

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**



**TESIS**

**Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Universidad  
Peruana los Andes, sede la Merced - 2018**

**Para optar** : El Grado Académico de Maestro en Educación  
Mención en: Docencia en Educación Superior

**Autora** : Bach. **Edith Alejandrina Chachi Vicuña**

**Asesor** : Dra. **Dolly Maricela Pimentel Moscoso**

**Fecha de inicio** : 01 de febrero 2018

**Fecha de culminación** : 29 de febrero 2019

**Línea de investigación** : Desarrollo humano y derechos

**HUANCAYO – PERÚ**

**2024**

**JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**



Dr. Manuel Silva Infantes  
Presidente



Mg. Adela Doris Gómez Morales  
Miembro



Dr. Teddy Johnnie Salas Matos  
Miembro



Dr. Carlos Alberto Suarez Reynoso  
Miembro



Dr. Jaime Humberto Ortiz Fernández  
Secretario Académico

### **Dedicatoria**

A la memoria de mi Señor padre, Héctor Alfredo Chachi Rodríguez, por sus enseñanzas y por ser un ejemplo a seguir, serás la luz que guíe siempre mi camino.

A mi Señora madre, Edi Zonia Vicuña Vda. De Chachi, que me dio la vida, entregarme su cariño y amor infinito y estar siempre a mi lado alentándome a no rendirme.

**La Autora**

## **Agradecimiento**

Mediante, de estas líneas expresare mi agradecimiento:

A la UPLA Sede Chanchamayo, prestigiosa institución por brindar una educación superior de calidad, habiendo hecho posible la ejecución del presente estudio de posgrado.

A la Dra. Dolly Maricela Pimentel Moscoso asesora, por la acertada orientación, soporte y conocimientos científicos brindados, que me permitieron culminar la investigación.

A los docentes y compañeros de la maestría, por los buenos momentos compartidos y por el estímulo a superarnos cada día.

Finalmente, agradecido de toda mi familia y amigos, por estar conmigo y apoyarme, encontrar en ellos las fuerzas necesarias para culminar con éxito mi meta trazada.

**La Autora**

## CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0154- POSGRADO - 2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, titulada:

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, SEDE LA MERCED - 2018**

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **Bach. EDITH ALEJANDRINA CHACHI VICUÑA**

Asesor(a) : **Dra. DOLLY MARICELA PIMENTEL MOSCOSO**

Fue analizado con fecha **30/09/2024**; con **107 págs.**; con el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye Citas.

**Excluye Cadenas hasta 20 palabras.**

Otro criterio (especificar)

X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **19 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de uso de Software de Prevención Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 30 de septiembre del 2024.



**MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI**  
**JEFA**

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

## Contenido

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento .....	iii
Contenido .....	iv
Contenido de Tablas .....	viii
Contenido de Figuras.....	ix
Resumen .....	x
Abstract.....	xi
Introducción.....	xii
<b>CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>15</b>
1.1.Descripción de la Realidad Problemática.....	15
1.2.Delimitación del Problema .....	17
1.2.1.Delimitación Temporal.....	17
1.2.2.Delimitación Espacial.....	17
1.2.3.Delimitación Conceptual o Temática .....	17
1.3.Formulación del Problema.....	18
1.3.1.Problema General .....	18
1.3.2.Problemas Específicos.....	18
1.4.Justificación .....	18
1.4.1.Social .....	18
1.4.2.Teórica.....	19
1.4.3.Metodológica.....	20
1.5.Objetivos de la Investigación .....	20
1.5.1.Objetivo General .....	20
1.5.2.Objetivos Específicos .....	20

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	22
2.1 Antecedentes.....	22
2.1.1. Antecedentes Internacionales .....	22
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	26
2.2. Bases Teóricas o Científicas.....	31
2.2.2. Liderazgo Transformacional .....	31
2.2.2.1. Definición.....	31
2.2.2.2. Características del Liderazgo Transformacional .....	32
2.2.2.3. Pilares del Liderazgo Transformacional.....	34
2.2.2.4 Dimensiones .....	35
2.2.3. Desempeño Docente.....	37
2.2.3.1 Definición.....	37
2.2.3.2 Factores que Determinan el Desempeño Docente:.....	39
2.2.3.3 Dimensiones .....	40
2.3 Marco Conceptual.....	42
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS .....	45
3.1 Hipótesis general .....	45
3.2 Hipótesis Específicas .....	45
3.3 Variables.....	45
3.3.1 Operacionalización de las Variables .....	47
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA .....	49
4.1 Método de Investigación .....	49
4.2 Tipo de Investigación .....	49
4.3 Nivel de Investigación.....	49
4.4 Diseño de Investigación.....	50

4.5 Población y Muestra .....	51
4.5.1 Población .....	51
4.5.2 Muestra .....	51
4.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:.....	53
4.6.1 Técnicas de Recolección de Información.....	53
4.6.2 Instrumento.....	53
4.7 Técnica de Procesamiento y Análisis de Datos .....	54
4.8 Aspectos Éticos de la Investigación .....	54
CAPÍTULO V: RESULTADOS .....	56
5.1 Descripción de resultados .....	56
5.2 Contrastación de hipótesis .....	71
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	76
CONCLUSIONES.....	78
RECOMENDACIONES .....	79
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	80
ANEXOS .....	87



## Contenido de Tablas

<b>Tabla 1:</b> Población de la investigación.....	51
<b>Tabla 2:</b> Muestra de la investigación.....	52
<b>Tabla 3:</b> Variable Liderazgo Transformacional según docentes de UPLA, 2018.....	56
<b>Tabla 4:</b> Dimensión Inspiración según docentes de UPLA, 2018 .....	58
<b>Tabla 5:</b> Dimensión Estimulación Intelectual según docentes de UPLA, 2018.....	59
<b>Tabla 6:</b> Dimensión Consideración individualizadora según docentes de UPLA, 2018.....	60
<b>Tabla 7:</b> Variable Desempeño Docente según docentes de UPLA, 2018 .....	62
<b>Tabla 8:</b> Dimensión Desempeño Personal según docentes de UPLA, 2018 .....	63
<b>Tabla 9:</b> Dimensión Desempeño Pedagógico según docentes de UPLA, 2018 .....	65
<b>Tabla 10:</b> Dimensión Desempeño Institucional según docentes de UPLA, 2018.....	66
<b>Tabla 11:</b> Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente según docentes de UPLA, 2018 .....	67
<b>Tabla 12:</b> Inspiración y Desempeño Personal según docentes de UPLA, 2018.....	68
<b>Tabla 13:</b> Estimulación Intelectual y Desempeño Pedagógico según docentes de UPLA, 2018 .....	69
<b>Tabla 14:</b> Consideración Individualizadora y Desempeño Institucional según docentes de UPLA, 2018.....	70
<b>Tabla 15:</b> Correlación del Liderazgo Transformacional y el Desempeño Docente .....	72
<b>Tabla 16:</b> Correlación de Inspiración y el Desempeño Personal.....	73
<b>Tabla 17:</b> Correlación de la Estimulación Intelectual y el Desempeño Pedagógico .....	74
<b>Tabla 18:</b> Correlación de la Consideración Individualizadora y el Desempeño Institucional .....	75

## Contenido de Figuras

<b>Figura 1:</b> Análisis de la Variable Liderazgo Transformacional según los docentes de UPLA Sede La Merced, 2018 .....	57
<b>Figura 2:</b> Análisis de la Dimensión Inspiración según los docentes de UPLA Sede La Merced, 2018 .....	58
<b>Figura 3:</b> Análisis de la Dimensión Estimulación Intelectual según los docentes de UPLA Sede La Merced, 2018 .....	60
<b>Figura 4:</b> Análisis de la Dimensión Consideración Individualizadora según los docentes de UPLA Sede La Merced, 2018.....	61
<b>Figura 5:</b> Análisis de la Variable Desempeño Docente según los docentes de UPLA Sede La Merced, 2018.....	63
<b>Figura 6:</b> Análisis de la Dimensión Desempeño Personal según los docentes de UPLA Sede La Merced, 2018.....	64
<b>Figura 7:</b> Análisis de la Dimensión Pedagógico según los docentes de UPLA Sede La Merced, 2018.....	65
<b>Figura 8:</b> Análisis de la Dimensión Institucional según los docentes de UPLA Sede La Merced, 2018.....	67

## Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes, Sede La Merced - 2018". El tipo de investigación fue básica con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 161 docentes de diferentes Facultades y Escuelas Profesionales tanto de la modalidad presencial y semipresencial que laboraron en el semestre académico 2018-II, la muestra seleccionada lo estructuró por 30 maestros de la Escuela Profesional de Derecho, 17 maestros de la modalidad presencial y 13 de la modalidad semipresencial. Los datos fueron recolectados por la técnica de la encuesta, con un instrumento de cuestionario para medir ambas variables, estos tuvieron que pasar por la validación de los especialistas. Para medir el grado de confiabilidad se obtuvo a través del alfa de Cronbach fue de 0.850. Las resoluciones del estudio demostraron que se encuentra vínculo significativo y positivo moderado al conseguir un valor de  $r= 0,377$  mediante la prueba de rho de **Spearman**. Finalmente, se concluye que se encuentra un vínculo directo y significativo entre el liderazgo transformador y el esfuerzo del didáctico de la UPLA-Sede La Merced.

Palabras claves: liderazgo transformacional, desempeño docente

## Abstract

The objective of the study was to determine the relationship that exists between transformational leadership and teaching performance at the Universidad Peruana Los Andes, La Merced Campus - 2018. The type of research was basic with a quantitative approach and non-experimental, descriptive correlational design. The population was made up of 161 teachers from different Faculties and Professional Schools, both in-person and blended, who worked in the 2018-II academic semester, the selected sample was structured by 30 teachers from the Professional School of Law, 17 teachers from the modality in-person and 13 in the blended modality. The data were collected by the survey technique, with a questionnaire instrument to measure both variables, these had to go through validation by specialists. To measure the degree of reliability, it was obtained through Cronbach's alpha, which was 0.850. The resolutions of the study demonstrated that a significant and moderate positive link was found by achieving a value of  $r= 0.377$  using Spearman's rho test. Finally, it is concluded that a direct and significant link is found between transformative leadership and the teaching efforts of the UPLA-La Merced Campus.

Keywords: transformational leadership, teaching performance

## Introducción

El estudio analizó la materia del liderazgo transformacional y el esfuerzo del maestro en la UPLA, filial Chanchamayo. Este estudio resaltó la importancia de ambas variables, las cuales constituyen factores esenciales para el logro de una gestión eficaz en la universidad. A través de la investigación se logró comprobar a través de la teoría que el liderazgo transformador es una técnica metodológica para crear, descubrir, evolucionar y la eficacia en lo buscado académicamente que tenga un valor de calidad. De tal manera, consideró una investigación de tipo básica, con un nivel descriptivo, con diseño descriptivo-correlacional; donde se determinó el problema general ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes, Sede la Merced - 2018?, así mismo, como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes, Sede La Merced 2018, aplicada en una muestra de 30 didácticos de la modalidad semipresencial y presencial de la Facultad de Derecho y un tipo de muestreo intencional por conveniencia. El estudio se efectuó realizando bajo el reglamento general del estudio actual de la UPLA, en consecuencia, para lograr conseguir el título de maestro en educación mención en docencia en educación superior.

El estudio estuvo compuesto por capítulos; en el primer capítulo I hallamos: la situación problemática donde observamos el planteamiento del problema, la delimitación del problema, también la formulación del problema, la justificación y los objetivos. En el segundo capítulo II se encontraron: el marco teórico, está compuesto por los antecedentes a nivel internacional y nacional, las bases teóricas y el marco conceptual. Para el tercer capítulo III observamos: la hipótesis, variables, dimensiones y la operacionalización de variables. En cuanto al cuarto capítulo IV compuesta: la metodología de la investigación, se

encuentra el tipo y diseño de estudio, población, muestra, técnica e instrumento, métodos para análisis de datos, y aspectos éticos. Finalmente, el quinto capítulo V estructurado por: los resultados, la discusión, culminando con las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

**La autora**

## **CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la Realidad Problemática**

A nivel internacional, el liderazgo transformacional actualmente, existe una gran cantidad de investigaciones y autores sobre el liderazgo y su impacto en la ejecución del capital humano. Estos estudios se basan en cuatro enfoques que explican las cualidades esenciales de un líder. La teoría de los rasgos enumera algunos de las características generales de la personalidad, la inteligencia, el talento y las habilidades de un líder. Por el contrario, existen teorías conductuales basadas en examinar la personalidad específica de un buen líder. La teoría de la contingencia se puede agregar al estudio. Se basa en factores contextuales que hacen que el comportamiento de estilo "líder" sea eficaz en determinadas circunstancias. (Pico, 2018)

En relación al desempeño docente universitario, a nivel internacional, en todas partes del mundo, especialmente en América Latina, se han acumulado una serie de insatisfacciones y carencias en ciertos casos de la educación en el devenir histórico, por lo que las investigaciones y consideraciones actuales sobre este tema deben tener siempre en cuenta la historia. Puede ser respetado, comprender la situación actual y respaldar sus predicciones de desarrollos futuros. Los estudios comparativos de la educación también aportan elementos interesantes que los países y estados no deben ignorar. Esta revisión tuvo como propósito principal evaluar algunos de los temas actuales relacionados con la calidad de la educación relacionada con el esfuerzo del maestro de los personales educativos atravesando las sentencias y obstáculos sociales y culturales del siglo XXI. En diferentes situaciones en el continente. (Escribano, 2018)

En el Perú, el liderazgo en la actualidad se está preparando, navegar por un mundo verdaderamente inestable, incierto y ambiguo, y este mundo radicalmente diferente, requiere primero un liderazgo consciente. Un líder consciente es un líder que es muy bueno consigo mismo, por lo que mantiene su capacidad de responsabilidad emotiva, por consiguiente, lo capacita. Hoy, el mundo es Vucad con D de digital. En resumen, necesita desarrollar coeficientes digitales más altos que le den la confianza para ser más competitivo, productivo y decidido. (Diario Gestión, 2022)

En un estudio en Lima en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del Ejército (ETE) el liderazgo transformador explica el 47% y contribuye a comprender mejor el vínculo de estilo de liderazgos y las acciones de formas creativas en el entorno de la base del ejército. Durante las últimas décadas, las condiciones económicas y la competitividad han requerido desarrollar nuevas formas de aptitudes y destrezas en las instituciones de todos los niveles. El liderazgo, la innovación, y especialmente el comportamiento innovador, son variables que cada vez son más importantes y necesarias tanto en la práctica como en la ciencia. (Diario Gestión, 2021)

Por su lado, el esfuerzo del didáctico es importante para brindar una educación académica de calidad, fuera del contexto del diseño curricular adecuado o del presupuesto institucional. La docencia como aspecto humano es la clave para una práctica profesional que tenga un enfoque positivo ante la comunidad sociocultural y de los tiempos. Tiene la responsabilidad de promover las responsabilidades necesarias para una buena educación y aprendizaje, que es útil no solo para el desarrollo profesional sino también para el crecimiento personal. En este contexto, los factores de este, son un estándar valioso para el trabajo en el aula. La falta de un adecuado apoyo educativo nos impide mostrar los logros y avances en los aprendizajes de los estudiantes, y analizar e identificar el origen



de los aprendizajes no logrados, para poder realizar los cambios adecuados. (González, 2022). En el 2021, año del 200 aniversario de nuestra Declaración de Independencia, las universidades peruanas enfrentaron un doble desafío a mayor escala. Mientras tanto, fortalecer la adaptación a la formación académica de forma remoto durante la crisis sanitaria mundial. (Ministerio de Educación, 2021)

## **1.2. Delimitación del Problema**

### **1.2.1. Delimitación Temporal**

Durante la ejecución del trabajo investigativo fue considerado el lapso correspondiente a los meses desde abril 2018 a diciembre del 2018, hasta abril del 2019, considerando el primer y segundo semestre del periodo 2018, tiempo que estipula cada semestre académico de la Universidad según reglamento.

### **1.2.2. Delimitación Espacial**

Fue ejecutado el estudio en las instalaciones de la UPLA – Filial Chanchamayo, ubicada en Calle Fray Dionisio Ortiz s/n. La Merced. Provincia de Chanchamayo. Región de Junín.

### **1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática**

El estudio tuvo un respaldo general de la UPLA, que analizó la vinculación de liderazgo transformador y esfuerzo del didáctico.

### **1.3. Formulación del Problema**

#### **1.3.1. Problema General**

¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes, Sede la Merced - 2018?

#### **1.3.2. Problemas Específicos**

- a. ¿Qué relación existe entre la inspiración y el desempeño personal docente en la Universidad Peruana Los Andes, Sede La Merced - 2018?
- b. ¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y el desempeño pedagógico docente en la Universidad Peruana Los Andes, Sede La Merced - 2018?
- c. ¿Qué relación existe entre la consideración individualizada y el desempeño institucional docente en la Universidad Peruana Los Andes, Sede La Merced - 2018?

### **1.4. Justificación**

#### **1.4.1. Social**

El trabajo investigativo demostró proponer estrategias de administración de destrezas del personal humano, y potenciar el desarrollo de cada uno de las variables de estudio para la mejora del esfuerzo didáctico en la UPLA. El estudio se justificó socialmente porque permitió proponer y potenciar mejor el desempeño del docente, con la finalidad de desarrollar en ellos habilidades especiales permitiéndole su mayor esfuerzo el ansiado licenciamiento. En tal sentido, en el aspecto social, la universidad logró un

compromiso partiendo desde las autoridades y docentes como recursos humanos de óptima preparación, que logra su permanencia entre las universidades de primer nivel superior en la región de la Selva Central.

#### **1.4.2. Teórica**

El desarrollo del estudio relevante en base a teorías, ya que la educación universitaria en nuestro país manifiesta que es importante realizar un trabajo investigativo de liderazgo transformador y su vínculo con el esfuerzo didáctico, porque es un valioso aporte referencial para toda la comunidad universitaria (coordinador, responsables de escuelas profesionales, personal docente, entre otros) sobre todo considerando la teoría y práctica pedagógica en las aulas de la UPLA aquellas que afianzaron el manejo eficiente, equitativo e innovadora que se viene realizando en la universidad, porque la prioridad de esta entidad, es brindar a toda la comunidad educativa igualdad de condiciones y derechos en el uso de los medios, materiales y estrategias académicas de la universidad. Además fue una opinión esencial, teórico y experimental, se aumentó el número de investigaciones habientes en el Perú, en la cual se tiene toda la información del desarrollo de la investigación mediante unos datos coherentes, válidos y confiables donde se refleja los sucesos que acontece de forma real de la Universidad y sirvió para mejorar las actitudes y prácticas en sus labores y funciones de los didácticos, sirve de ayuda para que los maestros enfrenten cualquier obstáculo y desafío que exista en las instalaciones y puedan resolver de forma eficiente, donde los más beneficiarios son los alumnos, que todo camine conforme a su filosofía organizacional de la Universidad.

