Cruz, 2015), en su tesis titulada: “*Liderazgo transformacional y desempeño docente en el CEPRE de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2015*”, (Tesis de maestría), desarrollado en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Huánuco, Perú. Desarrolló una investigación de tipo básico y nivel descriptivo – correlacional con un diseño no experimental; el cual tuvo como objetivo “describir la influencia que tiene el liderazgo transformacional en el desempeño docente en el CEPRE de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2015”, para lo cual se consideró como población a 115 docentes de la CEPRE-UNCP y como muestra se utilizó 50 docentes, “Concluyendo con la investigación se determinó que la influencia que tiene el liderazgo transformacional en el desempeño docente en el CEPRE de la UNCP, en el periodo, 2015 es significativo. Esto es así porque el valor de la corrección por continuidad es 45 y su p-valor es de 0,00, éste valor es inferior a 0,05 por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación en el sentido de que el liderazgo transformacional influye significativamente en el desempeño docente”.

(Ramírez, 2016), en su tesis titulada: “*Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú- Lima (EESTP-PNP)*”, (Tesis de maestría), desarrollado en la Universidad Nacional de Educación. Lima, Perú. Elaboró una investigación de tipo aplicada y nivel explicativa o causal con un diseño no experimental; el cual tuvo como objetivo “determinar 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)”, para lo cual se

consideró como población a 65 docentes y como muestra se utilizó la misma cantidad de población, “Concluyendo con la investigación se determinó que 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)”.

(Huillca, 2015), en su tesis titulada: “*Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*”, (Tesis de maestría), desarrollado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. Desarrolló una investigación de tipo básica con un diseño no experimental; el cual tuvo como objetivo “establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico”, para lo cual se consideró como población a 85 estudiantes de la Institución Educativa que cursan el V, VII y IX ciclo de la carrera de educación y como muestra se utilizó a 49 estudiantes, “Concluyendo con la investigación se determinó que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en cada una de sus dimensiones, según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. Por lo que se puede concluir que a una mejor percepción del liderazgo transformacional se puede encontrar una mejor percepción de desempeño docente”.

2.1.3. Antecedentes Locales

(Cerron, 2016), en su tesis titulada: “*Liderazgo transformacional y rendimiento académico en la Región Junín*”, (Tesis de maestría), desarrollado en la Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo, Perú. Desarrolló una investigación de tipo aplicada y nivel descriptivo correlacional; el cual tuvo como objetivo “determinar la relación existente entre liderazgo transformacional y rendimiento académico de los niños y niñas de las instituciones

educativas unidocentes”, para lo cual se consideró como población a 5 instituciones educativas y como muestra se utilizó a 37 niños y niñas, “Concluyendo con la investigación se determinó que existe una relación causal entre el liderazgo transformacional y rendimiento académico en los niños y niñas de las instituciones educativas unidocentes”.

(Mascaró , 2017), en su tesis titulada: “*Liderazgo transformacional y gestión pedagógica del director desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa n° 31542 - Ocopilla – Huancayo, 2016*”, (Tesis de maestría), desarrollado en la Universidad Peruana los Andes. Huancayo, Perú. Desarrolló una investigación de tipo básica y nivel correlacional; el cual tuvo como objetivo “determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica del Director desde la perspectiva de los docentes de la Institución Educativa N° 31542 de Ocopilla – Huancayo, 2016”, para lo cual se consideró como población a 65 trabajadores de la IE. 31542 y como muestra se utilizó a la misma cantidad de población, “Concluyendo con la investigación se determinó que la existencia de una correlación ligera de $r = 0,087$ con un nivel de significación bilateral de $p=0,315$ entre las variables liderazgo transformacional y gestión pedagógica del Director”.

(Chahuayo, 2016), en su tesis titulada: “*Liderazgo transformacional en directores de educación básica regular de Lircay – Huancavelica*”, (Tesis de maestría), desarrollado en la Universidad Nacional del centro del Perú. Huancayo, Perú. Desarrolló una investigación de tipo aplicada; el cual tuvo como objetivo “describir la diferencia significativa que existe en el liderazgo transformacional en los directores de Educación Básica Regular de Lircay – Huancavelica”, para lo cual se consideró como población a 262 directores y como muestra se utilizó a 68 directores, “concluyendo con la investigación se determinó que existe diferencia significativa en la percepción del liderazgo transformacional, según género, estableciendo una mayor tendencia hacia el nivel alto del liderazgo transformacional global, del factor influencia idealizada y del factor estimulación intelectual en los directores del género masculino, como

característica de su personalidad en las instituciones educativas de la provincia de Angaraes - Lircay – Huancavelica”

(Enriquez, 2017), en su tesis titulada: “*Liderazgo transformacional en directores de primaria de la Provincia de Concepción*”, (Tesis de maestría), desarrollado en la Universidad del Centro del Perú. Huancayo, Perú. Desarrolló una investigación de tipo descriptiva y nivel descriptivo; el cual tuvo como objetivo “determinar diferencias esenciales de Liderazgo transformacional, según sexo, edad, tipo de institución, procedencia y formación profesional de los directores de primaria en la provincia de Concepción”, para lo cual se consideró como población y muestra al 40 % de directores, “Concluyendo con la investigación se determinó que la mayoría de los directores de ambos géneros, los que proceden de zonas rurales y urbanas, menores de 50 años, egresados de institutos, que laboran en instituciones privadas, presentan un nivel alto de liderazgo transformacional no hallándose diferencias significativas en relación a las variables sociodemográficas consideradas en la investigación”.

(Nuñez, 2017), en su tesis titulada: “*Desempeño docente en las instituciones educativas públicas del Distrito de Castillo Grande*”, (Tesis de maestría), desarrollado en la Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo, Perú. Desarrolló una investigación de tipo aplicada y nivel descriptivo; el cual tuvo como objetivo “identificar el nivel de desempeño docente en cada una de las Instituciones Educativas del Distrito de Castillo Grande”, para lo cual se consideró como población a 31 docentes y como muestra se utilizó a la misma cantidad de población, “concluyendo con la investigación se determinó que los docentes tienen un nivel de desempeño regular, porque el mayor porcentaje de docentes no tienen un buen desempeño en las dimensiones de participación en la gestión de la escuela a la comunidad y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”.

2.2. Bases Teóricas o Científicas

2.2.1. Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional, es un intercambio entre líder y seguidores de esa manera los líderes alientan, inspiran y motivan a los empleados a innovar creando cambios ayudando a crecer y materializar los fines de la empresa.

Recientemente, la (EAE Business School, 2019) nos dice que “Un líder sólo podía ser capaz de transformar verdaderamente su entorno en el momento en que hubiese interiorizado los objetivos que daban identidad a la empresa y tuviese el talento para explicar la manera en que podían trasladarse a la práctica” (p. 04). lo que nos quiere decir que el líder es el que tiene la capacidad de decidir acertadamente, para dirigir inspirar al grupo humano de su entorno para el logro de una meta común, así mismo es quien es capaz de gestionar, convocar, incentivar, motivar y evaluar los logros de la compañía.

Según (Fischman, 2015) “El líder transformacional transmite y busca influenciar a través de su ejemplo profesional y con su carisma, creando cambios valiosos y positivos en los seguidores, incentivando el apoyo mutuo predicando a través del ejemplo”. De acuerdo al autor el liderazgo transformador tiene como fin el desarrollo personal y la de sus seguidores, tomando como punto de partida la interacción entre el líder y sus seguidores y direccionándose hacia un fin común; básicamente, lo que busca este tipo de liderazgo es una orientación genuina hacia una causa trascendente, hacia una visión con significado ya que además de trabajar con incentivos y motivaciones orienta a su personal hacia una causa con significado. Dicho en otras palabras, este tipo de liderazgo se preocupa en el desarrollo de sus seguidores, movilizándolos hacia los niveles más altos de moralidad y motivación.

Al respecto, (Bass y Avolio, 2006) citado por (Bracho & García, 2013) plantean que “Es un proceso enfocado en la estimulación de la conciencia de los trabajadores, a fin de convertirlos en seguidores productivos, quienes acepten y se comprometan con el alcance de

la misión organizacional, apartando sus intereses particulares y centrándose en el interés colectivo” (p. 166). El autor nos quiere decir que el liderazgo transformacional es el desarrollo de conciencia y estimulación en el personal laboral y su entorno laboral, para así poder lograr las metas trazadas de manera conjunta, logrando el compromiso, productividad en alcanzar el fin colectivo de la organización.

Por su lado (Villajuana, 2013) nos dice que: “Antes de ascender en la carrera del liderazgo tienes que probarte como hombre de bien y como persona que está dispuesta a recorrer campo del conocimiento relacionado con tus actividades” (P. 72). “En otras palabras, antes de decidir en constituirte en un líder, debes demostrarte que tienes las condiciones para ganar tres guerras: la del conocimiento, la del talento y la de los valores” (p. 72). Para lograr un liderazgo es necesario pasar por etapas de desarrollo del conocimiento y la ética sobre las acciones y responsabilidades que conlleva a ser un líder. Es decir que para lograr ser un líder se debe, desarrollar el conocimiento y las habilidades y condiciones necesarias para enfrentarla tomando como base el conocimiento, el talento y la ética.

De igual manera (Leithwood, Mascall y Strauss, 2009) citado por (Bracho & García, 2013) afirman que “El liderazgo transformacional, está orientado a la participación de los seguidores, adjudicando significado a la tarea. Con este liderazgo se estimula la conciencia de los trabajadores, quienes son dirigidos para aceptar y comprometerse con el alcance de la misión enunciada en la organización” (p. 167). tal como podemos ver en las diferentes definiciones, el liderazgo transformacional se enfoca en la participación de todos los integrantes del grupo humano u organización, de esta manera el líder es quien se encarga de estimular a los trabajadores de acuerdo a sus jerarquías al compromiso de lograr los fines trazados.

Por otro lado, (Lerma, 2007) citado por (Bracho & García, 2013) menciona que “El liderazgo transformacional presenta un conjunto de lineamientos que postulan que las personas

seguirán a quien los inspire, donde los seguidores con visión se enfocan en lograr significativas metas, siendo importante actuar con entusiasmo y energía” (p. 167).

Es liderazgo transformacional la capacidad de persuasión para que las personas del entorno sigan por convicción a quien los motive e inspire con fines de beneficio mutuo, enfocando la misión de alcanzar los objetivos de la organización.

Por su parte, (Velásquez, 2006) citado por (Bracho & García, 2013) nos dice que “El liderazgo transformacional es un estilo definido como un proceso de cambio positivo en los seguidores, centrándose en transformar a otros a ayudarse mutuamente, de manera armoniosa, enfocando de manera integral a la organización; lo cual aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de sus seguidores” (p.167). Para los autores es el conjunto de etapas de transformación de manera positiva en los seguidores o trabajadores, motivándolos a realizar sus funciones en coordinación y apoyo mutuo, logrando beneficiar a la organización, de tal manera también tendrán sus beneficios respecto al óptimo rendimiento y productividad en pro de alcanzar los objetivos.

Así entonces el liderazgo transformacional procura motivar e incentivar a los seguidores a que participen activamente en los cambios del entorno interno, para lo cual sensibiliza a cada uno de ellos para que se empoderen de la misión y la visión consecuentemente se activen para alanzarla, dentro de un clima laboral sano, laborando con entusiasmo, con mística, responsabilidad, productividad, alto sentido de compromiso con el alcance de los propósitos organizacionales.

Por su parte (Mendoza & Ortiz, 2006) “El liderazgo transformacional estimula el emerger de la conciencia de los trabajadores, los cuales aceptan y se comprometen con el logro de la misión de la organización dejando de lado sus intereses personales, para enfocarse en los intereses del colectivo” (...). “El liderazgo transformacional es aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen cambios en los

grupos, las organizaciones y sociedad, los que presentan a su vez un beneficio para la colectividad” (p. 120).

A criterio personal, el liderazgo transformacional se da, cuando se incentiva a adquirir nuevos y ampliar los conocimientos de los trabajadores, de este modo se logra el compromiso y aceptación los fines y logros de la organización separándolo de sus objetivos, logros personales y lograr la meta de la organización o grupo social, también podemos decir que el liderazgo transformacional es el que logra la motivación de los trabajadores a desarrollar sus capacidades al máximo lo cual genera cambios que benefician a los trabajadores y a la organización.

Asimismo (Yukl y Van Fleet, 1992) citado por (Noguera, Pitarch, & Esparcia, 2009) hacen mención que “El liderazgo transformacional considera los rasgos, el poder y la conducta, y las variables situacionales, por ello resulta una perspectiva más amplia que las primeras teorías del liderazgo” (p. 180). Por lo tanto, el concepto de liderazgo transformacional se define en base al impacto que tiene sobre los seguidores ya que dichos líderes se ganan la confianza, respeto y admiración de los mismos. Es aquel que mayores beneficios reporta a las organizaciones cuyos objetivos sean fomentar la creatividad y la innovación entre sus empleados para lograr mejorar o mantener su posición competitiva.

Características del liderazgo transformacional

Las características, el poder y la ética profesional son condiciones y rasgos importantes del liderazgo transformacional, eso diferencia el enfoque del liderazgo ampliando su campo en referencia a las teorías que iniciaron el liderazgo.

De esta manera, al referir las características del líder transformador, se señalan las planteadas por los autores referidos, siendo estas las siguientes:

Carisma

(Bass y Avolio, 2006) citado por (Bracho & García, 2013) indican que “Cuando el líder es carismático, los seguidores demuestran lealtad, así como respecto hacia él, siendo motivados por el carisma, la excitación intelectual y consideración individual. Cuando un líder es carismático diseña formas novedosas de trabajo, mientras identifica nuevas oportunidades frente a las amenazas que se le presentan, también trata de salir del statu quo, así como modificar el medio ambiente. Los seguidores se identifican con las aspiraciones de los líderes carismáticos, quieren emularlos porque les transmite seguridad y con elevados de estándares de actuación” (p. 168). Lo que nos quiere decir que el carisma en el líder transformacional le asegura la confianza y respeto de los seguidores, logrando una motivación extra a través del carisma, la consideración individual y la empatía del líder. Un líder transformacional utiliza el carisma para implementar un diseño novedoso laboral a su vez identifica las posibles amenazas y soluciones. Adecua el ambiente laboral de acuerdo a las necesidades de los seguidores, esto permite que los seguidores se identifiquen con las metas sociales de los líderes carismáticos a través de la seguridad que ellos le otorgan.

Creatividad

(Bass y Avolio, 2006) citado por (Bracho & García, 2013) señalan que “Estos líderes estimulan e incentivan la creatividad en sus seguidores, para que estos se desempeñen de manera independiente. De esta forma, el líder demuestra la importancia adjudicada al aprendizaje, enfrentando de manera efectiva las situaciones inesperadas descubriendo las mejores maneras de ejecutar sus tareas” (p. 169). En otras palabras, dentro de la creatividad el líder transformacional es aquel que logra incentivar y desarrollar la creatividad dentro de los seguidores, así estos realcen sus actividades con la capacidad adquirida en beneficio del grupo de trabajo, es así como el líder manifiesta lo importante que son capacitar y reforzar las capacidades y habilidades de los seguidores para su mejor desempeño laboral.

