



U N I V E R S I D A D
AUTÓNOMA
D E I C A

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA.

TESIS

**“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD
TECNOLÓGICA DE LOS ANDES ABANCAY - 2020”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Calidad de vida resiliencia y bienestar psicológico.

Presentado por:
Gabriel Aiquipa Aiquipa

Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de
Licenciado en Psicología

Docente asesor:
Dra. Juana Marcos Romero
Código Orcid N°.0000-0002-0545-2386

Chincha, 2022

Asesora

Dra. Juana MARCOS ROMERO.

Miembros del Jurado.

Dr. Edmundo GONZÁLEZ ZAVALETA.

Dr. Elio HUAMÁN FLORES.

Mg. Susana ATÚNCAR DEZA.

Dedicatoria.

Dedico esta Tesis, a mis padres, por haberme enseñado con amor, a mis hermanos y hermanas por ser el aliento, a mi esposa e hijos por el soporte y motivación, para alcanzar mis sueños.

Agradecimiento.

En primer lugar, a Dios por darme la vida y la fortaleza para seguir adelante en mis proyectos, mi padre, mi madre, hermanos/as, mi hermosa esposa y mis hijos y especial a mis maestros por darme los conocimientos necesarios.

Gracias por su apoyo y por mostrarme el camino para lograr mi plena realización, porque mi propósito es aportar con un grano de arena en la construcción de una sociedad justa, libre y democrática, a través de la cultura de paz, del buen vivir o el “sumak kawsay”.

Resumen

Objetivo: Encontrar la relación entre el liderazgo transformacional y el Desempeño Profesional Docente, según la percepción de los estudiantes de la EP de educación en la UTEA – Abancay, periodo 2020.

Material y método: El estudio es de enfoque cuantitativo, junto a un diseño denominado no experimental, transversal y correlacional para lo cual se consideró una población y muestra de 72 estudiantes de la Escuela profesional de educación de la UTEA - Abancay periodo 2020, que cursan del II al X ciclo, en donde ambas variables serán evaluados según el conocimiento de los estudiantes de la Escuela Profesional, teniéndose en cuenta para la variable liderazgo transformacional un cuestionario con 32 ítems, los cuales se dividen en 8 ítems para la dimensión Consideración Individual, 8 ítems para la dimensión Estimulación Intelectual, 8 ítems para la dimensión Influencia idealizada, y 8 ítems para la dimensión Motivación Inspiracional, para la variable desempeño docente se considera un cuestionario con 24 ítems divididos por 8 ítems dimensión Personal, 8 ítems dimensión pedagógica y 8 ítems dimensión social

Resultados: Se pudo observar que los docentes presentan un nivel alto de liderazgo transformacional con un 51.4%, alto con un 29.2% y regular con un 19.4%. Con respecto al desempeño profesional docente, presentan como característica de siempre un 63.9%, casi siempre con un 23.6% y a veces con un 12.5, asimismo con un análisis inferencial mediante la correlación de Pearson la

cual determina una correlación positiva alta, considerara reveladora entre ambas variables de 0.804.

Conclusiones: Existe una correlación positiva alta entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la escuela profesional de educación de la universidad tecnológica de los Andes Abancay 2020.

Palabras clave: Liderazgo Transformacional y Desempeño Profesional Docente.

Abstrac.

Objective: To find the relationship between transformational leadership and Professional Teaching Performance, according to the perception of the students of the PD of education at UTEA - Abancay, period 2020.

Material and Method: The study is of quantitative approach, together with a design called non-experimental, cross-sectional and correlational for which a population and sample of 72 students of the Professional School of Education of the UTEA - Abancay period 2020, who are studying from II to X cycle, where both variables will be evaluated according to the knowledge of the students of the Professional School, taking into account for the transformational leadership variable a questionnaire with 32 items, which are divided into 8 items for the Individual Consideration dimension, 8 items for the Intellectual Stimulation dimension, 8 items for the Idealized Influence dimension, and 8 items for the Inspirational Motivation dimension. For the teaching performance variable, a questionnaire with 24 items is considered, divided into 8 items for the personal dimension, 8 items for the Pedagogical dimension and 8 items for the social dimension.

Results: It was observed that teachers present a high level of transformational leadership with 51.4%, high with 29.2% and regular with 19.4%. With respect to the professional teaching performance, they present as a characteristic of always with 63.9%, almost always with 23.6% and sometimes with 12.5, also with an inferential analysis through Pearson's correlation which

determines a high positive correlation, considered revealing between both variables of 0.804.

Conclusions: There is a high positive correlation between transformational leadership and teaching performance in the professional school of education of the technological university of the Andes Abancay 2020.

Key words: Transformational Leadership and Professional Teaching Performance.

Índice General.

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Resumen	v
Abstrac.....	vii
Índice General.....	ix
Índice de Tablas.....	xi
Índice Figura	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
2.1 Descripción del Problema.....	15
2.2 Pregunta de investigación general.....	17
2.3 Preguntas de investigación específicas.....	17
2.4 Justificación e importancia.....	17
2.5 Objetivo General.....	19
2.6 Objetivo Específico.....	19
2.7 Alcances y limitaciones.....	19
III. MARCO TEÓRICO.....	20
3.1 Antecedentes.....	21
3.2 Bases teóricos.....	28
3.3 Marco Conceptual.....	36
IV. METODOLOGÍA.....	43
4.1 Tipo y Nivel de la Investigación.....	43
4.2 Diseño de la Investigación.....	44
4.3 Población y Muestra.....	44
4.4 Hipótesis general y específicas.....	46
4.5 Identificación de las variables.....	46
4.6 Operacionalización de variables.....	48
4.7 Recolección de datos.....	50
V. RESULTADOS.....	56
5.1 Presentación de Resultados.....	56

5.2 Interpretación de los resultados.	66
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.	69
6.1 Análisis descriptivo de los resultados.	69
6.2 Comparación de resultados con marco teórico.	70
CONCLUSIONES.	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	76
ANEXO	81
ANEXO 1: Matriz de operacionalización de variables.....	81
ANEXO 2: Instrumento de medición. - cuestionario sobre liderazgo transformacional y desempeño docente.....	83
ANEXO 3: Ficha Técnica del instrumento de medición. - Cuestionario sobre liderazgo transformacional y desempeño docente	85
ANEXO 4: Base de datos. SPSS.....	87
ANEXO 5. Informe de turnitin al 28 % de similitud.....	88

Índice de Tablas

Tabla 1: Cuadro de distribución de Alumnos.....	45
Tabla 2: Operacionalización de variables.....	48
Tabla 3: Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov	56
Tabla 4: Niveles de Liderazgo Transformacional	57
Tabla 5: Niveles de Liderazgo Transformacional Dimensión Influencia idealizada o carisma.....	58
Tabla 6: Niveles de Liderazgo Transformacional Dimensión Motivación e Inspiración.....	59
Tabla 7: Niveles de Liderazgo Transformacional Dimensión Estimulación Intelectual.....	60
Tabla 8: Niveles de Liderazgo Transformacional Dimensión Consideración Individualizada.....	61
Tabla 9: Niveles de Desempeño Profesional Docente	62
Tabla 10: Niveles de Desempeño Profesional Docente Dimensión Personal ..	63
Tabla 11: Niveles de Desempeño Profesional Docente Dimensión Pedagógica	64
Tabla 12: Niveles de Desempeño Profesional Docente Dimensión Social.....	65
Tabla 13: Relación entre Liderazgo Transformacional y Desempeño Profesional Docente.....	66
Tabla 14: Relación entre Liderazgo Transformacional y Dimensión personal del Desempeño Profesional Docente.....	66
Tabla 15: Relación entre Liderazgo Transformacional y Dimensión Pedagógica del Desempeño Profesional Docente	67
Tabla 16: Relación entre Liderazgo Transformacional y Dimensión social del Desempeño Profesional Docente.....	68

Índice Figura

Figura 1: Indicaciones de Ficha técnica de Liderazgo Transformacional.....	51
Figura 2: Indicaciones de Ficha técnica sobre Desempeño Docente	53
Figura 3: Porcentaje de Niveles de Liderazgo Transformacional	57
Figura 4: Porcentaje Dimensión Influencia idealizada o carisma.....	58
Figura 5: Porcentaje Dimensión Motivación e inspiración	59
Figura 6: Porcentaje Dimensión Estimulación Intelectual	60
Figura 7: Porcentaje Dimensión Consideración Individualizada	61
Figura 8: Porcentaje Desempeño Profesional Docente.....	62
Figura 9: Porcentaje Dimensión Personal	63
Figura 10: Porcentaje Dimensión Pedagógica	64
Figura 11: Porcentaje Dimensión Social	65

CAPÍTULO I

I. INTRODUCCIÓN.

En la presente investigación analizamos acerca de la actualidad y los tiempos de cambio los cuales se consideran de gran relevancia ya que se puede analizar acerca del liderazgo transformacional y a la relación sobre el desempeño docente en la Escuela Profesional de Educación de la UTEA – Abancay periodo 2020, donde la finalidad es innovar y optimizar el aprendizaje de los estudiantes, considerado como el fin de los diversos niveles de educación tomando en cuenta la correlación de la variable liderazgo Transformacional con la variable Desempeño profesional docente de una institución universitaria, debe considerarse que exista un liderazgo Transformacional el cual pueda motivar, inspirar y ayudar a generar la resiliencia en todos los docentes y estudiantes de esta universidad con el fin de seguir aprendiendo para lograr alcanzar las aspiraciones personales, profesionales e institucionales.

Se tomó en cuenta que cada docente cuenta con sus competencias, habilidades, capacidades y talentos, sin embargo, se debe considerar como a un líder el cual los dirige, encamine, oriente, y motive con el fin de alcanzar logros tanto individuales como grupales, considerando al liderazgo transformacional como un modelo de liderazgo aceptable de los últimos años para la adaptación de las organizaciones y empresas.

Esta investigación se dividió por capítulos para demostrar la información de una forma sistemática, requerida para los trabajos de investigación en donde los aspectos relevantes han sido contemplados en los diversos capítulos: Primer Capítulo se define acerca de la introducción, Segundo capítulo se detalla la problemática que se ha dividido en situación o problemática, enunciación de la problemática, los objetivos acerca de la

investigación, las justificaciones y las delimitaciones de la investigación y por último la viabilidad en el Tercer capítulo analizamos acerca del marco teórico los antecedentes nacionales e internacionales, también se detalla las bases o fundamentos teóricos, y filosóficos, en el Cuarto capítulo se ha definido la Metodología en donde se va detallar el tipo, nivel y diseño de investigación, así mismo la población y muestra del estudios, en el Quinto capítulo se detalla acerca del análisis e interpretación de los resultados obtenidos, por último en el Sexto capítulo se presentaran las conclusiones, sugerencias de la investigación.

CAPÍTULO II

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

2.1 Descripción del Problema.

Se ha considerado como perspectivas del siglo XXI el campo educativo como política a los constantes cambios por lo que desea buscar la calidad tanto en los educadores que cuenten con mística, conocimientos, talento y valores, como los educadores líderes capaces de transformarse y transformar su realidad, siendo los gestores y actores del cambio durante el desarrollo, con una visión de liderazgo, el cual se considera como un rol importante dentro del proceso de transformación de civilizaciones modernas siendo incorporados en distintos escenarios de las actividades humanas.

Según, Chiavenato (Idalberto , 2007) en el libro denominado “Introducción a la Teoría General de la Administración” afirma que todas las organizaciones sociales no son consideradas entes distantes e impersonales, sin embargo, se les considera que tiene una manifestación entrelazada e inherente con los individuos, los cuales se reflejan mediante actividades de la organización.

Asimismo, Sierra en su artículo (Sierra Villamil, 2018) define a los docentes como líderes educadores del futuro, los cuales desarrollaran una serie de competencias y capacidades con el fin de brindar sus conocimientos al educando en la búsqueda de soluciones creativas e innovadoras, por lo que se toma en cuenta un informe de la UNESCO: que menciona “La educación superior en el siglo XXI Visión y acción”, en donde se describe acerca de la importancia del docente en la educación del nivel superior y la construcción de una enseñanza de calidad y excelencia, mediante la preparación del docente universitario a través del desarrollo de competencias, estrategias y habilidades personales, dirigidas a sembrar y cultivar

en los estudiantes los valores éticos y morales para una buena convivencia y transformación social.

En el artículo “El impacto de los directores transformacionales en la vida escolar” (Bass, El impacto de los directores transformacionales en la vida escolar, 1988) propone que todo líder debe ser un transformador, el cual debe cumplir con las funciones primero transformarse para luego transformar su entorno a través de la motivación constantemente, carisma y entusiasmo intelectual, considerando al líder transformacional como un motor que genere el cambio desde las bases para lograr el éxito tanto personal como social, por lo que los líderes transformacionales son los encargados en proyectar las metas, lograr los desarrollos personales de cada integrante del equipo por parte de la comunidad en su conjunto, con lo cual se logra implementar un desarrollo integral y sostenible, con lo que despierta un mejor conocimiento acerca de los temas claves por ambas partes con lo cual se genera confianza de manera gradual acerca de los logros, crecimiento y confianza.

Al mismo tiempo en el libro de (Bass & Avolio, Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership, 1994), afirma que los líderes cuentan con características y personalidades como carisma lo cual va inspirar y motivar en las personas al mismo tiempo los líderes son considerados como altruistas y empáticos con sus semejantes lo cual estimula la concretización de un mismo objetivo.

Por lo que la intención de la presente tesis es establecer la dependencia entre ambas variables dentro de la Escuela Profesional de Educación de la UTEA-Abancay, periodo 2020, institución educadora de nivel superior, en donde se tiene como finalidad formar futuros líderes en las distintas disciplinas como Educación, Derecho, Contabilidad, Enfermería, Ingeniería Sistemas, Ingeniería Civil,

Ingeniería Agrónoma, y Odontología entre otras, en donde se presenta como rol del docente, enfatizando un modelo sobre las funciones (liderazgo transformacional) los cuales practican y fomentan el liderazgo dentro de la región los cuales han generado las subsiguientes incógnitas.

2.2 Pregunta de investigación general.

Pg. ¿Existe relación del Liderazgo Transformacional con el Desempeño Profesional Docente en los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la UTEA Abancay, en el periodo académico 2020?