### **1.4.3. Metodológica**

Este estudio es importante como una fuente informativa para demás investigadores respecto a este contexto, conociendo ciertos niveles de las variantes actuales en lo que a liderazgo transformador y esfuerzo del didáctico se refiere. Se analizó y sustentó la relación de estas variables para contribuir a la mejora de una educación de calidad. Así mismo, es fundamental para poder plantear alternativas de acción referidas a evaluaciones de rendimiento académico, por lo que se justifica para precisar la relación entre variables y demostrar que las estrategias que viene usando la universidad en implementar que existan líderes transformadores fueron indispensable y pertinente para el licenciamiento institucional.

## **1.5. Objetivos de la Investigación**

### **1.5.1. Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes, Sede La Merced - 2018.

### **1.5.2. Objetivos Específicos**

- a. Conocer la relación que existe entre la inspiración y el desempeño personal docente en la Universidad Peruana Los Andes, Sede La Merced – 2018.
- b. Conocer la relación que existe entre la estimulación intelectual y el desempeño pedagógico docente en la Universidad Peruana Los Andes, Sede La Merced – 2018.

- c. Conocer la relación que existe entre la consideración individualizada y el desempeño institucional docente en la Universidad Peruana Los Andes, Sede La Merced – 2018.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes**

#### **2.1.1. Antecedentes Internacionales**

Fierro (2014), que refiere en su investigación denominada “Liderazgo transformacional de directores afecta motivación y desempeño de docentes universitarios.”.

El estudio buscaba vincular la motivación laboral y el liderazgo de los directivos con el esfuerzo de trabajo de los docentes universitarios en Bogotá. Se utilizó un enfoque descriptivo correlacional y diseño no experimental con un cuestionario y pruebas estadísticas.

El autor llegó a síntesis que no encuentra un vínculo ente motivación laboral y liderazgo transformador y los resultados pedagógicos, mientras que las correlaciones son evidentes entre motivación intrínseca y el logro pedagógico y los componentes para lograr la motivación extrínseca dentro, la motivación externa del grupo de trabajo y los métodos para lograr la motivación necesaria con el liderazgo transformador.

Sin embargo, el análisis y la comparación con la actualidad nos refieren que la motivación es un factor relevante que ayuda al desempeño docente por medio de un bienestar respecto al área de trabajo que se desarrolla y que influye en las resoluciones de los mismos.

Así mismo, Guarín (2014), para su artículo “Liderazgo Transformacional Docente en la Universidad Nacional de Colombia Sede Medellín”. Un estudio investigó el liderazgo transformacional de los docentes de la Universidad Nacional de Colombia sede

Medellín, según los estudiantes, de forma descriptiva de tipo cualitativo-cuantitativo, a través de una entrevista.

En síntesis, según el autor indica que la educación en liderazgo tiene como objetivo hacer crecer y desarrollar a los alumnos a través de actividades pedagógicas, instructivas y comunicativas, generando responsabilidades con las metas y con las acciones de manera que pueda considerarse modelos a seguir para los alumnos.

De tal manera, se afirmó que el liderazgo transformador docente necesita de la realización de cualidades, aptitudes y facultades que se necesitan en la labor de las aulas.

Parra, (2017); en su artículo denominado: *“Liderazgo transformacional del director y desempeño laboral de los docentes”*, Venezuela, 2017. Cuyo objetivo fue: el análisis de liderazgo transformador de maestros y el esfuerzo del trabajo de los maestros de los colegios bolivarianas de la municipalidad de Tulio Febres Cordero del Estado Mérida. La Metodología: fue descriptiva, el diseño transaccional o transversal, el muestreo fue aleatorio probabilística estratificado, 14 directores y 67 maestros participaron en unas preguntas realizadas. Las resoluciones fueron: Las funciones de gestión técnica y pedagógica de directores y didácticos muestran que en los centros educativos según las entrevistas hay un casi nunca de (1,4%) las labores de este gestor educativo no se cumplen con claridad, la comunicación es precisa e inequívoca facilita la gestión de acciones y ordenes necesarios para ejecutar. Los profesores también valoran que sus ideas sobre el trabajo que realizan prácticamente no sean escuchadas. Llego a las siguientes conclusiones: sus actividades no son reconocidas, actualizadas ni promocionadas. También afirman que casi nunca se les realiza un seguimiento ni se les tiene en cuenta a la hora de proporcionar información sobre trabajos futuros, lo que genera

dudas por escusados datos. Asimismo, los educadores creen que el director casi nunca actúa como un líder transformador sino más bien autocrático.

Rovira (2020) en su artículo denominado: *“Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente”*, Ecuador, 2020. Para optar el grado de Magister en Gerencia Educativa, en la Universidad de Guayaquil, 2020. Cuyo objetivo fue: la determinación de cómo influye el líder transformador en el esfuerzo de los didácticos mediante el estudio de bibliografías y de campo para la implementación de un proyecto de talleres de las mismas cualidades. La metodología: enfoque cuanti-cualitativo, de diseño no experimental, transversal correlacional, de carácter descriptivo, el instrumento empleado fue la encuesta. La muestra estuvo estructurada por cuarenta (treinta y siete docentes y tres directivos). Las resoluciones fueron: un ochenta y siete puntos ocho por ciento de los preguntados indicaron que este tipo de líder mantiene una colisión de efectividad del maestro y el noventa y tres por ciento manifestó el requerimiento de un proyecto de enseñanza. Los impactos del enfoque individual en la efectividad de los didácticos y del maestro de la Unidad Educativa Guillermo Ordoñez Gomez es enorme (noventa puntos cinco de porcentaje de los preguntados), los líderes deben priorizar urgentemente los requerimientos del grupo y tomar en cuenta a cada persona de la comunidad para crear un ambiente armonioso y creativo para que las actividades didácticas se desarrollen mejor. Conclusión: se tuvo la confirmación que el alto impacto de liderazgo transformador en la eficacia didáctica, por consiguiente, se planteó un proyecto de talleres didácticos para formar este tipo de líder.

Rojas, Vivas, Mota, & Quiñonez, (2020); en la tesis denominada *“El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista”*, Chile, 2020. Cuyo objetivo fue: generar una construcción teórica del liderazgo transformacional desde la



perspectiva de la pedagogía humanista. Según su método se utilizó el paradigma cualitativo y el fenomenológico-hermenéutico. Se utilizó la entrevista. Las resoluciones fueron: la capacidad de liderazgo se forma y se crea en cada persona mediante la superación personal. En esto era posmoderna, desarrollar la capacidad de liderazgo se convierte en una labor difícil y de largo plazo, pero el sistema educativo requiere más líderes en las instituciones educativas que pueden modificar la realidad distopía, vieja y atrasada, y así se adapte a los nuevos desafíos sociales. De tal manera, concluyo que la fuente teórica de líder transformador desde un parámetro pedagógica humano es un factor esencial para el estudiante superior en buscar herramientas increíbles de crear una ciudadanía integral, ético y capaz de participar en la propia realidad sociocultural.

Poveda, (2019); en su artículo denominado: *“Efectos del liderazgo transformacional en el desempeño laboral de los oficiales en el ejército nacional de Colombia”*, Bogotá, 2019. Para para optar el título de administrador de empresas, en la Universidad Militar Nueva Granada, 2019. Cuyo objetivo fue: resaltar las condiciones laborales de los oficiales la cual laboran en instituciones educativas de formación del Ejército Nacional. La metodología: fue descriptiva, y la técnica principal es el análisis documental. Los resultados son los siguientes: Es crucial seguir invirtiendo en la formación y desarrollo profesional del profesorado para mejorar la calidad educativa y la imagen de la empresa. La preparación académica de los empleados impacta directamente en la calidad del servicio. Conclusión: El centro educativo tiene que implementar por una vía de socialización y promover más amplia de las acciones curriculares académicas que reflejen la integridad tanto de la persona como del futuro profesional, que, por supuesto, no debe abandonarse por la importancia de enfatizar la calidad de vida. diferencias entre organizaciones a través de una política que garantice la confianza tanto en el contenido

académico de las materias como en los beneficios entregados a los clientes a medida que una promesa de ventas se convierte en realidad, no solo en publicidad.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Se encontró a Pérez, (2017), con su investigación denominada “El liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru”. Tuvo el estudio el propósito de la determinación de un vínculo que se encuentra entre ambas variables de estudio según el título. El estudio fue cuantitativo, con tipo básico y diseño no experimental, transversal y correlacional. Se utilizó a la población que fue ciento cuarenta maestros, tuvo un muestreo de tipo censal. Las herramientas utilizadas fueron los cuestionarios.

Las resoluciones a las que llegó el autor fueron encontraron una vinculación entre liderazgo transformador y desempeño del didáctico, lo que repercute que si existe un vínculo entre ambas variables. Teniendo en cuenta en otras investigaciones ese tipo de vínculo entre ambas variables se puede afirmar que estas afectan directamente a la destreza de los alumnos.

Monteza, (2017) en su artículo se abordó sobre “Liderazgo transformacional como un estilo de liderazgo que se debe ejercer en las instituciones educativas de educación inicial de Chiclayo”. Su propósito fue identificar las dimensiones del liderazgo transformacional que predominan en las directoras, a través de la percepción de los docentes. La muestra fue aleatoria y estuvo estructurada por ciento cincuenta didácticos, se utilizó el instrumento de cuestionario.

El autor concluyó que se encontró la vinculación entre las variables y dimensiones, por lo tanto se puede mencionar que demuestra que en dicha institución los órganos directores cuentan con esas habilidades de ser un líder transformador. Estos resultados reflejan la importancia de este tipo de líder, lo que contribuirá en la mejora continua de lograr sus metas en dicha entidad educativa.

Ramirez, (2016), con su investigación denominada “Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú- Lima”, en la cual se aplicó un estudio no experimental, descriptivo correlacional. Donde la muestra consto de sesenta y cinco didácticos, se utilizó dos cuestionarios. Las resoluciones fueron que se encuentra una vinculación entre ambas variables, por consiguiente, este tipo de líder involucra la capacidad de gestionar las propias capacidades, para contribuir a la mejora de resultados dentro y fuera de una entidad.

Macahuachi & Gonzales (2016), en su estudio “Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E inicial nuestra Señora de la Esperanza de Puerto Maldonado - 2016”. Tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel inicial nuestra Señora de la Esperanza de Puerto Maldonado - 2016. El estudio tuvo un diseño descriptivo correlacional. Se tuvo una población de veinticinco docentes. En síntesis, se indica que si se encontró una vinculación entre ambas variables, donde se manifiesta que esta puede incidir de una manera positiva en los procesos del centro educativo.

Ccencho & Reyes (2015) en su artículo denominado “el liderazgo transformacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red N° 07 del distrito de Villa María del Triunfo”.

Su finalidad se consignó para establecer la relación del liderazgo transformacional con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Red N° 07 del distrito de Villa María del Triunfo UGEL 01 SJM, 2014. Con un tipo de estudio básica, descriptiva correlacional, diseño no experimental de corte transversal correlacional. Se tuvo una muestra de ciento treinta y siete didácticos. Se utilizó la encuesta y el cuestionario.

El autor concluyó que se encontró un vínculo deficiente entre ambas variables. Por lo que se demuestra que no existe en el centro educativo muchos líderes transformadores, y que sus esfuerzos en sus funciones como didácticos muchas veces existen aún deficiencias. Lo cual se deberá implementar talleres de capacitaciones para fomentar y socializar este tipo de líder.

Ñahui, (2021); en su artículo titulada: *“Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac Filial Tambobamba – 2018”*, Perú, 2021. Para optar el Título de Licenciado en Administración, en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2021. Cuya finalidad: la determinación de un vínculo existente entre ambas variables de estudio según el título. La metodología: tipo básica, enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, nivel correlacional, diseño no experimental correlacional. Su muestra sostuvo constituida de ciento setenta y nueve alumnos. Las resoluciones fueron: según los análisis encontraron una vinculación de forma elevada entre las dos variables, por consiguiente, en síntesis: que mientras haya vínculo entre estas variables significa que a mayor nivel de tener docentes líderes transformadores el esfuerzo en sus funciones de trabajo como docente y estudiante se reflejara en su condición, capacidad, formación y conocimiento del nivel de rendimiento académico, por ello se manifiesta la labor del didáctico sea de manera eficiente

Valdiviezo, (2021); en la tesis titulada: “*Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en una Universidad de Tumbes 2021*”, Perú, 2021. Para optar el grado académico de Maestría en Docencia Universitaria, en la Universidad César Vallejo, 2021. Cuya finalidad fue: determinar la relación existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de una universidad de Tumbes – 2021. Con tipo aplicada, diseño correlacional, y enfoque cuantitativo. Donde se sostuvo una muestra de sesenta didácticos, se utilizó el cuestionario. Las resoluciones fueron: se indica que se encontró un alto vínculo entre ambas variables por lo que se demuestra que cuando existe mayores habilidades líderes transformadores habrá mayor esfuerzo y satisfacción en sus funciones laborales de los didácticos y esto se verá reflejado la práctica de los alumnos de manera eficiente. Donde se llega a la conclusión: que se encontró la vinculación entre las dimensiones de influir en las ideas y en la motivación de conocimiento con el desempeño del didáctico, todo ello se refiere que cuando hay mayor influencia del docente en sus estudiantes, con ideas, motivaciones, para poder realizar sus labores pedagógicas de forma eficiente, esto quiere decir que el docente cumple de forma efectiva sus labores como docente.

Laredo & Alania, (2021) en su investigación denominado: “*Liderazgo transformacional en la Universidad Nacional del Centro del Perú, según la percepción de los docentes*”, Perú, 2021. Cuyo objetivo fue: Determinar el nivel de liderazgo transformacional predominante en las autoridades de Universidad Nacional del Centro del Perú de Huancayo, según la percepción de los docentes. La Metodología: con enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño no experimental, trasversal y descriptivo simple. La muestra fue estructurada por 150 maestros, el tipo de muestreo no probabilístico por cuotas. Se utilizó el cuestionario. Los resultados fueron: Se halló preponderancia un rango

elevado de líder transformador. En síntesis: acerca de las opiniones de los, en los directivos de esta institución predomina un significativo porcentaje de manera alta en cuanto a contar con líderes transformacionales.

## **2.2. Bases Teóricas o Científicas**

### **2.2.2. Liderazgo Transformacional**

#### **2.2.2.1. Definición.**

A partir de la antigüedad, el liderazgo en diversas sociedades se ha demostrado mediante los grandes emprendedores, reyes y guerreros; personas que han sido reconocidas por sus logros y cuyos nombres han sido recordados a lo largo de la historia de la humanidad. Hoy en día, el liderazgo evoluciona y, por lo tanto, es un tema de interés investigativo de muchas personas, lo que lleva a análisis desde los campos administrativos y organizacionales hasta la educación y el ejército.

El liderazgo transformacional inicia como un requerimiento para modificar a las entidades, sin embargo, es llevado al ámbito académico, para la finalidad única de conseguir un mejoramiento continuo en la calidad de los educandos.

El liderazgo transformacional, es análisis de estudio de muchos doctrinarios y tesis que les apasiona el tema de este tipo de líderes transformadores, se denomina mediante un liderazgo a largo plazo; el objetivo de lograr una transformación real en los centros educativos; un líder de tipo transformacional se entiende como un líder que constantemente está aprendiendo, cambiando y en constante adaptación a través del mejoramiento continuo de sus procedimientos, esto significa; un líder con capacidad de transformar los centros educativos y sus políticas. (Alvarez, 2010).

Para Martínez & Torres, (2012), “el liderazgo transformacional es un procedimiento que influye en base a un motivo, estímulo intelectual y el enfoque personal, destinado a lograr cambios en las acciones de los empleados que conforman un grupo de labores, creando responsabilidades y logrando la consecución de metas.”

El liderazgo transformacional es sinónimo de cambio, es el sujeto transformador de una sociocultura organizacional.

Un líder transformador alcanza un estándar de forma excelente e influye en toda la entidad, esencialmente en los procesos de administración del talento humano, los cuales están directamente relacionados con la calidad en la formación e instrucción de los alumnos. (Pedrajas Rejas & Rodríguez Ponce, 2012).

Entonces podemos sintetizar que el liderazgo transformador, mantiene una orientación de transformación de las instituciones educativas (universidades); se refiere, que su finalidad es modificar la práctica laboral del docente en una efectividad en sus funciones didácticas donde el propósito principal es sobre una mejora en la formación de los educandos.

#### **2.2.2.2. Características del Liderazgo Transformacional**

Según EAE, (2015) indica que se encuentra 7 cualidades que van a determinar el rango de un líder transformador y estas son:

- a. Alentamos a los empleados a participar creativamente. – la líder incentiva a ser parte de la entidad no sólo a través del trabajo sino también aportando sus criterios y opiniones que ayuden al mejoramiento continuo y a decidir sobre la entidad.
- b. Confía en los sujetos de su grupo - Un líder transformador crea y desarrolla las habilidades de los miembros del grupo, lo esencial, es que les hace tomar conciencia de ellas, asimismo, también sabe dirigirlos, de esta manera todos logran llegar a su máxima destreza.



- c. Se angustia por otros. – alguna de las cualidades de este modelo de liderazgo es la habilidad de empatizar y la habilidad comunicativa con demás integrantes del equipo, esto resultara demasiado simple para que puede relacionarse interpersonalmente con los demás elementos del grupo de trabajo, alcanzando una mayor responsabilidad y comprometerse con la entidad como con el mismo.
- d. Anima a su equipo. - Un líder transformador mantiene el control sobre que requieren en general su equipo y puede motivarlos reconociendo públicamente a cualquier miembro de su equipo o celebrando los éxitos empresariales con todos.
- e. Anhela a los elementos de su equipo, con el hecho de que es un capo en el campo donde trabaja, lo demostrara con realizar su trabajo de forma eficiente, puede ser una motivación para sus admiradores y modelo a seguir.
- f. No tiene miedo de correr riesgos. - Como se mencionó anteriormente, el propósito de este modelo de liderazgo es transformar la entidad, tratando de adaptarse siempre de forma constante a las nuevas formas de cambios y los requerimientos del mercado. Son tomadores de riesgos, no tienen miedo de afrontarlos y poder superar.
- g. Intentan minimizar el error, este tipo de líder transformador trata de minimizar o excluir el error. Es por eso, que se anticipa a ellas para que no puedan suceder, pero si llegara a pasar, no se arrepiente ni se venga, sino que trata de convertirlas en experiencia de aprendizaje. Se aprende de los errores, para que los miembros no sean sancionados por eso. Además, este tipo de líder, se determina por su carisma, armonía, adoran lo que realizan y saben comunicar y enseñar su pasión.

De todas estas características mencionadas se puede decir las actitudes de aquellos lideres transformadores destacan por ser patrones para sus admiradores.

Aquellos quienes se sienten identificados con ello y desean imitar o querer ser como ellos, esto provoca el cambio esperado.

### 2.2.2.3. Pilares del Liderazgo Transformacional

La guía Business School nos menciona que los aportes del teórico Kenneth Leithwood estaban principalmente orientados al sector educativo, y definió cuatro pilares básicos. Estos pilares son elementos que no pueden faltar al hablar de liderazgo transformacional. (EAE, 2015).