Interactividad

(Bass y Avolio, 2006) citado por (Bracho & García, 2013) dicen que “En dicha actuación interactiva se mantiene de manera continua, buscando la formación y desarrollo de sus seguidores, como medio fundamental del crecimiento personal y forma de aplicarles en la aplicación de nuevas tecnologías a su trabajo” (p. 169). Dicho de otro modo, la interacción debe ser constante, fomentando las capacitaciones de formación y desarrollo de los trabajadores o seguidores, para ampliar los conocimientos personales y manera de aplicar ese desarrollo en la aplicación de nuevas técnicas de trabajo.

Visión

(Conger y Riggio, 2006) citado por (Bracho & García, 2013) resaltan que “El líder debe tener la cualidad de informar, guiar, y orientar al seguidor para que éste se identifique con los valores impulsores del logro de la visión organizacional. Dicho líder debe tener la capacidad de generar ideas compartidas, fomentar el espíritu colaborativo, concretando un consenso sobre los valores que deben dar estilo a la organización” (p. 170). Como consecuencia las cualidades que debe tener un líder transformacional son comunicar y guiar a los seguidores de tal manera que se ellos se identifiquen con los valores éticos de la visión organizacional, es aquel líder con la capacidad suficiente de idear e impulsar la cooperación entre los seguidores logrando una aprobación sobre los valores del estilo del grupo social.

Ética

(Bass y Avolio, 2006) citado por (Bracho & García, 2013) señalan que “Un líder ético es un directivo autentico, el cual se caracteriza por el empleo de estándares elevados tanto morales como éticos, este líder transformacional asume y respeta las normas éticas, los ideales de comportamiento, por propia voluntad y no como una imposición” (p. 170). Es por ello, que la ética dentro del líder transformacional se refiere a aquel que demuestra valores morales elevados, así como ética profesional que diferencie su liderazgo. Estos líderes

transformacionales son aquellos que aceptan las normas éticas, voluntariamente y por convicción propia y no por obligación.

Orientación a las Personas

(Bass y Avolio, 2006) citado por (Bracho & García, 2013) mencionan “Se orientan a la comunicación efectiva de los problemas de los seguidores, atendiendo tales necesidades. Este líder promueve con su conducta empática la comunicación, así como la vigilancia a los conflictos, respetando y celebrando la contribución individual que cada seguidor puede aportar al equipo de trabajo” (p. 170). En otras palabras, la orientación a las personas es guiarlo a una comunicación asertiva a los seguidores sobre sus problemas, necesidades y la solución de conflictos y evitar los mismos, resaltando y respetando las contribuciones, ideas y opiniones de manera individual de los trabajadores o seguidores que brindan al grupo o la organización para el éxito y logro del objetivo común.

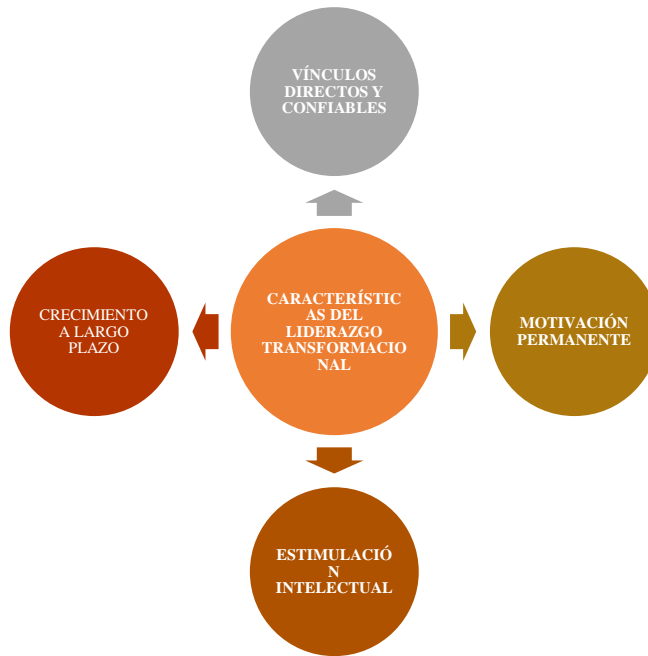
Coherencia

(Bracho & García, 2013) señala que “El líder transformacional debe mantener la coherencia entre sus actuaciones con los lineamientos estratégicos de las organizaciones, tales como la misión, la visión incluso los valores de la organización” (p. 171). Es decir que el líder transformacional conserva la relación y lucidez en el desenvolvimiento de sus actividades, con la dirección estratégica de misión y visión del grupo social o compañía.

Por otro lado, de acuerdo a la (EAE Business School, 2019) “Se trata de un liderazgo que va mucho más allá del carisma; no le define sólo la empatía, la serenidad, la atención y el entusiasmo. Su esencia radica, más que nada, en el cambio; y para llevar a cabo ese cambio, es necesario desarrollar ciertas habilidades y talentos” (p. 06), como las que enunciamos a continuación:

Figura 3

Características del Liderazgo Transformacional.



Fuente: (EAE Business School, 2019) *Guía del Liderazgo transformacional*.

(EAE Business School, 2019) “Es común que al líder transformacional también se le llame líder carismático, pues el carisma es, sin duda, una de sus cualidades más características. Esto queda reflejado en la cercanía que establece con los grupos de trabajo y en su capacidad para transmitir en ellos los procesos de cambio. En ese sentido, actúa casi como un coach o entrenador de grupos que persiguen objetivos comunes” (p. 05)

Pilares del liderazgo transformacional

Según el trabajo desarrollado por la (EAE Business School, 2019) los pilares que se deben tomar en cuenta en el liderazgo transformacional son:

Propósitos

“Es la visión compartida que los miembros de la organización tienen en relación con algo, el líder transformacional los denomina expectativas de cambio, es decir, la disposición de las personas a generar y asumir la transformación” (p. 04). También la podemos entender como la distribución entre los integrantes de la organización referente a una idea, al logro de

aceptar la transformación por los trabajadores o seguidores, es llamado expectativa de cambio por el líder.

Personas

“Es la razón de ser el líder transformacional. y se refiere, en concreto, a la definición de los grupos o individuos sobre los se dispone a operar; para que el proceso de cambio tenga éxito, debe conocerlos a profundidad: sus motivaciones, habilidades, comportamientos, aptitudes, entre otros aspectos” (p. 04). lo que nos quiere decir que las personas, son la base y esencia del liderazgo transformacional menciona precisamente al grupo humano o personal a los cuales guiara motivara e incentivara a seguir las etapas de cambio para mayor éxito y beneficio, todo esto desarrollando al máximo las capacidades y conocimientos de los seguidores.

Estrategia

“Es la manera en que se efectúan los cambios, la cual está condicionada, desde luego, por las características de la organización o el grupo de trabajo propósitos: número de miembros, objetivos, expectativas, grado de heterogeneidad, edad, etc.” (p. 05). Dicho de otro modo, la estrategia es el modo de realizar modificaciones para desarrollar ideas de beneficio a la organización, conservando las características del grupo humano o la compañía, así como la cantidad de los miembros, metas, probabilidades entre otros.

Cultura

“Es el proceso mediante el cual los cambios se incorporan a la filosofía de la organización, coincidiendo, en muchos casos, con su visión y misión” (p. 05). Son las etapas de desarrollo que generan cambios que al integrarse a la filosofía de la organización brindan beneficios de acuerdo a su misión y visión.

Dimensiones del liderazgo transformacional

Motivación inspiradora

Según (Fischman, 2015), “la motivación inspiradora se relaciona con la capacidad del líder para comunicar visiones trascendentales que involucran a todos” (p. 22).

Por su parte (Bracho & García, 2013) nos dicen que “Este tipo de líder tiene la habilidad de motivar a la gente para alcanzar un desempeño superior, inspirando el logro de esfuerzos extras para lograr los objetivos planteados. Este líder convence a sus seguidores, alienta un amplio rango de intereses y se interesa en iniciar objetivos comunes” (p. 173).

Un líder con motivación inspiradora es aquel que demuestra la capacidad de motivar a los trabajadores para realizar sus actividades con su máxima capacidad, este líder persuade a los seguidores a esforzarse para lograr las metas, incentiva en las metas comunes de la organización.

(Mendoza & Ortiz, 2006) “Este tipo de líder tiene la habilidad de motivar a la gente para alcanzar un desempeño superior, ya que es bueno para lograr esfuerzos extras y convencer a los seguidores de sus habilidades. El crea la disposición para el cambio y alienta un amplio rango de intereses” (p.121)

Para Mendoza y compañía, el líder de motivación inspiradora demuestra una habilidad de inspirar a los seguidores mejorando su rendimiento de manera satisfactoria, también tiene la capacidad de convencer a los mismos de sus habilidades.

(Salcedo, 2016) “Es la capacidad de incrementar el optimismo y el entusiasmo de los que te rodean. El líder se comporta de manera que motiva a sus colaboradores proporcionándoles un sentido a su trabajo y a los cambios que propone” (p. 55). Para ello comunica con fluidez y confianza a sus puntos de vista usando un lenguaje sencillo que apele a símbolos y metáforas que dan viveza a sus planes e ideas.

Gracias a su visión clara, los líderes transformacionales tienen la capacidad de articular a sus seguidores. De ese modo, logran transmitir su motivación y pasión, lo que conduce a empleados con mayor proactividad y comprometidos con la organización.

Estimulación intelectual

Según (Fischman, 2015), “la estimulación intelectual implica fomentar a los seguidores la creatividad y la ruptura de esquemas” (p. 22).

Por su parte, (Bracho & García, 2013) hacen mención que: “El líder transformacional empodera a otros para que piensen acerca de los problemas y desarrollen sus propias habilidades intelectuales, incitando la reflexión, creación, o nuevas ideas y soluciones ante las situaciones de conflicto organizacional” (p. 172).

El líder transformacional capacita y guía a sus seguidores a desarrollar la capacidad intelectual a su máximo nivel, con la creación de ideas y opciones de solución para elegir el más óptimo para los conflictos o problemas dentro del grupo humano, así mismo la estimulación intelectual genera la capacidad de crear soluciones a los problemas de la organización.

(Mendoza & Ortiz, 2006) “Lleva al líder a empoderar a otros para que piensen acerca de los problemas. Este estilo es frecuentemente utilizado por los padres, pero es menos común en las organizaciones” (p 121). A través de la estimulación intelectual el líder transformacional fortalece de manera intelectual a las personas de su entorno para poder crear soluciones a los problemas de la organización.

(Salcedo, 2016) "El líder favorece enfoques innovadores haciendo hincapié en la inteligencia y en la creatividad para la identificación de nuevas oportunidades y la solución de problemas. Induce a la reconsideración de supuestos, por lo que los errores individuales que puedan cometerse no son criticados no ridiculizados públicamente” (p. 55).

Es el líder transformacional quien ayuda el punto de vista diferente e innovador basado en la capacidad intelectual y creatividad en la identificación de opciones para la solución de problemas, identifica los errores individuales y hace lo necesario para que ello no afecte el rendimiento de los trabajadores solo incentivándolos a superarse cada día a los colaboradores para su buen desempeño.

El líder transformacional no se limita a desafiar el Status Quo dentro de una organización, sino que fomenta de forma intensiva la creatividad entre sus seguidores, alentándolos a explorar nuevas formas de hacer las cosas y nuevas oportunidades, en beneficio de la empresa.

Influencia idealizada

Según (Fischman, 2015), “la influencia idealizada se relaciona con la habilidad para captar la admiración de sus seguidores y que estos se sientan identificados, esto implica que el líder actúe de forma íntegra lo cual genera una confianza en sí mismo” (p. 22).

Por su parte (Bracho & García, 2013) “Dan sentido de propósito a sus seguidores. La consideración individual trata a cada seguidor individualmente, además le proporciona apoyo, entrenamiento, oportunidades de mejora; el líder se gana el respeto, así como la confianza de sus seguidores” (p.173).

Este tipo de líder tiene una consideración y trato individual a sus seguidores con capacitaciones para su mejor desempeño, de este modo los seguidores obtienen un gran respeto, confianza y admiración por el líder transformacional. Quien produce incentivo e identificación de los seguidores con ética y los fines de la organización.

(Mendoza & Ortiz, 2006) “Tiene un sentido de propósito. Los líderes de este tipo son descritos como carismáticos y son percibidos por los seguidores como poseedores de un grado alto de moralidad, confianza e integridad, se colocan a la cabeza de las crisis y celebran el éxito con su gente” (p.121).

A estos líderes transformacionales se les identifica por el carisma que demuestra hacia los seguidores o trabajadores, así mismo por generar confianza y ética moral, es aquel que siempre está frente a cualquier situación crítica, así como es el que celebra los logros con los seguidores. El líder con influencia idealizada se le puede comprender de acuerdo a sus atributos o características.

(Salcedo, 2016) “Es la capacidad del líder de evocar visiones atrayentes y generar respeto y admiración. Los empleados se identifican con él y quieren emularle porque es admirado, valorado y digno de confianza” (p.55). El líder con influencia idealizada refiere a la aptitud suficiente para generar visiones cautivantes, respeto. La confianza que genera en sus seguidores permite que le tengan una gran admiración y consideración.

El líder transformacional se erige como un modelo para sus seguidores. Estos quieren emularlo como consecuencia de la confianza y respeto que tienen depositados en él. Es gracias a esto que pueden surgir nuevos líderes transformacionales dentro de la organización ya que el liderazgo es una capacidad que, aunque en ocasiones es innata, puede desarrollarse y ser entrada.

Consideración individualizada

Según (Fischman, 2015), “la consideración individualizada implica una genuina preocupación por las personas, expresada en el compromiso por motivarlas, estimularlas y propiciar su desarrollo” (p. 22).

Por su parte (Bracho & García, 2013) mencionan que “En esta dimensión se incluyen el cuidado, empatía, competencia para proveer retos y oportunidades para los otros. El líder típico es un escucha activo y comunicador fuerte. El líder transformacional le da importancia a cada uno de sus seguidores, por ende, se vincula con cada uno de ellos” (p.172).

Esta dimensión refiere a las funciones del líder transformacional en el trato, empatía con las capacitaciones y diálogos de manera individual con cada integrante del grupo, el líder

en esta dimensión cree indispensable la capacidad de cada seguidor con un dialogo personal de interlocutor y receptor.

(Mendoza & Ortiz, 2006) “En esta dimensión se incluyen el cuidado, la empatía y el proveer retos y oportunidades para los otros. El líder típico es un escucha activo y comunicador fuerte. Este es el primero de los estilos transformacionales” (p. 121). En esta dimensión incorpora el desarrollo de oportunidad y reto para las personas del entorno utilizando la empatía para comprender mejor las capacidades de los seguidores, es uno de los estilos transformacionales iniciales.