2.3 Preguntas de investigación específicas.

P1. ¿Se presenta relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión personal del Desempeño Profesional Docente, en la percepción de los estudiantes de la EP de Educación de la UTEA - Abancay, periodo 2020?

P2. ¿Se presenta relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión pedagógica del Desempeño Profesional Docente, en la percepción de los estudiantes de la EP de Educación de la UTEA - Abancay, periodo 2020?

P3. ¿Se presenta relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión social del Desempeño Profesional Docente, en la percepción de los estudiantes de la EP de Educación de la UTEA - Abancay, periodo 2020?

2.4 Justificación e importancia.

La aplicación del ejercicio del liderazgo ha tenido un desarrollo el cual viene influenciando en el ámbito educativo, de los

cuales se han desplegado las nuevas prácticas como la Integración y ejecución de los nuevos paradigmas antes mencionados en la presente tesis el cual cuenta con un alcance con relevancia en los tiempos de cambio, adaptación y aprendizaje, la cual permite tener un conocimiento acerca de las diversas teorías del liderazgo transformacional con sus directrices acerca del desempeño profesional decente en el proceso de enseñanza aprendizaje en la Escuela Profesional de Educación de la UTEA – Abancay.

Sin embargo, se tiene un amplio conocimiento acerca de este campo con el cual se garantiza la generalización y aplicación en donde los involucrados tendrán un mejor conocimiento acerca de la temática e importancia en el nivel colectivo, ámbito universitario y educativo.

A modo de conclusión podemos definir que este estudio ha permitido identificar, proponer y realizar mejoras en aquellas situaciones en donde se puede verificar las deficiencias relacionadas durante la investigación, para lo cual se aplicara un modelo de investigación posterior aplicado a diversas realidades con problemas similares, con el fin de mejorar la educación superior universitaria aplicando los diferentes procedimientos metodológicos aplicados a diversos tipos de población, instrumentos e insumos así como técnicas de procedimientos para próximas investigaciones.

2.5 Objetivo General.

Encontrar la relación entre el liderazgo transformacional y el Desempeño Profesional Docente, según la percepción de los estudiantes de la EP de educación en la UTEA – Abancay, periodo 2020.

2.6 Objetivo Específico.

O1. Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión personal del Desempeño Profesional Docente, en la percepción de los estudiantes de la EP de Educación de la UTEA – Abancay, periodo 2020.

O2. Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión pedagógica del Desempeño Profesional Docente, en la percepción de los estudiantes de la EP de Educación de la UTEA – Abancay, periodo 2020.

O3. Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión social del Desempeño Profesional Docente, en la percepción de los estudiantes de la EP de Educación de la UTEA – Abancay, periodo 2020.

2.7 Alcances y limitaciones.

Dentro de la presente investigación, si hay correlación reveladora entre ambas variables, según acuerdo del conocimiento de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la UTEA Abancay, periodo académico 2020, considerando a la investigación como importante dentro de la comunidad educativa universitaria, teniendo como objetivo el análisis y desarrollo institucional de la entidad educativa universitaria, en la actualidad el liderazgo es considerado como altamente influenciado dentro del ámbito educativo aplicando las mejores políticas educativas.

CAPÍTULO. III

III. MARCO TEÓRICO.

3.1 Antecedentes.

Antecedentes Internacionales.

A continuación, analizaremos algunas investigaciones representativas consideradas a nivel internacional las cuales se encuentran relacionadas con las variables liderazgo transformacional y desempeño profesional docente, brindando aportes significativos a la presente investigación.

Según (Rovira Jurado, 2020) en su tesis "Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente la cual se ha ejecutado dentro de la Unidad Educativa Guillermo Ordóñez Gómez de la provincia de Santa durante el periodo electivo 2020 (Guayaquil – Ecuador) para obtener el grado académico de Magister en Gerencia Educativa en el año 2020" en donde se puede concluir que del total de encuestados el liderazgo transformacional ha influenciado acerca del desempeño ha tenido un resultado de 87,8% el cual determina la que se debe implementar los procedimientos de capacitación acerca del liderazgo transformacional el cual se ha dirigido a los equipos de trabajo de la institución, en forma unánime con un total de 97,3% de los encuestados.

Así mismo en el artículo titulado "Influencia del liderazgo transformacional en el clima Organizacional de las Carreras de la Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca de (Mita, Camacho, Corso, Escalier, & Reynaga, 2015)", con la cual se podrá obtener información acerca de los tipos de liderazgo y clima organizacional en las distintas facultades con el fin de realizar mejoras en las decisiones con las cuales se podrá hacer una innovación educativa con la intervención de la organización por lo que se realiza la identificación de los tipos de liderazgo predominante según las carreras del Área Económica, Contable y Humanidades, los cuales cuentan con

liderazgo transformacional en el clima organizacional aplicando el “cuestionario MLQ 5X y el planteado por Halpin y Croft” aplicado a 11 rectores o directores y 285 docentes los cuales pueden concluir con la identificación del área de Humanidades presentando un alto nivel en liderazgo transformacional y con el clima organizacional no existe relación, sin embargo la variable del clima organizacional ha influenciado en otras variables del liderazgo.

Al mismo tiempo en el artículo denominado “Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de instituciones de educación superior (Pérez-Ortega, Jiménez-Valdés, & Romo-Morales, 2016)”, en donde se considera como un líder de transformación a las capacidades particulares las cuales se consideran como una fortaleza organizacional permitiendo la sostenibilidad y perdurabilidad del Liderazgo Transformacional en el ámbito de la educación superior, en donde se tiene una transformación organizacional con la cual se puede realizar la resolución de problemas mejorando la calidad educacional, incrementando la cobertura de oportunidades y generando estudios cuantitativos, cualitativos, racionales y constructivas, con los cuales se ha demostrado la importancia del Liderazgo Transformacional para el afrontamiento de problemas y retos en la gerencia universitaria en donde se debe tener en cuenta la percepción de los seguidores, utilizando términos metodológicos e hipótesis con relación al liderazgo transformacional y la gerencia de las instituciones de educación superior y mediante la sensatez de expertos aplicados mediante el formulario Inventario de Prácticas del Liderazgo de Kouzes y Posner –IPL, se validó las hipótesis guía.

Según “tesis El Liderazgo Transformacional en Directores de Tres Liceos Bicentenario y Tres Liceos Regulares de la Región Metropolitana para obtener el grado académico de Magíster en Ciencias Sociales Mención Sociología de la Modernización de (Rojas

Jara , 2012)”, se cuenta con 2 objetivos el primero es realizar la descripción del liderazgo transformacional sobre los directores de 3 tipos de escuelas bicentenarios y tres escuelas regulares dentro de la Región Urbana teniendo en cuenta los conocimientos de los docentes, asimismo establecer la existencia de las diferencias con relación a la percepción sobre el liderazgo transformacional del director ante los docentes de las escuelas bicentenarios, y los docentes de las escuelas regulares a los cuales se les aplicó el cuestionario multifactorial de liderazgo con un total de 28 maestros de los escuelas Bicentenario y a 26 maestros de los escuelas Regulares los cuales se han procesado mediante el software estadístico SPSS para determinar los resultados, con el fin de cumplir los objetivos con una estadística descriptiva y completado con el 2do objetivo, luego de la recolección de los datos se ha usado la prueba t de student, encontrando las diferencias existentes entre la percepción del liderazgo transformacional del director sobre los docentes de 3 escuelas del Bicentenario, y según el conocimiento de los docentes de 3 escuelas Regulares se obtuvo como resultado del primer análisis que los directores de las escuelas bicentenarios han percibido que los docentes tienen mayor liderazgo, comparados con los directores de los escuelas regulares, luego con los datos del segundo análisis se pudo concluir que existen discrepancias significativas en 3 de las 5 dimensiones acerca del liderazgo transformacional del director al compararlo con la percepción de los docentes de las escuelas del Bicentenario comparados con el conocimiento de docentes de los escuelas Regulares.

En tal sentido sobre “artículo denominado como Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: el caso de un colegio en el norte de Chile (Ganga-Contreras, Villegas Villegas, Pedraja-Reja, & Rodríguez-Ponce)”, en donde se afirma que toda organización requiere una serie de condiciones y estrategias, sobre todo el liderazgo, por lo que se requiere generar las características de

un maestro. Es evidente que este estudio descriptivo sobre el LTF, permite comprobar algunos elementos sinérgicos asociados a tres dimensiones del LTF. Por el lado de la metodología, es recomendable profundizar más en los aspectos cuantitativos inferenciales, describiendo con mayor profundidad las variables asociadas al LTF, asumiendo la teoría del liderazgo en tanto función de la organización escolar. Desde la óptica de futuras investigaciones, las explicaciones aparecen de manera parcial, lo que, sin embargo, se convierte en un punto de partida para continuar la investigación en contexto de liderazgo, abriendo un cauce hacia una muestra mayor de docentes en la comuna y región e instalando el estudio hacia otros establecimientos de la red educacional jesuita de nivel nacional. Ante los escasos estudios empíricos y descriptivos de LTF en el ámbito educativo nacional, se pueden abordar futuras investigaciones que conlleven la enunciación de un modelo o matriz para diagnosticar el estado del liderazgo en una unidad educativa, lo que serviría para replicar las indagaciones en otras entidades de la misma modalidad. Ello sería una contribución a los estudios de liderazgo de manera prospectiva, asociando propuestas y estrategias pedagógicas, valores e ideales y aumento progresivo en los procesos organizacionales con una comunidad comprometida.

Finalmente, en la tesis “El Liderazgo Transformacional como Variable de Influencia en el Desempeño de Organizaciones de Economía Popular y Solidaria: Estudio de Caso: Red de Productores Agroecológica del Austro - Provincia del Azuay – Ecuador, 2015 – 2016 de (Lema Tamay, 2017)” para obtener el grado académico de Magíster en Gestión del Desarrollo Local Comunitario”, menciona acerca de los aportes teóricos y prácticos sobre el liderazgo, economía pública y asociada a organizaciones generales de la parte del sur de Ecuador en donde se cuenta con organizaciones que cuentan con una trayectoria sobre trabajos asociados con la producción agroecológica aplicando una metodología dentro de la red

por lo cual se aplicó a (3) de las organizaciones a las que cumplen con criterios implementados con funcionamiento, tamaño, bienes y servicios producidos entre otros, luego se realizó un análisis comparativo de los (3) casos en donde se analizó acerca del Liderazgo transformacional, y transaccional y la de no liderazgo; y la teoría de la economía popular y solidaria - EPS la cual menciona que el liderazgo transformacional ha influenciado en las organizaciones de EPS durante los procesos que son ejecutados por contar con mayores componentes sobre liderazgo transformacional, influenciando de una forma positiva a los procesos organizativos sobre la producción, gestión, venta, comercialización entre otros.

Antecedentes Nacionales.

Según “ (Aguilar Gómez , 2019) en la tesis Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la Institución Educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo, 2019, para obtener el Grado de Maestro en Administración”, ha mencionado acerca de los recursos humanos, en donde su objetivo es poder determinar la relación del liderazgo transformacional con la responsabilidad organizacional dentro de la Institución, a la cual se le implementó una metodología con un estudio no experimental cuantitativo y un diseño correlacional transversal aplicado a una muestra de 19 docentes para lo cual se les aplicó el instrumento a la Escala de Liderazgo Transformacional de Bass y Avolio y a la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, el cual concluye en que existe una relación directa entre liderazgo transformacional de los directores con el compromiso organizacional de los docentes con una $p < .01$, junto a un coeficiente de correlación de Spearman igual a ,872, verificando que hay una relación significativa.

Asimismo, en la tesis “El Liderazgo Transformacional y su Relación con el Desempeño Docente en la Institución Educativa

20321 Santa Rosa Nivel Primaria del Distrito de Huacho 2018 de (Yarleque Wong , El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018, 2018) para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Gestión Educativa, con Mención en Pedagogía” donde el objetivo general fue establecer la correspondencia existente entre el liderazgo transformacional y desempeño docente de la institución, para lo cual se aplicó una metodología cuantitativo, con un diseño no experimental transversal, correlacional aplicado a una población de 22 docentes los que llenaron un cuestionario para medir la variable liderazgo transformacional y el desempeño docente, de los cuales se obtuvo resultados donde para el Liderazgo transformacional el 65% se encuentra en un nivel medio, 20% en un nivel Alto, 15% en un nivel Bajo, considerando que si existe una relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente con una correlación de grado moderado y con una puntuación de 0,699 y con una significancia de 0,001, por lo que se concluye, que se debe considerar la presencia de una líder para realizar los cambios entre los docentes, para poder así mejorar el desempeño, la creatividad, innovación, y eficacia, los cuales deben ser consolidados entre los docentes de la institución, con la finalidad de mejorar su desempeño.

Cabe mencionar que según la tesis “El liderazgo transformacional del director y desempeño docente en las instituciones educativas primarias, distrito de Matucana UGEL 15, Huarochirí, 2017 de (Gonzales Gabriel, 2017), para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación”, el objetivo fue definir sobre la correspondencia entre el liderazgo transformacional del director con el desempeño docente de la institución, aplicando una metodología cuantitativa, hipotético deductivo, investigación de tipo básica con diseño no experimental-transversal con un alcance descriptivo correlacional, la cual ha sido

aplicado a una muestra compuesto por 33 docentes, a los cuales se les entrego 2 cuestionarios, el 1er cuestionario fue acerca del Liderazgo Transformacional del Director y el 2do fue acerca del desempeño docente, ambos resultados se procesaron y validaron permitiendo concluir que hay una relación positiva entre ambas variables con $r=0.639$ y $p=0,000$.

Asimismo, en la tesis “titulada Liderazgo directivo transformacional y desempeño laboral docente en el Centro Educativo Técnico Productivo Promae Rímac de (Portocarrero Pimentel, 2017) para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación” el objetivo fue determinar el nivel de relación existente entre el liderazgo directivo transformacional y el desempeño laboral docente de la institución, realizando una investigación correlacional aplicada a ambas variables mediante el método hipotético-deductivo, usado en una población de 45 docentes, considerada como una muestra censal a la cual se aplicó técnicas de recolección de datos mediante encuestas con un instrumento que fue el cuestionario, luego los datos fueron procesados median el programa SPSS, Microsoft Excel, obteniendo como resultado que concurre una correspondencia directa y alta ($p= 0,000$ y $r = 0.918$) entre ambas variables.