- a. **Finalidades:** visión compleja de algo entre los elementos de las entidades. Los líderes transformacionales las llaman “perspectivas de renovación”, que significa aptitudes de los talentos humanos para realizar y aceptar la renovación.
- b. **Personas:** he aquí por que debería convertirse en un líder transformacional. Esto se aplica especialmente a la identificación de grupos o sujetos que estén dispuestos a actuar. Se entiende que para que suceda el procedimiento de la transformación sea exitoso es necesario reconocerlos a fondo (como se motivan, cualidades, capacidad, actitudes, tendencias etc.)
- c. **Estrategia:** por supuesto, la forma en que se implementa el cambio depende de las cualidades de la empresa o grupo de trabajo (cantidad de elementos, metas, perspectivas, nivel de diversidad, y edades entre otros.)
- d. **Cultura:** es un procedimiento donde el cambio se incorpora con la forma de ser y hacer de la entida.

#### **2.2.2.4. Dimensiones**

##### **a) DIMENSIÓN: Inspiración**

Los líderes transformadores mantienen actitudes y características que ocasionan e incitan a quienes los rodean, dando sentido a las acciones de sus admiradores. Inspiran un espíritu de equipo, entusiasta y optimista. Sociabilizan metas con precisión, transformando en una visión asertiva por los elementos del grupo.

Existen autores que nos refieren sobre los líderes transformadores como Monteza (2017), quien nos menciona:

Los líderes transformadores inspiran a su equipo de trabajo como son los maestros, informándoles lo que deben de realizar e incitándolos a lograr sus objetivos haciendo el trabajo y explicándoles los propósitos a lograr. Un líder transformador consigue involucrar a los maestros creando sucesos interesantes, estableciendo objetivos altos y trabajando en equipo.

##### **b) DIMENSIÓN: Estimulación Intelectual**

Se dice que aquellos líderes transformadores reflejan en crear nuevas cosas y ser bastante creativos ante sus admiradores imaginando contextos nuevos, transformando variables y patrones, fijando distintas limitaciones y con resolución de problemáticas antiguos de diferentes modos. Los admiradores sienten que son parte de ese entorno de resolución de problemáticas y búsqueda de soluciones nuevas.

El líder transformacional impulsa la mente de sus partidarios, haciendo que cuestionen sus opiniones propias, logrando nuevos paradigmas que les permiten repensar conceptualizaciones y modelos de hacer las cosas. Un líder transformador es inteligente en

la medida en que puede alentar a sus admiradores a luchar por la innovación y la creatividad. Para el líder especula, reevalúa problemáticas, analiza situaciones y previene las críticas públicas para la corrección de errores personales cuando surgen. (Bass & Riggio, 2006).

Asimismo, Alvarez (2010), refiere que “la estimulación intelectual tiene que ver con la instrucción constante de los maestros, esta formación constante permite su crecimiento profesional; además el empleo de nuevas estrategias tecnológicas a su labor de enseñanza educativa; de esta manera el didáctico se desenvuelve a la par de los avances tecnológicos”.

Para ello entonces el líder es el primero que debe dedicar su tiempo a formarse y actualizarse continuamente, esta preparación le dará autoridad para dirigir, orientar, acompañar y monitorizar tanto el desempeño dentro y fuera de las aulas.

### **c) DIMENSIÓN: Consideración individualizadora**

Los líderes conceden especial atención a los requerimientos personales por cada admirador para desarrollar y alcanzar metas cuando actúan como entrenadores o mentores. Los admiradores alcanzan con éxito su máximo nivel potencial de desarrollo. Un líder transformador conoce las distintas diferencias personales entre los requerimientos y deseos de cada ser humano y muestra aceptación de estas diferencias.

Velasquez (2006) añade que un líder transformador reconoce los requerimientos concretos de cada uno de sus subordinados, es mediador, da atención personalizada, el trato es de manera individual a cada colaborador, conduce y asesora con el objetivo de tener un trato personal con cada colaborador.

Un líder transformacional influye, crea ideas de acción, es un patrón a seguir de sus admiradores, tiene el respeto de todos, es admirado y en general es una persona que genera confianza por su consistencia e intransigente. Puede confiar en que el hará lo correcto mostrando unas actitudes que reflejan su profesionalismo. Este líder trata de evitar el uso del poder para su beneficio de sí mismo. (Bass & Riggio, 2006)

Alvarez, (2010), nos manifiesta que este aspecto infiere que el vínculo y la comunicación entre los líderes transformacionales y los maestros debe realizarse de forma individualizada, considerando las necesidades e interés personal de cada didáctico, los cuales el líder deberá conciliar con las metas y propósitos educativos.

Entonces se puede decir que la consideración individualizadora es prevista con las habilidades que destaca el líder en la forma del trato con los subordinados diferenciándolo, respecto a la forma de sus requerimientos y aptitudes. Este tipo de líder va actuar siempre como coach de sus admiradores para su logro y desarrollo.

### **2.2.3. Desempeño Docente**

#### **2.2.3.1 Definición**

El ejercicio de la docencia universitaria implica que los docentes deben realizar diversas actividades, así como las acciones de planificación curricular, definiendo con claridad las destrezas que tienen que obtener los alumnos. Es por ello, que el docente debe desarrollar un buen desempeño docente.

Para los estudiantes el desempeño docente es percibido por su labor docente, por el desarrollo de la asignatura, las bibliografías y el material educativo que utilice para los aprendizajes y la evaluación de los mismos.

Según Montenegro (2007), “la actividad del maestro significa cumplir con sus deberes; esto está determinado por estándares que tenga un vínculo con los didácticos, los estudiantes y el contexto en general.

Montenegro (2007), también manifiesta que el esfuerzo del didáctico es diversos actos realizados por el didáctico durante el desarrollo del procedimiento educativo. Se refiere a un conglomerado de actividades que los didácticos emprenden con el fin de cumplir su rol; es decir, el procesamiento de aprendizaje de los menores de edad y adolescentes dependientes de ellos.

Entonces se puede afirmar que el esfuerzo del didáctico es el cumplimiento de un conglomerado de actitudes puntuales, que tiene que ver con estándares complementados como al mismo didáctico, alumno y contexto global.

El esfuerzo didáctico implica definir cómo debe ser la función de un docente, subrayar sus cualidades a nivel de su personalidad y profesionalmente, deben asumirse en el parámetro de un entorno educativo y sociocultural en el cual forma parte. Se puede decir que el esfuerzo del didáctico es aquel medio principal de los mecanismos que influyen a elevar el valor en calidad del sistema académico.

Monja, (2012), nos dice que el esfuerzo de los maestros son diversas acciones realizadas por el didáctico durante el desarrollo del procedimiento educativo. Es un conglomerado de actividades que los maestros emprenden con el fin de cumplir su rol, es decir, en el procesamiento del aprendizaje de los menores de edad y adolescentes que dependen de ellos.

De tal manera, se entiende como la realización de un conglomerado de actividades específicas determinadas por fases relacionados con el maestro, los estudiantes y el contexto en general.

De acuerdo con Monja, se refiere al desempeño docente como un factor requerido para el proceso educativo, pero no debe perder su origen natural donde se permite que el didáctico se desenvuelva integralmente.

### **2.2.3.2 Parámetros determinantes del desempeño docente:**

Montenegro (2007), enfatizo que aquellos parámetros relevantes para los didácticos incluyen la preparación académicamente, el estado de salud, así como el nivel de estímulo y responsabilidad con el trabajo.

Este autor infiere que cuando existe un rendimiento académico alto, habrá mejores resultados eficientes.

- **Formación profesional.** - docente que entrega la capacidad de planear, ejecutar y analizar el procedimiento académico con calidad de manera consistente.
- **Condiciones de salud.** - docente que trabaja en mejores calidades de salud, se obtendrá mejores resultados en el desarrollo de sus labores.
- **Grado de motivación.** - el grado de motivación tiene que ver con la satisfacción del docente en el desarrollo de su entorno institucional.
- **Compromiso con su labor.** - los factores anteriores conllevan a que el docente se comprometa con su labor, ser puntuales, cumplir con su jornada laboral, tener buenos vínculos interpersonales, ser organizado, dedicado, concentrado y ser entusiasta.

Estos factores se suplementan y desencadenan una solidez que va repercutir en la estabilidad del maestro en su constancia de mejorar para la eficacia de la enseñanza.

### **2.2.3.3 Dimensiones**

Según Muñoz (2010) las dimensiones los componentes del desempeño docente son:

#### **a) DIMENSIÓN: Desempeño personal**

Las actividades individuales proporcionan a los educandos una autonomía sobre sus propias aptitudes y contribuyen a su desarrollo en forma personalizada y de forma académica. Es decir, parte de un conocimiento adecuado del currículo que ilustra, organiza sus planes de aprendizaje por departamentos, destrezas y aptitudes al tiempo que promueven tácticas de requerimientos y enfoques, metodologías de enseñanza en el aula, asimismo el uso de las herramientas de examinación adecuadas.

El desempeño docente tiene que ver con control de destrezas, competencias, cualidades y talentos que tengan un vínculo con la autoestima, las cualidades personales y comunicativas y sus implicaciones morales y éticas se expresa mediante la profesión del maestro, la autonomía personal y la profesión del didáctico.

#### **b) DIMENSIÓN: Desempeño pedagógico**

El desempeño profesional pedagógico se considera un procedimiento realizado por un individuo, mediante los vínculos interpersonales que se generan mediante el uso de métodos encaminados a implementar el contenido del trabajo de una persona de



acuerdo a sus propósitos de las acciones pedagógicas profesionales en la que ejercen, y lograr resultados que muestren un incremento en el nivel profesional, organizacional y sociocultural realizado, con atención al desarrollo de la competencia profesional, así como a la adecuada habilidad comunicativa y la satisfacción de las personas al desempeñar sus funciones con esmero, precisos, exactos, con profundidad, autónomos y de manera inmediata.

Es necesario resaltar que en la actividad pedagógica desempeña una función esencial en una estructura sistemática de funciones laborales organizado en un centro educativo destinado a mejorar el procedimiento educativo y su aplicación innovadora adicional requiere el desarrollo de cursos de acción que aseguren la efectividad de la implementación de las tareas; Por tanto, utilizar métodos científicos en la enseñanza es deber de todo docente; Conocer diversos problemas que surgen en el desarrollo del proceso pedagógico, encontrar posibles soluciones, aplicarlas y justificarlas.

Según Muñoz (2010):

Las actividades docentes permiten a los didácticos resolver los problemas que puedan surgir en su campo de educación, los cuales serán resueltos con una mejor actitud de los maestros, promoviendo constantemente con la condición de que el educando; y la capacidad que recibe mayor atención es la capacidad de controlar; materias, habilidades pedagógicas y comunicativas.

La actividad pedagógica del maestro está asociada para la obtención de aptitudes, capacidades y destrezas hacia la ejecución del uso de recursos didácticos en la implementación de los procedimientos pedagógicos que contribuyen a lograr un rendimiento académico adecuado. Sus funciones se centran en las instalaciones del aula

y se ocupan de planificar el trabajo pedagógico, conducir y evaluar el procedimiento educativo.

c) **DIMENSIÓN: Desempeño docente institucional**

La enseñanza eficaz en una organización significa dominar las habilidades, conocimiento y aptitudes relacionada con la implementación de los procesos de administración organizacional esto implica gestionar los diferentes factores involucrados en la creación de un clima organizacional, participar en el trabajo en equipo y comunicarse de manera eficiente con distintos directivos de los centros educativos, por ejemplo, los tomadores de decisiones, colegas, personal administrativo y padres de familia.

### 2.3 Marco Conceptual

- a) **Liderazgo transformacional:** En términos más generales, una de la forma teórica de mandato u orden será ser influyente mediante ello, este líder determina acciones de forma recíprocamente con sus subordinados, teniendo conocimientos de todos sus requerimientos, inspirándolos y motivándolos a perseguir un objetivo específico. (Bass, 1990). El liderazgo transformacional es el que comunica de forma precisa su visión e inspira a sus admiradores, también mantiene la cualidad de estimular, dar forma a la cultura organizacional y crea un entorno satisfactorio para la transformación institucional. (Cannice et al, 2012).
- b) **Inspiración.** Los líderes transformadores mantienen actitudes y características que ocasionan e incitan a quienes los rodean, dando sentido a las acciones de sus admiradores. Inspiran un espíritu de equipo, entusiasta y optimista. Sociabilizan

metas con precisión, transformando en una visión asertiva por los elementos del grupo.

- c) **Estimulación Intelectual.** Se dice que el líder transformador incita a crear nuevas cosas y son creativos en sus admiradores imaginando contextos nuevos, transformando variables y patrones, fijando distintas limitaciones y con resolución de problemáticas antiguos de diferentes modos. Los admiradores sienten que son parte de ese entorno de resolución de problemáticas y búsqueda de soluciones nuevas.
- d) **Consideración individualizadora.** Los líderes conceden especial atención a los requerimientos personales por cada admirador para desarrollar y alcanzar metas cuando actúan como entrenadores o mentores. Los admiradores alcanzan con éxito su máximo nivel potencial de desarrollo. Un líder transformador conoce las distintas diferencias personales entre los requerimientos y deseos de cada ser humano y muestra aceptación de estas diferencias.
- e) **Desempeño docente:** la implementación de los estándares o factores fijados por el centro de estudios contribuirá en base a la ejecución de acciones especificadas en base al logro de objetivos asumidos. Es un conglomerado de acciones que realizan los didácticos para llevar a cabo el procedimiento de las enseñanzas a los estudiantes. (Fernández, 2008).
- f) **Desempeño personal.** Las actividades individuales proporcionan a los educandos una autonomía sobre sus propias aptitudes y contribuyen a su desarrollo de forma personalizada y de forma académica. Es decir, parte de un conocimiento efectivo del currículo que ilustra, organiza sus planes de aprendizaje por departamentos,

destrezas y aptitudes al tiempo que promueven tácticas de requerimientos y enfoques, metodologías de enseñanza en el aula, asimismo el uso de las herramientas de examinación adecuadas.

g) **Desempeño pedagógico.** El desempeño profesional pedagógico se considera un procedimiento realizado por un individuo, mediante los vínculos interpersonales que se generan mediante el uso de métodos encaminados a implementar el contenido del trabajo de una persona de acuerdo a sus propósitos de las acciones pedagógicas profesionales en la que ejercen, y lograr resultados que muestren un incremento en el nivel profesional, organizacional y sociocultural realizado, con atención al desarrollo de la competencia profesional, así como a la adecuada habilidad comunicativa y la satisfacción de las personas al desempeñar sus funciones con esmero, precisos, exactos, con profundidad, autónomos y de manera inmediata.

h) **Desempeño docente institucional,** La enseñanza eficaz en una organización significa dominar las habilidades, conocimiento y aptitudes relacionada con la implementación de los procesos de administración organizacional esto implica gestionar los diferentes factores involucrados en la creación de un clima organizacional, participar en el trabajo en equipo y comunicarse de manera eficiente mediante distintos órganos de los colegios, universidades y demás instituciones de formación profesional, por ejemplo, los tomadores de decisiones, colegas, colaboradores administrativas y los padres de la comunidad educativa.

## **CAPÍTULO III: HIPÓTESIS**

### **3.1 Hipótesis general**

Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y desempeño del docente de la Universidad Peruana Los Andes – Sede La Merced en el año 2018.

### **3.2 Hipótesis Específicas**

Existe una relación directa y significativa entre la inspiración y el desempeño personal docente de la Universidad Peruana Los Andes, Sede La Merced - 2018.

Existe una relación directa y significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño pedagógico docente en la Universidad Peruana Los Andes, Sede La Merced - 2018.

Existe una relación directa y significativa entre la consideración individualizada y el desempeño docente institucional de la Universidad Peruana Los Andes, Sede La Merced - 2018.

### **3.3 Variables**

#### **Variable 1:**

Liderazgo transformacional

**Dimensiones:**

- Inspiraciones
- Estimulación intelectual
- Consideración individualizada

**Variable 2:**

Desempeño del docente

**Dimensiones:**

- Desempeño personal docente
- Desempeño pedagógico docente
- Desempeño docente institucional

### 3.3.1 Operacionalización de las Variables

#### Operacionalización de la variable I.

VARIABLE	CONCEPTO	CONCEPTO OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>	Liderazgo transformacional: teoría del poder en la que el líder influye y motiva a sus seguidores hacia un propósito común. (Bass M. , 1990).	Son los componentes e indicadores del liderazgo transformacional del docente.	D1: INSPIRACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimismo en actividades</li> <li>• Decisiones para el bienestar.</li> <li>• Manejo de habilidades personales.</li> <li>• Motivación y satisfacción.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se siente con optimismo al trabajar en la UPLA Sede La Merced.</li> <li>2. Actúa de forma que se gana el respeto de los demás.</li> <li>3. Considera que el éxito es el producto de la confianza en sí mismo.</li> <li>4. Expresa confianza para alcanzar las metas establecidas por la Universidad.</li> <li>5. Construye una visión motivante del futuro.</li> </ol>
			D2: ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrolla ideas innovadoras.</li> <li>• Manejo de problemas.</li> <li>• Manejo empático de conflictos.</li> <li>• Manejo analítico, sintético y críticos de situaciones.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Prioriza la resolución de problemas antes de actuar.</li> <li>7. Impulsa la utilización de la inteligencia para superar obstáculos.</li> <li>8. Al fundamentar una opinión, lo hace con argumentos sólidos.</li> <li>9. Considera diferentes perspectivas para solucionar problemas.</li> <li>10. Ayuda a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.</li> </ol>
			D3: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADORA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrolla la personalidad</li> <li>• Promueve la superación y el crecimiento personal.</li> <li>• Manejo de capacidades y destrezas individualmente.</li> <li>• Promueve apoyo personalizado.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>11. Se preocupa por formar y ayudar a quienes lo necesitan.</li> <li>12. Considera que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas.</li> <li>13. Busca la manera de desarrollar las capacidades y destrezas en los demás.</li> <li>14. Comunica a la gente a su cargo los fracasos con el fin de superarlos.</li> <li>15. Promueve al crecimiento personal de los demás a su alrededor.</li> </ol>

## Operacionalización de la variable II.

VARIABLE	CONCEPTO	CONCEPTO OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	El desempeño docente cumple parámetros e indicadores para lograr metas educativas, incluyendo actividades de enseñanza a estudiantes. (Fernández, 2008).	Es la manera en que el didáctico desempeña sus funciones en la Universidad. Lleva a cabo las actividades institucionales, como es el dominio teórico-práctico y didáctico con conducta adecuada hacia estudiantes.	D1: DESEMPEÑO PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dominio de habilidades personales</li> <li>• Dominio de habilidades interpersonales</li> <li>• Identidad personal</li> <li>• Identidad profesional</li> <li>• Implicancias éticas (valores)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Demuestra responsabilidad y efectividad en su desempeño laboral.</li> <li>2. Maneja adecuadamente sus emociones, relacionándose con sus pares con asertividad, empatía y ecuanimidad.</li> <li>3. Analiza sus logros personales y profesionales, identificando fortalezas y limitaciones.</li> <li>4. Cumple su horario académico establecido, sin registrar faltas, tardanzas o abandonar injustamente el aula.</li> <li>5. Trabaja en grupos, mostrando respeto y tolerancia frente a la opinión de sus colegas.</li> </ol>
			D2: DESEMPEÑO PEDAGÓGICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dominio de sesiones de aprendizaje de acuerdo a los contenidos por asignatura.</li> <li>• Elaboración de materiales didácticos.</li> <li>• Utilización de recursos didácticos</li> <li>• Conducción del proceso pedagógico (E-A)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Elabora sus sesiones de clases basado en el desarrollo de aprendizajes por competencias de acuerdo al silabo.</li> <li>7. Utiliza los recursos y materiales didácticos disponibles para la enseñanza, de acuerdo a las necesidades del aprendizaje de sus estudiantes.</li> <li>8. Desarrolla los contenidos de aprendizaje en forma amena e interesante, manteniendo una secuencia coherente.</li> <li>9. Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes durante los distintos momentos de la sesión de aprendizaje.</li> <li>10. Promueve en el aula un clima afectivo favorable al aprendizaje, considerando las características personales y culturales del estudiante.</li> </ol>
			D3: DESEMPEÑO DOCENTE INSTITUCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de normativas institucionales</li> <li>• Ejecución de procesos de gestión institucional</li> <li>• Clima organizacional</li> <li>• Participación de trabajo en equipo</li> <li>• Identificación institucional</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>11. Colabora con el personal jerárquico en el cumplimiento de las metas institucionales.</li> <li>12. Participa en proyectos o iniciativas que fortalezcan el desarrollo institucional.</li> <li>13. Cumple efectivamente con la aplicación de las normas establecidas en el reglamento interno de la institución.</li> <li>14. Promueve soluciones concertadas y duraderas, anteponiendo los derechos del estudiante.</li> <li>15. Facilita acuerdos y soluciones pacíficas para resolver situaciones de conflicto en la comunidad institucional.</li> </ol>



## **CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA**

### **4.1 Método de Investigación**

#### **Método General:**

De acuerdo a esta investigación señaló como científico. Al respecto Palomino et al. (2015) conceptualiza como “Metodología de estudio que abarca elabora, define y sistematiza diversos modos, formas y procesos que se deben desarrollar durante todo este proceso de estudio para la consecución de conocimientos en base a lo científico.