(Salcedo, 2016) “El líder preocupa por conocer las necesidades profesionales de sus trabajadores, es coach y facilitador. Vincula las necesidades individuales de su gente con lo que la organización necesita, haciéndoles ver que, por pequeña que sea, la contribución de todos y cada uno es relevante” (p. 56).

A través de la empatía el líder se familiariza con las necesidades de los seguidores, desempeña su rol de guía y maestro de ese modo que las necesidades personales de los seguidores no sean las de la compañía y demostrándoles cuán importante son las aportaciones individuales de cada individuo.

El liderazgo transformacional implica a su vez mantener líneas de comunicación abierta con los seguidores, tanto de forma individual como colectiva. De este modo se asegura que se compartan nuevas ideas, pudiendo surgir así productos o innovaciones que, de lo contrario, hubieran quedado sin desarrollar. A su vez, estos mismos canales de comunicación permiten a los líderes un reconocimiento directo a sus seguidores, motivándolos y fomentando la proactividad.

2.2.2. *Desempeño docente*

El (Ministerio de Educación, 2012) en el marco de buen desempeño docente se basa en una visión de docencia para el país. “Define los dominios, las competencias y los 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 las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente” (p.24). Como consecuencia el desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal, por ello, determinamos el desempeño docente como el cumplimiento cabal de actividades y brindar una educación de calidad, para la formación de personas integrales y competentes que se puedan desempeñar con éxito en cualquier escenario de la vida.

Lo que nos quiere decir que el desempeño docente es la actividad que realiza el profesional encargado en la formación de los estudiantes, dentro de las aulas, para compartir con ellos conocimientos y experiencias que le permitan enfrentarse e insertarse a la sociedad, con una visión diferente.

Al respecto, (Montenegro, 2007) “El desempeño docente es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente” (p.18).

Montenegro, nos quiere decir que toda actividad desarrollada por el docente debe buscar el equilibrio entre el binomio docente-estudiante, con la finalidad de desarrollar capacidades que le permitan entender el contextos sociocultural, político, económico y demográfico en la cual habita.

Propósitos específicos del Marco del buen desempeño docente

(Ministerio de Educación, 2012) “Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la naturaleza” (p. 24). En otras palabras, se debe fijar la comunicación adecuada entre los profesionales del área. y los habitantes de su entorno, explicando el desarrollo de las etapas naturales de la enseñanza.

(Ministerio de Educación, 2012) “Promover que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y constituyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza” (p. 24). Dicho de otro modo, se debe fomentar el ejercicio de la práctica laboral en los docentes, de acuerdo a las características y desempeños que la profesión implica compartiendo en la visión de enseñanza en los grupos de ejercicio profesionales.

(Ministerio de Educación, 2012) “Promover la revaloración social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza” (p. 24). Es decir, se debe incorporar el reajuste social e intelectual en los profesionales docentes, de ese modo resaltar su trayectoria y conocimientos profesionales para un óptimo desempeño en sus actividades profesionales.

(Ministerio de Educación, 2012) “Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente” (p. 24). En otros términos, el diseño de implementación de políticas, representa mayor lucidez y guía a través de la formación, evaluación y rendimiento intelectual del desempeño docente.

Dimensiones del desempeño docente

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

(Ministerio de Educación, 2012) “Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales – materiales e inmateriales – y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje” (p. 25).

Esta dimensión se refiere a la organización de las actividades docentes mediante la realización de un programa curricular, donde se especifica las unidades de trabajo y sesiones de ejercicio de aprendizaje, remite las características sociales y el conocimiento social previo. Culturales, físicos y abstractos de los estudiantes, el conocimiento de los materiales didácticos pedagógicos, de disciplina y la recopilación de los materiales educativos adecuados para una enseñanza, aprendizaje y evaluación satisfactoria.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

(Ministerio de Educación, 2012) “Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar” (p. 25).

La enseñanza para un buen aprendizaje de los estudiantes se da a través un proceso que comprenda la valoración de inclusión y variedad en el enfoque de sus expresiones. el desarrollo

de un ambiente adecuado para el aprendizaje, el incentivo y motivación continua a la superación de los estudiantes. Mediante métodos y estrategias pedagógicas que permita lograr un aprendizaje satisfactorio por parte de los estudiantes, apoyando así encaminar el éxito en los objetivos individuales de los estudiantes.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

(Ministerio de Educación, 2012) “Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes” (p. 26).

Se refiere a la colaboración de las escuelas para la organización de una comunidad educativa y aprendizaje y la participación de aquellos que conforman la comunidad, la intervención en el desarrollo del proyecto institucional educativo. También con el apoyo en la fijación de un ambiente institucional adecuado para el aprendizaje, dentro de ello se encuentra el respeto a las características de la comunidad educativa como también la responsabilidad de los grupos externos en el resultado del aprendizaje de los estudiantes.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

(Ministerio de Educación, 2012) “Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información

sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional” (p. 26).

Se refiere a la capacidad con que cuenta el docente para poder intercambiar conocimientos y experiencias con sus pares, con la finalidad de mejorar el desempeño de los mismos e inducir una educación de calidad bajo estándares de competitividad que la educación exige. Todo esto incluye sacrificio por parte del docente para poder capacitarse y actualizarse constantemente en la búsqueda de la diferenciación.

2.3. Marco Conceptual

Autoevaluación: “Evaluación en la que el agente evaluador es también el evaluado: el alumno se evalúa a sí mismo. Permite al alumno responsabilizarse de sus logros y dificultades, proponerse metas de aprendizaje, aumentar su autoestima, valorar su trabajo y propiciar el aprendizaje autónomo” (Ministerio de Educación, 2012).

Áreas Curriculares: “Agrupamientos de contenidos en torno a disciplinas afines. Por ejemplo, el Área Ciencias puede agrupar varias disciplinas: Biología, Física, Química otras. Bajo criterios no estrictos Educación Parvularia puede ser una Área, así como Básica o Media otras” (Ministerio de Educación, 2012).

Áreas transversales: “Ejes formativos que no necesariamente pertenecen a una “materia” concreta, determinada, cuya finalidad primordial es fomentar la formación integral de la persona” (Ministerio de Educación, 2012).

Atención a la diversidad: “Dar respuesta y atención adecuada a las distintas necesidades, intereses y capacidades del alumnado conforme a su singularidad e irrepetibilidad dentro de una misma aula” (Ministerio de Educación, 2012).

Adaptación curricular: “Adecuación del currículo a un determinado alumno o grupo de alumnos referida no sólo al aspecto signaturista, sino a la metodología, a criterios y formas de evaluación donde el alumno exprese lo que efectivamente ha aprendido, al manejo de los

tiempos, al material multisensorial, a la revisión de criterios etc.” (Ministerio de Educación, 2012).

Aprendizaje: “Es el proceso que permite adquirir nuevas habilidades, conocimientos, conductas o hábitos. Las últimas aportaciones de la neurociencia acerca de la plasticidad neuronal, demuestran que, en contra de lo que pensábamos, las personas podemos aprender en cualquier etapa de nuestra vida. Posiblemente el principal obstáculo al aprendizaje deriva de creencias culturales profundamente arraigadas que nos hacen creer que las personas no podemos cambiar” (Ministerio de Educación, 2012).

Es el desarrollo de las etapas mediante los cuales se adquiere habilidades, conocimientos, de acuerdo a las últimas aportaciones de la neurociencia demuestra que opuesto a lo que pensamos los seres humanos somos capaces de aprender en cada situación o etapa de la vida, uno de los principales obstáculos y límites que se tiene en las etapas de aprendizaje pueden tener su origen en algunas creencias basadas en los dichos que no se puede cambiar la personalidad.

Aprender: “Son procesos que se producen esencialmente dentro del sujeto, él es quien tiene el estudiante asuma su responsabilidad básica, que es la de aprender, y en base a ello lo que debemos ver es como se favorece este proceso de aprendizaje” (Universidad Continental, 2017).

Autoformación: “Es una formación en la que el individuo participa independientemente, y tiene bajo su propio control los objetivos, los procesos, los instrumentos y los resultados de la propia formación” (Marcelo & Vaillant, 2015).

Auto-observación de la docencia: “Observación de la propia docencia por parte del profesor, generalmente llevada a cabo mediante la grabación en audio o vídeo, para permitir el posterior análisis y reflexión sobre la misma” (Ministerio de Educación, 2012).

Empatía: “Es la capacidad de percibir y resonar con las emociones de los demás. Es también un fenómeno biológico que compartimos con otras especies. La Empatía es, para algunos investigadores, una emoción de carácter social” (Ministerio de Educación, 2012).

Competencia: “Las competencias, hace referencia a las características de personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo” (Rábago, 2010).

Competencia docente: Es el criterio que, con mayor frecuencia, se utiliza para evaluar al docente universitario, podría decirse “Una competencia es un saber desenvolverse complejo, resultante de la integración, de la movilización y de la disposición de un conjunto de capacidades y habilidades (De orden cognitivo, afectivo, psicomotor o social) y de conocimientos (conocimientos declarativos) utilizados de manera eficaz, en situaciones que tienen un carácter común (Universidad Continental, 2017).

Desempeño docente: “Define los dominios, las competencias y los 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 las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente” (Ministerio de Educación, 2012).

Enseñar: “Es ayudar a otros a que aprendan, es generar ciertas condiciones en los escenarios sociales que hagan más probable el aprendizaje en las personas que cambien las conductas o habilidades por su conocimiento reciente” (Universidad Continental, 2017).

Estado de ánimo: “Mientras que la emoción es una respuesta biológica puntual, reactiva y de corta duración, los estados de ánimo pueden ser mucho más duraderos y estables a lo largo del tiempo. Podemos experimentar una emoción ante un determinado evento o

pensamiento, pero siempre estamos en un determinado estado de ánimo” (Ministerio de Educación, 2012).

Es la manifestación de emociones de acuerdo a la situación o momentos que se vive. Es un estado, una manera de permanecer, estar, cuya duración es prolongada y destiñe del resto del mundo psíquico, el estado de ánimo es la actitud o disposición en la vida emocional es posible experimentar variados estados de ánimo, pero siempre tendremos un determinado estado anímico.

Heteroformación: “Es una formación que se organiza y desarrolla desde afuera, por especialistas, sin que se vea comprometida la personalidad del sujeto que participa” (Marcelo & Vaillant, 2015).

Interformación: “Se refiere a la formación que se produce en contextos de trabajo en equipo” (Marcelo & Vaillant, 2015).

CAPÍTULO III HIPOTESIS

3.1. Hipótesis General

La relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018, es positiva.

3.2. Hipótesis Específicas

1. La relación que existe entre el liderazgo transformacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018, es positiva.
2. La relación que existe entre el liderazgo transformacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018, es positiva.
3. La relación que existe entre el liderazgo transformacional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018, es positiva.
4. La relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018, es positiva.

3.3. Variables (definición conceptual y operacional)

3.3.1. *Liderazgo transformacional*

Definición conceptual del liderazgo transformacional

(Leithwood, Mascal y Strauss, 2009) citado por (Bracho & García, 2013) afirman que “El liderazgo transformacional, está orientado a la participación de los seguidores, adjudicando significado a la tarea. Con este liderazgo se estimula la conciencia de los trabajadores, quienes

son dirigidos para aceptar y comprometerse con el alcance de la misión enunciada en la organización” (p.167).

Definición operacional del liderazgo transformacional

Esta variable se operacionalizó en 4 dimensiones: motivación inspiradora; estimulación intelectual; influencia idealizada y consideración individualizada; estas nos permitieron determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018., para medirla se elaborará un cuestionario compuesto de 12 ítems.

3.3.2. *Desempeño docente*

Definición conceptual del desempeño docente

(Ministerio de Educación, 2012) “Define los dominios, las competencias y los 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 las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente” (p.24).

Definición operacional del desempeño docente

Esta variable se operacionalizó en 4 dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes; enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, estas nos permitieron determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018., para medirla se elaborará un cuestionario compuesto de 12 ítems.

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación

4.1.1. Método General

El desarrollo de la investigación tendrá como base el método científico porque se partió de la realidad de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, y la ejecución estuvo basado en descubrir la importancia del liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente. Al respecto resaltamos a Bonilla y Rodríguez (2000) citado por (Bernal, 2010) “El método científico se entiende como el conjunto de postulados, reglas y normas para el estudio y la solución de los problemas de investigación, institucionalizados por la denominada comunidad científica reconocida. En un sentido más global, el método científico se refiere al conjunto de procedimientos que, valiéndose de los instrumentos o técnicas necesarias, examina y soluciona un problema de investigación” (pp. 58-59).

4.1.2. Métodos Específicos

Para complementar el trabajo acorde a las exigencias de la metodología de la investigación se utilizó los siguientes métodos específicos:

Método Analítico

Este método nos permitió conocer de manera clara el problema que viene sucediendo en la Institución educativa particular San Antonio de Huamancaca Chico, formularla y delimitarla de manera clara.

El método analítico nos ayudó a conocer más el objeto de estudio y nos permitió explicar claramente, realizar similitudes y comprender mejor la conducta de nuevas teorías. Al respecto (Valderrama, 2015) nos dice que: “Este método de investigación consiste en la descomposición de un todo en sus partes, con el fin de observar las relaciones, similitudes, diferencias, causas, naturaleza y efectos” (Valderrama, 2015).

Método Descriptivo

“Consiste en describir un hecho o fenómeno en cuanto a sus características, cualidades o relaciones exactas entre sus elementos” (Valderrama, 2015). Con este método, describimos como se viene dando el desempeño docente en la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico.

Método Estadístico

“Este método trabaja a partir de datos numéricos, y obtiene resultados mediante determinadas reglas y operaciones” (Valderrama, 2015). Dentro de nuestra investigación la utilizamos para la recolección, tabulación, medición e interpretación de los datos descriptivos e inferenciales.

4.2. Tipo de Investigación

La investigación a realizar fue una investigación básica porque se fundamentó en descubrir la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de los profesores de la Institución educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico. Al respecto resaltamos a (Castro, 2016) “Investigación Básica: Es la investigación que está dedicada a la búsqueda de nuevos conocimientos. Recoge información de la realidad objetiva

para enriquecer el conocimiento científico, mediante el descubrimiento de los principios y leyes” (p.79). transeccional

4.3. Nivel de Investigación

De acuerdo al propósito de la investigación se consideró el nivel correlacional porque tiene como finalidad determinar la relación o grado de asociación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico. Al respecto (Villegas, Marroquín , Del Castillo, & Sánchez, 2014) quienes nos definen que la investigación del nivel correlacional: “Establece la relación de casualidad en forma coherente y lógica entre las variables más relevante y determina las variables colaterales” (p. 97).

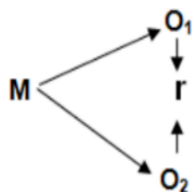
4.4. Diseño de la Investigación

Por el propósito de trabajo, el diseño de la investigación será no experimental, de tipo transeccional. Al respecto Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, L. (2014) nos dice que: “la investigación no experimental, son estudios que se realizan sin manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 152).