De la misma forma, en la tesis “Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico de (Huillca Condori, 2015), para obtener el grado académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación”, se planteó un estudio descriptivo correlación con el objetivo de investigar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, de acuerdo al conocimiento de los estudiantes aplicado a una población de 49 estudiantes, mismos instrumentos que fueron aplicados mediante un cuestionario de liderazgo transformacional de 32 ítems con 4 dimensiones, 8 ítems para Consideración Individual, 8 ítems para

Estimulación Intelectual, 8 ítems para Influencia idealizada y 8 ítems para Motivación Inspiracional, y para la medir la variable del desempeño docente, se aplicó un cuestionario con 24 ítems, con 3 dimensiones, dividido por cada dimensión, 8 ítems para la dimensión Personal, 8 ítems para la dimensión pedagógica y 8 ítems para la dimensión social, con los cuales se han demostrado estadísticamente y mediante la correlación de Pearson, que existe una correlación positiva alta y significativa entre las dos variables de 0.842.

3.2 Bases teóricas.

Líder.

El investigador (Gómez Ortiz, 2008), considera como líder a toda persona que es capaz de generar y ejercer influencia en otras personas, al mismo tiempo cumple con funciones de motivar, dirigir, y guiar, para el desempeño y cumplimiento de metas, fines y objetivos planteados en el ámbito laboral.

Asimismo, (Boyatzis, Goleman, & McKee, 2000), afirma que el líder cuenta con características según el entorno, el cual crea un clima emocional positivo con el fin de brindar confianza para que sus compañeros puedan sacar lo mejor de ellos, de esta manera el líder comparte valores permitiendo a los demás participantes de la organización crear una relación comfortable con los demás compañeros.

De la misma forma (Hutchinson Heath, 2019) considera al líder como un ejemplo, un paradigma a seguir dentro de una organización, con características naturales y genuinas, con ganas de trabajar en equipo de modo colaborativo, cooperativo, e idóneo en expresar sus ideas, con interés de seguir y conseguir sus principios e ideales en busca de la integración y beneficio para la empresa, formando sinergia dentro de la empresa.

Características del líder.

Según el Instituto Europeo de Postgrado (Hutchinson Heath, 2019) se determina que el líder debe contar con las siguientes características:

- Realizar actividades en distintas áreas cumpliendo sus objetivos.
- Trabajar en equipo teniendo como finalidad desarrollar sus capacidades de los miembros del grupo.
- Cuenta con capacidad de comunicación con los demás miembros de la organización.
- Deben ser Auténticos y honestos.
- Contar con un espíritu reflexivo.
- Controlar y manejar su Inteligencia emocional.
- Mantener un entrenamiento continuo con el fin de realizar y alcanzar su perfeccionamiento.

El investigador (Salazar , 1996) considera al liderazgo transformacional, como un nuevo enfoque acerca del liderazgo. con dirección hacia la participación y flexibilidad dentro de la organización, en donde su motivo principal es y debe ser encontrar un significado alineado con el objetivo y los resultados futuros alcanzables, realizando un compromiso como sociedad con la cual se podrá realizar un desarrollo de las dimensiones teóricas.

Asimismo, (Pérez Ortega, Arango Serna, & Sepulveda Atehortua, 2015) consideran que el líder transformacional debe mostrar características y comportamientos que sirvan de modelos para los demás, siendo considerado como fuente de inspiración, siendo capaz de enfrentar distintos retos presentes en el camino, considerando que la sociedad viene enfrentando retos acerca de la transformación del liderazgo actual.

Continuando con las ideas anteriores (Cruz Avila & Rodea Velázquez , 2014) afirma que los líderes transformacionales vienen usando estrategias de empoderamiento, poder y experiencia, con el fin de generar y provocar cambios en las personas de su entorno, los cuales se correlacionan con sus creencias, ideales y valores, acerca de cómo tratar a las personas siendo éticos y carismáticos, evitando ofender a las personas.

De igual forma (Cruz Avila & Rodea Velázquez , 2014) considera que el liderazgo transformacional es como la centralización de logros de los líderes, y no en los tipos de personas, asimismo se considera como una forma de liderazgo con el cual se cambiaría el statu quo, con el cual se soluciona los sistemas actuales brindando una visión a futuro, también se trata de formar un liderazgo con el cual se mantenga una estabilidad sin realizar cambios dentro de la organización con el cual se logra cumplir con los objetivos económicos y sociales.

También se considera que los líderes transformacionales definen y modulan una visión dentro de las organizaciones con el fin de que las personas que lo siguen puedan aceptar la credibilidad del líder, facilitando el trabajo de forma eficiente.

Finalmente se ha considerado al liderazgo transformacional como un paradigma para el cumplimiento de las metas, con las que se puede identificar y ejecutar metas claras con visión de futuro, así podrán asentar objetivos prácticos con los cuales se creará una cultura de cooperación en donde el liderazgo cuente con características como: ser carismático, futurista, evolutivo, flexible, motivador, revolucionario, e inclusive, con una percepción comunitaria y democrática.

Dimensiones del Liderazgo Transformacional.

Según (Rojas Montes, 2019) las dimensiones del liderazgo transformacional se dividieron en 4 características las que se detallan a continuación:

1. Estimulación intelectual: se considera el grado de motivación del líder tomando riesgos y solicitando ideas, estimulando la inteligencia y la creatividad, el cual es una tarea del líder transformacional, generar el pensamiento de manera independiente, sin embargo, para el líder implicara el aprendizaje considerado como un valor planteado en situaciones inesperadas considerada como aprendizaje, para lo cual se debe analizar las cosas para poder encontrar mejoras con el fin de realizar las tareas, al mismo tiempo se considera a la estimulación intelectual el cual promueven la inteligencia y la racionalidad para fomentar soluciones a problemas de manera creativa e inteligente; asimismo, la estimulación intelectual, es un proceso dinámico, en la cual se evidencia las diversas capacidades del aprendizaje como: Aprender a aprender, aprender a desaprender, aprender a pensar, sentir y reflexionar.

2. Consideración individualizada: hacer referencia a que el líder debe prestar atención en las diversas necesidades de los seguidores, actuando como mentor brindando a las personas una empatía y apoyo socio emocional, durante el proceso de trabajo, donde la voluntad y las aspiraciones del personal tendrá una motivación intrínseca para realizar sus tareas, al mismo tiempo se define como prestación del apoyo acerca de los requerimientos de las personas que son parte del grupo en donde se toma en cuenta las diferencias de las personas escuchándolas, valorando, delegando funciones y tareas, las que serán evaluados y supervisadas sin presión, brindándoles en forma oportuna y adecuada el apoyo la motivación y la retroalimentación, entrenamiento y asesoramiento, para el logro de sus objetivos. La consideración individualizada es uno de los factores del liderazgo transformacional, que consiste en la

preocupación del líder en identificar y solucionar las diversas necesidades de sus seguidores.

3. Motivación e inspiración: se considera a los líderes como los acompañantes, guías, motivadores, que partirán de un nivel superior de motivación con el fin de comunicarse mediante esperanzas y optimismo sobre el futuro, en donde los participantes tienen la necesidad de ser motivados para realizar y alcanzar sus propósitos, los cuales realizarán con esfuerzos sus tareas, realizando un significado hacia el objetivo del trabajo, en donde los líderes motivan, inspiran e impulsan a los trabajadores para realizar sus trabajos en situaciones desafiantes con altos estándares el cual va a incluir conductas de compromiso con el fin de lograr las metas organizacionales; la motivación es la fuerza, el motor que empuja a las personas a la acción, y la inspiración es un estímulo que genera una acción creativa.

4. Influencia idealizada o carisma: es una de las dimensiones del liderazgo transformacional, considerado como la capacidad que tienen las personas especialmente los líderes, para generar credibilidad, y confianza, y mediante su carisma, conquistar a sus seguidores, los cuales quieren imitar sus cualidades y sus virtudes, y el líder se convierte en un paradigma digno de imitar, y poder simbólico, con un inmenso grado de moralidad, y gracias a sus habilidades puede captar, retener y guiar a sus seguidores y orientarlos para el logro de sus objetivos.

Desempeño Profesional Docente.

El desempeño docente es el proceso, la acción, y el uso de técnicas, y estrategias metodológicas, utilizados por el docente durante el proceso de enseñanza y aprendizaje, corresponde netamente a las acciones o prácticas inherentes de la profesión docente.

Según Peña (2002) el desempeño profesional es toda acción realizada o ejecutada por una persona, en cumplimiento de una actividad programada, desarrollando las diversas habilidades y destrezas, en cumplimiento de su responsabilidad el cual será medido en base a su ejecución.

Ponce (2017), refiere que el desempeño profesional docente, es la actuación, y ejecución, de diversas actividades metodológicamente programadas que realiza el docente para lograr los objetivos programados en los estudiantes, el cual debe ser capaz de expresar y sentir, estar siempre abierto y sensible a las vivencias afectivas de los estudiantes; transmitir en la experiencia de enseñar el amor a la sabiduría; revelar a sus discípulos la manera cómo el conocimiento embellece y ennoblece al hombre.

Martínez & Lavín (2017) nos menciona con relación al desempeño docente, que esta actividad noble implica abordar un tema que forma parte de la cotidianidad, que, de una manera práctica, y sencilla, se fomente el aprendizaje, para generar competencias.

Aspectos esenciales del maestro.

Presentación personal. Es la clave, la impresión, la belleza, la humildad, vitalidad, y carisma que se irradia a través de todo el cuerpo como: gestos, movimientos, posturas, miradas, y expresiones. La apariencia corporal es el reflejo de nuestro estado interior y el estado amínico. Si tenemos y practicamos la paz y la armonía espiritual nuestras expresiones, posturas, y movimientos irradiaran confianza y magnetismo, generando un clima favorable.

Lenguaje y conocimiento. Además de la comunicación, la función esencial del lenguaje es la representación. La concepción del mundo que tiene los pueblos que está plasmada en su sistema lingüístico. El

lenguaje permite al ser humano tanto la génesis del pensamiento como su expresión. El repertorio lingüístico que conocemos y manejamos en nuestra sociedad, sirve de vehículo para expresar nuestros sentimientos. Donde las ideas, pensamientos y conceptos de las ciencias se configuran por medio del lenguaje.

Afectividad y aprendizaje. Afectos y sentimientos, que se dan en el proceso del desarrollo de enseñanza y aprendizaje, binomio indisoluble entre el aspecto cognitivo y afectivo, los cuales son elementales en el mundo de la vivencia escolar. Es importante valorar y recuperar la actitud amorosa en la cotidianeidad educativa. Donde el amor alimenta la preocupación constante y sincera por el mejoramiento y desarrollo integral de su semejante, generando una atmósfera calurosa y humana, que garantice un proceso de aprendizaje afectivo, eficiente, y significativo. Complementándose el proceso educativo con otras actitudes y valores esenciales como: carisma, confianza, comunicación asertiva, capacidad de escucha y discernimiento, estimulación para el desarrollo de la inteligencia y creatividad, capacidad de brindar y recibir ternura.

Enseñanza y comunicación oral. La pedagogía y la didáctica se fundamenta para la comunicación asertiva, entre el maestro y su discípulo, donde el maestro mediante la expresión genera un dialogo real y significativo con sus discípulos, permitiendo de esta forma el desarrollo de destrezas y habilidades en los estudiantes, para el fortalecimiento y embellecimiento de su personalidad.

Dimensiones sobre el Desempeño Docente.

La dimensión personal. Relacionado a la autoestima, que engloba aspectos de conocimiento y aceptación como persona biológico, psicológico, social y espiritual, los cuales forman parte del desarrollo personal y profesional, donde la siembra y cultivo cuidadoso de esos aspectos nobles favorecerá la moral del docente durante el proceso

de su trabajo, fortaleciendo su compromiso con la institución; esta dimensión es fundamental en el hombre, porque permite ir construyendo su autoimagen el cual es importante para relacionarse con sus semejantes. Esto implica valorar al docente como persona y como profesional, con sus potencialidades y limitaciones, y que constantemente debe asumir los retos para seguir mejorando su aspecto personal y profesional. La relación que genera el docente con los estudiantes debe manifestar la capacidad de comunicación asertiva, carisma, empatía, flexibilidad, madurez y por ende la tolerancia; el cual requiere la humildad, ser humildes para aprender y ser humildes para enseñar, en el ámbito familiar, laboral y social.

Dimensión pedagógica. Se refiere al aspecto curricular, a los fines y objetivos, y a la razón de ser de una institución pública o privada en la sociedad, la cual exige mayores demandas y retos de la carrera especialmente en el campo educativo, los cuales son un sistema de competencias que responden al dominio y desarrollo del conocimiento sobre una materia o disciplina, por medio del uso de estrategias pedagógicas, metodológicas, y didácticas, siendo evaluado los aprendizajes por medio de aprendizaje significativo.

También, a esta dimensión puede integrar otras variables como: generar, diseñar y desarrollar proyectos, preparar ambientes para el aprendizaje cooperativo y significativo, utilizando los diversos recursos, medios y materiales didácticos.

Dimensión social. Destaca el desarrollo profesional del docente, incluyendo desde la familia, la participación social dentro de la comunidad, a nivel micro y macrocosmos. Esta dinámica de interacción social, supone un mayor proceso de retroalimentación en la medida que el docente contextualiza y transfiere su sapiencia en el proceso de su trabajo ya sea dentro de las aulas, o fuera de ellas, con una visión integral de aprendizajes. La dimensión social considera que el docente facilitador debe propiciar oportunidades para que los

estudiantes generen y utilicen los conocimientos en la resolución de problemas con una actitud crítica, reflexiva y constructiva, para que de esta manera se transforme la institución educativa, y de esa manera promueva y oriente al desarrollo de proyectos y actividades de aprendizaje, y ser un medio que genere el desarrollo personal y social.

3.3 Marco Conceptual.

Teorías del Liderazgo transformacional.