### **4.2 Tipo de Investigación**

La tipología fue básica, donde la finalidad de formar y elaborar capacidades en base al vinculo que se encuentre en las variables de investigación.

Según Bernal (2010) manifiesta que el fin de la tipología de la investigación es lograr un mejoramiento en cuanto a los conocimientos y poder tener una comprensión acerca del fenómeno problemático.

### **4.3 Nivel de Investigación**

Se determino que fue un nivel descriptiva y correlacional.

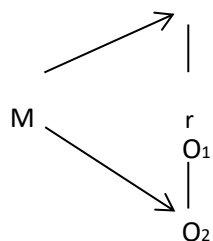
Según (Mario, 1999) se infiere que en este nivel descriptivo se describe las cualidades de manera sistemáticas en una muestra en específico.

Bernal (2010) indica que el tipo correlacional mantiene como el fin de demostrar y analizar el vínculo de las dos variables o resoluciones de las mismas.

#### 4.4 Diseño de Investigación

Consta de un diseño descriptivo - correlacional.

Según Hernández et al. (2014), El diseño descriptivo y correlacional, analizando el vínculo entre variables”.



DONDE:

M = se refiere a la muestra estudiada.

O1= se refiere a la Variable 1: Liderazgo transformacional.

O2= se refiere a la Variable 2: Desempeño docente.

r = Indica el grado de vinculación entre ambas variables.

## 4.5 Población y Muestra

### 4.5.1 Población

Para Palomino et al. (2015) infiere como población “Universo” refiere que es un conglomerado sea finito o infinito de sujetos, cosas o componentes que demuestran cualidades similares, se dice que es el todo de lo que realizara los análisis.

Estuvo conformada la población por los maestros de las diferentes facultades, y carreras profesionales de la modalidad presencial y semipresencial que laboraron durante el semestre de estudios 2018 segundo periodo de la UPLA, sede La Merced.

**Tabla 1:**

*Población de la investigación*

DOCENTES 2018-II	MODALIDAD	N°	%
Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas	Presencial	33	20.4%
	Semipresencial	15	9.3%
Escuela Profesional de Administración y Sistemas	Presencial	26	16.1%
	Semipresencial	17	10.6%
Escuela Profesional de Derecho	Presencial	17	10.6%
	Semipresencial	13	8.1%
Escuela Profesional de Ingeniería Civil	Presencial	17	10.6%
	Presencial	17	10.6%
Escuela Profesional de Ingeniería de Sistemas	Semipresencial	06	3.7%
TOTAL		161	100%

Fuente: Base estadística e la UPLA (2018)

### 4.5.2 Muestra

Palomino et al. (2015) refiere que significa un subespacio o subdivisión que representa con precisión las cualidades de la población y se toma con el fin de sacar

conclusiones sobre las características del todo. Muestra tomada de un todo para limitar el número de unidades analíticas que se puede medir utilizando los requerimientos disponibles.

Para la investigación, la muestra estaba estructurada por los didácticos de las carreras profesionales de Derecho de las modalidades y semipresencial que laboraron en el semestre académico 2018-II de la UPLA sede La Merced.

**Tabla 2:**

*Muestra del Estudio*

DOCENTES 2018-II	MODALIDAD	Nº	%
Escuela Profesional de Derecho	Presencial	17	56.7%
	Semipresencial	13	43.3%
TOTAL		30	100%

Fuente: Base estadística de la UPLA (2018)

**Herramienta de muestreo:**

La tipología de muestreo es el proceso donde se selecciona un subespacio representativo del total. Donde se utilizó la estrategia no probabilística.

Para Hernández et al. (2014) en el muestro no probabilístico la selección de factores no va depender de la posibilidad sino de las cualidades del estudio.

La herramienta de muestreo utilizada es conveniente por que el muestreo es intencional.

## **4.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:**

### **4.6.1 Técnicas de Recolección de Información**

Por consiguiente, Hernández et al. (2014) “manifiesta que la encuesta es un método que permite recabar información generales y opiniones de un conjunto de sujetos.

Para el desarrollo de trabajo de campo fue mediante las preguntas a través de encuestados con contenido de aplicación en las variables; con la técnica se determinará el vínculo que se encuentra para liderazgo transformacional y esfuerzo docente.

### **4.6.2 Instrumento**

#### **El cuestionario:**

Para Hernández et al. (2014) los instrumentos son las herramientas y requerimientos que utilizan los investigadores para anotar datos o evidencias de las variables y dimensiones.

Con respecto a la recopilación de fuentes del estudio aplicó el implemento del cuestionario para las dos variables, que tuvo como propósito recopilar los datos acerca de líder transformador y esfuerzo del maestro.

El cuestionario fue elaborado por 30 preguntas cerradas, 15 preguntas que responden al liderazgo transformador y 15 preguntas que responden a la segunda variable.

#### **Validez y confiabilidad:**

En general, la autenticidad significa el rango que el implemento midió las variables de estudio. (Hernández, 2010. p. 201).

Para validar el instrumento se utilizó según el criterio de especialistas y después se calculó la confiabilidad estadística de las resoluciones mediante el alfa de Cronbach; en trabajos experimentales.

“La confiabilidad de la medición es el grado de ejecución en base a semejanzas de utilización sobre un sujetos o cosas esta producirá resoluciones muy semejantes”. (Hernández, 2010. P. 200).

Para la confiabilidad del instrumento desarrollamos la prueba piloto en veinte maestros tomados del subgrupo de la institución investigada, para su procesamiento y codificación de las fuentes con el coeficiente del alfa de Cronbach en el programa SPSS V24 for Windows 7.

Resultado del Alfa de Cronbach para ambas variables:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	20

#### 4.7 Técnica de Procesamiento y Análisis de Datos

Se utilizaron herramientas como: descriptiva y estadística.

**Prueba estadística:** aplicación del tipo descriptivo utilizando la distribución de consecuencias, cuadro estadístico, imágenes. También, un programa de fácil ayuda para organizar y presentar las fuentes utilizamos el Excel y SPSS v24.

**Prueba inferencial:** para probar la hipótesis ejecutamos el estadígrafo de la prueba r de rho de **Spearman** de correlación.

#### 4.8 Aspectos Éticos de la Investigación

En este aspecto hay que señalar claramente que en todos los procesos de investigación se utilizaron referencias bibliográficas de diversos autores con posiciones

reconocidas en forma globalizada mundialmente, por lo que se presentan sus opiniones sobre los temas discutidos y señalados en cada capítulo. Por lo tanto, dependerá de las obligaciones y valores educativos que llevaron a la creación de este informe de tesis doctoral sobre liderazgo transformador y eficacia didáctica, también la inspiración, la estimulación de la inteligencia y las actividades docentes de los docentes, las observaciones y esfuerzos personales.

Los aspectos éticos relacionados al informe de tesis están elaborados en concordancia con la normativa general de la UPLA y con propia autonomía, referente de la norma APA, así como el análisis científico de manera contextualizada.

## CAPÍTULO V: RESULTADOS

### 5.1 Descripción de resultados

Se tuvo que considerar el transformacional y desempeño didáctico de la UPLA, Sede La Merced, donde las mismas son descritas y correlacionadas, así como sus dimensiones respectivamente, las cuales tuvieron una evaluación en treinta maestros del subgrupo. Para extraer las resoluciones se obtuvo mediante la herramienta de las preguntas lo cual se analizó mediante tableros y gráficos.

#### Descripción de resultados de la variable Liderazgo Transformacional

El liderazgo transformador tipología aplicada para cambiar las expectativas y percepciones de sus empleados, la cual permite impulsar y alcanzar una transformación institucional. Para el análisis de la variable 1 se utilizó sus dimensiones de inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizadora, la cual permitió interpretar el liderazgo aplicado en la UPLA, Sede La Merced, expresadas en el tablero donde se muestra y en categorías se determina las resoluciones encontradas sobre estas.

**Tabla 3:**

*Variable Liderazgo Transformacional según los docentes de UPLA Sede La Merced, 2018*

Liderazgo transformacional	N°	%
Nunca	2	6,6
A veces	5	16,7
Siempre	23	76,7
Total	30	100,0

Fuente: Resultados del Cuestionario de LT

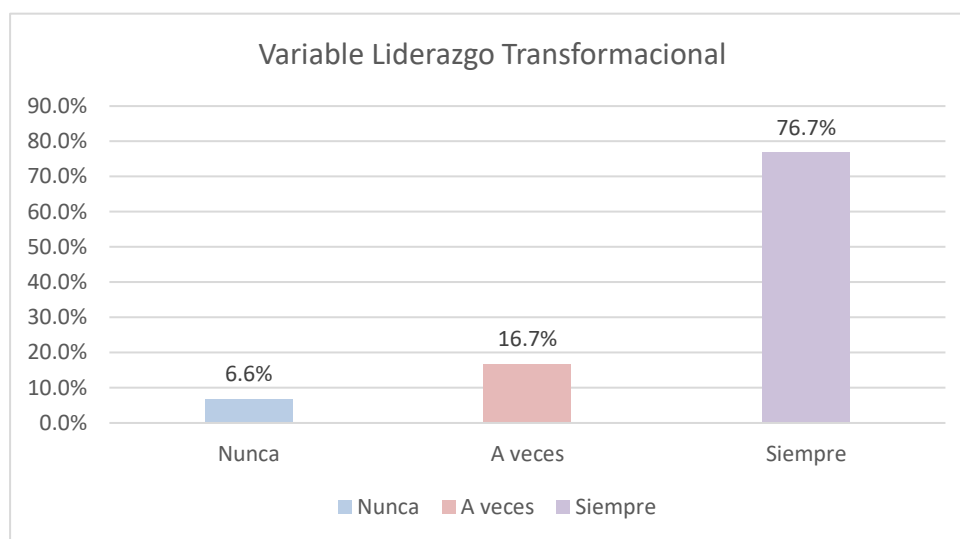


## Interpretación

Conforme al tablero 3, demuestra que 30 didácticos encuestados, 23 correspondiendo al 76,7% manifiestan que existe siempre un liderazgo transformación, es decir que durante el año 2018 la UPLA, Sede La Merced aplicó un liderazgo transformacional, así mismo existen 5 docentes con el 16,7% que afirman que existe a veces un liderazgo transformador y 2 didácticos que es en general el 6,6% que indican que nunca se aplica.

Parte de las fuentes encontradas se disgrega que existe una parte mayor de docentes de la UPLA, Sede La Merced manifiestan que siempre se encuentra un liderazgo transformacional por parte de los coordinadores que rigen las riendas de la institución.

**Figura 1:** Análisis de la Variable Liderazgo Transformacional según los docentes de UPLA Sede La Merced, 2018



Fuente: Tabla 3

La inspiración del liderazgo transformacional es considerada una de sus dimensiones, la cual permite inspirar y conquistar a los trabajadores de una institución para obtener resultados positivos e inesperados, los componentes que intervienen en esta dimensión pretenden motivar al trabajador a desarrollar sus habilidades personales. La tabla continua, demuestra los resultados hallados.

**Tabla 4:**

*Dimensión Inspiración según los docentes de UPLA Sede La Merced, 2018*

Inspiración	N°	%
Nunca	2	6,6
A veces	12	40,0
Siempre	16	53,4
Total	30	100,0

Fuente: Resultados del Cuestionario de LT

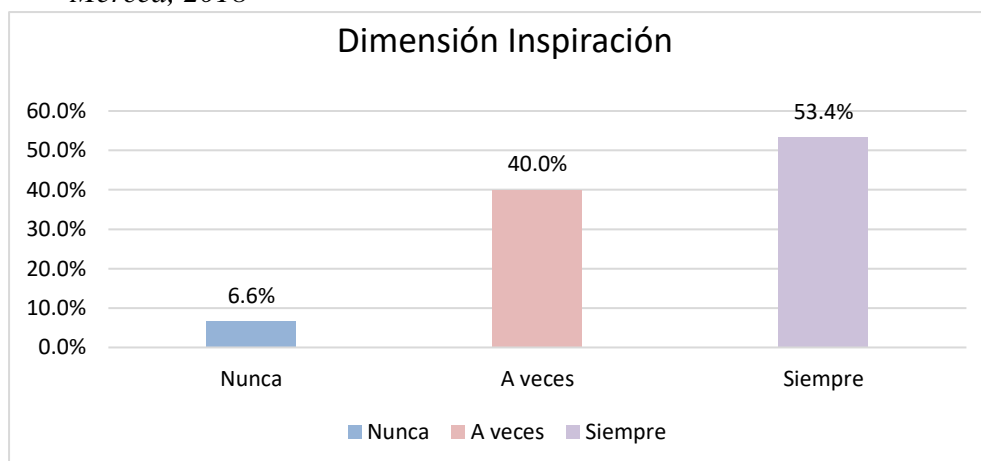
### Interpretación

De acuerdo a la tabla 4, encontramos que, de los 30 docentes encuestados, 16 que hacen un 53,4% manifiestan que existe siempre una inspiración que se aplica como parte del liderazgo transformación, es decir que durante el año 2018 la UPLA Sede La Merced aplicó la inspiración como parte de su liderazgo transformacional, así mismo existen 12 docentes con el 40,0% que afirman que existe a veces su aplicación y 2 docentes que hacen un total del 6,6% que refieren que nunca se aplica.

A partir de los datos encontrados, más de la mitad de docentes de la UPLA, Sede La Merced manifiestan que siempre se encuentra la aplicación de la inspiración del liderazgo transformador por parte de los coordinadores.

**Figura 2:**

*Análisis de la Dimensión Inspiración según los docentes de UPLA Sede La Merced, 2018*



Fuente: Tabla 4

El estímulo del conocimiento del líder transformador es considerado otra de sus dimensiones, que conlleva a fomentar la creatividad del trabajador, haciendo que explote al máximo sus capacidades para buscar la mejor solución a los problemas. La tabla siguiente muestra los resultados obtenidos.

**Tabla 5:**

*Dimensión Estimulación Intelectual según los docentes de la UPLA Sede La Merced, 2018*

Estimulación intelectual	Nº	%
Nunca	2	6,6
A veces	8	26,7
Siempre	20	66,7
Total	30	100,0

Fuente: Resultados del Cuestionario de LT

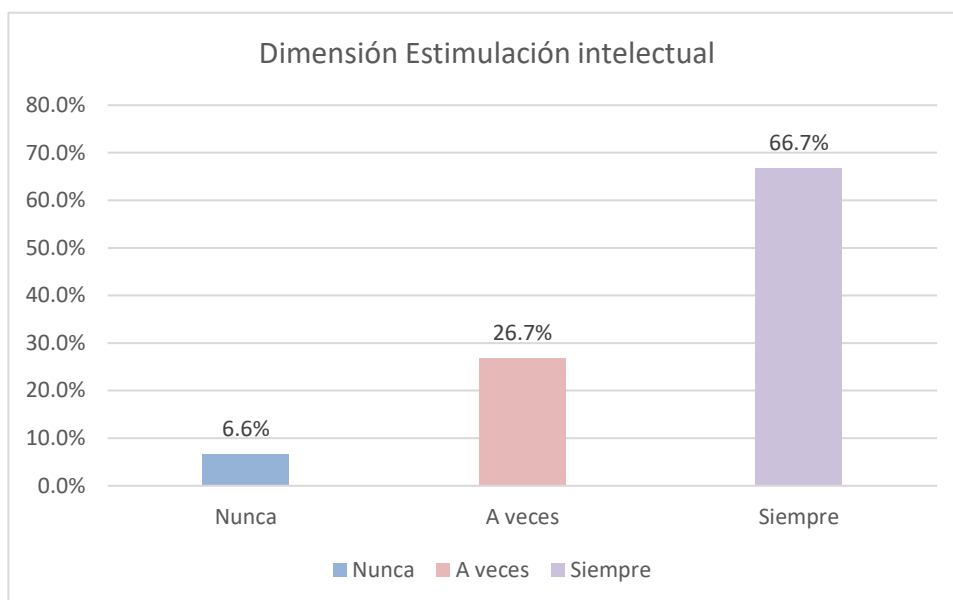
### **Interpretación**

De acuerdo a la tabla 5, podemos apreciar que, de los 30 docentes encuestados, 20 representados por el 66,7% manifiestan que existe siempre una estimulación intelectual que se aplica en el liderazgo transformación, es decir que durante el año 2018 la UPLA Sede La Merced aplicó la estimulación intelectual como parte de su liderazgo transformacional, así mismo existen 8 docentes con el 26,7% que afirman que existe a veces su aplicación y 2 docentes que hacen un total del 6,6% que refieren que nunca se aplicó.

A partir de los datos encontrados, un porcentaje significativo de docentes de la UPLA, Sede La Merced manifiestan que siempre se encuentra la aplicación de la estimulación intelectual del liderazgo transformador por parte de las autoridades.

**Figura 3:**

*Análisis de la Dimensión Estimulación Intelectual según los docentes de la UPLA Sede La Merced, 2018*



Fuente: Tabla 5

En cuanto a considerar individualizadora del líder transformador, es la última de sus dimensiones la cual es considerada muy importante porque es la que determina el nivel en el que el líder trata a sus trabajadores. La tabla siguiente muestra los resultados encontrados.