Del mismo modo también nos dice que: “los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p.154). Pero tomando como base el nivel de investigación se considera dentro del diseño descriptivo correlacional. Este apartado se sustenta en Vara, A. (2015) nos dice: “Evalúa la relación entre dos o más variables. Intenta explicar cómo se comporta una variable en función de otras. Existe bibliografía sobre el tema y los estudios empíricos descriptivos” (p. 237).

Figura 4

Esquema del diseño de investigación.



Nota. La Figura 4, nos muestra la representación gráfica del diseño de la investigación.

Fuente. Elaboración propia.

Donde:

- M : Muestra.
- O1 : Observación de la primera variable.
- O2 : Observación de la segunda variable.
- r : Relación entre las variables.

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

De acuerdo a, (Palomino, Peña, Zevallos, & Orizano, 2015) “Población: Se le llama “Universo” y es el conjunto finito o infinito de personas, objeto o elementos que presentan características comunes, sobre el que se realizan las observaciones” (p.138). La población está compuesta por los 15 docentes de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico.

4.5.2. Muestra censal

De acuerdo a, Ramírez, T. (2010) citado por (Arias, 2012) “Establece que una muestra censal, es aquella donde todas las unidades de la población es considerada como muestra”. Considerando que la población, es manejable, no fue necesario hallar la muestra, por lo tanto, se trabajó con la población en su totalidad, es decir la muestra fue igual a la población.

4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

4.6.1. Técnicas de Recolección de Datos

La encuesta (cuestionario de evaluación docente)

Esta técnica nos permitió recoger la información primaria y la opinión personal de cada uno de los colaboradores de la Institución Educativa Particular San Antonio. Al respecto (Valderrama, 2015) nos dice que: “La encuesta es un instrumento de la investigación, que consiste en obtener información de las personas encuestadas mediante el uso de cuestionarios diseñados en forma en forma previa para la obtención de información específica” (p. 96).

La entrevista a profundidad

Esta entrevista nos permitió conocer la opinión de los directivos de la institución en la evaluación del desempeño docente de los profesores. Al respecto, Fuente especificada no válida. nos dice que la entrevista a profundidad: “Es una entrevista personal no estructurada en la que se persigue, de forma individual, que cada entrevistado exprese libremente sus opiniones y creencias sobre algún tema objeto de análisis. Se usan guías de entrevistas no estructuradas o semi estructuradas” (p. 235).

4.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos

Los instrumentos que se utilizó en el desarrollo de la presente investigación fueron el cuestionario y la guía de entrevista.

4.6.3. Validez del instrumento de los instrumentos de recolección de datos

Para el desarrollo del presente apartado se consideró el juicio de expertos, como consecuencia presentamos a continuación los resultados obtenidos:

Validación por expertos

Tabla 1

Resultado de la validación de los expertos.

	Apellidos y nombres	Grado	Valoración	Condición
1.	Fredy Jesús López Quilca	Doctor	Muy bueno	Aprobado
2.	Aníbal Martínez Inga	Licenciado	Muy bueno	Aprobado

Nota. La Tabla 1, nos muestra el resultado de la validación del instrumento de recolección de datos por parte de los expertos, docentes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes.

Análisis de la confiabilidad por el Alfa de Cronbach

El Alfa de Cronbach, es un índice que nos indica cuna fiable es el instrumento evaluado, en ella se mide la consistencia interna, la equivalencia y la estabilidad de los instrumentos.

Para validar el instrumento utilizado en la presente investigación se consideró el método de análisis de las varianzas tal como sigue:

Tabla 2

Método de análisis de las varianzas.

Item	N	Varianza
ITEM1	15	1,067
ITEM2	15	0,810
ITEM3	15	0,600
ITEM4	15	1,495
ITEM5	15	0,552
ITEM6	15	1,114
ITEM7	15	1,267
ITEM8	15	1,257
ITEM9	15	0,686
ITEM10	15	1,810
ITEM11	15	0,924
ITEM12	15	1,267
ITEM13	15	1,981
ITEM14	15	0,781
ITEM15	15	1,638
ITEM16	15	1,400
ITEM17	15	1,829
ITEM18	15	1,400
ITEM19	15	0,714
ITEM20	15	1,114
ITEM21	15	1,352
ITEM22	15	0,695

ITEM23	15	1,067
ITEM24	15	1,667
		28,486
SUMA	15	151,124
N válido (por lista)	15	

Nota. La Tabla 2, nos muestra la varianza de cada uno de los ítems, así como la varianza total, datos que nos sirvieron para hallar el índice del Alfa de Cronbach para conocer la fiabilidad y consistencia interna de nuestro instrumento principal.

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Donde:

- α = Alfa de Cronbach.
- k = Número de preguntas.
- Vi = Varianza de cada ítem.
- Vt = Varianza del total.

Hallando α :

$$\alpha = \frac{24}{24 - 1} \left[1 - \frac{28,486}{151,124} \right]$$

$$\alpha = \frac{24}{23} [1 - 0.188494]$$

$$\alpha = 1.043478 [0,811506]$$

$$\alpha = 0.847$$

$$\alpha = 0.85$$

Tal como muestra el resultado del análisis de la validez por el Alfa de Cronbach, se considera a los instrumentos fiables con un resultado de 0,85 el cual nos indica que existe una consistencia interna, una equivalencia y una estabilidad del instrumento que se utilizó en el trabajo desarrollado.

4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

4.7.1. *Procesamiento de datos*

De modo electrónica con el SPSS 24 y Ms. Excel, para la cuantificación de los resultados.

4.7.2. *Análisis de datos*

Se utilizaron: Tasas porcentuales; Representación gráfica de los datos (Histogramas, polígonos de frecuencia, circulares.); y Tablas de frecuencias.

4.8. Aspectos Éticos de la Investigación

Para el desarrollo de la presente investigación se está respetando los principios de ética según el Reglamento de Grado y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes. Así mismo, tomando como reflexión, que la investigación no sólo es un acto metodológico, sino más bien un acto responsable, para evitar perjuicios me someto a la evaluación respectiva con el propósito de no cometer error alguno, en el desarrollo del presente trabajo

CAPÍTULO V RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

5.1.1. Presentación de la Institución educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico

La Institución Educativa Particular San Antonio, está ubicada, en el Jr. Encarnación N° 240, del distrito de Huamancaca Chico, provincia de Chupaca, departamento de Junín, perteneciente a la jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local Chupaca de la Gerencia Regional de Educación Junín.

Esta Institución educativa fue creada con la finalidad de desarrollar una formación integral en concordancia con las exigencias del medio actual, para ello se encuentra comprometida con la defensa y el mejoramiento de la vida, inculcando conocimientos en base a conocimientos y la práctica de valores en la comunidad educativa San Antonio.

5.1.2. Estructura orgánica de la Institución educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico

Orgánicamente la I.E.P San Antonio de Huamancaca Chico está estructurada de la siguiente manera:

- a. Órgano de dirección
 - Director
- b. Órgano gestión pedagógico
 - Coordinador académico
- c. Órgano ejecutor
 - Personal Docente
- d. Órgano de asesoramiento
 - Comité de Coordinación Interna
 - Director
 - Responsable de la Comunidad Docente
- e. Órgano de apoyo
 - Secretaría
 - Auxiliar de Educación
 - Personal de Servicio y Guardianía

5.1.3. Resultados Descriptivos de la Variable Liderazgo Transformacional

Tabla 3

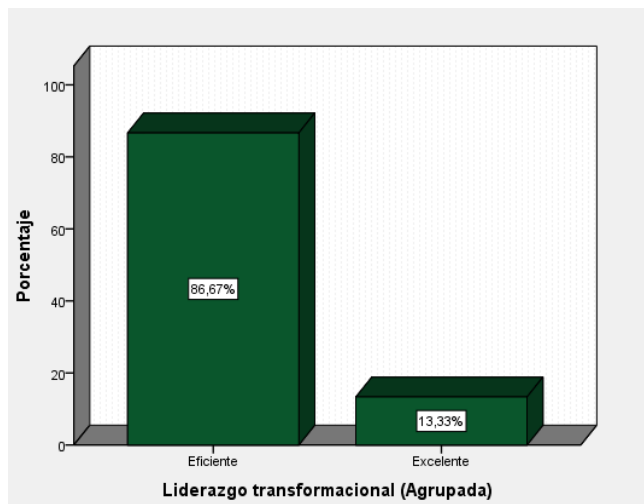
Liderazgo transformacional (agrupada).

Escala de medición		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	13	86,7	86,7	86,7
	Excelente	2	13,3	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota. La tabla 3, muestra los resultados de la evaluación docente en relación al liderazgo transformacional. Fuente. Resultado del SPSS 26.

Figura 5

Liderazgo transformacional (agrupada).



Nota. La Figura 5, muestra los resultados agrupados de la evaluación docente en relación al liderazgo transformacional. Fuente: Resultado del SPSS 26.

Los resultados del cuestionario de evaluación a los docentes, tal como nos muestra la tabla 3 y la figura 5, en lo referente al liderazgo transformacional, de todos los docentes evaluados, el 86,7% son eficientes en el uso técnicas del liderazgo transformacional dentro del desarrollo de sus sesiones de aprendizaje; mientras que el 13, 3% están considerados como excelente en lo referente al liderazgo transformacional. Motivo por el cual se concluye en que el liderazgo transformacional es muy importante para la mejora del desempeño de los docentes en la Institución Educativa San Antonio de Huamancaca Chico.

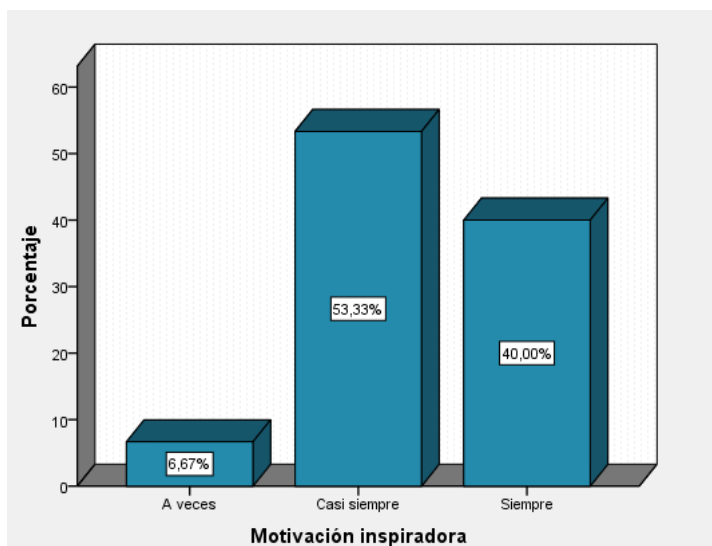
Dimensión Motivación Inspiradora

Tabla 4

Motivación inspiradora.

Escala de medición		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	6,7	6,7	6,7
	Casi siempre	8	53,3	53,3	60,0
	Siempre	6	40,0	40,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota. La tabla 4, muestra los resultados de la evaluación docente en relación a la dimensión motivación inspiradora del liderazgo transformacional. Fuente: Resultado del SPSS 26.

Figura 6*Motivación inspiradora.*

Nota. La Figura 6, muestra los resultados de la dimensión motivación inspiradora del liderazgo transformacional. Fuente: Resultado del SPSS 26.

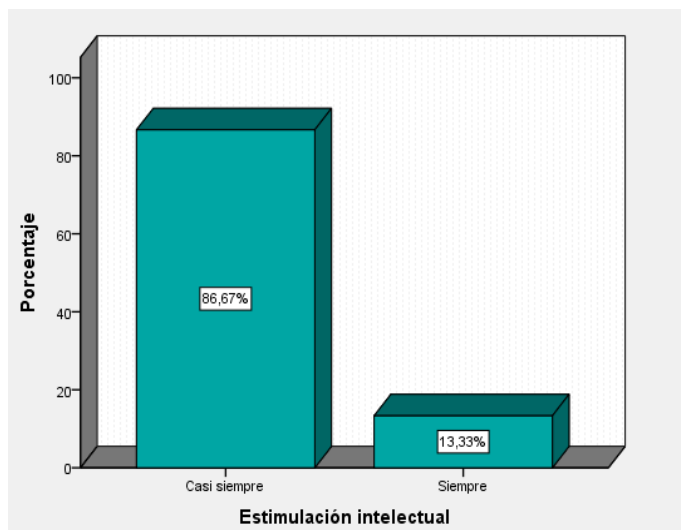
Los resultados del cuestionario de evaluación a los docentes, tal como nos muestra la tabla 4 y la figura 6, en lo referente a la Motivación inspiradora, de todos los docentes evaluados, el 53,3% casi siempre hacen uso de la motivación inspiradora en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje; mientras que el 40% siempre hacen uso; por otro lado, el 6,7% sólo a veces hacen uso de esta técnica. Motivo por el cual se concluye en que se necesita dar más énfasis al uso de herramientas de motivación para los alumnos.

Dimensión Estimulación Intelectual

Tabla 5*Estimulación intelectual.*

Escala de medición		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	13	86,7	86,7	86,7
	Siempre	2	13,3	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota. La tabla 5, muestra los resultados de la evaluación docente en relación a la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional. Fuente: Resultado del SPSS 26.

Figura 7*Estimulación intelectual.*

Nota. La Figura 7, muestra los resultados de la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional. Fuente: Resultado del SPSS 26.

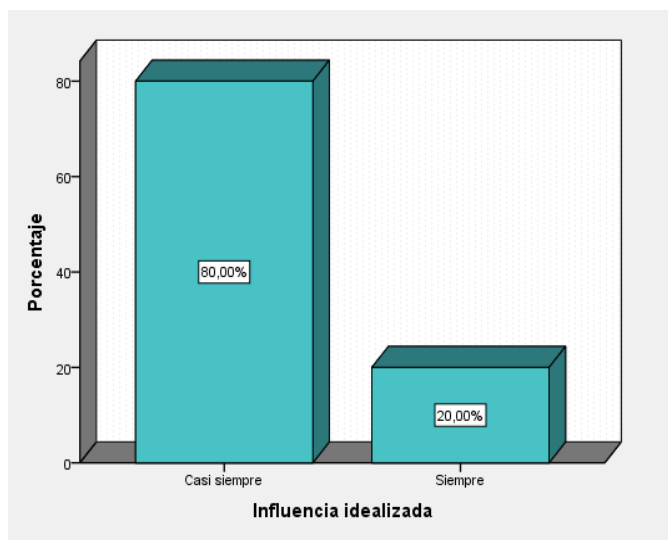
Los resultados del cuestionario de evaluación a los docentes, tal como nos muestra la tabla 5 y la figura 7, en lo referente a la estimulación intelectual, de todos los docentes evaluados, el 86,7% casi siempre hacen uso de la estimulación intelectual en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje; mientras que el 13,3% siempre hacen uso de esta técnica. Motivo por el cual se concluye en que se necesita dar más énfasis al uso de herramientas de estimulación para los alumnos, por parte de los docentes.