Teoría de Bass y Bruce Avolio (2006) Esta teoría nos indica que deben incluirse una serie de componentes en el liderazgo transformacional y como así también en el liderazgo transaccional donde se debe conformar un todo, que brinde resultados como: la satisfacción de las diversas necesidades de sus seguidores en forma individual y grupal, como también motivar para el esfuerzo extra, requerido para el logro de la metas y finalmente la eficacia y la efectividad de la organización como lo cita (Mendoza & Ortiz, 2006)

Por otro lado, se mencionan las ocho dimensiones de liderazgo que conforman la base del modelo FRL:

1. Laissez-Faire o dejar hacer. Este tipo de líder realmente no es un líder, porque no ofrece la confianza ni reúne la capacidad suficiente de términos básicos de liderazgo como: carisma, dirección y soporte, y generalmente evita la toma de decisiones, es muy desordenado, que permite a los demás hacer lo que le parezca o actuar de acuerdo a su conveniencia y albedrío.

2. Administración pasiva por excepción. Esta dimensión se inclina hacia el laissez faire, pero se caracteriza por ser más dinámico, ante los diversos problemas o errores que requieren su atención y apoyo;

por lo general evita cualquier cambio en el statu quo y solo interviene cuando las circunstancias son excepcionales.

3. Administración activa por excepción. Presta atención solamente a algunos problemas, y sus sistemas de monitoreo, y control están siempre en estado de alerta, este estilo tiende a generar un desempeño moderado.

4. Reconocimiento contingente. Es donde el líder establece objetivos claros y concretos con recompensas diferenciadas. Esto significa que los integrantes alcanzan los niveles de desempeño esperados.

5. Consideración individual. En esta dimensión del liderazgo se incluyen las características como, el cuidado, la empatía, y carisma, así como proveer retos y oportunidades. La frase representativa es: “Me interesa que usted desarrolle sus potencialidades y sobre salga profesionalmente y haga carrera en esta organización...”

6. Estímulo intelectual. Esta dimensión se caracteriza por el empoderamiento, y el interés por la solución de problemas en base al conocimiento y desarrollo de habilidades; es frecuentemente utilizado por los maestros en el campo educativo, pero es menos común en las organizaciones. La frase representativa es: “¿Ud, que piensa hacer frente a...?”

7. Motivación e inspiración. Esta dimensión del liderazgo se caracteriza por tener la habilidad y el carisma de motivar a sus seguidores, con la finalidad de que alcancen un desempeño óptimo, porque es primordial lograr esfuerzos extras y convencer a sus seguidores para el desarrollo de habilidades, y destrezas, creando

una disposición clara para el cambio. La frase representativa es: “Espero su mejor entrega y esfuerzo...”

8. Influencia idealizada o carisma. Dicha dimensión tiene sentido y propósito, se caracteriza por ser carismáticos, motivador y perseverante, los cuales son percibidos por sus seguidores como poseedores de un alto nivel de moralidad, valores, confianza e integridad. Siempre están en la vanguardia, y celebran el éxito con su gente, la frase representativa es: “Si cree que es correcto, entonces hágalo...”

La teoría del liderazgo transformacional, creada por Pulitzer & Burns (1978), propone que los líderes y los seguidores trabajen cooperativamente entre sí, para avanzar y alcanzar niveles altos teniendo como base la moral y la motivación. El líder transformacional se alimenta de motivación y busca motivar constantemente a sus discípulos, haciéndolos partícipes de los objetivos y proyectos trazados en la organización.

A continuación, se describen las Cuatro (04) características que sustentan el liderazgo transformacional:

1. Personalización. Este modelo se caracteriza por ofrecer a sus seguidores soluciones personalizadas, en función de sus prioridades, necesidades, expectativas y motivaciones de cada trabajador, eliminando las posibles sobrecargas, y propiciando la adaptación.

2. Creatividad e innovación. Esta característica mediante la sinergia genera, propicia, e impulsa, el desarrollo de la inteligencia y la creatividad de sus trabajadores, dándoles la libertad y la responsabilidad para que exploren diferentes escenarios y propongan alternativas de solución novedosas, ofreciéndoles retos permanentes para que contribuyan a la mejora, continua individual y organizacional.

3. Conducta ejemplar. Modelo, paradigma, digno de ser imitado, donde el líder para conseguir el respeto, respaldo y admiración, de sus seguidores necesita convertirse en un paradigma.

4. Inspiración. Finalmente, el cuarto pilar del liderazgo transformacional, es la capacidad del ejecutivo para transmitir, motivar e irradiar el magnetismo y entusiasmo al equipo.

Teoría de Bennis & Nanis (1985) postularon e identificaron cuatro estrategias utilizadas por los líderes de las organizaciones en transformación:

➤ Estos líderes tienen una visión a corto, mediano y largo plazo del estado de la organización, esto les facilita tener una visión anticipatoria de la organización en cuanto a la acción y previsión, los cuales les permiten tomar acciones adecuadas y razonables oportunamente.

➤ Son identificados como los arquitectos sociales dentro de sus organizaciones, por sus talentos ya que constantemente comunican directrices que van en beneficio de la organización como normas y valores.

➤ Expresan una conducta creativa de su persona en función de una consideración positiva de sí mismos, por lo tanto, son considerados por otros grupos como los filántropos, por su acción intrépida.

➤ Estos líderes tienen una influencia positiva que cambia y transforma a los individuos, las organizaciones y comunidades ya que conocen las debilidades, amenazas y fortalezas del grupo, ocupándose de incrementar de forma positiva aquello que les permite conseguir sus objetivos en un plazo determinado, minimizando las

debilidades y creando así un espacio de confianza no solo a nivel organizacional, sino también a nivel personal.

Desempeño profesional docente.

Este término es usado como un concepto que fue construido partiendo del ámbito pedagógico, los cuales van determinando de una forma simple el término desempeño docente, que significa acción sobre un asunto individual el cual engloba los trabajos prácticos, pedagógicos, estratégicos, metodológicos, y didácticos que realiza el docente durante el proceso de enseñanza –aprendizaje.

Según (Martínez-Chairez & Guevara-Araiza, 2015) mencionan que el termino desempeño profesional se considera a toda acción que es realizada o ejecutado por cada sujeto dentro de su competencia, como respuestas a la designación de responsabilidades el cual será medido basado en su proceso y ejecución, además se considera como la actuación del profesor de acuerdo a sus competencias y capacidades, con el fin de orientar, motivar, guiar, y valorar a los estudiantes, utilizando para ello las diversas técnicas de aprendizaje.

Asimismo (Henaó Alvarez, 2017) con relación al desempeño docente, explica del abordamiento del tema los cuales son parte del día a día de una forma práctica, con el fin de evaluar a las personas por el desempeño de sus competencias, por lo cual se considera 4 aspectos esenciales del maestro como:

1. Presentación personal: en donde se considera a la belleza de vital importancia el cual es impartido mediante el cuerpo con sus expresiones ya que se considera a la apariencia corporal como el reflejo del estado interior por lo que el maestro debe mirarse frente a un espejo con el fin de verificar sus expresiones corporales en donde se podrá verificar la fuerza comunicativa, siendo un rasgo que puede

acompañar la presentación del maestro siendo una actitud alegre, sensible, compromiso, esfuerzo, deseo de superación, entre otros.

2. Lenguaje y conocimiento: hace referencia hacia la comunicación considerado como esencial, ya que el mundo mantiene una comunicación lingüística con el fin de expresar sus pensamientos, sirve para realizar una vinculación acerca del pensar de la persona, con ideas y conceptos son configurado por medios de comunicación, en donde el lenguaje del maestro contribuye mediante la interacción del proceso educativa considerado no neutral el cual indica a los alumnos sobre los puntos de vista y la actitud

3. Afectividad y aprendizaje: dentro del entorno podría realizarse una distorsión acerca del aprendizaje sobre los sentimientos por lo que las personas van actuar por el razonamiento lógico sin considerar las implicaciones de las acciones, asimismo no se debe mezclar el aprendizaje con la alegría, entre otros sentimientos, se debe tener en cuenta que una buena actitud podría garantizar un buen aprendizaje y más significativo por lo que la efectividad es considerado como un elemento primordial acerca de la interacción escolar.

4. Enseñanza y comunicación oral: se ha considerado a la pedagogía basa en la comunicación entre le maestro y los alumnos siendo parte de la necesidad de los alumnos por conocer lo que el maestro puede enseñarles, por lo que se debe tener en cuenta la efectividad y calidad sobre la comunicación oral lo cual dependerá sobre las habilidades de los maestros.

Dimensiones sobre el Desempeño Docente.

1. La dimensión personal: son considerados como parte del desarrollo profesional, lo cual va a favorecer sobre la moral del educador durante su trabajo diario manteniendo un compromiso sobre las dimensiones como autoestima del docente considerado como

fundamental partiendo de una autoimagen permitiendo ser relacionado, por lo cual se debe tener cariño hacia los docentes que mantiene potenciales y limitaciones asumiendo retos con el fin de realizar mejoras personales como profesionales, de esta relación entre ambos en donde se debe manifestar acerca de la empatía, flexibilidad, madurez y tolerancia por lo que se debe mantener un aprendizaje de manera constante con la cual se podrá desarrollar las habilidades sociales con actitudes que interactúa permanentemente.

2. Dimensión pedagógica: es considerada de mayor demanda con requerimientos dentro de la especialidad las cuales corresponden a la potestad sobre el juicio acerca de los elemento o métodos para el uso de habilidades metodológicas las cuales evaluarán el aprendizaje significativo se integran otras varias como el desarrollo y diseño de los proyectos dentro de un ambiente de aprendizaje e interaprendizaje con el uso de materiales necesarios para la producción trabajos.

3. Dimensión social: hace referencia acerca de la partición acerca de los diversos ámbitos como local, regional, nacional y planetaria en donde se toma en cuenta la retroalimentación según como el docente vaya avanzando compartiendo sus conocimientos mediante una visión no segmentada sino todo lo contrario manteniendo una visión integral dentro del aprendizaje aplicando al desarrollo de problemas mejorando su desempeño ya se ha individual o grupal.

CAPÍTULO. IV

IV. METODOLOGÍA.

Según (Hernández Sampieri , Fernández Collado, & Baptista Lucio , 2014), se ha definido como un sistema de procesos ordenados y prácticos los cuales pueden aplicarse al estudio de una situación problemática.

4.1 Tipo y Nivel de la Investigación.

Tipo de Investigación.

Según (Hernández Sampieri , Fernández Collado, & Baptista Lucio , 2014), el presente trabajo de investigación se considera como una investigación Básica, porque permite orientar a las soluciones de problemas en la organización, con la finalidad de incrementar, innovar los conocimientos científicos.

Nivel de Investigación.

Según (Hernández Sampieri , Fernández Collado, & Baptista Lucio , 2014) el presente trabajo de investigación se considera como una investigación No experimental – Descriptiva correlacional.

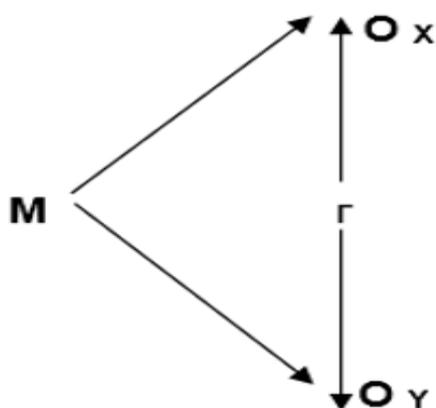
Enfoque de Investigación: Cuantitativa.

Es una investigación de tipo descriptiva de acuerdo a lo señalado por **Sánchez & Reyes (2016)**, en la medida que se pretende describir y analizar sistemáticamente un conjunto de hechos; el presente estudio está referido al liderazgo transformacional y su relación con el Desempeño Profesional Docentes, tal como se dan en el presente.

4.2 Diseño de la Investigación.

El presente trabajo es una investigación **correlacional**. Según (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) la presente investigación presenta un análisis mediante una investigación correlacional el cual medirá la correspondencia entre las variables dentro de un área en donde su propósito es conocer el comportamiento relacional entre el liderazgo transformacional y el Desempeño Profesional Docente de la Escuela profesional de Educación de la UTEA Abancay, durante el ciclo académico 2020. Es de tipo transversal por que la recolección de datos se realizó en un determinado tiempo.

El diseño a utilizar se expresa sintéticamente en el siguiente diagrama:



Denotación:

M = Muestra

OX = Variable 1 (Liderazgo Transformacional)

OY = Variable 2 (Desempeño Profesional Docente)

r = Relación entre variables

4.3 Población y Muestra.

Según (Bernal Torres, 2010), cuando se habla de población y muestra, es para definir quienes o cuales son las características que deben ser consideradas las personas u objetos que serán parte del estudio de investigación asimismo se va considerar de forma censal porque la muestra y la población son los mismos.

Población.

Según (Bernal Torres , 2010) se considera como población al conjunto de elementos los cuales ocupan un espacio territorial en donde se va situar la problemática de la investigación los cuales poseen características específicas, por lo que se considera como una población a los 72 estudiantes de la Escuela Profesional de Educación del II al X ciclo de la UTEA –Abancay.

Muestra.

Según (Bernal Torres , 2010) muestra significa un fragmento representativo de la población, los cuales cuentan con las mismas características y propiedades y que han sido seleccionados mediante unas técnicas por lo que hemos considerada en esta investigación como muestra a 72 estudiantes de la Escuela Profesional de Educación del II al X ciclo de la UTEA –Abancay periodo 2020, con los que se puede trabajar por ser un numero intermedio para la implementación de instrumentos.

Tabla 1: Cuadro de distribución de Alumnos

Ciclo Académico	No Estudiantes	%
I	-	
II	08	100
III	08	100
IV	07	100
V	08	100
VI	10	100
VII	09	100
VIII	08	100
IX	06	100
X	08	100
Total	72	100%

Nota: Fuente Propia

4.4 Hipótesis general y específicas.

Hipótesis General.

Hg. El liderazgo transformacional tiene relación con el Desempeño Profesional Docente, según la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la UTEA – Abancay, periodo 2020

Hipótesis específicas.