**Tabla 6:**

*Dimensión Consideración individualizadora según los docentes de la UPLA Sede La Merced, 2018*

Consideración individualizadora	Nº	%
Nunca	1	3,3
A veces	10	33,3
Siempre	19	63,4
Total	30	100,0

Fuente: Resultados del Cuestionario de LT

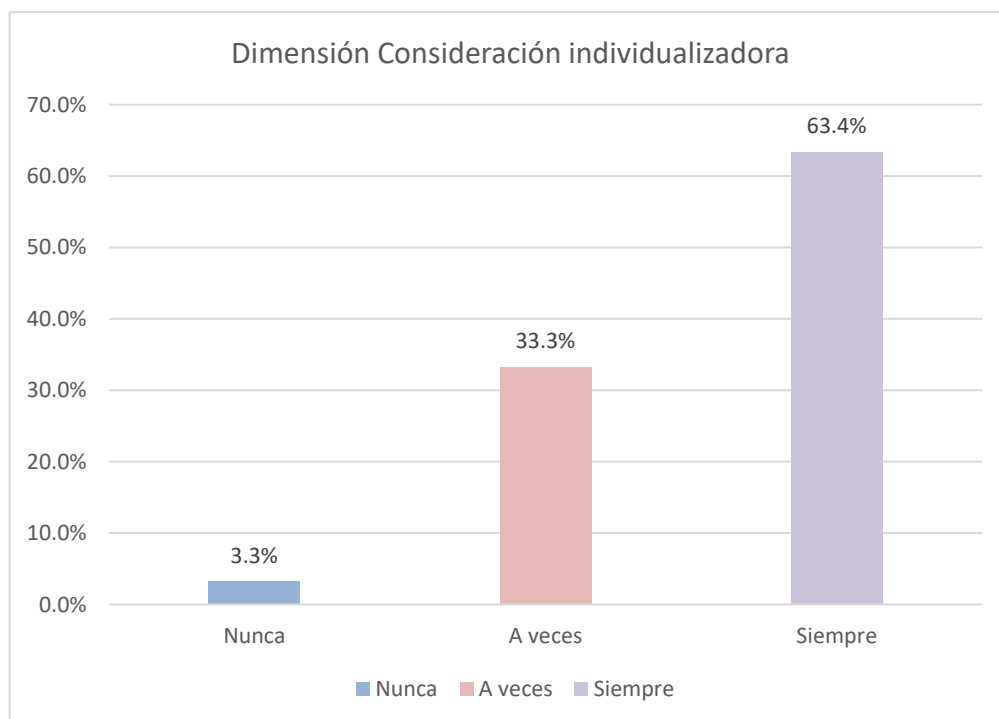
## Interpretación

En el tablero 6, se aprecia en 30 docentes preguntados, 19 con 63,4% refieren que existe siempre una consideración individualizadora aplicado por el liderazgo transformación, es decir que durante el año 2018 la UPLA Sede La Merced aplicó la consideración individualizadora como parte de su liderazgo transformacional, así mismo existen 10 docentes con el 33,3% que afirman que existe a veces su aplicación y 1 colaborador que llega a un singular de 3,3% que manifiestan que nunca se aplicó.

Parte de las fuentes encontradas, se concluye que existe una mayor parte de docentes de la UPLA, Sede La Merced refieren que siempre se encuentra la aplicación de considerar individualizadora al liderazgo transformador por parte de las autoridades.

### Figura 4:

*Análisis de la Dimensión Consideración individualizadora según los docentes de la UPLA Sede La Merced, 2018*



Fuente: Tabla 6

### Descripción de resultados de la variable Desempeño docente

El esfuerzo del didáctico es conocido como un conglomerado de hechos que se miden a través de parámetros pedagógicos, por lo que se considera un punto clave para la calidad de la enseñanza. Cuando se analizó la variable se tuvo que considerar sus dimensiones de desempeño personal, desempeño pedagógico y desempeño institucional, el cual nos permitió evaluar el esfuerzo de los didácticos de los catedráticos de la UPLA, filial Chanchamayo por lo que son expresadas en el tablero consecuente donde se muestra y argumenta las resoluciones de la variable.

**Tabla 7:**

*Variable Desempeño docente según los docentes de UPLA Sede La Merced, 2018*

Desempeño docente	Nº	%
Nunca	3	10,0
A veces	6	20,0
Siempre	21	70,0
Total	30	100,0

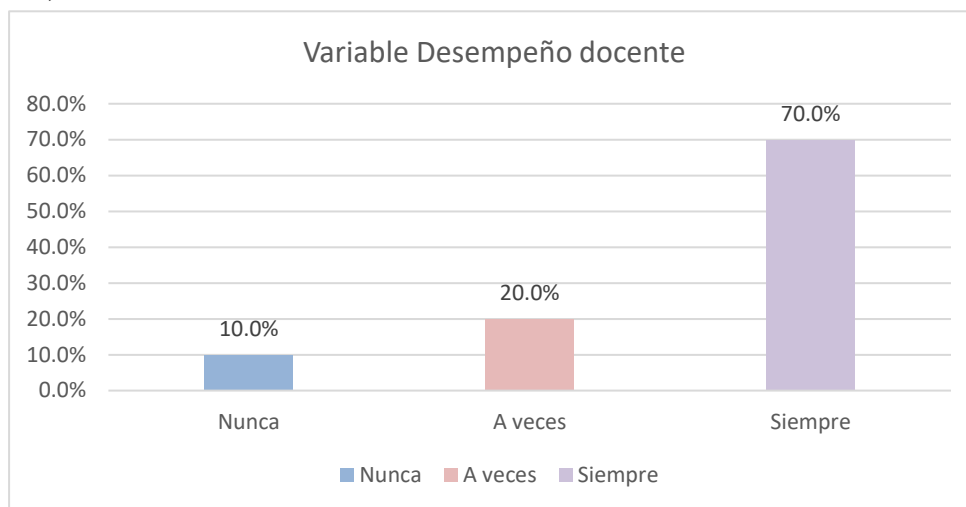
Fuente: Resultados del Cuestionario de DD

### Interpretación

Conforme a la tabla 7, se tiene que, de los 30 encuestados, 21 con el 70,0% manifiestan que existe siempre un buen desempeño docente, es decir que, durante el año 2018 en la UPLA, Sede La Merced los catedráticos muestran un adecuado desempeño docente, así mismo existen 6 docentes con el 20,0% que afirman que existe a veces un buen desempeño docente y 3 docentes con el 10,0% que refieren que nunca hay un buen desempeño docente.

A partir de los datos encontrados, se concluye que la mayoría de didácticos de la UPLA, Sede La Merced afirma que siempre tiene un buen esfuerzo del didáctico.

**Figura 5:** Análisis de la Variable Desempeño docente según los docentes de UPLA Sede La Merced, 2018



Fuente: Tabla 7

El desempeño personal del docente como dimensión se refiere a la condición en la que el catedrático lleva su labor docente por medio de su personalidad, cualidades y comportamiento. En el siguiente cuadro se visualiza las resoluciones obtenidas.

**Tabla 8:**

*Dimensión Desempeño personal según los docentes de UPLA Sede La Merced, 2018*

Desempeño personal	N°	%
Nunca	3	10,0
A veces	8	26,6
Siempre	19	63,4
Total	30	100,0

Fuente: Resultados del Cuestionario de DD

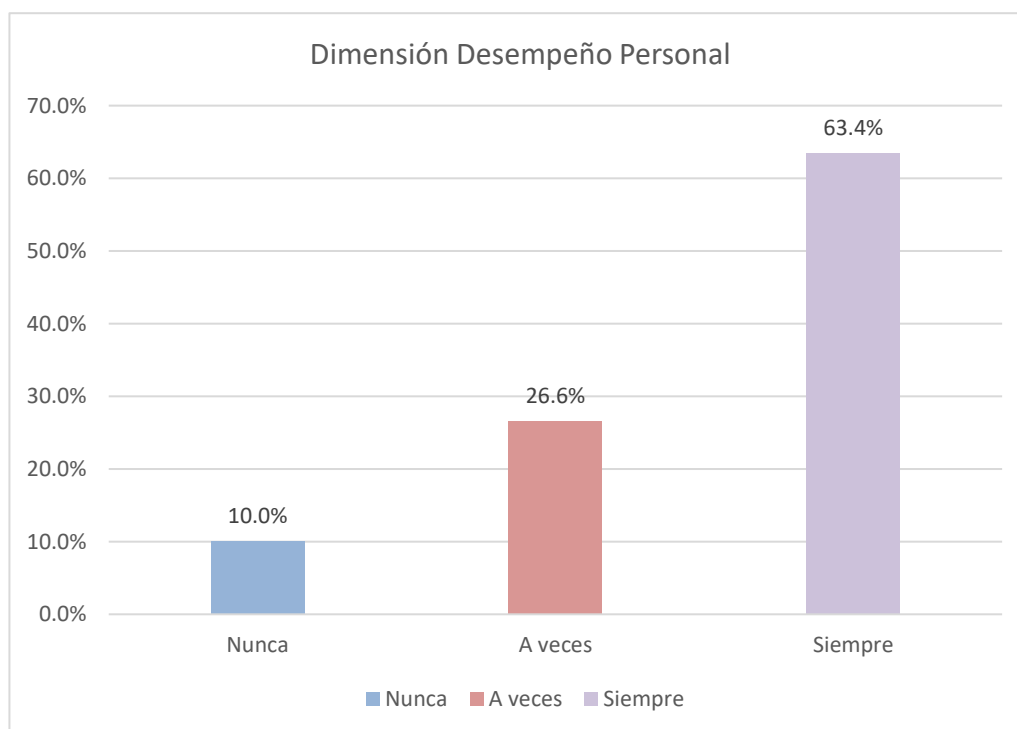
### Interpretación

En el tablero 8, se determina que 30 encuestados, 19 con el 63,3% manifiestan que tienen siempre un buen desempeño personal, es decir que, durante el año 2018 en la UPLA, Sede La Merced los catedráticos muestran un adecuado desempeño personal, así mismo existen 8 docentes con el 26,7% que afirman que tienen a veces un buen desempeño personal y 3 docentes con 10,0% que refieren que nunca tiene un buen desempeño personal.

A partir de estos datos se afirma que la mayoría de didácticos de la UPLA, Sede La Merced afirma tener siempre un buen desempeño personal.

**Figura 6:**

*Análisis de la Dimensión Desempeño personal según los docentes de UPLA Sede La Merced, 2018*



Fuente: Tabla 8

El desempeño pedagógico, es otra de las dimensiones del desempeño docente, donde se puede entender como parte del cumplimiento de las unidades académicas en su trabajo, donde aplica una metodología específica en las aulas de clases para el alcance de metas o competencias trazadas. El tablero continuo muestra los resultados hallados de la base de datos.



**Tabla 9:**

*Dimensión Desempeño pedagógico según los docentes de UPLA Sede La Merced, 2018*

Desempeño pedagógico	Nº	%
Nunca	3	10,0
A veces	12	40,0
Siempre	15	50,0
Total	30	100,0

Fuente: Resultados del Cuestionario de DD

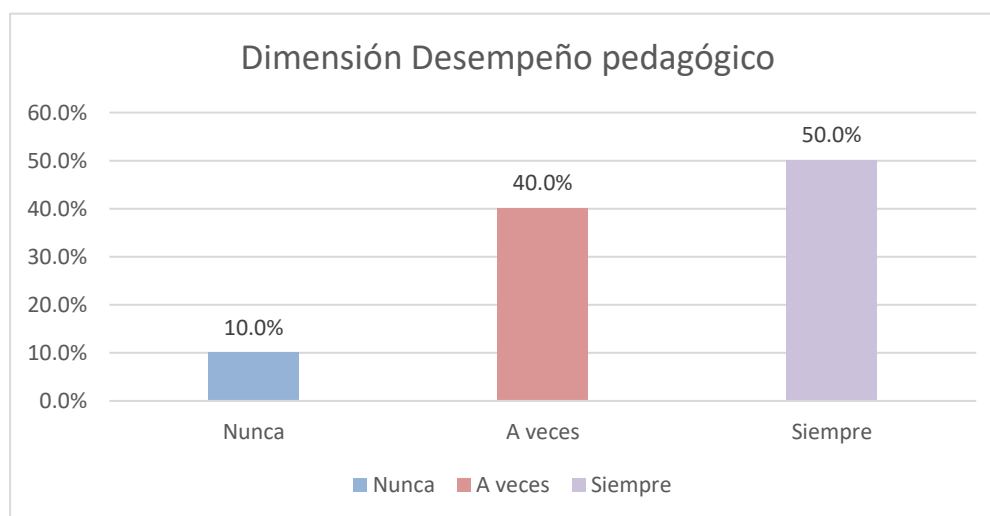
### Interpretación

De acuerdo con la tabla 9, se encontró que, de los 30 encuestados, 15 con el 50,0% manifiestan que tienen siempre un buen desempeño pedagógico, es decir que, durante el año 2018 en la UPLA, Sede La Merced los catedráticos mostraron un adecuado desempeño pedagógico, así mismo existen 12 docentes con el 40,0% que afirman que tienen a veces un buen desempeño pedagógico y 3 docentes con 10,0% que refieren que nunca tiene un buen desempeño pedagógico o es bajo su desempeño.

A partir de los resultados obtenidos se afirma que la mitad de docentes de la UPLA Sede La Merced afirma tener siempre un buen desempeño pedagógico.

**Figura 7:**

*Análisis de la Dimensión Desempeño pedagógico según los docentes de UPLA Sede La Merced, 2018*



Fuente: Tabla 9

El desempeño institucional, es la última dimensión considerada dentro del desempeño docente, donde se puede ver involucrado las capacidades de gestión que tiene el docente para cumplir con las metas u objetivos institucionales. Por consiguiente, se presenta el tablero con las resoluciones halladas.

**Tabla 10:**

*Dimensión Desempeño docente institucional según los docentes de UPLA Sede La Merced, 2018*

Desempeño docente institucional	Nº	%
Nunca	4	13,3
A veces	7	23,3
Siempre	19	63,4
Total	30	100,0

Fuente: Resultados del Cuestionario de DD

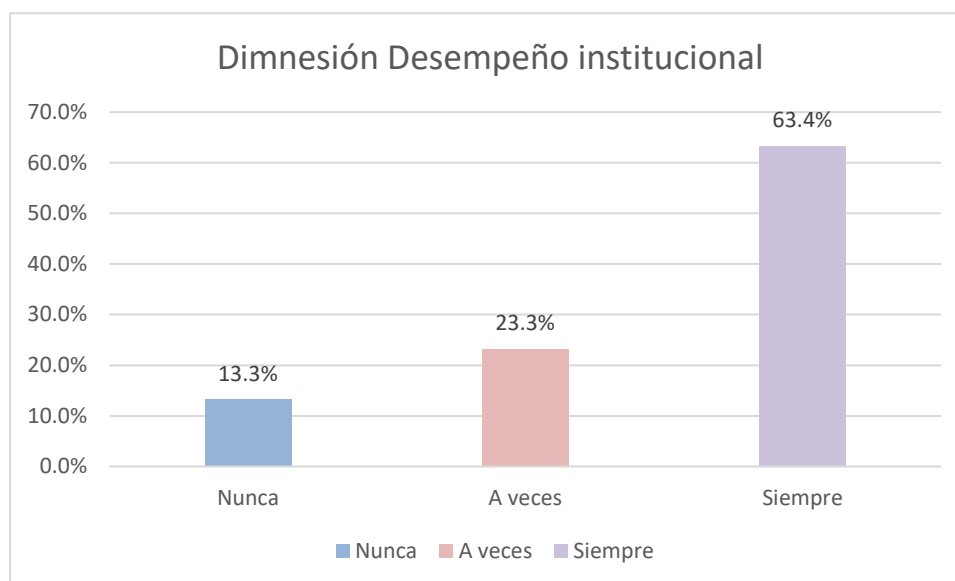
**Interpretación**

Del tablero 10, se interpreta que de 30 preguntados, 19 representando un 63,4% de docentes manifiestan que tienen siempre un buen desempeño institucional, es decir que durante el año 2018 en la UPLA, Sede La Merced los catedráticos mostraron un adecuado desempeño institucional, por lo tanto conocen los instrumentos de gestión para llegar a los objetivos de la institución, así mismo existen 7 docentes con el 23,3% que afirman que tienen a veces un buen desempeño institucional y 4 docentes con 13,3% que refieren que nunca tiene un buen desempeño institucional o es inadecuado su desempeño.

A partir de los resultados obtenidos se afirma que más de la mitad de docentes de la UPLA, Sede La Merced afirma tener siempre un buen desempeño institucional.

**Figura 8:**

*Análisis de la Dimensión Desempeño docente institucional según los docentes de UPLA Sede La Merced, 2018*



Fuente: Tabla 9

### Descripción de resultados de las variables liderazgo transformacional y desempeño docente

**Tabla 11:**

*Liderazgo transformacional y desempeño docente según los docentes de UPLA Sede La Merced, 2018*

V1 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	V2 DESEMPEÑO DOCENTE							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nunca	1	3,3%	1	3,3%	0	0,0%	2	6,6%
A veces	1	3,3%	0	0,0%	4	13,3%	5	16,7%
Siempre	1	3,3%	5	16,7%	17	56,7%	23	76,7%
Total	3	10,0%	6	20,0%	21	70,0%	30	100,0%

Fuente: Resultados del Cuestionario de LT y DD

## Interpretación

Del tablero 11, se comprende que un 6,6% de docentes refiere la no existencia entre un liderazgo transformacional, el número de porcentajes es elevado en aquellos donde indican que a veces y nunca existe una buena destreza de esfuerzo docente. Un 16,7% de docentes define que se encuentra a veces un liderazgo transformacional y en número de porcentaje es elevado a lo que manifiestan siempre buena destreza de esfuerzo docente y en síntesis 76,7% docentes indican que no se encuentra existencia de un liderazgo transformacional, sea el número de porcentaje alto en los que indican que siempre un buen desempeño docente. En consecuencia, la universidad siempre aplica un liderazgo transformacional lo que explica el mejor esfuerzo del didáctico, este resultado ayudara a que comprendamos que el esfuerzo del didáctico de los catedráticos va a influir y depender de la puesta en práctica del liderazgo transformador en la UPLA-Sede La Merced.

## Descripción de las resoluciones de las dimensiones inspiración y desempeño personal

**Tabla 12:**

*Inspiración y desempeño personal según los docentes de UPLA Sede La Merced, 2018*

D1 INSPIRACIÓN	D1 DESEMPEÑO PERSONAL							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	1	3,3%	1	3,3%	0	0,0%	2	6,6%
A veces	2	6,6%	3	10,0%	7	23,4%	12	40,0%
Siempre	0	0,0%	4	13,3%	12	40,0%	16	53,4%
Total	3	10,0%	8	26,7%	19	63,3%	30	100,0%

Fuente: Resultados del Cuestionario de LT y DD

## Interpretación

De la tabla 12, se deduce que, el 6,6% de docentes refiere la no existencia entre un liderazgo transformacional, el número de porcentajes es elevado en aquellos donde indican que a veces y nunca existe una buena destreza de esfuerzo docente. El 40,0% de docentes define que se encuentra a veces un liderazgo transformacional y en número de porcentaje es elevado a lo que manifiestan siempre buena destreza de esfuerzo docente y en síntesis 53,4 docentes indican que no se encuentra existencia de un liderazgo transformacional, sea el número de porcentaje alto en los que indican que siempre un buen desempeño docente. Por lo tanto, la universidad siempre aplica un liderazgo transformacional lo que explica el mejor esfuerzo del didáctico, este resultado ayudara a que comprendamos que el esfuerzo del didáctico de los catedráticos va a influir y depender de la puesta en práctica del liderazgo transformador en la UPLA-Sede La Merced.