Dimensión Influencia Idealizada

Tabla 6*Influencia idealizada.*

Escala de medición		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	12	80,0	80,0	80,0
	Siempre	3	20,0	20,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota. La tabla 6, muestra los resultados de la evaluación docente en relación a la dimensión influencia idealizada del liderazgo transformacional. Fuente: Resultado del SPSS 26.

Figura 8*Influencia idealizada.*

Nota. La Figura 5, muestra los resultados de la dimensión influencia idealizada del liderazgo transformacional. Fuente: Resultado del SPSS 26.

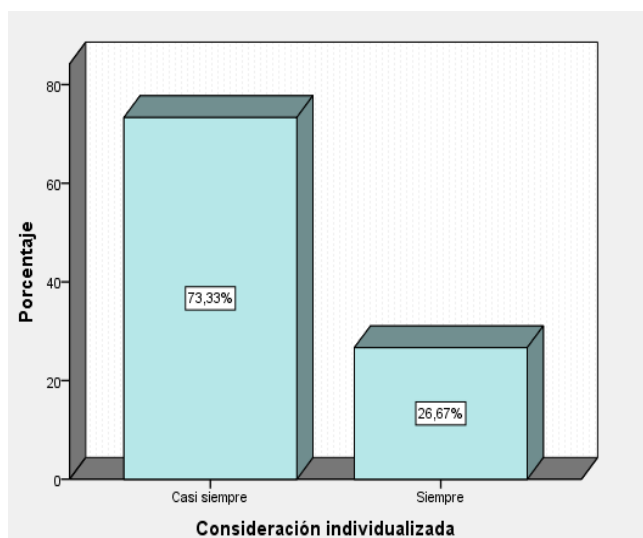
Los resultados del cuestionario de evaluación a los docentes, tal como nos muestra la tabla 6 y la figura 8, en lo referente a la influencia idealizada, de todos los docentes evaluados, el 80% casi siempre hacen uso de la influencia idealizada en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje; mientras que el 20% siempre hacen uso de esta técnica. Motivo por el cual se concluye en que se necesita dar más énfasis al uso de herramientas de influencia para que los alumnos enriquezcan su nivel de conocimiento.

Dimensión Consideración individualizada

Tabla 7*Consideración individualizada.*

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	11	73,3	73,3
	Siempre	4	26,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0

Nota. La tabla 7, muestra los resultados de la evaluación docente en relación a la dimensión consideración individualizada del liderazgo transformacional. Fuente: Resultado del SPSS 26.

Figura 9*Consideración individualizada .*

Nota. La Figura 9, muestra los resultados de la dimensión consideración individualizada del liderazgo transformacional. Fuente: Resultado del SPSS 26.

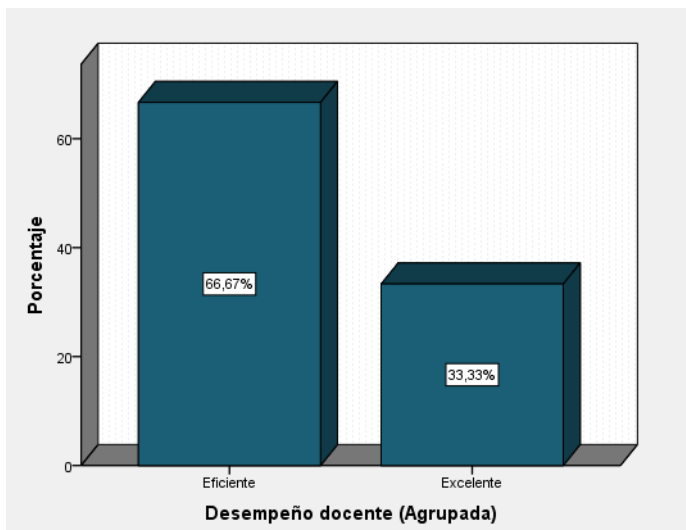
Los resultados del cuestionario de evaluación a los docentes, tal como nos muestra la tabla 7 y la figura 9, en lo referente a la consideración individualizada, de todos los docentes evaluados, el 73,3% casi siempre hacen uso de la técnica de consideración individualizada en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje; mientras que el 26,7% siempre hacen uso de esta técnica. Motivo por el cual se concluye en que se necesita dar más énfasis al uso de la técnica de Consideración Individualizada para que se genere un ambiente de competitividad en los alumnos.

5.1.4. Resultados Descriptivos de la Variable Desempeño Docente

Tabla 8*Desempeño docente (agrupada).*

	Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	10	66,7	66,7	66,7
	Excelente	5	33,3	33,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota. La tabla 8, muestra los resultados del desempeño docente en la Institución Educativa Particular San Antonio. Fuente. Resultado del SPSS 26.

Figura 10*Desempeño docente (agrupada).*

Nota. La Figura 10, muestra los resultados del desempeño docente en la Institución Educativa Particular San Antonio. Fuente: Resultado del SPSS 26.

Los resultados del cuestionario de evaluación a los docentes, tal como nos muestra la tabla 8 y el gráfico 10, en lo referente al desempeño docente, de todos los docentes evaluados, el 66,7% tienen un desempeño eficiente en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje; mientras que el 33,3% tienen un desempeño excelente. Motivo por el cual se concluye en que el desempeño docente de los profesores en la Institución Educativa San Antonio de Huamancaca Chico, necesitan tener una nivelación urgente.

Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

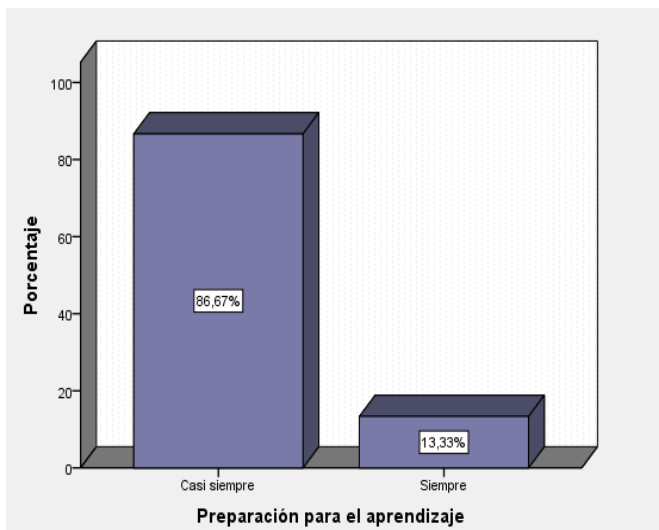
Tabla 9*Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.*

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	13	86,7	86,7
	Siempre	2	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0

Nota. La tabla 9, muestra los resultados de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, del desempeño docente. Fuente: Resultado del SPSS 26.

Figura 11

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.



Nota. La Figura 11, muestra los resultados de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, del desempeño docente. Fuente: Resultado del SPSS 26.

Los resultados del cuestionario de evaluación a los docentes, tal como nos muestra la tabla 9 y la figura 11, en lo referente a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, de todos los docentes evaluados, el 86,7% casi siempre se preparan para mejorar el aprendizaje de los estudiantes; mientras que el 13,3% siempre se preparan. Motivo por el cual se concluye en que se necesita capacitar y concientizar a los docentes que para mejorar el aprendizaje de los estudiantes se deben de actualizar constantemente.

Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 10

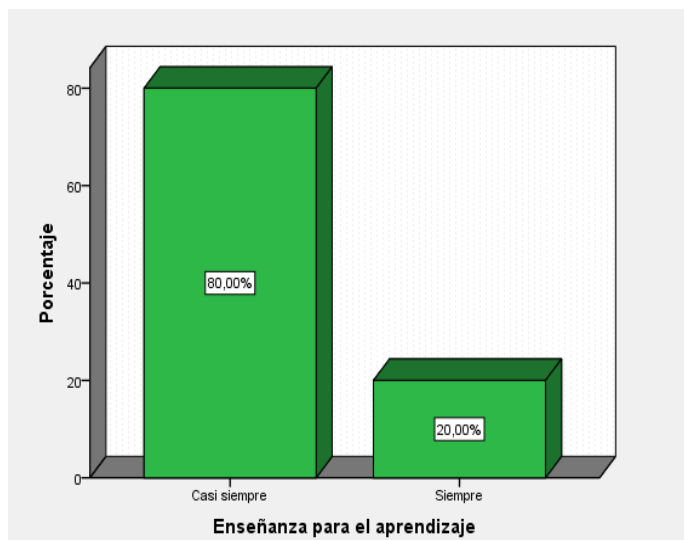
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	12	80,0	80,0
	Siempre	3	20,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0

Nota. La tabla 10, muestra los resultados de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, del desempeño docente. Fuente: Resultado del SPSS 26.

Figura 12

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.



Nota. La Figura 12, muestra los resultados de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, del desempeño docente. Fuente: Resultado del SPSS 26.

Los resultados del cuestionario de evaluación a los docentes, tal como nos muestra la tabla 10 y la figura 12, en lo referente a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, de todos los docentes evaluados, el 80% casi siempre realizan una enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; mientras que el 20% están enfocados en una enseñanza adecuada. Por ello, se concluye en que se necesita capacitar y concientizar a los docentes que para mejorar el aprendizaje de los estudiantes deben mejorar sus estrategias de enseñanza.

Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Tabla 11

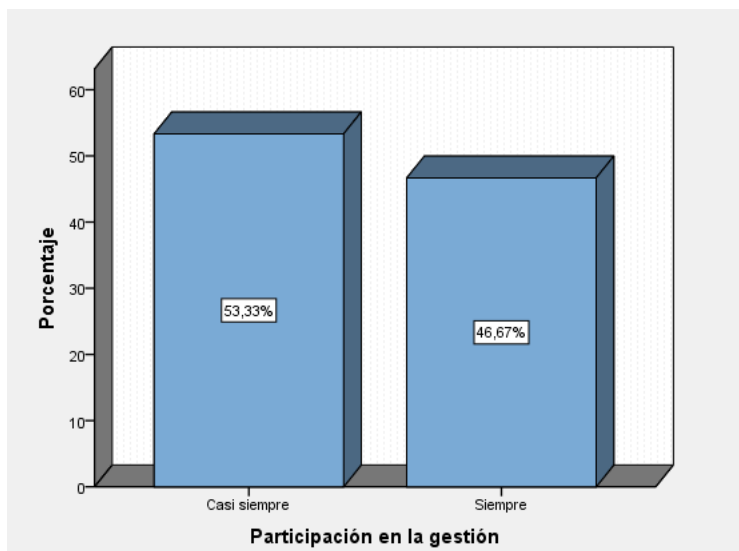
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	8	53,3	53,3
	Siempre	7	46,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0

Nota. La tabla 11, muestra los resultados de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, del desempeño docente. Fuente: Resultado del SPSS 26.

Figura 13

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



Nota. La Figura 13, muestra los resultados de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, del desempeño docente. Fuente: Resultado del SPSS 26.

Los resultados del cuestionario de evaluación a los docentes, tal como nos muestra la tabla 11 y la figura 13, en lo referente a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, de todos los docentes evaluados, el 53,3% casi siempre participan; mientras que el 46,7% siempre participan en estas actividades. Por ello, se concluye en que la mayoría de los docentes solo se dedican a dictar sus clases mas no en la gestión institucional.

Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Tabla 12

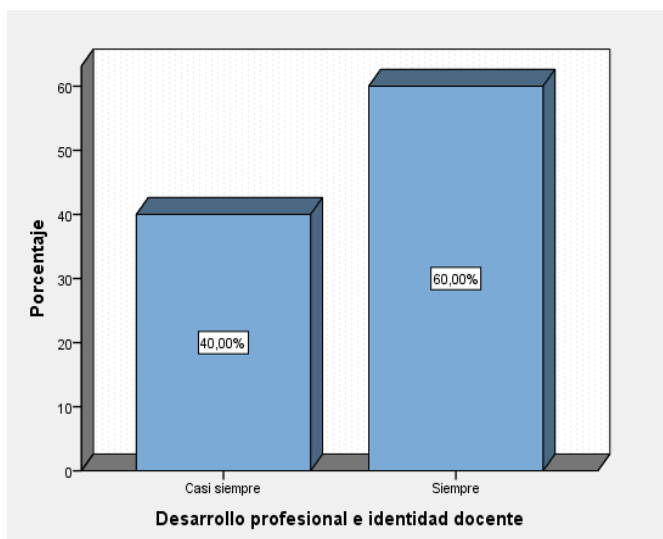
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Escala de medición		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	6	40,0	40,0	40,0
	Siempre	9	60,0	60,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota. La tabla 12, muestra los resultados de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, del desempeño docente. Fuente: Resultado del SPSS 26.

Figura 14

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.



Nota. La Figura 14, muestra los resultados de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, del desempeño docente. Fuente: Resultado del SPSS 26.

Los resultados del cuestionario de evaluación a los docentes, tal como nos muestra la tabla 12 y la figura 14, en lo referente al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, de todos los docentes evaluados, el 40% casi siempre se actualizan; mientras que el 60% siempre participan capacitaciones de actualización. Por ello, se concluye en que existen docentes a quienes les falta capacitaciones y actualizaciones para mejorar su desempeño.

5.2. Contrastación de hipótesis

Para contrastar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman, porque es el estudio de las variables y la escala de medición es ordinal. Como complemento del estadígrafo utilizado, para conocer la relación entre las variables en estudio se utilizó la tabla de correlación siguiente:

Tabla 13

Coefficientes de correlación.

Tipo de relación (r)	Rango	Relación	Significancia
	(+0.10 a +0.24)	Correlación positiva muy débil	

r es 1 Relación directa (positiva)	(+0.25 a +0.49)	Correlación positiva débil	Significativa (valor $p < 0.0$)
	(+0.50 a +0.74)	Correlación positiva media	
	(+0.75 a +0.89)	Correlación positiva fuerte	
	(+0.90 a +0.99)	Correlación positiva muy fuerte	
	(+1)	Correlación positiva perfecta	
r es 1 Relación inversa (negativa)	(-0.10 a -0.24)	Correlación negativa muy débil	(valor $p < 0.01$)
	(-0.25 a -0.49)	Correlación negativa débil	No significativa (valor $p > 0.05$)
	(-0.50 a -0.74)	Correlación negativa media	
	(-0.75 a -0.89)	Correlación negativa fuerte	
	(-0.90 a -0.99)	Correlación negativa muy fuerte	
	(-1)	Correlación negativa perfecta	

Nota. La Tabla 13, muestra los rangos a considerar para conocer cuando existe relación entre las variables de estudio (valor del coeficiente y significancia de la relación). Tomada de Hernández, R. & Mendoza, C. (2018), *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.*, p. 346.