H1. El liderazgo transformacional tiene relación con la dimensión personal del Desempeño Profesional Docente, en la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la UTEA – Abancay, periodo 2020.

H2. El liderazgo transformacional tiene relación con la dimensión pedagógica del Desempeño Profesional Docente, en la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la UTEA – Abancay, periodo 2020.

H3. El liderazgo transformacional tiene relación con la dimensión social del Desempeño Profesional Docente, en la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la UTEA – Abancay, periodo 2020.

4.5 Identificación de las variables.

Variable independiente: Liderazgo Transformacional.

Habilidades gerenciales o directivas.

Hace referencia acerca de las habilidades de un individuo las que podrá compartir e influir sobre otras personas o grupos de personas mediante el cual las personas podrán realizar su trabajo con entusiasmo en el cumplimiento de las metas y objetivos, asimismo

debe contar con la capacidad para tomar decisiones y liderar, gestionar, convocar, citar, promover, estimular, motivar y valorar al grupo o equipo.

Dimensiones:

- Estimulación intelectual
- Motivación inspiracional
- Influencia idealizada
- Consideración individualizada

Variable dependiente.

Desempeño profesional docente.

Es la impulsión y la puesta en acción de las diversas políticas y programas con el fin de promover la creación, invención, innovación y el desarrollo del conocimiento pedagógico, mediante, actividades, procedimientos psicopedagógicos, habilidades, y destrezas, técnico pedagógicas, generando compromisos para el desarrollo profesional.

Dimensiones:

- Personal.
- Pedagógica.
- Social.

4.6. Operacionalización de variables

Tabla 2: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Variable Independiente Y Liderazgo Transformacional	Es considerado como un nuevo enfoque acerca del liderazgo con dirección hacia la participación y flexibilidad dentro de la organización alineando el objetivo y los restados mediante el compromiso dentro de la organización desarrollando las dimensiones teóricas.	Hace referencia acerca de las habilidades de un individuo que podrá compartir e influir sobre otras personas o grupos de personas mediante el cual las personas podrán realizar su trabajo con entusiasmo con el fin de lograr las metas y objetivos, asimismo debe contar con la capacidad para tomar iniciativas y realizar distintos trabajos.	Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> - Clima de Respeto. - Confianza. - Seguridad - Conducta ética y moral 	8. Ítems 1,2,3,4,5,6,7,8.	Ordinal
			Motivación inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> - Optimismo - Espíritu de equipo - Comunicación fluida. - Compromiso 	8. Ítems 9,10,11,12,13,14,15.	
			Estimulación Intelectual	<ul style="list-style-type: none"> - Creatividad - Intuición - Innovación - Autonomía 	8. Ítems 16,17,18,19,20,21,22,23,24.	
			Consideración Individualizada	<ul style="list-style-type: none"> - Competencia - Habilidades - Pro actividad. - Conocimiento y * Eficacia 	8. Ítems 25,26,27,28,29,30,31,32	
Variable Dependientes X Desempeño Profesional	Este término es usado como un concepto que fue construido partiendo de múltiples aspectos los	Es la persona que desarrolla e impulsa el uso de políticas, programas y actividades las que ayudaran a promover la innovación acerca del desarrollo del	Personal	<ul style="list-style-type: none"> - Actuación asertiva de su intervención 	8. Ítems 1,2,3,4,5,6,7,8.	Ordinal
			Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Promueve dirige y facilita procesos de aprendizaje significativo. 	8. Ítems. 9,10,11,12,13,14,1,5,16.	

Docente	cuales van a determinar de una forma simple el termino sobre el desempeño que significa acción sobre un caso en particular el cual corresponde sobre las acciones prácticas de la profesión docente	conocimiento pedagógico generando compromisos en los docentes ante su desarrollo profesional.	Social	- Motiva compromisos con el desarrollo social.	8.Ítems 17,18,19,20,21,22,23,24.	
---------	---	---	--------	--	-------------------------------------	--

4.7 Recolección de datos.

Para que la presente investigación tenga un análisis verídico, confiable y que estén en función y relación con nuestros objetivos e hipótesis planteados, se aplicó las siguientes técnicas e instrumentos de recolección de datos, con la finalidad de recoger y medir los diferentes resultados y que ellos nos faciliten la información para la elaboración y desarrollo, y llegar a conclusiones óptimas referente al presente trabajo de investigación.

Teniéndose en cuenta que en este caso se denomina:

Técnica, al medio a través del cual se establece la relación entre el investigador y el consultado para la recolección de datos, por ejemplo, la observación y las entrevistas, y para efectos de esta investigación se consideró la técnica del gabinete, es decir revisión de fuentes bibliográficas para el desarrollo de marco teórico y la técnica de campo que está en función a la encuesta.

Instrumento, es el mecanismo que utiliza el investigador para recolectar y registrar la información, por ejemplo, los cuestionarios, formularios, listas, etc.

Para la recolección de datos los instrumentos usados para la presente investigación fue un cuestionario evaluado con la escala de Likert, el cual evalúa a un grupo de ítems los cuales deberán ser respondidos por los evaluados, donde ambos cuestionarios tanto el Cuestionario sobre Liderazgo Transformacional, y el Cuestionario sobre Desempeño Profesional Docente, fueron desarrollados con la finalidad de realizar la medición acerca de los objetivos a evaluar y sobre las actitudes de cada persona.

Figura 1: Indicaciones de Ficha técnica de Liderazgo Transformacional

Indicaciones de Ficha técnica de Liderazgo Transformacional

- **Variable:** Liderazgo Transformacional.
- **Autor:**
- **Adaptación peruana:**
- **Duración:** 20 minutos
- **Aplicación:** Individual o colectiva
- **Dimensiones:** Influencia idealizada, Estimulación Intelectual, Motivación inspiracional, consideración individualizada.
- **Número de Ítem:** 32 ítems
- **Materiales:** cuestionario, lápiz y borrador
- **Finalidad:** esta escala se utiliza con el propósito de identificar el grado de Liderazgo Transformacional que posee cada individuo.
- **Puntuación:** Se debe sumar las respuestas de los ítems, a mayor puntaje se obtenga del cuestionario mayor de Liderazgo Transformacional.
- **Calificación:** Los 32 ítems puntuados en una escala formato politómica de tipo Likert de 5 puntos donde: 1, representa, nunca; 5, representa siempre, nos darán el total del cuestionario para luego hacer las correcciones y finalmente obtener la puntuación estándar.
- **Ítems:** Todos son de puntuación directa.
- **Validación y confiabilidad**

Este primer cuestionario consta de 32 ítems agrupados en las siguientes dimensiones:

- Influencia idealizada compuesta por 8 ítems
- Motivación inspiracional compuesta por 8 ítems
- Estimulación intelectual compuesta por 8 ítems
- Consideración individualizada compuesta por 8 ítems

Las respuestas de cada ítem son de tipo cerradas y están valoradas en una escala de Likert de 5 niveles que se precisan de la siguiente manera:

- Nunca (1)
- Pocas veces (2)
- A veces (3)
- Casi siempre (4)
- Siempre (5)

El cuestionario de Liderazgo Transformacional ha sido validado mediante el coeficiente de Medida Kaiser – Meyer – Olkin (KMO) de donde se ha obtenido un valor de 0.799, para la obtención del grado de confiabilidad determinado con el Alfa de Cronbach obteniendo un valor de 0.956 lo que indica que se encuentra en un nivel excelente dicho Instrumento.

Figura 2: Indicaciones de Ficha técnica sobre Desempeño Docente

Cuestionario sobre Desempeño Docente

- **Ficha técnica de Desempeño Docente**
- **Variable:** Desempeño Docente.
- **Autor:**
- **Duración:** 20 minutos
- **Aplicación:** Individual o colectiva
- **Dimensiones:** Personal, Pedagógica y Social
- **Número de Ítem:** 24 ítems
- **Materiales:** cuestionario, lápiz y borrador
- **Finalidad:** El inventario se utilizó con el propósito de identificar el nivel de violencia y perjuicio de la mujer, en cuanto a su supervivencia, su bienestar emocional o su libertad sexual, convirtiéndose en una forma de vida donde están inmersas las mujeres.
- **Calificación:** El Cuestionario de Desempeño Docente se califica mediante la adición del total de las tres dimensiones lo que nos da un rango estándar
- **Ítems:** Todos son de puntuación directa.
- **Validez y confiabilidad del instrumento**

El cuestionario recoge información sobre desempeño docente y consta de 24 ítems que están precisados en las tres dimensiones:

- Dimensión Personal con 8 ítems
- Dimensión pedagógica con 8 ítems
- Dimensión social con 8 ítems

La escala valorativa tipo Likert considera:

- Nunca (1)
- Pocas veces (2)
- A veces (3)
- Casi siempre (4)
- Siempre (5)

Para la toma de los cuestionarios con la documentación necesaria se ha petitionado ante la Institución universitaria, y ante una respuesta favorable, se procedió a la toma de los cuestionarios que tuvieron una duración entre 15 a 20 minutos, realizando una explicación con palabras sencillas y claras acerca del procedimiento de desarrollo de las preguntas y respuesta con el fin de determinar el nivel de Liderazgo Transformacional y Desempeño profesional docente, siendo aplicada desde el 02 al 15 de noviembre cumpliendo de manera satisfactoria el cronograma.

Para medir la confiabilidad de los instrumentos, se recurre al coeficiente alfa de Cronbach mide la confiabilidad a partir de la consistencia interna de los ítems de las variables y dimensiones evaluadas, entendiéndose el grado en que los ítems de una escala se correlacionan entre sí. El alfa de Cronbach varía entre 0 y 1 (0 es ausencia total de consistencia y 1 es consistencia perfecta). Donde la fórmula es la siguiente:

Coeficiente Alfa de Cronbach

Donde

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

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza muestral de cada ítem

S_T^2 : Varianza del total de puntaje de los ítems

Se analizó la confiabilidad del cuestionario liderazgo transformacional y desempeño docente, utilizando el software estadístico SPSS21 haciendo uso del indicador Alfa de Cronbach. Sometido al análisis ésta nos brindó un resultado mayor a 0,5 garantizando la confiabilidad de los instrumentos.

Técnicas de análisis e interpretación de datos.

Luego de la recolección de datos se realizó la descarga de las mismas en el programa Office Microsoft Excel, los cuales fueron analizados mediante la correlación entre dimensiones mediante el programa SPSS.25, luego se realizó el análisis descriptivo con el cual se determinan los niveles inferenciales usando el coeficiente de Rho Spearman previamente los datos han pasado por la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov donde se pudo observar que no se ajusta a una distribución normal ($p < 0.05$) por lo cual se ha realizado una prueba estadística no paramétrica de Rho Spearman.

CAPÍTULO. V

V. RESULTADOS.

5.1 Presentación de Resultados.

Tabla 3: Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov

Variable 1	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Influencia idealizada o carisma	,153	72	,000	,896	72	,000
Motivación e inspiración.	,200	72	,000	,858	72	,000
Estimulación intelectual	,170	72	,000	,861	72	,000
Consideración individualizada.	,117	72	,016	,920	72	,000
Liderazgo Transformacional	,148	72	,000	,887	72	,000
Variable 2	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Personal	,179	69	,000	,869	69	,000
Pedagógica	,184	69	,000	,839	69	,000
Social	,217	69	,000	,848	69	,000
Desempeño Profesional Docente	,189	69	,000	,876	69	,000

Fuente: Elaboración propia

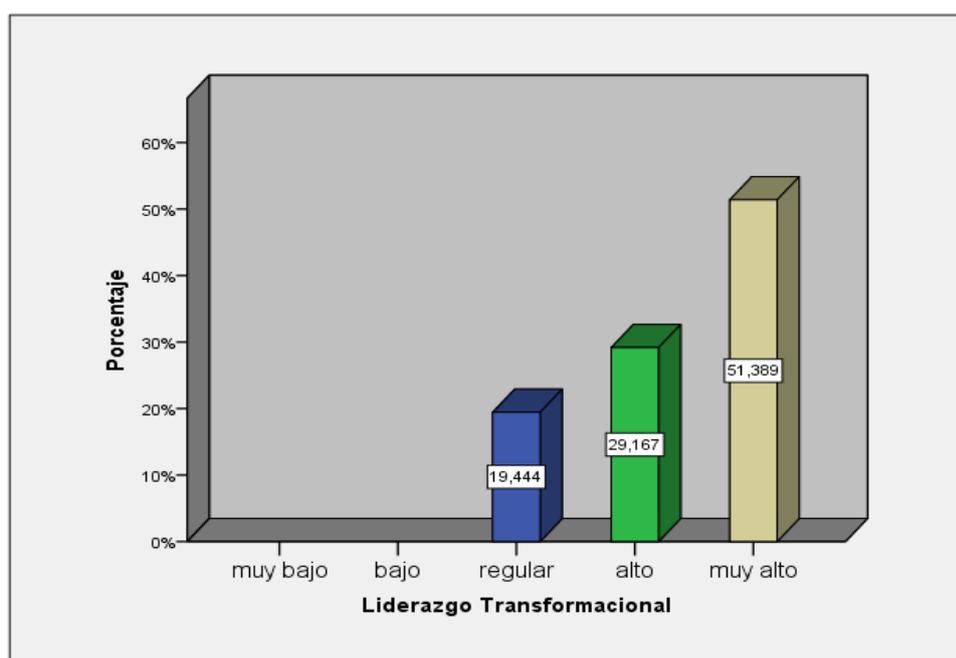
Según la tabla 3 se evidencia acerca de la normalidad de acuerdo a las dimensiones y variables 1 y 2 donde se ha podido observar que los resultados son valores menores 0.05, con lo cual se corrobora que los datos no se ajustan a una distribución normal por usarse datos estadísticos no paramétricos.