## Descripción de las resoluciones de las dimensiones estimulación intelectual y desempeño pedagógico

**Tabla 13:**

*Estimulación intelectual y desempeño pedagógico según los docentes de UPLA Sede La Merced, 2018*

D2 ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL	D2 DESEMPEÑO PEDAGÓGICO							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nunca	1	3,3%	1	3,3%	0	0,0%	2	6,6%
A veces	1	3,3%	6	20,0%	1	3,3%	8	26,7%
Siempre	1	3,3%	5	16,7%	14	40,0%	20	66,7%
Total	3	10,0%	12	40,0%	15	50,0%	30	100,0%

Fuente: Resultados del Cuestionario de LT y DD

## Interpretación

De la tabla 13, se deduce que, el 6,6% de docentes indican que nunca se encuentra una estimulación intelectual en el liderazgo transformacional, el número de porcentaje es elevado en los docentes que manifiestan a veces y nunca existe un esfuerzo pedagógico. El 26,7% de docentes indica que no se encuentra a veces una estimulación intelectual, porcentaje es alto a los que manifiestan a veces de un eficiente esfuerzo pedagógico y en síntesis 66,7% docentes refieren que existe siempre una estimulación intelectual, porcentaje que es elevado en los que presentan siempre un buen desempeño pedagógico. Entonces, siempre se aplica una estimulación intelectual lo que explica el buen desempeño pedagógico, este resultado ayudara a comprender que el esfuerzo pedagógico de los profesores va depender de la forma que se aplique la estimulación intelectual el liderazgo transformacional en la UPLA-Sede La Merced.

## Descripción de las resoluciones de las dimensiones consideración individualizadora y desempeño institucional

**Tabla 14:**

*Consideración individualizadora y desempeño institucional según los docentes de UPLA Sede La Merced, 2018*

D3 CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADORA	D3 DESEMPEÑO INSTITUCIONAL							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nunca	1	3,3%	0	0,0%	0	0,0%	1	3,3%
A veces	1	3,3%	3	10,0%	6	20,0%	10	33,3%
Siempre	2	6,6%	4	13,3%	13	40,0%	19	63,4%
Total	4	13,3%	7	23,3%	19	63,4%	30	100,0%

Fuente: Resultados del Cuestionario de LT y DD

### **Interpretación**

Del tablero 14, se deduce que, el 3,3% de docentes manifiestan que nunca se encuentra una consideración individualizadora del liderazgo transformacional, porcentaje que elevado en los docentes que nunca definen un buen esfuerzo institucional. El 33,3% de docentes indica que se encuentra a veces una consideración individualizadora y el número de porcentaje es alto para los que indican siempre existe buen esfuerzo institucional y en síntesis 63,4% docentes indican que se encuentra siempre una consideración individualizadora, encontrando un número de porcentaje alto en los que manifiestan siempre un buen esfuerzo institucional. En consecuencia, siempre se aplica la consideración individualizadora en el liderazgo transformacional lo que explica el buen desempeño institucional, este resultado ayudara a comprender que el esfuerzo institucional de los docentes va depender la manera que se aplique la consideración individualizadora en la UPLA-Sede La Merced.

### **5.2 Contrastación de hipótesis**

Para contrastar las hipótesis del estudio se observa el grado de correlación entre el liderazgo transformador y el esfuerzo del didáctico según los docentes de UPLA Sede La Merced, las resoluciones se obtuvieron mediante el Spearman.

**Hipótesis General a demostrar:** se encuentra un vínculo directo y significativo entre el liderazgo transformacional y el esfuerzo del didáctico de la UPLA– Sede La Merced en el año 2018.

### Planteamiento de Hipótesis Estadística

Ho: No existe vínculo directo y significativo entre el liderazgo transformacional y esfuerzo del didáctico de la UPLA – Sede La Merced en el año 2018.

H1: se encuentra vínculo directo y significativo entre el liderazgo transformacional y esfuerzo del didáctico de la UPLA – Sede La Merced en el año 2018.

**Tabla 15:**

*Correlación del Liderazgo transformacional y desempeño docente según los docentes de UPLA Sede La Merced, 2018*

		Liderazgo transformacional	Desempeño docente
Liderazgo transformacional	Correlación de rho de Spearman	1	,377
	Sig. (bilateral)		,040
	N	30	30
Desempeño docente	Correlación de rho de Spearman	,377	1
	Sig. (bilateral)	,040	
	N	30	30

Fuente: SPSS v24

### Interpretación

En el tablero 15, muestra el vínculo de liderazgo transformacional y el esfuerzo docente es de  $r = 0.377$ , valor que indica, se encuentra un vínculo positivo y significativa entre las variables en concordancia. El resultado alcanzado demuestra la correlación moderada de ambas variables, es así como se rechaza  $H_0$  y se acepta la hipótesis específica 1.

Síntesis estadístico: se encuentra vínculo directo y significativo entre el liderazgo transformacional y esfuerzo del docente de la UPLA – Sede La Merced en el año 2018.

**Hipótesis Específica 1 a demostrar:** Se encuentra un vínculo directo y significativo entre la inspiración y el esfuerzo del personal didáctico de la UPLA, Sede La Merced – 2018



### Planteamiento de Hipótesis Estadística

Ho: no se encuentra un vínculo directo y significativo entre la inspiración y el esfuerzo del personal didáctico de la UPLA Sede La Merced – 2018

H1: se encuentra un vínculo directo y significativo entre la inspiración y el esfuerzo del personal didáctico de la UPLA, Sede La Merced – 2018

**Tabla 16:**

*Correlación de la Inspiración y desempeño personal según los docentes de UPLA Sede La Merced, 2018*

		Inspiración	Desempeño personal
Inspiración	Correlación de rho de Spearman	1	,445
	Sig. (bilateral)		,014
	N	30	30
Desempeño personal	Correlación de rho de Spearman	,445	1
	Sig. (bilateral)	,014	
	N	30	30

Fuente: SPSS v24

### Interpretación

El tablero 16, muestra el vínculo entre la inspiración y el esfuerzo personal es de  $r = 0.445$ , valor que indica que se encuentra un vínculo positivo y significativo entre las dimensiones.

La resolución alcanzada demuestra la correlación moderada de ambas dimensiones, entonces, se rechaza H0 y se acepta la hipótesis específica 1.

Conclusión estadística: Se encuentra vínculo directo y significativo entre la inspiración y el desempeño personal docente de la UPLA, Sede La Merced – 2018.

**Hipótesis Específica 2 a demostrar:** Se encuentra vínculo directo y significativo entre la estimulación intelectual y el esfuerzo pedagógico del maestro de la UPLA, Sede La Merced - 2018.

### Planteamiento de Hipótesis Estadística

Ho: No se encuentra vínculo directo y significativo entre la estimulación intelectual y el esfuerzo pedagógico del maestro de la UPLA Sede La Merced - 2018.

H1: Se encuentra vínculo directo y significativo entre la estimulación intelectual y el esfuerzo pedagógico del maestro de la UPLA, Sede La Merced - 2018.

**Tabla 17:**

*Correlación de la Estimulación intelectual y desempeño pedagógico según los docentes de UPLA Sede La Merced, 2018*

		Estimulación intelectual	Desempeño pedagógico
Estimulación intelectual	Correlación de rho de Spearman	1	,559
	Sig. (bilateral)		,001
	N	30	30
Desempeño pedagógico	Correlación de rho de Spearman	,559	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	30	30

Fuente: SPSS v24

### Interpretación

Según el tablero 17, manifiesta que la correlación entre la estimulación intelectual y el desempeño pedagógico es positiva y significativa ( $r = 0.559$ ).

Según la resolución donde indica que la correlación fuerte entre dimensiones rechaza H0, se acepta hipótesis 2 específica.

Síntesis estadística: se encuentra un vínculo directo y significativo entre la estimulación intelectual y el esfuerzo pedagógico didacta la UPLA, Sede La Merced - 2018.

**Hipótesis Específica 3 a demostrar:** se encuentra vínculo directo y significativo entre la consideración individualizada y el esfuerzo didáctico institucional de la UPLA, Sede La Merced - 2018.

### Planteamiento de Hipótesis Estadística

Ho: No se encuentra vínculo directo y significativo entre la consideración individualizada y el esfuerzo docente institucional de la Universidad Peruana Los Andes, Sede La Merced - 2018.

H1: se encuentra vínculo directo y significativo entre la consideración individualizada y el esfuerzo del didáctico institucional de la UPLA, Sede La Merced - 2018.

**Tabla 18:**

*Correlación de la Consideración individualizadora y desempeño institucional según los docentes de UPLA Sede La Merced, 2018*

		Consideración individualizadora	Desempeño institucional
Consideración individualizadora	Correlación de rho de Spearman	1	,251
	Sig. (bilateral)		,004
	N	30	30
Desempeño institucional	Correlación de rho de Spearman	,251	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	30	30

Fuente: SPSS v24

### Interpretación

La tabla 18 muestra una correlación positiva y significativa ( $r = 0.251$ ) entre estimulación intelectual y desempeño pedagógico, demostrando una correlación débil y rechazando la hipótesis nula en la investigación.

Síntesis estadística: se encuentra vínculo directo y significativo de la consideración individualizada y el esfuerzo docente institucional de la Universidad Peruana Los Andes, Sede La Merced - 2018.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El fin primordial del estudio sostuvo demostrar el vínculo entre el liderazgo transformador y el esfuerzo del didáctico, lo cual fue corroborado a través de los resultados obtenidos por el valor hallado  $r=0.377$  con la escala de rho de **Spearman**, así mismo, como en sus respectivas dimensiones. Ello nos demuestra que la correlación es moderada, entonces, podemos afirmar que apliquemos un líder transformador dentro de las instituciones y universidades, favorece el desempeño del docente, por lo que permite que el docente se identifique en lo personal, en el área pedagógica y el aspecto institucional, lo que conlleva a la prestación de la buena calidad educativa.

Este mismo resultado fue hallado por Rovira, (2020) en la Universidad de Guayaquil, donde las resoluciones demuestran que el líder transformador influye de forma significativa en el esfuerzo del didacta, el 90,5% de didácticos que fueron preguntados recomiendan la aplicación de un plan de talleres que capaciten sobre el tema de liderazgo transformador.

De acuerdo con los resultados mencionados, es importante señalar a Pedrajas & Rodríguez, (2012) quienes manifiestan a través de su literatura que se debe enfocar que el liderazgo transformador ya que la misma conduce al logro de estándares de excelencia dentro de las organizaciones, y lo relaciona directamente con un valor en sus procedimientos de aprendizaje y formación académica de los alumnos.

Por otro lado, se puede analizar y comparar las semejanzas con los resultados de Pérez, (2017) quien en su investigación pudo demostrar a través de sus resultados un vínculo significativo con una  $\rho= 0,752$  para ambas variables, por lo que es importante trabajar en ambas variables. Entonces, al aplicar un adecuado liderazgo transformacional favorecemos

y potenciamos a los didácticos en los diferentes procedimientos de autonomía individual, institucional y pedagógico.

También ,se halló que el ítems inspiración se correlaciona de manera directa y significativa con el esfuerzo personal del didacta con un valor de  $r=0,445$  en la escala de rho de **Spearman**, representa que estas dimensiones son parámetros importantes que deben desarrollarse en concordancia con fines teóricos de liderazgo transformador, considerando los elementos de inspiración dentro de los escenarios educativos de nivel superior, para fundamentar las acciones o desempeño personal de los docentes asegurando el éxito personal.

En este sentido, podemos comparar los resultados con el autor Valdiviezo, (2021) quien en su tesis de Maestría determina el vínculo de liderazgo transformador y el esfuerzo del didáctico de una Universidad de Tumbes, donde el  $r=0.718$  demuestra su vínculo alto y directo para la inspiración y el esfuerzo docente, ello confirma que al tomar en cuenta la dimensión inspiración al aplicar el liderazgo transformador, logramos mejorar el esfuerzo del didáctico, lo que permite tener resultados positivos en su desempeño personal.

Por otro lado, se obtuvo que el ítem estimulación intelectual tiene vinculo de forma moderada y significativa con esfuerzo pedagógico del docente con un valor de  $r = 0.559$  mediante la escala de rho de **Spearman**. Según este resultado hallado puede ser corroborado con la literatura a través de Cannice, Koontz, & Weihrich, (2012), autores que definen la esencia de la estimulación intelectual, donde señalan que al estimular las capacidades de un docente podemos lograr innovaciones y creatividades en diversos escenarios, así mismo los trabajadores que se encuentran estimulados intelectualmente se sienten capaces de buscar nuevas soluciones a diversos problemas, logrando un desempeño pedagógico mejorado.

Por último, se tiene que la dimensión consideración individualizadora y el desempeño institucional se correlaciona débilmente por medio de la escala de rho de **Spearman** con un valor de  $r = 0.251$ , va a demandar compararlo con la investigación de Rovira (2020), quien a través de su estudio se permitió que demuestre como influye el liderazgo transformador en el esfuerzo del docente aplicado a 40 docentes, que incluía órganos de dirección, donde se permitió concluir que existe una influencia del 90.5% de la dimensión de considerar de forma individual el esfuerzo del docente, por lo que señala que las instituciones a través de sus líderes necesitan poner mayor énfasis en sus requerimientos como grupos de trabajadores y docente para crear ambientes estimulantes para el mejoramiento del maestro.

En consecuencia, de acuerdo a lo manifestado se examina lo esencial de que se encuentre el vínculo entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente según los docentes de la UPLA, Sede La Merced, con el único propósito de contribuir al mejoramiento de la enseñanza académica y la calidad a nivel superior, por lo que hoy en día al obtener el licenciamiento la UPLA debe contribuir día a día con las escuelas profesionales y toda la comunidad universitaria. En tal sentido, resulta importante mencionar que un adecuado liderazgo transformacional estimula a los seguidores a realizar una transformación a nivel interno, lo que influirá en los resultados futuros de la institución.

Puedo afirmar que el conocimiento que se puede aportar con esta investigación es que las autoridades de la UPLA, vienen implementando un liderazgo transformacional que despliega acciones en favor de toda la comunidad universitaria, conllevando a una adecuada cultura organizacional y a los procesos de transformación dentro y fuera de la institución, entonces las autoridades cumplen un rol protagónico para solucionar y mejorar las dificultades que se presenten en el futuro de acuerdo a la realidad en la que se encuentre la educación superior.

## CONCLUSIONES

A consecuencia de las resoluciones del estudio se llegó a las conclusiones descritas a continuación:

1. Que existe un vínculo directo y significativo moderado entre el liderazgo transformacional y el desempeño didáctico inferido por los docentes de la UPLA-Sede La Merced,2018, comprobándose al conseguir un valor de  $r=0.377$  encontrado con la prueba de rho de **Spearman**. En consecuencia, se encontró una buena percepción del liderazgo transformacional en todas sus dimensiones se puede afirmar que encontraremos mejor desarrollo del desempeño docente, lo mismo que involucra todas sus dimensiones.
2. Se encontró vínculo directo y significativo moderada para la inspiración y desempeño personal según los didactas de la UPLA-Sede La Merced,2018, comprobándose al obtener un valor de  $r=0.445$  hallado con la prueba de rho de **Spearman**.
3. Que existe vínculo directo y significativo moderado entre la estimulación intelectual y el desempeño pedagógico según los didácticos de la UPLA-Sede La Merced,2018, comprobándose al obtener un valor de  $r=0.559$  hallado con la prueba de rho de **Spearman**.
4. Que existe vínculo directo y significativo débil entre la consideración individualizadora y el esfuerzo institucional según los docentes de la UPLA-Sede La Merced,2018, comprobándose al obtener un valor de  $r=0.251$  encontrado con la prueba de rho de **Spearman**.

## RECOMENDACIONES

1. Los Coordinadores o responsables del manejo de la UPLA-filial Chanchamayo, deben priorizar la conducción adecuada y la aplicación de un liderazgo transformador con el propósito de obtener un desempeño docente sostenible en el tiempo, para el mejoramiento de valor académico en base a la educación a su población global de la casa de estudios.
2. Se recomienda a las autoridades, mejorar el acompañamiento interno de los docentes, tomando en cuenta la consideración individualizadora del líder transformador que tiene el fin de influir de forma eficiente en los docentes atendiendo sus necesidades personales y logrando su apoyo máximo, para lograr alcanzar las metas institucionales.
3. Se recomienda a la sociedad científica tener en cuenta los resultados obtenidos como base para futuras investigaciones, así mismo, se recomienda un análisis amplio de los resultados con una muestra mayor de docentes para mejorar su desempeño mediante liderazgo transformacional.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez, M. (2010). *Liderazgo compartido y buenas prácticas de dirección escolar*. Madrid: Wolters Kluwer.
- Andrade, L. M. (2018). *La Inteligencia Emocional y su relación con el Rendimiento Académico en asignatura de estadística en educación superior*. Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Aquino , C. (2006). *Análisis de la formación emocional del departamento de datos de la Universidad San Carlos de Guatemala*. Guatemala: Escuela de Posgrado Universidad Guatemala.
- Baron , R. (15 de 08 de 2006). *Inteligencia social y modelo emocional*. Obtenido de [//www.redalyc.org/articu](http://www.redalyc.org/articu)
- Barrientos , P. (2006). *La Investigación Científica, enfoques metodológicos* . Lima-Perú: Ugraph.
- Bass, B., & Riggio, R. (2006). *Liderazgo transformacional*. EE.UU: Lawrence Erlbaum Associates Editores.
- Bass, M. (1990). Liderazgo transaccional al transformaciona, aprender a compartir la visión. *Creative Education*, 19-31.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: Pearson Educación.
- Bonifaz , C. (2012). *Liderazgo empresarial*. México: Red Tercer Milenio S.C.
- Cannice, M., Koontz, H., & Weihrich, H. (2012). *Administración una perspectiva gobal empresarial*. Mexico : 14 edición.