5.2.1. Prueba de la hipótesis general

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

1.1. Hipótesis Alternativa (H_1)

La relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018, es positiva.

$$H_1: r_{xy} \neq 0 \text{ (Existe relación)}$$

1.2. Hipótesis Nula (H_0)

La relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018, no es positiva.

$$H_0: r_{xy} = 0 \text{ (No existe relación)}$$

2. Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0.05$$

3. Regla de decisión

Si $p > \alpha$: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

Si $p \leq \alpha$: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

4. Prueba de Hipótesis

Tabla 14

Correlación entre las variable liderazgo transformacional y la variable desempeño docente.

		Liderazgo transformacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,002
		N	15
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,539
		Sig. (bilateral)	,002
		N	15

Nota. La Tabla 14, muestra a relación positiva que existe entre la variable liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico. Fuente: Resultado de la prueba estadística con el SPSS 26.

En relación al resultado de la tabla de correlación Tabla 13, y tomando como referencia los coeficientes de correlación mencionados por (Hernández & Mendoza, 2018), el coeficiente 0,539, una correlación positiva media.

5. Conclusión final

Tomando como referencia el nivel de significancia y los criterios de aceptación y rechazo de la hipótesis nula, concluimos que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis general (alterna) y rechazar la hipótesis nula. Ya que el nivel de significancia (bilateral) es menor al nivel de significancia ($0,002 < 0,05$), y al 95% de confianza el coeficiente (0,539) indica que existe una correlación positiva media.

5.2.2. Prueba de la hipótesis específica 1

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

1.1. Hipótesis Alterna (H_1)

La relación que existe entre el liderazgo transformacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018, es positiva.

$H_1: r_{xy} \neq 0$ (Existe relación)

1.2. Hipótesis Nula (H_0)

La relación que existe entre el liderazgo transformacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018, no es positiva.

$H_0: r_{xy} = 0$ (No existe relación)

2. Nivel de significancia

$\alpha = 5\% = 0.05$

3. Regla de decisión

Si $p > \alpha$: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Si $p \leq \alpha$: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

4. Prueba de hipótesis

Tabla 15

Correlación entre las variable liderazgo transformacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

			Liderazgo transformacional	Preparación para el aprendizaje
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,241
		Sig. (bilateral)	.	,047
		N	15	15
	Preparación para el aprendizaje	Coefficiente de correlación	,241	1,000
		Sig. (bilateral)	,047	.
		N	15	15

Nota. La Tabla 15, muestra a relación positiva que existe entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente en la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico. Fuente: Resultado de la prueba estadística con el SPSS 26.

En relación al resultado de la tabla de correlación Tabla 14, y tomando como referencia los coeficientes de correlación mencionados por (Hernández & Mendoza, 2018), el coeficiente 0,241, representa una correlación positiva débil.

5. Conclusión final

Tomando como referencia el nivel de significancia y los criterios de aceptación y rechazo de la hipótesis nula, concluimos que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 1 (alterna) planteada y rechazar la hipótesis nula. Ya que el nivel de significancia (bilateral) es menor al nivel de significancia ($0,047 < 0,05$), y al 95% de confianza el coeficiente (0,241) indica que existe una correlación positiva débil.

5.2.3. Prueba de la hipótesis específica 2

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

1.1. Hipótesis Alterna (H_1)

La relación que existe entre el liderazgo transformacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018, es positiva.

$H_1: r_{xy} \neq 0$ (Existe relación)

1.2. Hipótesis Nula (H_0)

La relación que existe entre el liderazgo transformacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018, no es positiva.

$H_0: r_{xy} = 0$ (No existe relación)

2. Nivel de significancia

$\alpha = 5\% = 0.05$

3. Regla de decisión

Si $p > \alpha$: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Si $p \leq \alpha$: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

4. Prueba de hipótesis

Tabla 16

Correlación entre las variable liderazgo transformacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

			Liderazgo transformacional	Enseñanza para el aprendizaje
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,484
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	15	15
	Enseñanza para el aprendizaje	Coefficiente de correlación	,484	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	15	15

Nota. La Tabla 16, muestra a relación positiva que existe entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente en la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico. Fuente: Resultado de la prueba estadística con el SPSS 26.

En relación al resultado de la tabla de correlación Tabla 15, y tomando como referencia los coeficientes de correlación mencionados por (Hernández & Mendoza, 2018), el coeficiente 0,484, representa una correlación positiva débil.

5. Conclusión final

Tomando como referencia el nivel de significancia y los criterios de aceptación y rechazo de la hipótesis nula, concluimos que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 2 (alterna) planteada y rechazar la hipótesis nula. Ya que el nivel de significancia (bilateral) es menor al nivel de significancia ($0,001 < 0,05$), y al 95% de confianza el coeficiente (0,484) indica que existe una correlación positiva débil.

5.2.4. Prueba de la hipótesis específica 3

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

1.1. Hipótesis Alterna (H_1)

La relación que existe entre el liderazgo transformacional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018, es positiva.

$H_1: r_{xy} \neq 0$ (Existe relación)

1.2. Hipótesis Nula (H_0)

La relación que existe entre el liderazgo transformacional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018, no es positiva.

$H_0: r_{xy} = 0$ (No existe relación)

2. Nivel de significancia

$\alpha = 5\% = 0.05$

3. Regla de decisión

Si $p > \alpha$: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Si $p \leq \alpha$: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

4. Prueba de hipótesis

Tabla 17

Correlación entre las variable liderazgo transformacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

			Liderazgo transformacional	Participación en la gestión
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,419
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	15	15
	Participación en la gestión	Coefficiente de correlación	,419	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	15	15

Nota. La Tabla 17, muestra a relación positiva que existe entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la variable desempeño docente en la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico. Fuente: Resultado de la prueba estadística con el SPSS 26.

En relación al resultado de la tabla de correlación Tabla 16, y tomando como referencia los coeficientes de correlación mencionados por (Hernández & Mendoza, 2018), el coeficiente 0,419, representa una correlación positiva débil.

5. Conclusión final

Tomando como referencia el nivel de significancia y los criterios de aceptación y rechazo de la hipótesis nula, concluimos que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 3 (alterna) planteada y rechazar la hipótesis nula. Ya que el nivel de significancia (bilateral) es menor al nivel de significancia ($0,003 < 0,05$), y al 95% de confianza el coeficiente (0,419) indica que existe una correlación positiva débil.

5.2.5. Prueba de la hipótesis específica 4

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

1.1. Hipótesis Alterna (H_1)

La relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018, es positiva.

$H_1: r_{xy} \neq 0$ (Existe relación)

1.2. Hipótesis Nula (H_0)

La relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018, es positiva.

$H_0: r_{xy} = 0$ (No existe relación)

2. Nivel de significancia

$\alpha = 5\% = 0.05$

3. Regla de decisión

Si $p > \alpha$: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Si $p \leq \alpha$: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

4. Prueba de hipótesis

Tabla 18

Correlación entre las variable liderazgo transformacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

			Liderazgo transformacional	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,356
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	15	15
	Participación en la gestión	Coefficiente de correlación	,356	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	15	15

Nota. La Tabla 18, muestra a relación positiva que existe entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la variable desempeño docente en la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico. Fuente: Resultado de la prueba estadística con el SPSS 26.

En relación al resultado de la tabla de correlación Tabla 17, y tomando como referencia los coeficientes de correlación mencionados por (Hernández & Mendoza, 2018), el coeficiente 0,356, representa una correlación positiva débil.

5. Conclusión final

Tomando como referencia el nivel de significancia y los criterios de aceptación y rechazo de la hipótesis nula, concluimos que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 4 (alterna) planteada y rechazar la hipótesis nula. Ya que el nivel de significancia (bilateral) es menor al nivel de significancia ($0,004 < 0,05$), y al 95% de confianza el coeficiente (0,356) indica que existe una correlación positiva débil.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Primera discusión

En relación al objetivo general de la investigación, el cual fue establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018; los resultados alcanzados con la prueba de Rho de Spearman nos indica que el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, guardan una correlación positiva media ($r = 0,539$), además el p valor en esta relación es menor al nivel de significancia ($0,002 < 0,05$). Por otro lado, de acuerdo a la entrevista desarrollada en el proceso de investigación nos muestra que el liderazgo transformacional y el desempeño docente guardan una relación directamente proporcional. Este resultado concuerda con el trabajo desarrollado por (Pérez, 2017), (Ccencho & Reyes, 2015) y (Ramírez, 2016), quienes también concluyen la existencia de la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente. Pero también debo aclarar que el resultado no concuerda con el trabajo de (Jiménez, 2014) ya que según él no existe una correlación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente. Como consecuencia de todo ello respaldo los resultados alcanzados. Acotando aún más el resultado alcanzado se resalta a la (EAE Business School, 2019) quien menciona que “Un líder sólo podía ser capaz de transformar verdaderamente su entorno en el momento en que hubiese interiorizado los objetivos que daban identidad a la empresa y tuviese el talento para explicar la manera en que podían trasladarse a la práctica” (p. 04).

Segunda discusión

Según el objetivo específico 1, establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018; los resultados

alcanzados con la prueba de Rho de Spearman nos indica que el liderazgo transformacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, guardan una correlación positiva débil ($r = 0,241$), además el p valor en esta relación es menor al nivel de significancia ($0,047 < 0,05$). Por otro lado, de acuerdo a la entrevista desarrollada en el proceso de investigación nos muestra que el liderazgo transformacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes guardan una relación directamente proporcional. Datos que al ser comparados con los antecedentes, se asemeja al trabajo de (Ramirez, 2016), quien concluye que 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). Motivo por el cual se reafirma la relación existente entre el liderazgo transformacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Complementado estos resultados el (Ministerio de Educación, 2012) nos dice que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes “Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo” (p. 25).

Tercera discusión

En concordancia al objetivo específico 2, comprobar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018; los resultados alcanzados con la prueba de Rho de Spearman nos indica que el liderazgo transformacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, guardan una correlación positiva débil ($r = 0,484$), además el p valor en esta relación es menor al nivel de significancia ($0,001 < 0,05$). Por otro lado, de acuerdo a la entrevista desarrollada en el proceso de investigación nos muestra que el liderazgo

transformacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes guardan una relación directamente proporcional. Consecuentemente, en concordancia al resultado alcanzado, se resalta el trabajo desarrollado por (Huillca, 2015), quien concluye que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en cada una de sus dimensiones, según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. Motivos suficientes para reafirmar el resultado de la investigación. Al respecto se hace mención al (Ministerio de Educación, 2012) quien nos dice que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes “Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones (...). Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar” (p. 25).

Cuarta discusión

Según el objetivo específico 3, estipular la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018; los resultados alcanzados con la prueba de Rho de Spearman nos indica que el liderazgo transformacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, guardan una correlación positiva débil ($r = 0,419$), además el p valor en esta relación es menor al nivel de significancia ($0,003 < 0,05$). Por otro lado, de acuerdo a la entrevista desarrollada en el proceso de investigación nos muestra que el liderazgo transformacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad guardan una relación directamente proporcional. En comparación a los otros se resalta el trabajo desarrollado por (Huillca, 2015), quien concluye que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en

cada una de sus dimensiones, según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. En relación a ello, el (Ministerio de Educación, 2012) nos dice que la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad “Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable” (p. 26).

Quinta discusión

Finalmente de acuerdo al objetivo específico 4, precisar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018; los resultados alcanzados con la prueba de Rho de Spearman nos indica que el liderazgo transformacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, guardan una correlación positiva débil ($r = 0,356$), además el p valor en esta relación es menor al nivel de significancia ($0,004 < 0,05$). Por otro lado, de acuerdo a la entrevista desarrollada en el proceso de investigación nos muestra que el liderazgo transformacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente guardan una relación directamente proporcional. En concordancia similar se resalta el trabajo de (Huillca, 2015), quien concluye que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en cada una de sus dimensiones, según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. Motivo suficiente para dar por sustento el resultado logrado. En concordancia directa el (Ministerio de Educación, 2012) menciona que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente “Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el

trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional” (p. 26).

CONCLUSIONES

1. Según los resultados alcanzados en el desarrollo de la investigación se concluye que el liderazgo transformacional se relaciona positivamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico; ya que estadísticamente el coeficiente ($r = 0,539$) indica que existe una correlación positiva media. Por otro lado, la entrevista desarrollada en el proceso de investigación nos muestra que el liderazgo transformacional y el desempeño docente guardan una relación directamente proporcional.
2. Del mismo modo en relación al objetivo específico 1, se concluye en que el liderazgo transformacional se relaciona positivamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico; ya que estadísticamente el coeficiente ($r = 0,241$) indica que existe una correlación positiva débil. Pero de acuerdo a la entrevista desarrollada en el proceso de investigación nos muestra que el liderazgo transformacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes guardan una relación directamente proporcional.
3. Por otro lado, en relación al objetivo específico 2, se concluye en que el liderazgo transformacional se relaciona positivamente con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico; ya que estadísticamente el coeficiente ($r = 0,484$) indica que existe una correlación positiva débil. Complementando este resultado, la entrevista desarrollada muestra una relación directa y proporcional entre el liderazgo transformacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
4. De igual manera en concordancia al objetivo específico 3, se concluye en que el liderazgo transformacional se relaciona positivamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Institución Educativa Particular San Antonio de

Huamancaca Chico; ya que estadísticamente hablando el coeficiente ($r = 0,419$) indica que existe una correlación positiva débil. Por su parte, la entrevista hecha a los diferentes actores de la comunidad educativa nos muestra que esta relación es directamente proporcional.

5. Finalmente, en contraste al objetivo específico 4, se concluye en que el liderazgo transformacional se relaciona positivamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico; ya que estadísticamente hablando el coeficiente ($r = 0,356$) indica que existe una correlación positiva débil. Complementado a este resultado, la entrevista desarrollada en el proceso de investigación nos muestra que el liderazgo transformacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente guardan una relación directamente proporcional.

RECOMENDACIONES

1. En concordancia a la correlación positiva media demostrada estadísticamente en el desarrollo de la presente investigación y a la relación directamente proporcional entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente; se recomienda hacer uso con mayor énfasis de estrategias del liderazgo transformacional para mejorar el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, enfocadas a mejorar la motivación, la estimulación intelectual, la influencia idealizada y la consideración individualizada de cada docente.
2. De igual manera considerando la correlación positiva débil existente entre el liderazgo transformacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, así como la relación directamente proporcional entre ellas; se recomienda desarrollar actividades de capacitación para los docentes con la finalidad de mejorar su preparación (dominio de la especialidad, competencias y manejo de indicadores e instrumentos), enfocado en el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico.
3. En concordancia a la correlación positiva débil existente entre el liderazgo transformacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, así como la relación directa y proporcional entre ellas; se recomienda desarrollar actividades de mejora en las dinámicas que utiliza el docente dentro del aula (claridad en el contenido, uso de los recursos, así como los logros de aprendizaje) con el propósito de que el proceso de enseñanza aprendizaje sea exitosa en cada sesión.
4. Tomando como punto base la correlación positiva débil entre el liderazgo transformacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, así como la relación directamente proporcional entre ellas; se recomienda a la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, desarrollar actividades donde

la participación del docente con la comunidad educativa genere un compromiso de identificación entre los participantes, tales como la gestión de la escuela, la mejora del clima organizacional, la gestión administrativa y la gestión académica.