Tabla 4: Niveles de Liderazgo Transformacional

Niveles de Liderazgo Transformacional	N	%
Muy Bajo	0	,0
Bajo	0	,0
Regular	14	19,4
Alto	21	29,2
Muy Alto	37	51,4
Total	72	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 3: Porcentaje de Niveles de Liderazgo Transformacional



Fuente: Elaboración propia

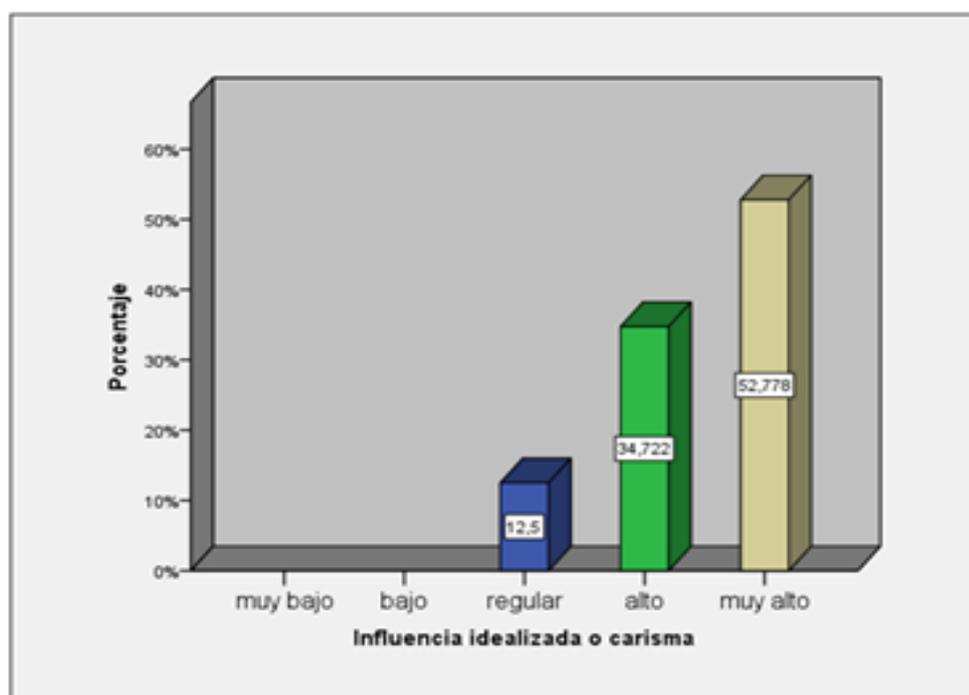
Como se demuestra en la Figura 3 y Tabla 4 que el 51.4% de docentes cuentan con un Liderazgo Transformacional muy alto, el 29.2% de docentes cuentan con un Liderazgo Transformacional alto y el 19.4% de los docentes cuenta con el Liderazgo Transformacional regular.

Tabla 5: Niveles de Liderazgo Transformacional Dimensión Influencia idealizada o carisma

Influencia idealizada o carisma	N	%
Muy Bajo	0	,0
Bajo	0	,0
Regular	14	12,5
Alto	21	34,7
Muy Alto	37	52,8
Total	72	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 4: Porcentaje Dimensión Influencia idealizada o carisma



Fuente: Elaboración propia

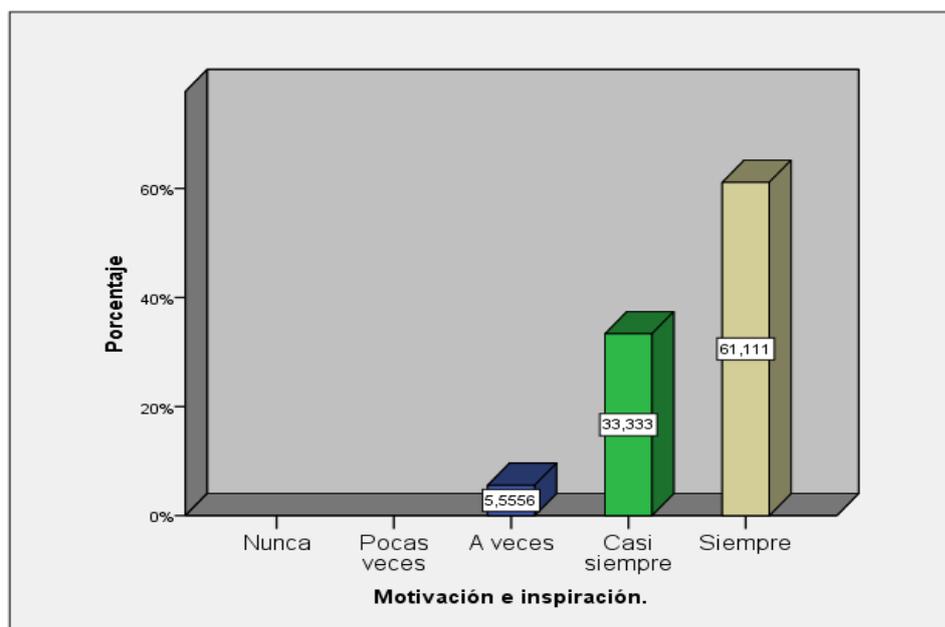
Como se demuestra Figura 4 y Tabla 5, el 52.8% de los docentes cuentan con una influencia idealizada o carisma muy alto, el 34.7% con un nivel alto y el 12.5% con un nivel regular.

Tabla 6: Niveles de Liderazgo Transformacional Dimensión Motivación e Inspiración

Motivación e inspiración	N	%
Muy Bajo	0	,0
Bajo	0	,0
Regular	4	5,6
Alto	24	33,3
Muy Alto	44	61,1
Total	72	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 5: Porcentaje Dimensión Motivación e inspiración



Fuente: Elaboración propia

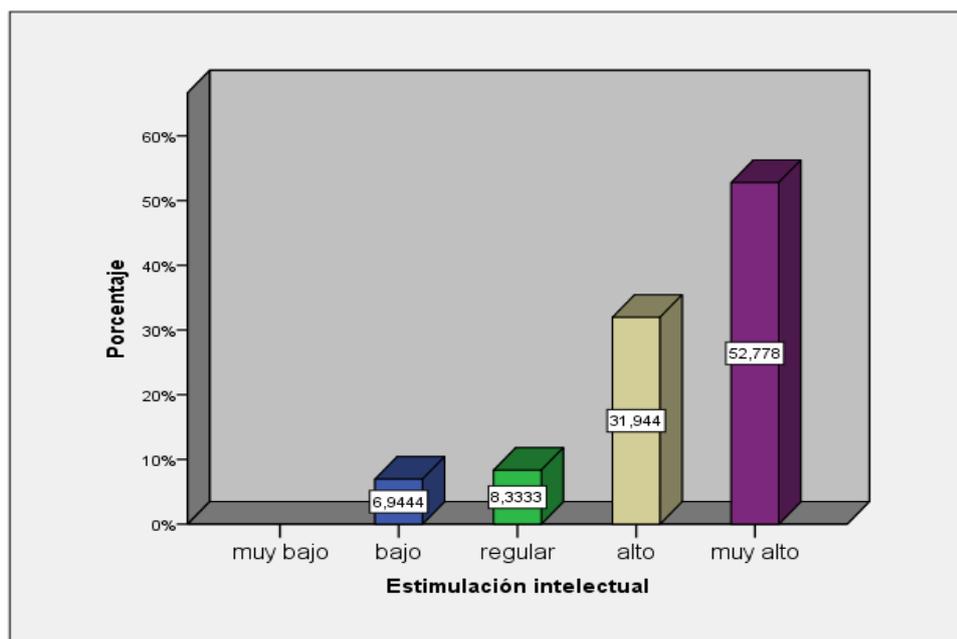
Como se demuestra Figura 5 y Tabla 6, el 61.1% de los docentes han manifestado que la motivación e inspiración denominada “Siempre”, el 33.3% con un nivel denominado “Casi Siempre” por último el 5.6% en un nivel denominación “A veces”.

Tabla 7: Niveles de Liderazgo Transformacional Dimensión Estimulación Intelectual

Estimulación Intelectual	N	%
Muy Bajo	0	,0
Bajo	5	6,9
Regular	6	8,3
Alto	23	31,9
Muy Alto	38	52,8
Total	72	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 6: Porcentaje Dimensión Estimulación Intelectual



Fuente: Elaboración propia

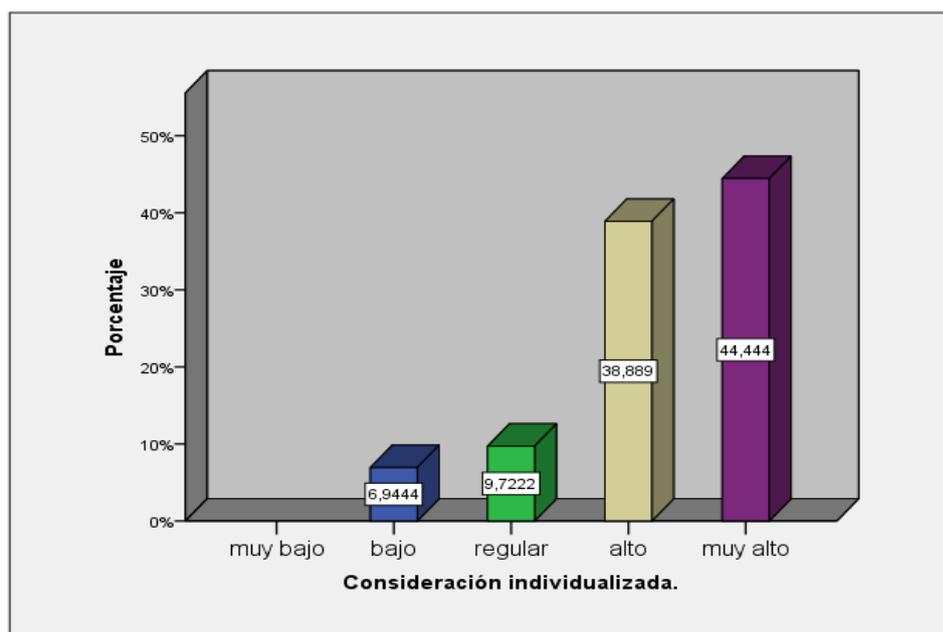
En la Figura 6 y Tabla 7, se aprecian que el 52.8% de docentes indicó que la Estimulación intelectual se encuentra en un Nivel “Muy alto”, el 31.9% en el Nivel “Alto” y el 8.3% en Nivel “Regular”.

Tabla 8: Niveles de Liderazgo Transformacional Dimensión Consideración Individualizada.

Consideración Individualizada	N	%
Muy Bajo	0	,0
Bajo	5	6,9
Regular	7	9,7
Alto	28	38,9
Muy Alto	32	44,4
Total	72	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 7: Porcentaje Dimensión Consideración Individualizada



Fuente: Elaboración propia.

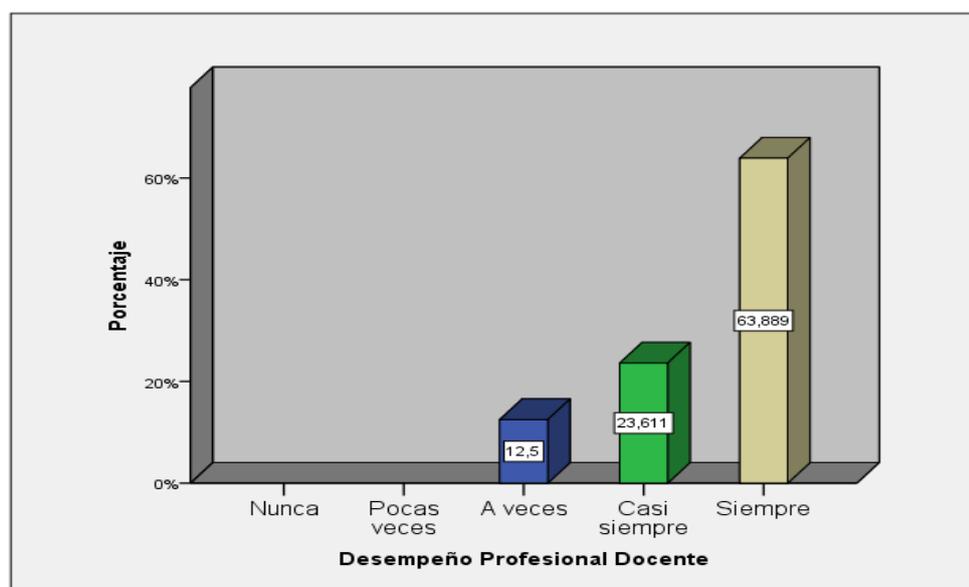
En la Figura 7 y Tabla 8, el 44.4% de los docentes manifestaron que la Consideración individualizada se encuentra en un Nivel “Muy alto”, el 38.9% en Nivel “Alto” y el 9.7% en Nivel “Regular”.

Tabla 9: Niveles de Desempeño Profesional Docente

Niveles de Desempeño Profesional Docente	N	%
Nunca	0	,0
Pocas veces	0	,0
A veces	9	12,5
Casi siempre	17	23,6
Siempre	46	63,9
Total	72	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 8: Porcentaje Desempeño Profesional Docente



Fuente: Elaboración propia

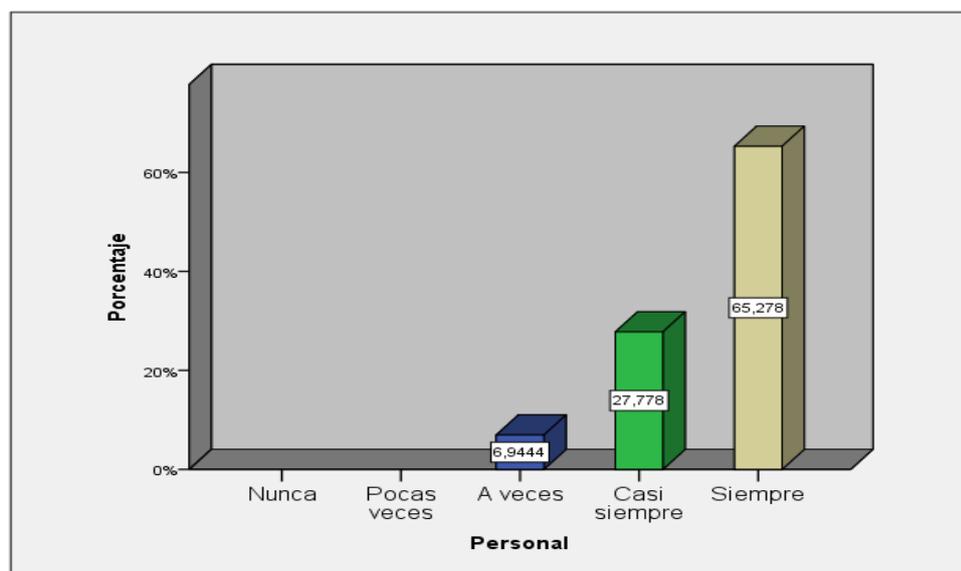
Asimismo, en la Figura 8 y Tabla 9, se observa que el 63.9% del Desempeño Profesional Docente se encuentra en un nivel denominado “Siempre”, el 23.6% en un Nivel “Casi Siempre” y el 12.5% en un Nivel “A veces”.