- Ccencho, S., & Reyes Rueda, M. (2015). *El liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N°7 del distrito de Villa María del Triunfo*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Chadwick, C. (1979). Teorías del aprendizaje y su implicancia en el trabajo en el aula. *Revista de Educación*, 70-76.
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación de desempeños docentes*. Canadá: Instituto de Pedagogía Popular.
- Córdova, I. (2013). *El proyecto de Investigación cuantitativa*. Lima-Perú: San Marcos.
- Cristobal, R. (2017). *Inteligencia Emocional y Rendimiento Académico de los estudiantes del VII ciclo de la Institución Educativa Fe y Alegría 34 Chorillos*. Lima-Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Cuervo, S. (2015). *Influencia de la Inteligencia Emocional en el Rendimiento Académico en alumnos de la Universitar Jaume I de Castellón*. España: Universitat Jaume I. Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodológica.
- Curilla, J. (2017). *Inteligencia Emocional y Rendimiento Académico en Estudiantes del IESTP Andrés Avelino Cáceres Dorregaray-Huancayo*. Huancayo-Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- EAE. (2015). *Guía del liderazgo transformacional*. Madrid: EAE Business School.
- Escobedo De La Riva, P. (2015). *Relación entre Inteligencia Emocional y Rendimiento Académico de los alumnos del nivel básico de un Colegio Privado*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Fernández, J. (2008). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia*. Lima: Universitas Psychologica.

- Fierro, J. (2014). *Relación entre e Liderazgo Transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docente en una Universidad Privada*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Figueroa, C. (2004). *Sistemas de evaluación académica*. El Salvador: Editorial Universitaria.
- Garbanzo , G. (2007). Factores asociados al rendimiento académico en estudiantes universitarios, una reflexión desde la calidad de la educación superior pública . *Revista de Educación*, 42-63.
- Goleman , D. (1995). *Inteligencia emocional* . Nueva York: Editorial Kairos .
- Goleman , D. (2000). *La Inteligencia emocional* . Argentina: Ediciones B.
- Guarín, L. (2014). *Liderazgo Transformacional Docente en la Universidad Nacional de Colombia*. Medellín: Universidad Nacional de Colombia.
- Guerra, I. (2007). *Evaluacion y mejora continua, conceptos y herramientas para la medicion y mejora continua del desempeño*. United States: Ediciones Author.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Educación.
- J., F. (2008). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia*. Lima: Universitas Psychologica.
- Laredo, R., & Alania, R. (2021). *Liderazgo transformacional en la Universidad Nacional del Centro del Perú, según la percepción de los docentes*. Perú: Gaceta Científica, 7(3), 121-126. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.3.1155>.
- Lussier, R., & Achua, C. (2011). *Liderazgo, teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México: Cengage Learning Editores S.A.

- Macahuachi, P., & Gonzales, K. (2016). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa inicial Nuestra Señora de la Esperanza del Distrito de Tmbopata Puerto Maldonado*. Puerto Maldonado: Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.
- Maquera, B. (2015). *Las Inteligencias Múltiples y el Rendimiento Académico en estudiantes de la Institución Educativa Secundaria Emilio Romero Padilla-Chucuito Puno*. . Moquegua-Perú: Universidad José Carlos Mariategui.
- Mario, T. y. (1999). *La Investigación*. Bogota: Arfo Editores.
- Martinez , & Torres. (2012). *Administración de Proyectos*. México: Editorial Patria S.A.
- Maureira, O. (2004). El liderazgo factor de eficacia escolar, hacia un modelo causal. *REICE "Revista Iberoamericana sobre calidad , eficacia y cambio en educación"*.
- Maya, E. (2008). *Métodos y Técnicas de Investigación*. México: Universidad Autónoma de México.
- MINEDU. (2011). *Evaluacion censal del estudiante* . Lima-Perú.
- MINSA. (2014). *Marco del buen desempeño docente*.
- Monja, M. (06 de febrero de 2012). *Desempeño docente*. Obtenido de <https://mariaisabelmonja.wordpress.com>
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá: Magisterio Arte Joven.
- Monteza, M. (2017). *Liderazgo Transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas publicas de educacion inicial del distrito de Chiclayo*. Lima: Universidad de Piura.
- Muñoz, P. (2010). *Desempeño docente vs Rendimiento Escolar*.

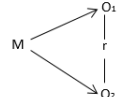
- Norváez, M. (1986). *Psicología de la Actividad*. México : Editorial Iberoamericana.
- Ñahui, W. (2021). *Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac Filial Tambobamba – 2018*. Perú.
- Paez Cala, M. L., & Castaño, J. J. (2015). Inteligencia Emocional y Rendimiento Académico . *Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte*, 268-285.
- Palomino, E. (2015). *Etudio de correlación entre la Inteligencia Emocional y el Rendimiento Academico de los Esudiantes de la Facultad de Educación-UNMSM*. Lima-Perú: UNMSM.
- Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G., & Orizano, L. (2015). *Metodología de la investigación: Guía para elaborar un proyecto en salud y educación*. Lima: San Marcos.
- Pariona, M. (2017). *Inteligencia Emocional y su Relación con el Rendimiento Académico de los Estudiantes de la Facultad d los Estudiantes de la Facultad de Enfermeria de la Universidad Alas Peruanas, Ayacucho*. Ayacucho-Perú: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Parra, R. (2017). *Liderazgo transformacional del director y desempeño laboral de los docentes*. Venezuela.
- Pedrajas, L., & Rodriguez, E. (2012). *Los estilos de liderazgo y la gestión de recursos humanos*. Editorial Ingeniare.
- Pérez, M. (2017). *El liderazgo transformacional y el desempeño docente el la Institución Educativa Túpac Amaru*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Poveda, S. (2019). *Efectos del liderazgo transformacional en el desempeño laboral de los oficiales en el ejército nacional de Colombia*. Colombia.

- Ramirez, P. (2016). *Liderazgo Transformacional y desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle.
- Rojas, O., Vivas, A., Mota, K., & Quiñonez, J. (2020). *El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista*. Chile.
- Rovira, I. (2020). *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente*. Ecuador.
- Salovey, P., & Mayer, J. (1990). Inteligencia emocional. *Revista Imagination*, 189-200.
- Santos, C. (2012). *Últimas tendencias en Modelos de Investigación en el EEES y en otros sistemas actuales*. Madrid-España: Vision Libros.
- Ugarriza, N. (2003). *La evaluación de la inteligencia emocional*. Lima-Perú: 2da Edición.
- Valdiviezo, D. (2021). *Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en una Universidad de Tumbes 2021*. Perú.
- Velasquez, L. (2006). *Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo*. España: Editorial Ideas Propias.

**ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, SEDE LA MERCED - 2018**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MARCO TEÓRICO	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<b>PROB. GENERAL</b> ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes, Sede la Merced - 2018?	<b>OBJ. GENERAL</b> Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes, Sede La Merced - 2018”.	<b>HIP. GENERAL</b> Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y desempeño del docente de la Universidad Peruana Los Andes – Sede La Merced en el año 2018.	<b>ANTECEDENTE INTERNACIONAL:</b> (Guarín Herrera, 2014). Con su investigación “Liderazgo Transformacional Docente en la Universidad Nacional de Colombia Sede Medellín”.  <b>ANTECEDENTE NACIONAL:</b> (Pérez Dávila, 2017). Con su investigación “El liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru, Villa María del Triunfo”.  (Ramírez Corbera, 2016). Con su investigación “Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú- Lima”.	<b>Variable 1:</b>  LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Inspiración	<b>TIPO DE LA INVESTIGACIÓN:</b> Básica  <b>NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN:</b> Descriptiva  <b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:</b> Descriptiva -Correlacional   Donde: M = Representa la muestra de investigación. O1= Representa la variable liderazgo transformacional O2= Representa la variable desempeño docente r = Indica el grado de correlación entre ambas variables.
<b>PROB. ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJ. ESPECÍFICOS</b>	<b>HIP. ESPECIFICAS</b>	<b>DEFINICIÓN DE CONCEPTOS:</b>  El liderazgo transformacional es el que expresa claramente una visión e inspiran a sus seguidores; también tienen la capacidad de motivar, conformar la cultura de la organización y crear un clima favorable para el cambio organizacional. (Cannice, Koontz, & Wehrich, 2012).  El desempeño docente es un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de enseñanza. Es una reflexión sobre la práctica, y una apropiación de los desempeños que caracterizan la profesión con una visión compartida de la enseñanza, de revaloración social y profesional de fortalecimiento de la imagen como profesionales competentes que aprenden y se desarrollan en la práctica de la enseñanza. (MINSa, 2014, pág. 17).		<b>Variable 2:</b>  DESEMPEÑO DOCENTE	
- ¿Qué relación existe entre la inspiración y el desempeño personal docente en la Universidad Peruana Los Andes, Sede La Merced - 2018?	- Conocer la relación que existe entre la inspiración y el desempeño personal docente en la Universidad Peruana Los Andes, Sede La Merced – 2018.	- Existe una relación directa y significativa entre la inspiración y el desempeño personal docente de la Universidad Peruana Los Andes, Sede La Merced - 2018.			Desempeño personal	
- ¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y el desempeño pedagógico docente en la Universidad Peruana Los Andes, Sede La Merced - 2018?	- Conocer la relación que existe entre la estimulación intelectual y el desempeño pedagógico docente en la Universidad Peruana Los Andes, Sede La Merced – 2018.	- Existe una relación directa y significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño pedagógico docente en la Universidad Peruana Los Andes, Sede La Merced - 2018.			Desempeño pedagógico	
- ¿Qué relación existe entre la consideración individualizada y el desempeño institucional docente en la Universidad Peruana Los Andes, Sede La Merced - 2018?	- Conocer la relación que existe entre la consideración individualizada y el desempeño institucional docente en la Universidad Peruana Los Andes, Sede La Merced – 2018.	- Existe una relación directa y significativa la consideración individualizada y el desempeño docente institucional de la Universidad Peruana Los Andes, Sede La Merced - 2018.			Desempeño docente institucional	



### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	CONCEPTO	CONCEPTO OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>	El liderazgo transformacional se define generalmente como una teoría del poder, es la influencia con la que el líder actúa de manera mutua con sus seguidores, apelando a sus mayores necesidades, e inspirando y motivando para avanzar hacia un propósito particular. (Bass M. , 1990).	Son los componentes e indicadores del liderazgo transformacional del docente.	D1: INSPIRACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimismo en actividades</li> <li>• Decisiones para el bienestar.</li> <li>• Manejo de habilidades personales.</li> <li>• Motivación y satisfacción.</li> </ul>	ORDINAL
			D2: ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrolla ideas innovadoras.</li> <li>• Manejo de problemas.</li> <li>• Manejo empático de conflictos.</li> <li>• Manejo analítico, sintético y críticos de situaciones.</li> </ul>	
			D3: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADORA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrolla la personalidad</li> <li>• Promueve la superación y el crecimiento personal.</li> <li>• Manejo de capacidades y destrezas individualmente.</li> <li>• Promueve apoyo personalizado.</li> </ul>	

VARIABLE	CONCEPTO	CONCEPTO OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	El desempeño del docente es el cumplimiento de los parámetros o indicadores establecidos por la institución de educación que contribuye a la realización de las actividades definidas para alcanzar las metas establecidas; es el conjunto de actividades que realiza el docente para cumplir los procesos de enseñanza hacia los estudiantes. (Fernández, 2008).	Es la manera en que el docente desempeña sus funciones en la Universidad. Lleva a cabo las actividades institucionales, como es el dominio de los contenidos teóricos-prácticos y de los procesos didácticos, así como de sus manifestaciones conductuales en el trato con los estudiantes.	D1: DESEMPEÑO PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dominio de habilidades personales</li> <li>• Dominio de habilidades interpersonales</li> <li>• Identidad personal</li> <li>• Identidad profesional</li> <li>• Implicancias éticas (valores)</li> </ul>	ORDINAL
			D2: DESEMPEÑO PEDAGÓGICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dominio de sesiones de aprendizaje de acuerdo a los contenidos por asignatura.</li> <li>• Elaboración de materiales didácticos.</li> <li>• Utilización de recursos didácticos</li> <li>• Conducción del proceso pedagógico (E-A)</li> </ul>	
			D3: DESEMPEÑO DOCENTE INSTITUCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de normativas institucionales</li> <li>• Ejecución de procesos de gestión institucional</li> <li>• Clima organizacional</li> <li>• Participación de trabajo en equipo</li> <li>• Identificación institucional</li> </ul>	

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA
<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>	D1: INSPIRACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimismo en actividades</li> <li>• Decisiones para el bienestar.</li> <li>• Manejo de habilidades personales.</li> <li>• Motivación y satisfacción.</li> </ul>	16. Se siente con optimismo al trabajar en la UPLA Sede La Merced. 17. Actúa de forma que se gana el respeto de los demás. 18. Considera que el éxito es el producto de la confianza en sí mismo. 19. Expresa confianza para alcanzar las metas establecidas por la Universidad. 20. Construye una visión motivante del futuro.	1= Nunca 2= A veces 3= Siempre
	D2: ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrolla ideas innovadoras.</li> <li>• Manejo de problemas.</li> <li>• Manejo empático de conflictos.</li> <li>• Manejo analítico, sintético y críticos de situaciones.</li> </ul>	21. Prioriza la resolución de problemas antes de actuar. 22. Impulsa la utilización de la inteligencia para superar obstáculos. 23. Al fundamentar una opinión, lo hace con argumentos sólidos. 24. Considera diferentes perspectivas para solucionar problemas. 25. Ayuda a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.	
	D3: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADORA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrolla la personalidad</li> <li>• Promueve la superación y el crecimiento personal.</li> <li>• Manejo de capacidades y destrezas individualmente.</li> <li>• Promueve apoyo personalizado.</li> </ul>	26. Se preocupa por formar y ayudar a quienes lo necesitan. 27. Considera que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas. 28. Busca la manera de desarrollar las capacidades y destrezas en los demás. 29. Comunica a la gente a su cargo los fracasos con el fin de superarlos. 30. Promueve al crecimiento personal de los demás a su alrededor.	

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	D1: DESEMPEÑO PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dominio de habilidades personales</li> <li>• Domino de habilidades interpersonales</li> <li>• Identidad personal</li> <li>• Identidad profesional</li> <li>• Implicancias éticas (valores)</li> </ul>	16. Demuestra responsabilidad y efectividad en su desempeño laboral. 17. Maneja adecuadamente sus emociones, relacionándose con sus pares con asertividad, empatía y ecuanimidad. 18. Analiza sus logros personales y profesionales, identificando fortalezas y limitaciones. 19. Cumple su horario académico establecido, sin registrar faltas, tardanzas o abandonar injustamente el aula. 20. Trabaja en grupos, mostrando respeto y tolerancia frente a la opinión de sus colegas.	1= Nunca 2= A veces 3= Siempre
	D2: DESEMPEÑO PEDAGÓGICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dominio de sesiones de aprendizaje de acuerdo a los contenidos por asignatura.</li> <li>• Elaboración de materiales didácticos.</li> <li>• Utilización de recursos didácticos</li> <li>• Conducción del proceso pedagógico (E-A)</li> </ul>	21. Elabora sus sesiones de clases basado en el desarrollo de aprendizajes por competencias de acuerdo al silabo. 22. Utiliza los recursos y materiales didácticos disponibles para la enseñanza, de acuerdo a las necesidades del aprendizaje de sus estudiantes. 23. Desarrolla los contenidos de aprendizaje en forma amena e interesante, manteniendo una secuencia coherente. 24. Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes durante los distintos momentos de la sesión de aprendizaje. 25. Promueve en el aula un clima afectivo favorable al aprendizaje, considerando las características personales y culturales del estudiante.	
	D3: DESEMPEÑO DOCENTE INSTITUCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de normativas institucionales</li> <li>• Ejecución de procesos de gestión institucional</li> <li>• Clima organizacional</li> <li>• Participación de trabajo en equipo</li> <li>• Identificación institucional</li> </ul>	26. Colabora con el personal jerárquico en el cumplimiento de las metas institucionales. 27. Participa en proyectos o iniciativas que fortalezcan el desarrollo institucional. 28. Cumple efectivamente con la aplicación de las normas establecidas en el reglamento interno de la institución. 29. Promueve soluciones concertadas y duraderas, anteponiendo los derechos del estudiante. 30. Facilita acuerdos y soluciones pacíficas para resolver situaciones de conflicto en la comunidad institucional.	

## INSTRUMENTO

### CUESTIONARIO N°1

Docente de la Universidad Peruana Los Andes – Sede La Merced, reciba un saludo cordial. El presente Cuestionario es para uso exclusivo de la investigación titulada: “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, SEDE LA MERCED - 2018”

#### INSTRUCCIONES:

Lea con atención las preguntas que a continuación se le presentan, tómese el tiempo que considere necesario y luego marque con un aspa (X) la respuesta con la mayor sinceridad y veracidad posible.

#### I. DATOS GENERALES:

Edad: 25-30 ( )	Sexo: M ( )	Tiempo de trabajo: 1-5 a ( )
31-36 ( )	F ( )	6-10 a ( )
37 a + ( )		11 a + ( )

N°	ÍTEMS	RESPUESTAS		
		Nunca (1)	A veces(2)	Siempre (3)
	<b>VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>			
1	Se siente con optimismo al trabajar en la UPLA Sede La Merced.			
2	Actúa de forma que se gana el respeto de los demás.			
3	Considera que el éxito es el producto de la confianza en sí mismo.			
4	Expresa confianza para alcanzar las metas establecidas por la Universidad.			
5	Construye una visión motivante del futuro.			
6	Prioriza la resolución de problemas antes de actuar.			
7	Impulsa la utilización de la inteligencia para superar obstáculos.			

8	Al fundamentar una opinión, lo hace con argumentos sólidos.			
9	Considera diferentes perspectivas para solucionar problemas.			
10	Ayuda a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.			
11	Se preocupa por formar y ayudar a quienes lo necesitan.			
12	Considera que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas.			
13	Busca la manera de desarrollar las capacidades y destrezas en los demás.			
14	Comunica a la gente a su cargo los fracasos con el fin de superarlos.			
15	Promueve al crecimiento personal de los demás a su alrededor.			
	<b>VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE</b>			
1	Demuestra responsabilidad y efectividad en su desempeño laboral.			
2	Maneja adecuadamente sus emociones, relacionándose con sus pares con asertividad, empatía y ecuanimidad.			
3	Analiza sus logros personales y profesionales, identificando fortalezas y limitaciones.			
4	Cumple su horario académico establecido, sin registrar faltas, tardanzas o abandonar injustamente el aula.			
5	Trabaja en grupos, mostrando respeto y tolerancia frente a la opinión de sus colegas.			
6	Elabora sus sesiones de clases basado en el desarrollo de aprendizajes por competencias de acuerdo al silabo.			
7	Utiliza los recursos y materiales didácticos disponibles para la enseñanza, de acuerdo a las necesidades del aprendizaje de sus estudiantes.			
8	Desarrolla los contenidos de aprendizaje en forma amena e interesante, manteniendo una secuencia coherente.			
9	Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes durante los distintos momentos de la sesión de aprendizaje.			

10	Promueve en el aula un clima afectivo favorable al aprendizaje, considerando las características personales y culturales del estudiante.			
11	Colabora con el personal jerárquico en el cumplimiento de las metas institucionales.			
12	Participa en proyectos o iniciativas que fortalezcan el desarrollo institucional.			
13	Cumple efectivamente con la aplicación de las normas establecidas en el reglamento interno de la institución.			
14	Promueve soluciones concertadas y duraderas, anteponiendo los derechos del estudiante.			
15	Facilita acuerdos y soluciones pacíficas para resolver situaciones de conflicto en la comunidad institucional.			

Muchas gracias por su colaboración.

### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Confiabilidad aplicada en una prueba piloto de 20 docentes de la Universidad  
Peruana Los Andes-Sede La Merced

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	20

Confiabilidad aplicada en la muestra de 30 docentes de la Universidad  
Peruana Los Andes-Sede La Merced

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	30



## VALIDEZ DEL INSTRUMENTO



## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	<b>VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>										
1	Se siente con optimismo al trabajar en la UPLA Sede La Merced.			x			x			x	
2	Actúa de forma que se gana el respeto de los demás.			x			x			x	
3	Considera que el éxito es el producto de la confianza en sí mismo.		x				x			x	
4	Expresa confianza para alcanzar las metas establecidas por la Universidad.		x				x			x	
5	Construye una visión motivante del futuro.		x				x			x	
6	Prioriza la resolución de problemas antes de actuar.			x			x			x	
7	Impulsa la utilización de la inteligencia para superar obstáculos.			x			x			x	
8	Al fundamentar una opinión, lo hace con argumentos sólidos.			x		x				x	
9	Considera diferentes perspectivas para solucionar problemas.			x			x			x	
10	Ayuda a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.		x				x			x	
11	Se preocupa por formar y ayudar a quienes lo necesitan.			x			x			x	
12	Considera que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas.			x			x			x	
13	Busca la manera de desarrollar las capacidades y destrezas en los demás.			x			x			x	x
14	Comunica a la gente a su cargo los fracasos con el fin de superarlos.			x			x			x	
15	Promueve al crecimiento personal de los demás a su alrededor.			x			x			x	
	<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE</b>										
1	Demuestra responsabilidad y efectividad en su desempeño laboral.			x			x			x	
2	Maneja adecuadamente sus emociones, relacionándose con sus pares con asertividad, empatía y ecuanimidad.			x		x				x	
3	Analiza sus logros personales y profesionales, identificando fortalezas y limitaciones.			x			x			x	
4	Cumple su horario académico establecido, sin registrar faltas, tardanzas o abandonar injustamente el aula.			x			x		x		
5	Trabaja en grupos, mostrando respeto y tolerancia frente a la opinión de sus colegas.		x				x				
6	Elabora sus sesiones de clases basado en el desarrollo de aprendizajes por competencias de acuerdo al silabo.			x			x			x	
7	Utiliza los recursos y materiales didácticos disponibles para la enseñanza, de acuerdo a las necesidades del aprendizaje de sus estudiantes.		x				x			x	
8	Desarrolla los contenidos de aprendizaje en forma amena e interesante, manteniendo una secuencia coherente.			x			x			x	
9	Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes durante los distintos momentos de la sesión de aprendizaje.			x		x				x	
10	Promueve en el aula un clima afectivo favorable al aprendizaje, considerando las características personales y culturales del estudiante.			x			x			x	

11	Colabora con el personal jerárquico en el cumplimiento de las metas institucionales.				x									x	
12	Participa en proyectos o iniciativas que fortalezcan el desarrollo institucional.				x									x	
13	Cumple efectivamente con la aplicación de las normas establecidas en el reglamento interno de la institución.				x									x	
14	Promueve soluciones concertadas y duraderas, anteponiendo los derechos del estudiante.				x									x	
15	Facilita acuerdos y soluciones pacíficas para resolver situaciones de conflicto en la comunidad institucional.				x									x	

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador DR. MERLIN JOSUE CARBAJAL MENDOZA   DNI: 43297941

Especialidad del validador: DOCTOR EN DERECHO

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

12 de noviembre del 2022



Firma del Experto Informante  
Especialidad



## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M D	D A	A A	M A	D D	A A	M D	D A	A A	
	<b>VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>										
1	Se siente con optimismo al trabajar en la UPLA Sede La Merced.			x			x			x	
2	Actúa de forma que se gana el respeto de los demás.			x			x			x	
3	Considera que el éxito es el producto de la confianza en sí mismo.			x			x			x	
4	Expresa confianza para alcanzar las metas establecidas por la Universidad.			x			x			x	
5	Construye una visión motivante del futuro.			x			x			x	
6	Prioriza la resolución de problemas antes de actuar.			x			x			x	
7	Impulsa la utilización de la inteligencia para superar obstáculos.			x			x			x	
8	Al fundamentar una opinión, lo hace con argumentos sólidos.			x			x			x	
9	Considera diferentes perspectivas para solucionar problemas.			x			x			x	
10	Ayuda a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.			x			x			x	
11	Se preocupa por formar y ayudar a quienes lo necesitan.		x				x			x	
12	Considera que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas.			x			x			x	
13	Busca la manera de desarrollar las capacidades y destrezas en los demás.			x			x			x	
14	Comunica a la gente a su cargo los fracasos con el fin de superarlos.			x			x			x	
15	Promueve al crecimiento personal de los demás a su alrededor.			x			x			x	
	<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE</b>										
1	Demuestra responsabilidad y efectividad en su desempeño laboral.			x			x			x	
2	Maneja adecuadamente sus emociones, relacionándose con sus pares con asertividad, empatía y ecuanimidad.			x			x			x	
3	Analiza sus logros personales y profesionales, identificando fortalezas y limitaciones.			x			x			x	
4	Cumple su horario académico establecido, sin registrar faltas, tardanzas o abandonar injustamente el aula.		x				x			x	
5	Trabaja en grupos, mostrando respeto y tolerancia frente a la opinión de sus colegas.			x			x		x		
6	Elabora sus sesiones de clases basado en el desarrollo de aprendizajes por competencias de acuerdo al silabo.			x			x			x	
7	Utiliza los recursos y materiales didácticos disponibles para la enseñanza, de acuerdo a las necesidades del aprendizaje de sus estudiantes.			x			x			x	
8	Desarrolla los contenidos de aprendizaje en forma amena e interesante, manteniendo una secuencia coherente.			x			x			x	
9	Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes durante los distintos momentos de la sesión de aprendizaje.			x			x			x	
10	Promueve en el aula un clima afectivo favorable al aprendizaje, considerando las características personales y culturales del estudiante.			x			x			x	

11	Colabora con el personal jerárquico en el cumplimiento de las metas institucionales.				x						x							x
12	Participa en proyectos o iniciativas que fortalezcan el desarrollo institucional.				x						x							x
13	Cumple efectivamente con la aplicación de las normas establecidas en el reglamento interno de la institución.				x						x							x
14	Promueve soluciones concertadas y duraderas, anteponiendo los derechos del estudiante.				x						x							x
15	Facilita acuerdos y soluciones pacíficas para resolver situaciones de conflicto en la comunidad institucional.				x						x							x

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Helsides Leandro Castillo Mendoza      DNI:20033244

Especialidad del validador: Doctor en Derecho

11 de noviembre del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante



## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	<b>VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>										
1	Se siente con optimismo al trabajar en la UPLA Sede La Merced.			x			x				x
2	Actúa de forma que se gana el respeto de los demás.			x			x				x
3	Considera que el éxito es el producto de la confianza en sí mismo.			x			x				x
4	Expresa confianza para alcanzar las metas establecidas por la Universidad.			x			x				x
5	Construye una visión motivante del futuro.			x			x				x
6	Prioriza la resolución de problemas antes de actuar.			x			x				x
7	Impulsa la utilización de la inteligencia para superar obstáculos.			x			x				x
8	Al fundamentar una opinión, lo hace con argumentos sólidos.			x			x				x
9	Considera diferentes perspectivas para solucionar problemas.			x			x				x
10	Ayuda a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.			x			x				x
11	Se preocupa por formar y ayudar a quienes lo necesitan.			x			x				x
12	Considera que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas.			x			x				x
13	Busca la manera de desarrollar las capacidades y destrezas en los demás.			x			x				x
14	Comunica a la gente a su cargo los fracasos con el fin de superarlos.			x			x				x
15	Promueve al crecimiento personal de los demás a su alrededor.			x			x				x
	<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE</b>										
1	Demuestra responsabilidad y efectividad en su desempeño laboral.			x			x				x
2	Maneja adecuadamente sus emociones, relacionándose con sus pares con asertividad, empatía y ecuanimidad.			x			x				x
3	Analiza sus logros personales y profesionales, identificando fortalezas y limitaciones.			x			x				x
4	Cumple su horario académico establecido, sin registrar faltas, tardanzas o abandonar injustamente el aula.			x			x				x
5	Trabaja en grupos, mostrando respeto y tolerancia frente a la opinión de sus colegas.			x			x				x
6	Elabora sus sesiones de clases basado en el desarrollo de aprendizajes por competencias de acuerdo al silabo.			x			x				x
7	Utiliza los recursos y materiales didácticos disponibles para la enseñanza, de acuerdo a las necesidades del aprendizaje de sus estudiantes.			x			x				x
8	Desarrolla los contenidos de aprendizaje en forma amena e interesante, manteniendo una secuencia coherente.			x			x				x
9	Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes durante los distintos momentos de la sesión de aprendizaje.			x			x				x
10	Promueve en el aula un clima afectivo favorable al aprendizaje, considerando las características personales y culturales del estudiante.			x			x				x

11	Colabora con el personal jerárquico en el cumplimiento de las metas institucionales.				x					x					x
12	Participa en proyectos o iniciativas que fortalezcan el desarrollo institucional.				x					x					x
13	Cumple efectivamente con la aplicación de las normas establecidas en el reglamento interno de la institución.				x					x					x
14	Promueve soluciones concertadas y duraderas, anteponiendo los derechos del estudiante.				x					x					x
15	Facilita acuerdos y soluciones pacíficas para resolver situaciones de conflicto en la comunidad institucional.				x					x					x

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dra. Campos Carpena Lisette Paola      DNI:41746123

Especialidad del validador: Doctor en La Administración en la Educación

10 de noviembre del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



-----  
Dra. Lisette Paola Campos Carpena  
DOCENTE  
-----

Firma del Experto Informante

## DATA DEL PROCESAMIENTO DE DATOS

VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																			
N°	D1: INSPIRACIÓN					TOTAL	D2: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL					TOTAL	D3: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADORA					TOTAL	TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5		P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14	P15		
1	1	3	2	3	3	12	3	3	2	3	3	14	2	3	2	2	2	11	37
2	1	3	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	43
3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
4	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	44
5	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	44
6	3	3	2	3	3	14	2	3	3	3	3	14	2	3	3	2	2	12	40
7	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	1	12	2	3	2	2	2	11	38
8	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	2	13	42
9	3	3	2	3	3	14	1	1	3	3	3	11	3	3	3	3	2	14	39
10	1	3	3	2	2	11	2	2	2	2	2	10	1	3	2	3	2	11	32
11	1	3	3	2	2	11	2	3	3	3	3	14	3	2	3	3	3	14	39
12	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	33
13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	3	3	2	3	3	14	43
14	3	3	2	2	2	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	41
15	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	1	13	3	3	2	3	3	14	41
16	3	3	2	3	3	14	1	3	3	3	3	13	3	3	3	3	2	14	41
17	2	2	2	2	2	10	2	2	3	2	2	11	2	2	3	2	2	11	32
18	3	3	3	1	2	12	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	41
19	3	3	2	2	1	11	2	2	3	2	2	11	2	2	2	2	2	10	32
20	3	3	3	2	3	14	2	3	3	3	3	14	3	3	1	3	3	13	41
21	3	3	3	3	3	15	3	2	2	2	2	11	3	3	3	3	2	14	40
22	3	3	2	2	1	11	2	2	3	3	3	13	3	3	1	3	3	13	37
23	1	3	3	2	3	12	2	3	3	2	3	13	3	3	2	3	3	14	39
24	3	3	2	2	3	13	3	3	3	2	2	13	3	1	2	1	2	9	35
25	2	3	2	2	2	11	2	3	3	3	3	14	3	3	2	3	3	14	39
26	1	2	2	1	1	7	2	1	2	2	1	8	1	2	1	2	2	8	23
27	3	3	3	3	2	14	3	3	3	2	3	14	2	3	3	3	3	14	42
28	3	2	2	3	3	13	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	3	13	41
29	1	1	3	3	2	10	2	2	3	2	2	11	2	2	2	2	2	10	31
30	1	1	2	1	2	7	1	2	1	2	2	8	1	3	2	2	1	9	24

VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE																			
N°	D1: DESEMPEÑO PERSONAL					TOTAL	D2: DESEMPEÑO PEDAGÓGICO					TOTAL	D3: DESEMPEÑO DOCENTE INSTITUCIONAL					TOTAL	TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5		P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14	P15		
1	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	44
2	3	3	3	3	3	15	2	2	2	3	3	12	1	2	2	3	3	11	38
3	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	3	1	2	3	3	13	42
4	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
5	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	3	14	43
6	3	3	2	3	3	14	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	42
7	2	2	3	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	31
8	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	44
9	3	3	2	3	1	12	1	1	3	2	3	10	2	3	1	3	2	11	33
10	1	3	2	3	3	12	2	2	2	3	3	12	1	5	2	3	3	14	38
11	2	2	3	3	2	12	2	3	2	2	1	10	1	3	1	2	1	8	30
12	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	1	12	3	3	3	3	2	14	41
13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
14	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	3	3	2	3	3	14	43
15	1	3	2	2	3	11	3	3	2	2	2	12	2	2	2	3	1	10	33
16	3	3	3	3	2	14	3	3	3	2	2	13	3	3	3	2	2	13	40
17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
18	1	1	2	3	1	8	1	2	1	1	2	7	1	2	3	1	1	8	23
19	2	2	3	3	2	12	1	2	2	3	3	11	2	2	2	3	3	12	35
20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14	3	3	3	2	3	14	43
21	2	2	3	3	3	13	3	2	2	2	2	11	3	2	2	3	3	13	37
22	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
23	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	2	14	3	3	3	2	3	14	42
24	2	3	3	3	3	14	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	3	14	42
25	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	44
26	2	2	1	1	1	7	2	1	1	1	2	7	2	2	2	1	1	8	22
27	2	2	2	3	3	12	1	2	2	2	2	9	1	3	2	2	1	9	30
28	3	3	2	3	3	14	2	3	3	3	1	12	3	3	3	3	1	13	39
29	1	1	3	1	2	8	2	2	1	1	2	8	2	2	1	1	2	8	24
30	2	2	2	3	2	11	1	2	2	3	2	10	1	2	2	3	2	10	31

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Datos del estudio para el que se otorga el consentimiento:

**Investigador principal:** Bach. Abog Edith Alejandrina Chachi Vicuña

**Título proyecto:** "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, SEDE LA MERCED – 2018"

Centro de aplicación: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES FILIAL CHANCHAMAYO

Datos del participante:

Persona que proporciona la información y la hoja de consentimiento

Nombre y apellidos: .....

1. Declaro que he leído la hoja de CONSENTIMIENTO INFORMADO sobre el estudio citado y acepto participar en él.
2. Se me ha entregado una copia de la hoja de CONSENTIMIENTO INFORMADO para participar y colaborar en la realización de la presente investigación, fechado y firmado. Se me ha explicado las características y el objetivo del estudio y los posibles beneficios y riesgos del mismo.
3. Se me ha dado tiempo y oportunidad para realizar preguntas. Todas las preguntas fueron respondidas a mi entera satisfacción.
4. Sé que se mantendrá la confidencialidad de mis datos.
5. El consentimiento lo otorgo de manera VOLUNTARIA y sé que soy libre de retirarme del estudio en cualquier momento, por cualquier razón y sin que tenga ningún efecto sobre mi tratamiento médico futuro. (A continuación marca con una aspa)

DOY

NO DOY

Mi consentimiento para la participación en el estudio propuesto.

Fecha: .....

\_\_\_\_\_  
Firma del participante/paciente

Hago constar que he explicado las características y el objetivo del estudio. Esta persona otorga su consentimiento por medio de su firma fechada en este documento Fecha Firma del Investigador o la persona que proporciona la información y la hoja de consentimiento:

Me comprometo en exponer el resultado de la investigación



\_\_\_\_\_  
Firma del investigador



## DOCUMENTOS COMO EVIDENCIA

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES	
SEDE LA MERCED	
COORDINACIÓN GENERAL	
<b>RECIBIDO</b>	
EXP	04 DIC 2018
FOLIO	01
HORA	9:50AM
FIRMA	<i>[Firma]</i>
LA RECEPCIÓN NO SEÑAL DE ACEPTACIÓN.	

**SOLICITUD:** Autorización para aplicar un Instrumento de Recolección de datos a docentes de la E.P de Derecho.

**SR. COORDINADOR GENERAL DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES SEDE LA MERCED.**

**MG. HILARIO ROMERO GIRÓN**

Yo, EDITH ALEJANDRINA CHACHI VICUÑA, identificada con DNI. N° 20074943, domiciliada en Av. Circunvalación N° 111. Urb. Capelo. Chanchamayo; docente contratada de la Universidad, me presento respetuosamente para solicitar lo siguiente:

Que debiendo próximamente inscribir mi Plan de Tesis titulado: "Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la Universidad Peruana Los Andes, Sede La Merced - 2018", para su revisión, evaluación y designación de asesor, y siendo requisito indispensable solicitar la autorización para aplicar un instrumento de evaluación que demuestre la relación existente entre ambas variables de mi plan de tesis en mención.

Solicito su benevolencia autorizar el permiso correspondiente para evaluar a través de 02 Cuestionarios a los docentes de la Escuela Profesional de Derecho.

Para los efectos, acompaño a la presente los cuestionarios respectivos, siendo la mencionada evaluación de carácter anónimo, confidencial y sólo con fines de estudio.

Por lo tanto:

Ruego a Usted acceder a mi petición, por ser de justicia que deseo alcanzar.

La Merced, 03 de Diciembre del 2018.

Atentamente.

*[Firma]*  
 Abog. EDITH ALEJANDRINA CHACHI VICUÑA  
 DNI N° 20074943



## UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES SEDE LA MERCED

"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"

# Autorización

EL COORDINADOR GENERAL DE LA UNIVERSIDAD PERUANA  
LOS ANDES – SEDE LA MERCED, SUSCRIBE:

### AUTORIZA:

A la Abog. EDITH ALEJANDRINA CHACHI VICUÑA, identificada con DNI N° 20074943, para que en su calidad de egresada de la Maestría en Educación con Mención en Docencia en Educación Superior de la Escuela de Posgrado de esta casa de estudios, para aplicar los Instrumentos de Recolección de Datos a los docentes de la Escuela Profesional de Derecho correspondientes a su Plan de Tesis titulado "Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la Universidad Peruana Los Andes, Sede La Merced -- 2018".

Se expide el presente para los fines que se estime conveniente.

La Merced, 13 de diciembre del 2018.



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
Mg. Hilario Romero Giron  
COORDINADOR GENERAL  
SEDE LA MERCED

Cc. Arch  
GRR/CGLM  
Rcc/sex

Fray Dionisio Ortiz s/n 2da. Cuadra - Pampa del Carmen - La Merced - Chanchamayo  
Telefax: 064-532292 - Página Web: [lamerced.upla.edu.pe](http://lamerced.upla.edu.pe) - Email: [rcoca@mail.upla.edu.pe](mailto:rcoca@mail.upla.edu.pe)

**FOTO DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO**  
**“Docentes de la UPLA a los que se aplicó en Cuestionario”**



**“Docentes de la UPLA desarrollando el Instrumento”**