5. Finalmente, en concordancia a la correlación positiva débil existente entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; así como la relación directamente proporcional entre ellas; se recomienda desarrollar trabajos de mejoramiento académico con los docentes, de tal forma que se practique una actitud solidaria con sus pares y se cree un ambiente de cooperación constante, en la búsqueda de estandarizar el desempeño orientado a la gestión institucional, el desarrollo de las responsabilidades y el manejo de los valores.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación; Introducción a la metodología científica*. Venezuela: EDITORIAL EPSTEME, C.A.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. Colombia: Pearson Educación.
- Bracho, O., & García, J. (Mayo-Agosto de 2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Telos*, 15(2), 165-177. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/993/99328423003.pdf>
- Castro, E. Z. (2016). *Teoría y Práctica de la investigación científica*. Huancayo: PERUGRAPH SRL.
- Ccencho, S., & Reyes, M. (2015). *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 2014*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, facultad de Educación, Lima. Obtenido de [file:///C:/Users/ANGEL/Downloads/Ccencho_SSN-Reyes_RMG%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ANGEL/Downloads/Ccencho_SSN-Reyes_RMG%20(1).pdf)
- Cerron, L. (2016). *Liderazgo transformacional y rendimiento académico en la Región Junín*. Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú, Facultad de Educación, Huanacayo. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4272/Cerron%20Inga.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chahuayo, M. (2016). *Liderazgo transformacional en directores de educación básica regular de Lircay – Huancavelica*. Tesis de maestría, Universidad del Centro del Perú, Facultad de Educación, Huancayo. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4274/Chahuayo%20Quispe.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- De la Cruz, P. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en el CEPRE de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2015*. Tesis de maestría, Universidad

- Nacional Hermilio Valdizán, Facultad de Educación, Huánuco. Obtenido de http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/2048/TM_de_la_Cruz_Sullca_Pepe.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- EAE Business School. (15 de Abril de 2019). *¿Qué es el Liderazgo Transformacional y como Desarrollarlo Dentro de tu Empresa?* Obtenido de WWW.EAE.ES: <https://incp.org.co/Site/publicaciones/info/archivos/Guia-de-liderazgo-transformacional.pdf>
- Enriquez, L. (2017). *Liderazgo transformacional en directores de primaria de la Provincia de Concepción*. Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú, Facultad de Educación, Huancayo. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4290/Enriquez%20Ore.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guarín, L. (2014). *Liderazgo Transformacional Docente en la Universidad Nacional de Colombia*. Tesis de maestría., Universidad Nacional de Colombia., Departamento de Ingeniería de la Organización., Medellín, Colombia. Obtenido de <http://www.bdigital.unal.edu.co/46011/1/1128393536.2014.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A.
- Huillca, B. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Lima. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4616/Huillca_cb.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jiménez, C. C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*.

- Tesis de maestría., Universidad Católica de Colombia, Facultad de Psicología, Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20Claudia%20C%20Jimenez%20C.pdf>
- Marcelo, C., & Vaillant, D. (2015). *El ABC y D de la formación docente*. Madrid, España.: Narcea S.A.
- Mascaró , L. (2017). *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica del director desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa n° 31542 - Ocopilla – Huancayo, 2016*. Tesis de maestría, Universidad Peruana los Andes, Facultad de Educación, Huancayo. Obtenido de http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/561/T037_20023709_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendoza, M., & Ortiz, C. (Junio de 2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Investigación y Reflexión.*, XIV(1), 118-134. Obtenido de <https://www.hacienda.go.cr/cifh/sidovih/spaw2/uploads/images/file/El%20liderazgo%20transformac.pdf>
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco de buen desempeño docente*. Lima: Navarrete.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Noguera, J., Pitarch, D., & Esparcia, J. (2009). *Gestión y promoción del desarrollo local*. Valencia, España.: Publicacions de la Universitat de Valencia.
- Núñez, M. (2017). *Desempeño docente en las instituciones educativas públicas del Distrito de Castillo Grande*. Tesis de maestría, Universidad Nacional del centro del Perú, Facultad de Educación. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4436/Nu%c3%b1ez%20Aguirre.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- OCDE. (6 de Diciembre de 2016). Estos son los resultados de la Evaluación PISA 2015: Perú mejora posiciones. *Diario Gestión*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/son-resultados-evaluacion-pisa-2015-peru-mejora-posiciones-122981?foto=9>
- Palomino, J. A., Peña, J. D., Zevallos, G., & Orizano, L. A. (2015). *metodología de la investigación: Guía para elaborar un proyecto en salud y educación*. Lima, Perú: San Marcos.
- Pérez, M. (2017). *El Liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Facultad de Administración, Lima. Obtenido de [file:///C:/Users/ANGEL/Downloads/P%C3%A9rez_DME%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/ANGEL/Downloads/P%C3%A9rez_DME%20(3).pdf)
- Rábago, E. (2010). *Gestión por competencias*. España: Netbiblo.
- Ramirez, P. (2016). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú- Lima (EESTP-PNP)*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación, Facultad de Educación, Lima. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/948/TM%20CE-Du%20R22%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramos, M. (2005). *Mujeres y Liderazgo una nueva forma de dirigir*. Valencia, España.: Editorial Maite Simon.
- Salcedo, A. (2016). *Venta Transformacional. Vender liderando al cliente*. Madrid, España.: Esic.
- Universidad Continental. (2017). *Evaluación del desempeño docente: Guía para evaluar el desempeño docente*. Huancayo: Universidad Continental.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Lima: San Marcos.
- Villajuana, C. (2013). *Lider Cinta Negra*. Lima: Villajuana Consultores S.A.C.

Villegas, L., Marroquín , R., Del Castillo, V., & Sánchez, R. (2014). *Teoría y praxis de la investigación científica; tesis de maestría y doctorado*. Lima: San Marcos.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

“El liderazgo transformacional y el desempeño docente de los profesores de la Institución Particular San Antonio Huamancaca Chico - 2018”

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Marco teórico	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>Prob. General</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018? <p>Prob. Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018? ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018? ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018? ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018? 	<p>Obj. General</p> <ul style="list-style-type: none"> Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018. <p>Obj. Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018. Identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018. Estipular la relación que existe entre el liderazgo transformacional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018. Precisar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018. 	<p>Hip. General</p> <ul style="list-style-type: none"> La relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018, es positiva. <p>Hip. Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> La relación que existe entre el liderazgo transformacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018, es positiva. La relación que existe entre el liderazgo transformacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018, es positiva. La relación que existe entre el liderazgo transformacional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018, es positiva. La relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018, es positiva. 	<p>Arias, F. (2012). El proyecto de investigación; Introducción a la metodología científica. Franklin, E., & Krieger, M. (2011). Comportamiento organizacional: enfoque para América Latina. México.</p> <p>Marcelo, C., & Vaillant, D. (2015). El ABC y D de la formación docente. Madrid, España. Ministerio de Educación. (2012). Marco de buen desempeño docente. Lima.</p> <p>Montenegro, I. (2007). Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos.</p> <p>Noguera, J., Pitarch, D., & Esparcia, J. (2009). Gestión y promoción del desarrollo local. Valencia. Ramos, M. (2005). Mujeres y Liderazgo una nueva forma de dirigir. Valencia, España.</p> <p>Salcedo, A. (2016). Venta Transformacional. Vender liderando al cliente. Madrid.</p> <p>Villajuna, C. (2013). Líder Cinta Negra. Lima: Villajuna Consultores S.A.C.</p>	<p>Liderazgo transformacional</p> <p>Desempeño docente</p>	<p>Motivación inspiradora</p> <p>Estimulación intelectual</p> <p>Influencia idealizada</p> <p>Consideración individualizada</p> <p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Optimismo en actividades. Rescate de saberes previos. Decisiones para el bienestar. Ideas innovadoras. Desarrollo de creatividad. Manejo de situaciones. Sentido del humor. Manejo emocional. Tolerancia en la adversidad. Desarrollo personal. Manejo empático. Claridad en sus propuestas. Domínio de la especialidad. Competencias. Indicadores e instrumentos. Claridad del contenido. Uso de recursos. Logros de aprendizaje. Gestión de la escuela. Clima organizacional. Gestión administrativa. Gestión académica. Gestión institucional. Responsabilidades. Valores. 	<p>TIPO DE LA INVESTIGACIÓN: Básica</p> <p>NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN: Correlacional</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No experimental</p> <p>POBLACIÓN: 15 docentes</p> <p>MUESTRA: 15 docentes</p> <p>TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Encuesta Entrevista a profundidad</p> <p>INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Cuestionario Guía de entrevista</p>

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables

Operacionalización de la variable I.

Variable (I)	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Liderazgo transformacional	De igual manera (Leithwood, Mascall y Strauss, 2009) citado por (Bracho & García, 2013) afirman que “El liderazgo transformacional, está orientado a la participación de los seguidores, adjudicando significado a la tarea. Con este liderazgo se estimula la conciencia de los trabajadores, quienes son dirigidos para aceptar y comprometerse con el alcance de la misión enunciada en la organización” (p.167).	Esta variable se operacionalizará en 4 dimensiones: motivación inspiradora; estimulación intelectual; influencia idealizada y consideración individualizada; estas nos permitirán determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018., para medirla se elaborará un cuestionario compuesto de 12 ítems.	Motivación inspiradora	<ul style="list-style-type: none"> • Optimismo en actividades. • Rescate de saberes previos. • Decisiones para el bienestar. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. El docente realiza su labor con optimismo y motiva constantemente al estudiante en el aula. 2. En sus clases diarias, el docente parte siempre del rescate de los saberes previos del estudiante. 3. En el desarrollo de las actividades diarias el docente se orienta a buscar el bienestar de sus estudiantes. 	Cuestionario	ORDINAL (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> • Ideas innovadoras. • Desarrollo de creatividad. • Manejo de situaciones. 	<ol style="list-style-type: none"> 4. Aplica estrategias didácticas innovadoras para cada contenido de aprendizaje. 5. Retroalimenta adecuadamente haciendo que el estudiante se sienta seguro de su aprendizaje. 6. Utiliza técnicas de enseñanza como mapas conceptuales, mapas mentales, cuadros sinópticos, esquemas, etc. que optimizan el aprendizaje de los estudiantes. 		
			Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> • Sentido del humor. • Manejo emocional. • Tolerancia en la adversidad. 	<ol style="list-style-type: none"> 7. Organiza el escenario de aprendizaje teniendo en cuenta el espacio, tiempo y contenido. 8. El docente intenta persuadir a los estudiantes, asumiendo que sus ideas serán de utilidad en la formación de los estudiantes. 9. El docente es tolerante a las adversidades que se presentan en el desarrollo de sus labores. 		
			Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo personal. • Manejo empático. • Claridad en sus propuestas. 	<ol style="list-style-type: none"> 10. El docente desarrolla estrategias y dinámicas para ayudar el proceso de aprendizaje del estudiante. 11. El docente formula criterios, indicadores e instrumentos de evaluación de aprendizajes. 12. el docente es empático con todos los estudiantes sin discriminación alguna. 		

Nota. La Tabla 1, muestra la definición conceptual, la definición operacional, las dimensiones, los indicadores, el número de ítems, el instrumento de recolección de datos y la escala de medición de la variable I.

Operacionalización de la variable II.

Variable (II)	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Desempeño docente	(Ministerio de Educación, 2012) “Define los dominios, las competencias y los 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 las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente” (p.24)	Esta variable se operacionalizará en 4 dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes; enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, estas nos permitirán determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018., para medirla se elaborará un cuestionario compuesto de 12 ítems.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Dominio de la especialidad. • Competencias. • Indicadores e instrumentos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organiza las competencias, las capacidades y actitudes en relación al propósito de la asignatura a su cargo. 2. Fomenta un clima adecuado en el desarrollo de sus deberes, por medio de estrategias que ayudan al estudiante a desarrollar sus competencias. 3. Desarrolla actividades que ayudan a los estudiantes a mejorar sus competencias profesionales y personales. 	Cuestionario	ORDINAL (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad del contenido. • Uso de recursos. • Logros de aprendizaje. 	<ol style="list-style-type: none"> 4. La comunicación docente/estudiante es fluida y espontánea creándose un clima de confianza. 5. Las explicaciones vertidas en clase, se ajustan bien al nivel de conocimiento de los estudiantes. 6. Explica con claridad los conceptos implicados en cada contenido temático. 		
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Clima organizacional. • Gestión administrativa. • Gestión académica. 	<ol style="list-style-type: none"> 7. El docente aplica sus conocimientos y experiencias para darle solución a los problemas que se presentan. 8. Presenta alternativas y genera ideas para dar solución a los conflictos académicos que se puedan presentar. 9. Es capaz de modificar ciertas decisiones o procesos cuando las circunstancias lo ameritan, evitando ser inflexible en su comportamiento. 		
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión institucional. • Responsabilidades. • Valores. 	<ol style="list-style-type: none"> 10. El docente es participe de las labores que apoyan en la gestión institucional. 11. La actitud que muestra el docente en la institución educativa es con responsabilidad y honestidad. 12. el comportamiento de los docentes dentro y fuera del aula está basada en valores que es rescataable para los estudiantes. 		

Nota. La Tabla 2, muestra la definición conceptual, la definición operacional, las dimensiones, los indicadores, el número de ítems, el instrumento de recolección de datos y la escala de medición de la variable II.