Tabla 10: Niveles de Desempeño Profesional Docente Dimensión Personal

Personal	N	%
Nunca	0	,0
Pocas veces	0	,0
A veces	5	6,9
Casi siempre	20	27,8
Siempre	47	65,3
Total	72	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 9: Porcentaje Dimensión Personal



Fuente: Elaboración propia

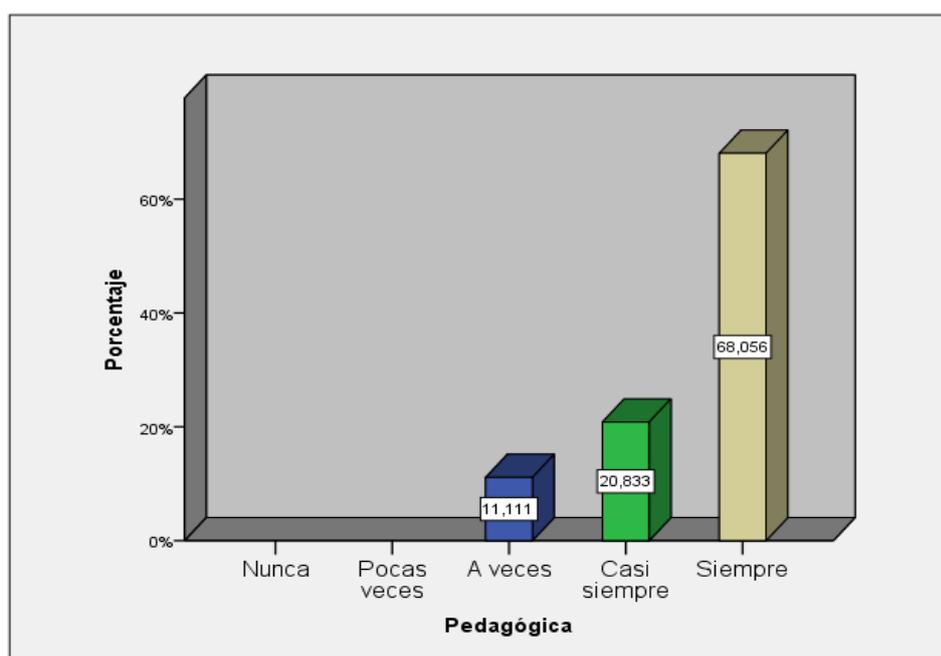
Asimismo, en la Figura 9 y Tabla 10, el 65.3% de los docentes se encuentran en un Nivel “Siempre”, el 27.8% en un Nivel “Casi siempre” y los restantes 6.9% de docentes de personal se encuentran en un nivel a veces.

Tabla 11: Niveles de Desempeño Profesional Docente Dimensión Pedagógica

Pedagógica	N	%
Nunca	0	,0
Pocas veces	0	,0
A veces	8	11,1
Casi siempre	15	20,8
Siempre	49	68,1
Total	72	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 10: Porcentaje Dimensión Pedagógica



Fuente: Elaboración propia.

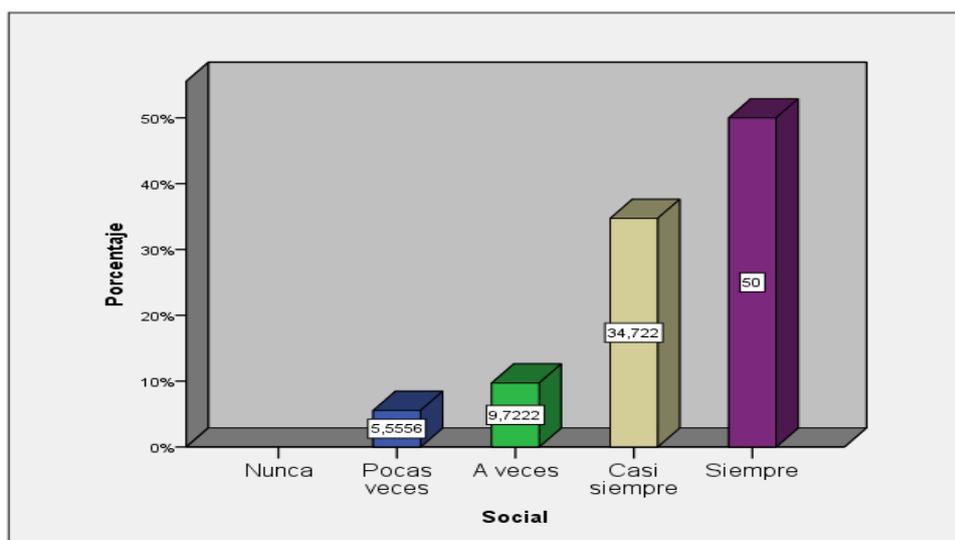
En la Figura 10 y Tabla 11, se puede observar que el 68.1% de los docentes han indicado acerca de la pedagogía que se encuentra en un Nivel “Siempre”, el 20.8% se encuentra en un Nivel “Casi Siempre” y el 11% indicó un Nivel “A veces”.

Tabla 12: Niveles de Desempeño Profesional Docente Dimensión Social

Social	N	%
Nunca	0	,0
Pocas veces	4	5,6
A veces	7	9,7
Casi siempre	25	34,7
Siempre	36	50,0
Total	72	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 11: Porcentaje Dimensión Social



Fuente: Elaboración propia

En la Figura 11 y Tabla 12 se puede observar que el 50% de los docentes indican en que la opción social se encuentra en un Nivel “Siempre”, el 34.7% en Nivel “Casi Siempre” y el 9.7% en un Nivel “A veces”.

5.2 Interpretación de los resultados.

Tabla 13: Relación entre Liderazgo Transformacional y Desempeño Profesional Docente

Rho de Spearman	Desempeño Profesional Docente	
	Coefficiente de correlación	.447**
Liderazgo	Sig. (bilateral)	.000
Transformacional	r ²	.19
	n	72

** , La correlación es significativa en el nivel 0.00 (bilateral).

En la Tabla 13 se tiene un valor “sig.” es 0.00 que es menor a 0.05 por tal motivo se rechaza la hipótesis nula (H₀), con un coeficiente de correlación de 0.447, lo que indica una correlación positiva moderada; por la conclusión de una confianza del 95% el Liderazgo Transformacional se encuentra relacionada de manera demostrativa con el Desempeño Profesional Docente de acuerdo a los conocimientos de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la UTEA –Abancay, en el periodo académico 2020.

Tabla 14: Relación entre Liderazgo Transformacional y Dimensión personal del Desempeño Profesional Docente.

Rho de Spearman	Dimensión Personal	
	Coefficiente de correlación	.425**
Liderazgo Transformacional	Sig. (bilateral)	.000
	r ²	.18
	n	72

** , La correlación es significativa en el nivel 0.00 (bilateral).

En la Tabla 14 muestra el valor “sig.” es 0.00 siendo menor a 0.05 por tal motivo se rechaza la hipótesis nula (Ho), con una correlación de 0.425 indicando una correlación positiva moderada, afirmando con una confianza del 95% acerca del Liderazgo Transformacional relacionado con la dimensión personal del Desempeño Profesional Docente de acuerdo con la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la UTEA – Abancay, periodo académico 2020.

Tabla 15: Relación entre Liderazgo Transformacional y Dimensión Pedagógica del Desempeño Profesional Docente

Rho de Spearman	Dimensión pedagógica	
	Coeficiente de correlación	.374**
	Sig. (bilateral)	.000
Liderazgo Transformacional	r ²	.13
	n	72

** , La correlación es significativa en el nivel 0.00 (bilateral).

En la Tabla 15 el valor del “sig.” Es de 0.001 siendo menor a 0.05 por tal motivo se rechaza la hipótesis nula (Ho), con una correlación positiva moderada de 0.374 con un nivel de confianza del 95% que el Liderazgo Transformacional está relacionado con la dimensión pedagógica del Desempeño Profesional Docente de acuerdo con el conocimiento de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la UTEA –Abancay, periodo académico 2020.

Tabla 16: Relación entre Liderazgo Transformacional y Dimensión social del Desempeño Profesional Docente

Rho de Spearman	Dimensión social	
	Coeficiente de correlación	.449**
	Sig. (bilateral)	.000
Liderazgo Transformacional	r ²	.20
	n	72

** , La correlación es significativa en el nivel 0.00 (bilateral).

En Tabla 16 el valor “sig.” es 0.00 menor a 0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H₀), con una correlación positiva moderada de 0.449 con un nivel de confianza de 95% por lo que se afirma que existe una relación entre El Liderazgo Transformacional y la dimensión social del Desempeño Profesional Docente de acuerdo a los conocimientos de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la UTEA – Abancay, periodo académico 2020.

CAPÍTULO. VI

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.

6.1 Análisis descriptivo de los resultados.

La presente investigación se ha centrado acerca del análisis, sobre ambas variables y se ha determinado el grado de relación mediante el coeficiente Rho de Spearman.

Con relación a la **hipótesis general** se afirma que existe relación entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Profesional Docente según el conocimiento de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la UTEA – Abancay, en el periodo académico 2020 con un de “sig.” es de 0.00 que es menor a 0.05 rechazando la hipótesis nula (H_0), con una correlación de 0.447 una confianza de 95% afirmándose que hay correlación moderada positiva.

Sin embargo, para la **hipótesis específica 1**, se afirma que existe una relación entre el Liderazgo Transformacional y la dimensión personal del Desempeño Profesional Docente según el conocimiento de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la UTEA – Abancay, periodo académico 2020, con un valor “sig.” de 0.00, siendo menor a 0.05 rechazando la hipótesis nula (H_0), por lo que se afirma con una confianza de 95% que hay una correlación moderada positiva de 0.425.

Asimismo, a la **hipótesis específica 2**, se confirma que hay una relación entre el Liderazgo Transformacional y la dimensión pedagógica del Desempeño Profesional Docente según el conocimiento de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la UTEA – Abancay, periodo académico 2020, con valor “sig.” de 0.001, siendo menor a 0.05 rechazando la hipótesis nula

(Ho), con una correlación moderada positiva de 0.374 afirmada con una confianza del 95%.

Por último, la **hipótesis específica 3**, confirma que existe una relación entre el Liderazgo Transformacional y la dimensión social del Desempeño Profesional Docente de acuerdo al conocimiento de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la UTEA – Abancay, periodo académico 2020, con un valor “sig.” de 0.00 siendo menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula (Ho), con una correlación moderada positiva de 0.449 con una confianza de 95%.

6.2 Comparación de resultados con marco teórico.

De acuerdo, a la hipótesis general: el Liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con el Desempeño Profesional Docente según la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Tecnológica de los Andes –Abancay, en el periodo académico 2020, el valor “sig.” Es 0.00 menor a 0.05 nivel de significancia entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho), además el coeficiente de correlación es 0.447 lo que indica una moderada correlación positiva; por lo tanto podemos afirmar con un nivel de confianza del 95%; coincidiendo con la investigación de **Rovira (2020)** en su tesis: Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente, llevado a cabo en la Unidad Educativa Guillermo Ordóñez Gómez de la provincia de Santa Elena periodo lectivo 2020 (Guayaquil – Ecuador), llega a la siguiente conclusión: estableciendo que el liderazgo transformacional influye en el desempeño docente (87,8% de los encuestados) ya su vez se determinó la necesidad de implementar un plan de capacitación del liderazgo transformacional dirigido al equipo de trabajo de la institución, en forma unánime (97,3% de los encuestados).

Para la hipótesis específica **N° 1**: El Liderazgo

Transformacional se relaciona significativamente con la dimensión personal del Desempeño Profesional Docente según la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Tecnológica de los Andes –Abancay, periodo académico 2020, el valor “sig.” Es 0.00 menor a 0.05 nivel de significancia entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0), además el coeficiente de correlación es 0.425 lo que indica una moderada correlación positiva; por lo tanto podemos afirmar con un nivel de confianza del 95%; coinciden con el trabajo de **Ganga (2016)** en la tesis: Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: el caso de un colegio en el norte de Chile. Concluye que: un Alto valor significativo de la variable LTF en ítem de respeto a la identidad (índice >3500) y en servicios de práctica y promoción profesional. Por otro lado, Presencia general de la variable LTF en un 55%. Área/ítem de organización escolar se obtiene un 100% de presencia.

Por otro lado, para la hipótesis específica **N° 2**: El Liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con la dimensión pedagógica del Desempeño Profesional Docente según la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Tecnológica de los Andes –Abancay, periodo académico 2020, el valor “sig.” Es 0.001 menor a 0.05 nivel de significancia entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0), además el coeficiente de correlación es 0.374 lo que indica una moderada correlación positiva; por lo tanto podemos afirmar con un nivel de confianza del 95%; como lo demuestra **Aguilar (2019)** en su investigación Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la institución educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo, 2019, tesis para optar el grado de maestro en administración. Concluye que: existe una relación altamente significativa entre el liderazgo transformacional de los directores y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Abelardo Gamarra de la Ciudad de Trujillo 2019.

En la hipótesis específica **N° 3**: El Liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con la dimensión social del Desempeño Profesional Docente según la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Tecnológica de los Andes –Abancay, periodo académico 2020, el valor “sig.” Es 0.00 menor a 0.05 nivel de significancia entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0), además el coeficiente de correlación es 0.449 lo que indica una moderada correlación positiva; por lo tanto podemos afirmar con un nivel de confianza del 95%; Coincide con el trabajo de **Huillca (2015)** Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. Concluye que: el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en cada una de sus dimensiones, según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico llegándose a encontrar una mejor percepción del liderazgo donde se halló una alta correlación positiva ($r= 0.804$).