Anexo 3: Matriz de Operacionalización del Instrumento

Variable	Nombre de la variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Variable I	Liderazgo transformacional	D1 Motivación inspirador	1.1. Optimismo en actividades. 1.2. Rescate de saberes previos. 1.3. Decisiones para el bienestar.	1. El docente realiza su labor con optimismo y motiva constantemente al estudiante en el aula. 2. En sus clases diarias, el docente parte siempre del rescate de los saberes previos del estudiante. 3. En el desarrollo de las actividades diarias el docente se orienta a buscar el bienestar de sus estudiantes.	Cuestionario de encuesta	ESCALA ORDINAL (1) Nunca (2) Casi nunca
		D2 Estimulación intelectual	2.1. Ideas innovadoras. 2.2. Desarrollo de creatividad. 2.3. Manejo de situaciones.	4. Aplica estrategias didácticas innovadoras para cada contenido de aprendizaje. 5. Retroalimenta adecuadamente haciendo que el estudiante se sienta seguro de su aprendizaje. 6. Utiliza técnicas de enseñanza como mapas conceptuales, mapas mentales, cuadros sinópticos, esquemas, etc. que optimizan el aprendizaje de los estudiantes.		
		D3 Influencia idealizada	3.1. Sentido del humor. 3.2. Manejo emocional. 3.3. Tolerancia en la adversidad.	7. Organiza el escenario de aprendizaje teniendo en cuenta el espacio, tiempo y contenido. 8. El docente intenta persuadir a los estudiantes, asumiendo que sus ideas serán de utilidad en la formación de los estudiantes. 9. El docente es tolerante a las adversidades que se presentan en el desarrollo de sus labores.		
		D4 Consideración individualizada	4.1. Desarrollo personal. 4.2. Manejo empático. 4.3. Claridad en sus propuestas.	10.El docente desarrolla estrategias y dinámicas para ayudar el proceso de aprendizaje del estudiante. 11.El docente formula criterios, indicadores e instrumentos de evaluación de aprendizajes. 12.el docente es empático con todos los estudiantes sin discriminación alguna.		
Variable II	Satisfacción del cliente	D1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1.1. Dominio de la especialidad. 1.2. Competencias. 1.3. Indicadores e instrumentos.	1. Organiza las competencias, las capacidades y actitudes en relación al propósito de la asignatura a su cargo. 2. Fomenta un clima adecuado en el desarrollo de sus deberes, por medio de estrategias que ayudan al estudiante a desarrollar sus competencias. 3. Desarrolla actividades que ayudan a los estudiantes a mejorar sus competencias profesionales y personales.	Cuestionario de encuesta	(3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
		D2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	2.1. Claridad del contenido. 2.2. Uso de recursos. 2.3. Logros de aprendizaje.	4. La comunicación docente/estudiante es fluida y espontánea creándose un clima de confianza. 5. Las explicaciones vertidas en clase, se ajustan bien al nivel de conocimiento de los estudiantes. 6. Explica con claridad los conceptos implicados en cada contenido temático.		
		D3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	3.1. Clima organizacional. 3.2. Gestión administrativa. 3.3. Gestión académica.	7. El docente aplica sus conocimientos y experiencias para darle solución a los problemas que se presentan. 8. Presenta alternativas y genera ideas para dar solución a los conflictos académicos que se puedan presentar. 9. Es capaz de modificar ciertas decisiones o procesos cuando las circunstancias lo ameritan, evitando ser inflexible en su comportamiento.		
		D4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	4.1. Gestión institucional. 4.2. Responsabilidades. 4.3. Valores.	10.El docente es participe de las labores que apoyan en la gestión institucional. 11.La actitud que muestra el docente en la institución educativa es con responsabilidad y honestidad. 12.el comportamiento de los docentes dentro y fuera del aula está basada en valores que es rescatable para los estudiantes.		

Anexo 4: El Instrumento de Investigación y Constancia de su Aplicación



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS



CUESTIONARIO 1

INFORMACIÓN:

Mediante el presente cuestionario, me presento ante Usted, a fin de que dé respuesta a las preguntas formuladas, esta información relevante servirá para el desarrollo de la tesis titulada: EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN PARTICULAR SAN ANTONIO HUAMANCACA CHICO - 2018, el que permitirá medir las variables de estudio y probar la hipótesis, por tal propósito acudo a Ud. Para que apelando a su buen criterio de respuestas con toda honestidad; quedando agradecida (o) por su intervención.

INSTRUCCIONES:

Por favor, lea cuidadosamente cada una de las preguntas, y marca una sola respuesta que considere la correcta: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, y Siempre.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por: Yasmin Elisa Tenorio Ventura. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es desarrollar un trabajo de investigación.

Me han indicado también que tendré que responder las preguntas del cuestionario, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos. Reconozco que la información que yo provea en el trabajo de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	ITEM	ESCALA DE MEDICIÓN				
		1	2	3	4	5
VARIABLE I: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL						
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN INSPIRADORA						
1	- El docente realiza su labor con optimismo y motiva constantemente al estudiante en el aula.					
2	- En sus clases diarias, el docente parte siempre del rescate de los saberes previos del estudiante.					
3	- En el desarrollo de las actividades diarias el docente se orienta a buscar el bienestar de sus estudiantes.					
DIMENSIÓN: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL						
4	- Aplica estrategias didácticas innovadoras para cada contenido de aprendizaje.					
5	- Retroalimenta adecuadamente haciendo que el estudiante se sienta seguro de su aprendizaje.					
6	- Utiliza técnicas de enseñanza como mapas conceptuales, mapas mentales, cuadros sinópticos, esquemas, etc. que optimizan el aprendizaje de los estudiantes.					
DIMENSIÓN: INFLUENCIA IDEALIZADA						
7	- Organiza el escenario de aprendizaje teniendo en cuenta el espacio, tiempo y contenido.					
8	- El docente intenta persuadir a los estudiantes, asumiendo que sus ideas serán de utilidad en la formación de los estudiantes.					
9	- El docente es tolerante a las adversidades que se presentan en el desarrollo de sus labores.					
DIMENSIÓN: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA						
10	- El docente desarrolla estrategias y dinámicas para ayudar el proceso de aprendizaje del estudiante.					
11	- El docente formula criterios, indicadores e instrumentos de evaluación de aprendizajes.					
12	- El docente es empático con todos los estudiantes sin discriminación alguna, Y tiene un trato equitativo con todos.					

Gracias por su atención



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS



CUESTIONARIO 2

INFORMACIÓN:

Mediante el presente cuestionario, me presento ante Usted, a fin de que dé respuesta a las preguntas formuladas, esta información relevante servirá para el desarrollo de la tesis titulada: EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN PARTICULAR SAN ANTONIO HUAMANCACA CHICO - 2018, el que permitirá medir las variables de estudio y probar la hipótesis, por tal propósito acudo a Ud. Para que apelando a su buen criterio de respuestas con toda honestidad; quedando agradecida (o) por su intervención.

INSTRUCCIONES:

Por favor, lea cuidadosamente cada una de las preguntas, y marca una sola respuesta que considere la correcta: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, y Siempre.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por: Yasmin Elisa Tenorio Ventura. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es desarrollar un trabajo de investigación.

Me han indicado también que tendré que responder las preguntas del cuestionario, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos. Reconozco que la información que yo provea en el trabajo de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	ITEM	ESCALA DE MEDICIÓN				
		1	2	3	4	5
VARIABLE II: DESEMPEÑO DOCENTE						
DIMENSIÓN: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
1	- Organiza las competencias, las capacidades y actitudes en relación al propósito de la asignatura a su cargo.					
2	- Fomenta un clima adecuado en el desarrollo de sus deberes, por medio de estrategias que ayudan al estudiante a desarrollar sus competencias.					
3	- Desarrolla actividades que ayudan a los estudiantes a mejorar sus competencias profesionales y personales.					
DIMENSIÓN: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
4	- La comunicación docente/estudiante es fluida y espontánea creándose un clima de confianza.					
5	- Las explicaciones vertidas en clase, se ajustan bien al nivel de conocimiento de los estudiantes.					
6	- El docente en el aula explica con claridad los conceptos implicados en cada contenido temático.					
DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						
7	- El docente aplica sus conocimientos y experiencias para darle solución a los problemas que se presentan.					
8	- Presenta alternativas y genera ideas para dar solución a los conflictos académicos que se puedan presentar.					
9	- Es capaz de modificar ciertas decisiones o procesos cuando las circunstancias lo ameritan, evitando ser inflexible en su comportamiento.					
DIMENSIÓN: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE						
10	- El docente es participe y siempre apoya a las labores que apoyan en la gestión institucional.					
11	- La actitud que muestra el docente en la institución educativa es con responsabilidad y honestidad.					
12	- El comportamiento de los docentes dentro y fuera del aula está basada en valores que es rescatable para los estudiantes.					

Gracias por su atención

GUÍA DE ENTREVISTA

INSTITUCIÓN EDUCATIVA:

NOMBRE DEL ENTREVISTADO:

LUGAR:

FECHA: / /

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Particular San Antonio de Huamancaca Chico, en el periodo 2018.

¿Qué opinión tiene sobre el liderazgo transformacional?

¿Cuánto le ayudó el liderazgo transformacional en su desempeño docente?

¿Qué técnicas rescata del liderazgo transformacional?

¿Cómo considera esta herramienta dentro del desempeño docente?

¿Cómo se debe aplicar el liderazgo transformacional en el desempeño docente?

¿Qué es lo que se debe mejorar en la institución para cambiar el escenario?

Gracias por su opinión

Anexo 5: Confiabilidad y Validez del Instrumento

Análisis de la confiabilidad por el Alfa de Cronbach

Estadísticos descriptivos

	N	Varianza
ITEM1	15	1,067
ITEM2	15	0,810
ITEM3	15	0,600
ITEM4	15	1,495
ITEM5	15	0,552
ITEM6	15	1,114
ITEM7	15	1,267
ITEM8	15	1,257
ITEM9	15	0,686
ITEM10	15	1,810
ITEM11	15	0,924
ITEM12	15	1,267
ITEM13	15	1,981
ITEM14	15	0,781
ITEM15	15	1,638
ITEM16	15	1,400
ITEM17	15	1,829
ITEM18	15	1,400
ITEM19	15	0,714
ITEM20	15	1,114
ITEM21	15	1,352
ITEM22	15	0,695
ITEM23	15	1,067
ITEM24	15	1,667
		28,486
SUMA	15	151,124
N válido (por lista)	15	

Fuente: SPSS 25.

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Donde:

- α = Alfa de Cronbach.
- k = Numero de preguntas.
- Vi = Varianza de cada ítem.

- $V_t =$ Varianza del total.

Hallando α :

$$\alpha = \frac{24}{24 - 1} \left[1 - \frac{28,486}{151,124} \right]$$

$$\alpha = \frac{24}{23} [1 - 0.188494]$$

$$\alpha = 1.043478[0,811506]$$

$$\alpha = 0.847$$

$$\alpha = 0.85$$

Tal como muestra el resultado del análisis de la validez por el Alfa de Cronbach, se considera a los instrumentos fiables con un resultado de 0,85 el cual nos indica que existe una consistencia interna, una equivalencia y una estabilidad del instrumento que se utilizó en el trabajo desarrollado.

Validación del instrumento a través de expertos

FICHA DE EVALUACIÓN DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto validador	Cargo o institución donde labora	Grado o título del experto validador	Autores del instrumento
López Quilca Fredy Jesus	Facultad de CC.AA.y CC.	Doctor	Yasmin Tenorio.

II. TITULO DE LA INVESTIGACION:

Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente de los Profesores en la Institución Educativa Particular "San Antonio" Huamancaca Chica 2018

III. ASPECTOS DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS:

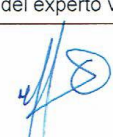
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente %				Regular %				Bueno %				Muy bueno %				Excelente %				
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100	
1	CLARIDAD														X							
2	OBJETIVIDAD															X						
3	ACTUALIDAD														X							
4	ORGANIZACIÓN																X					
5	SUFICIENCIA													X								
6	INTENCIONALIDAD														X							
7	CONSISTENCIA														X							
8	COHERENCIA														X							
9	METODOLOGIA														X							
TOTAL PARCIAL															140	450	80					
TOTAL																						670

IV. PROMEDIO DE VALORACION (PV):

$$PV = \frac{670}{9} = 74.44$$

V. OPINION DE APLICABILIDAD:

.....

Lugar y fecha	DNI No.	Firma del experto validador	No. Teléfono
Huancayo, 15 mayo, 2019	19916930		964966800

FICHA DE EVALUACIÓN DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto validador	Cargo o institución donde labora	Grado o título del experto validador	Autores del instrumento
<i>Martín J. J. J.</i>	<i>Docente de la UPEL</i>	<i>Secundario</i>	<i>Jasmin Zuñiga</i>

II. TÍTULO DE LA INVESTIGACION:

El liderazgo transformacional y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Particular "San Antonio" Huancayo - 2018.

III. ASPECTOS DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente %					Regular %					Bueno %					Muy bueno %					Excelente %					
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100						
1	CLARIDAD																					X					
2	OBJETIVIDAD																					X					
3	ACTUALIDAD																					X					
4	ORGANIZACIÓN																					X					
5	SUFICIENCIA																					X					
6	INTENCIONALIDAD																					X					
7	CONSISTENCIA																					X					
8	COHERENCIA																					X					
9	METODOLOGIA																					X					
TOTAL, PARCIAL																	225	480									
TOTAL																						705					

IV. PROMEDIO DE VALORACION (PV):

$$PV = \frac{705}{9} = 78.33$$

V. OPINION DE APLICABILIDAD:

.....
(Firma)

Lugar y fecha	DNI No.	Firma del experto validador	No. Teléfono
<i>Huancayo, 25 de mayo del 2019</i>	<i>42959550</i>	<i>(Firma)</i>	<i>985 909082</i>

Anexo 6: La Data de Procesamiento de Datos

ID	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL											
	MOTIV. INSP.			ESTIMULACION INT.			INFLUENCIA IDEALIZADA			CONSIDRACION IND.		
	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12
1	5	4	5	4	4	3	5	3	4	5	5	5
2	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5
3	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5
4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5
5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
6	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
7	4	5	5	3	5	3	5	4	4	5	5	5
8	5	5	3	4	3	4	5	4	5	5	4	5
9	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5
10	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5
11	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
12	4	5	5	3	5	3	5	4	4	5	5	5
13	5	5	3	4	3	4	5	4	5	5	4	5
14	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5
15	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4

ID	DESEMPEÑO DOCENTE											
	PREP.PAR APREND.			ESEÑ APREND.			PARTICIPACIÓN EN LA GEST			PROF E IDENTIDAD.		
	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12
1	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5
2	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5
3	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4
4	5	4	3	4	2	5	4	5	4	4	5	5
5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5
6	5	4	3	4	3	5	5	5	4	5	5	5
7	5	4	3	5	4	4	5	4	3	5	5	4
8	5	4	3	5	4	4	5	4	4	3	5	5
9	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
10	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5
11	5	4	3	4	3	5	5	5	4	5	5	5
12	5	4	3	5	4	4	5	4	3	5	5	4
13	5	4	3	5	4	4	5	4	4	3	5	5
14	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
15	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5

Anexo 7: Consentimiento Informado



INSTITUCION EDUCATIVA PARTICULAR
"SAN ANTONIO"
"Educamos con amor, para una vida con éxito"
R.D. 0324 UGEL - CHUPACA
Calle Encarnación N°240 - Huamancaca Chico - Chupaca
RUC. 10199395373

"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

A quien corresponda:

El que suscribe, Lic. Mery Alicia Gutarra Baltazar, directora de la Institución Educativa Particular "San Antonio":

AUTORIZA

Que la señorita: TENORIO VENTURA, Yasmin, con número de DNI 72579712, desarrolle su Tesis de Investigación denominado "**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PARTICULAR "SAN ANTONIO" HUAMANCACA CHICO - 2018**" que durara tres meses aproximadamente. Para lo cual la institución se compromete a brindar el apoyo correspondiente.

Se expide el presente documento. De acuerdo a ley, para los fines que el interesado crea conveniente. Para mayor conformidad firma la docente de aula.

Huamancaca Chico, 04 de Junio del 2019

Atentamente.



Mery A. Gutarra Baltazar
DIRECTORA

Anexo 8: Fotos de la Aplicación del Instrumento