CONCLUSIONES.

1. En primer lugar, estadísticamente existe correlación moderada positiva de rho Spearman, ($\rho = .447^{**}$) considerada muy significativa ($p < .00$), entre ambas variables.
2. Concluyendo, que hay una correlación moderada positiva de rho Spearman, ($\rho = .425^{**}$) considerada muy significativa ($p < .00$), de la variable Liderazgo Transformacional con la dimensión personal del Desempeño Profesional Docente
3. Así mismo, existe correlación moderada positiva de rho Spearman, ($\rho = .374^{**}$) considerada muy significativa ($p < .00$), de la variable Liderazgo Transformacional con la dimensión pedagógica del Desempeño Profesional Docente.
4. Del mismo modo, existe correlación estadísticamente moderada positiva de rho Spearman, ($\rho = .449^{**}$) considerada muy significativa ($p < .00$), entre la variable Liderazgo Transformacional y la dimensión social del Desempeño Profesional Docente.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda propagar los efectos de la investigación dentro en la organización, teniendo como finalidad propiciar y promover investigaciones en los campos del liderazgo transformacional y desempeño profesional docente, poniendo la destreza los resultados encontrados para mejorar las relaciones interpersonales.
2. Realizar capacitaciones en las diversas instancias de la institución universitaria como Directivos, Plana de docente, y estudiantes, entre otros, estas actividades podrán fomentar la importancia y la necesidad de poner en práctica los ejercicios acerca de las variables liderazgo transformacional y desempeño profesional docente.
3. Se recomienda, que la Institución superior universitaria, incorpore el curso de liderazgo transformacional dentro de la malla curricular de la dificultad con la cual podrán garantizar el desarrollo integral de los futuros profesionales.
4. Se recomienda, realizar la difusión, socialización del liderazgo transformacional, con las otras facultades y niveles académicos con relación a los resultados hallados dentro de la organización con el fin de poner en evidencia la necesidad de realizar una mejora educativa.
5. Plantear nuevas investigaciones, acerca de otras variables y tipo de población mediante un contexto con la cual se puede ampliar los conocimientos respecto a las variables antes mencionadas, esto a favor del desarrollo de los campos educativos.
6. Finalmente plasmar la teoría del Liderazgo transformacional considerada como un beneficio para la organización en estos tiempos de revolución cultural, mediante el cual se podrá mejorar, e innovar las relaciones sociales, organizacionales, políticos y otras actividades,

que el ser humano por naturaleza practica en su vida cotidiana, dentro y fuera de la organización, innovando de esta forma el aprendizaje, el cual es un medio para adaptarse a los nuevos retos, los cuales favorecerán para el desarrollo personal y organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Hernández Sampieri , R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio , M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico, Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Recuperado el 25 de 09 de 2019
- Yarleque Wong, J. M. (2018). *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa 20321 santa rosa nivel primaria del distrito de huacho 2018*. Universidad nacional josé faustino sánchez carrión,. UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN, Huacho, Huacho. Recuperado el 2021 de 06 de 24, de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2586/YARLEQUE%20WONG%20JUANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aguilar Gómez , S. M. (2019). *Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la Institución Educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo, 2019*. tesis, Universidad Privada Antenor Orrego - UPAO, La Libertad, trujillo. doi:<https://hdl.handle.net/20.500.12759/5703>
- Bass, B. M. (1988). El impacto de los directores transformacionales en la vida escolar. doi:Bass, B. M. (1988). El impacto de los directores transformacionales en la vida escolar. In *La gestión educativa ante la innovación y el cambio* (pp. 26-36). Narcea.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. doi:Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.). (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. sage.
- Bernal Torres , C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Vol. Tercera edición). (O. F. Palma, Ed.) Colombia: PEARSON EDUCACIÓN. Recuperado el 21 de 09 de 2019
- Boyatzis, R., Goleman, D., & McKee, A. (2000). *Liderazgo: Características de un Líder*. INSTITUTO EUROPEO DE POSGRADO . INSTITUTO EUROPEO

- DE POSGRADO . Recuperado el 2021 de 06 de 24, de https://nanopdf.com/download/liderazgo-caracteristicas-de-un-lider_pdf
- Cruz Avila , Y., & Rodea Velázquez , M. A. (2014). *“Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los Empleados (Caso: Empresa Textilera, Municipio Ixtapaluca)*. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO, CENTRO UNIVERSITARIO UAEM AMECAMECA, MEXICO. Recuperado el 2021 de 06 de 24, de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/30808/Trabajo%20de%20Tesis.pdf>
- Ganga-Contreras, F., Villegas Villegas, F., Pedraja-Reja, L., & Rodriguez-Ponce, E. (s.f.). Asociación Interciencia Venezuela, Venezuela, Venezuela. Recuperado el 2021 de 06 de 24, de <https://www.redalyc.org/pdf/339/33946994003.pdf>
- Gómez Ortiz, R. A. (2008). *El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas*. Universidad del Norte Colombia, Barranquilla. doi:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64602407>
- Gonzales Gabriel, I. (2017). *El liderazgo transformacional del director y desempeño docente en las instituciones educativas primarias, distrito de Matucana UGEL 15, Huarochirí, 2017*. lima. Recuperado el 2021 de 06 de 24, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11820>
- Heno Alvarez, O. (2017). *Título multimedial "Escuela, Cultura, y Vida"*. Universidad de Antioquia, Colombia, Universidad de Antioquia, Colombia. Universidad de Antioquia, Colombia: Universidad de Antioquia, Colombia. Recuperado el 2021 de 06 de 24, de <http://www.c5.cl/ieinvestiga/actas/ribie98/286M.html>
- Huillca Condori, B. J. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. tesis, UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS, lima, Lima. Recuperado el 2021 de 06 de 24, de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/4616>

- Hutchinson Heath, S. M. (2019). *El liderazgo, un desempeño efectivo*. Recuperado el 2021 de 06 de 24, de <https://mep.janium.net/janium/Documentos/liderazgo.pdf>
- Idalberto , C. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración* (Vol. 7). Mexico, Mexico, Mexico: Impresores Encuadernadores, S.A. de C.V. Recuperado el 2021 de 06 de 12, de <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Lema Tamay, M. (2017). *El liderazgo transformacional como variable de influencia en el desempeño de organizaciones de Economía Popular y Solidaria: estudio de caso: red de productores agroecológica del Austro - provincia del Azuay – Ecuador, 2015 – 2016*. PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR, ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL, QUITO – ECUADOR. doi:<http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/14654>
- MacGregor Burns , J. (1978). *Transforming Leadership*. doi:<https://www.amazon.com/Transforming-Leadership-James-MacGregor-Burns/dp/0802141188>
- Martínez-Chairez, G. I., & Guevara-Araiza, A. (2015). *La Evaluación Del Desempeño Docente*. Universidad Autónoma Indígena de México, Universidad Autónoma Indígena de México, México. Recuperado el 2021 de 06 de 24, de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596007.pdf>
- Mendoza Torres, M. R., & Ortiz Riaga, C. (s.f.). artículo, Universidad Militar Nueva Granada, Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, Bogotá, Colombia. Recuperado el 2021 de 06 de 24, de <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>
- Mita, E., Camacho, G., Corso, G., Escalier, S., & Reynaga, C. (2015). *Influencia del liderazgo transformacional en el clima Organizacional de las Carreras de la Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca*. Revista Ciencia, Tecnología e Innovación. Revista Ciencia, Tecnología e Innovación. doi:http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2225-87872015000100004&lng=en&nrm=iso
- Pérez Ortega, G., Arango Serna, M. D., & Sepulveda Atehortua, L. (2015). *El liderazgo transformacional: la percepción de los seguidores en las organizaciones no*. Fundación Universitaria Católica del Norte. Medellín,

Colombia: Revista Virtual Universidad Católica del Norte, n. Recuperado el 2021 de 06 de 24, de <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194242285018.pdf>

- Pérez-Ortega, G., Jiménez-Valdés, G., & Romo-Morales, G. (2016). *caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de instituciones de educación superior. Caso de estudio en una universidad del departamento de Antioquia (Colombia)*. Universidad Libre de Cali, Cali. doi:<https://www.redalyc.org/journal/2654/265452747004/html/>
- Portocarrero Pimentel, D. (2017). *Liderazgo directivo transformacional y desempeño laboral docente en el Centro Educativo Técnico Productivo Promae Rímac, 2015*. Universidad Cesar Vallejo, lima. Recuperado el 2021 de 06 de 24, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14939>
- Rojas Jara , A. (2012). *El liderazgo transformacional en directores de tres liceos bicentenario y tres liceos regulares de la Región Metropolitana*. UNIVERSIDAD DE CHILE , Facultad de Ciencias Sociales , CHILE. doi:<http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/113354>
- Rojas Montes, G. R. (2019). *Ejercicio del Liderazgo Transformacional que perciben los trabajadores operativos de la empresa Kanay S.A.C – SecheGroup, periodo 2019*. UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA, FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL, Lima. Recuperado el 2021 de 06 de 24, de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4466/TRAB_SUFICIENCIA_ROJAS_GERALDINE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rovira Jurado, I. (2020). *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente*. tesis , UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, Facultad de Filosofía, Letras Y Ciencias De La Educación, GUAYAQUIL. doi:<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/50586>
- Salazar , M. A. (1996). *El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden?* articulo, Universidad de Viña del Mar, Chile, Doctoranda en Gestión y Política Educativa , Chile. Recuperado el 2021 de 06 de 24, de http://www.tutores.escasto.ipn.mx/mariogerardoricardo/files/2012/02/LID_ERAZGO-TRANSFORMACIONAL-EJEMPLO4.pdf

Sierra Villamil, G. M. (Diciembre de 2018). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. (pp. 111-128). doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.21158/01208160.n81.2016.1562>

Yarleque Wong , J. M. (2018). *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018*. UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN, HUACHO, HUACHO. Recuperado el 2021 de 06 de 24, de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2586>

ANEXO

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Variable Independiente Y Liderazgo Transformacional	Es considerado como un nuevo enfoque acerca del liderazgo con dirección hacia la participación y flexibilidad dentro de la organización alineando el objetivo y los restados mediante el compromiso dentro de la organización desarrollando las dimensiones teóricas.	Hace referencia acerca de las habilidades de un individuo que podrá compartir e influir sobre otras personas o grupos de personas mediante el cual las personas podrán realizar su trabajo con entusiasmo con el fin de lograr las metas y objetivos, asimismo debe contar con la capacidad para tomar iniciativas y realizar distintos trabajos.	Influencia idealizada	– Clima de Respeto. – Confianza. – Seguridad – Conducta ética y moral	8. Ítems 1,2,3,4,5,6,7,8.	Ordinal
			Motivación inspiracional	– Optimismo – Espíritu de equipo – Comunicación fluida. – Compromiso	8. Ítems 9,10,11,12,13,14,15.	
			Estimulación Intelectual	– Creatividad – Intuición – Innovación – Autonomía	8. Ítems 16,17,18,19,20,21,22,23,24.	
			Consideración Individualizada	– Competencia – Habilidades – Pro actividad. – Conocimiento y * Eficacia	8. Ítems 25,26,27,28,29,30,31,32	
Variable Dependientes X Desempeño Profesional	Este término es usado como un concepto que fue construido partiendo de múltiples aspectos los	Es la persona que desarrolla e impulsa el uso de políticas, programas y actividades las que ayudaran a promover la innovación acerca del desarrollo del	Personal	– Actuación asertiva de su intervención	8. Ítems 1,2,3,4,5,6,7,8.	Ordinal
			Pedagógica	– Promueve dirige y facilita procesos de aprendizaje significativo.	8. Ítems. 9,10,11,12,13,14,15,16.	

Docente	cuales van a determinar de una forma simple el termino sobre el desempeño que significa acción sobre un caso en particular el cual corresponde sobre las acciones prácticas de la profesión docente	conocimiento pedagógico generando compromisos en los docentes ante su desarrollo profesional.	Social	- Motiva compromisos con el desarrollo social.	8.Ítems 17,18,19,20,21,22,23,24.	
---------	---	---	--------	--	-------------------------------------	--

ANEXO 2: Instrumento de medición. - cuestionario sobre liderazgo transformacional.



**UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA**

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Datos generales: _____

Edad: _____ Sexo F () M ()

Indicaciones:

Estimado estudiante a continuación se presenta un conjunto de situaciones que tratan sobre diversos aspectos de la actividad del docente. Indíquenos la frecuencia con que presentan dichos aspectos, para ello debes utilizar la siguiente escala valorativa:

Recuerda que no hay respuestas correctas o incorrectas. Trata de presentar la respuesta que te resulta natural, marcando con un aspa (x).

Nunca = 1	Pocas veces= 2	A veces = 3	Casi siempre= 4	Siempre= 5
------------------	-----------------------	--------------------	------------------------	-------------------

El Docente de la Escuela Profesional de Educación de la UTEA-ABANCAY:

ITEMS	ESCALA				
Dimensión 1.- Influencia idealizada.					
1. Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.	1	2	3	4	5
2. Demuestra sentido de poder y confianza.	1	2	3	4	5
3. Actúa en formas que construyen mi respeto hacia él /ella.	1	2	3	4	5
4. Me transmite orgullo por estar asociado con él/ella.	1	2	3	4	5
5. Mantiene la calma durante situaciones de crisis.	1	2	3	4	5
6. Toma una posición respecto a asuntos difíciles.	1	2	3	4	5
7. Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.	1	2	3	4	5
8. Va más allá de su interés por el bien del grupo.	1	2	3	4	5
Dimensión 2. Motivación inspiracional.					
9. Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas a lograr.	1	2	3	4	5
10. Enfatiza la importancia de una misión común al plantear la tarea.	1	2	3	4	5
11. Aumenta con su ejemplo mis deseos de lograr el éxito.	1	2	3	4	5

12. Expone a los demás los beneficios de alcanzar las metas.	1	2	3	4	5
13. Motiva a los demás a tener confianza en sí mismo.	1	2	3	4	5
14. Incrementa mi esfuerzo y motivación durante el trabajo.	1	2	3	4	5
15. Contribuye a desarrollar en mí un sentido de pertenencia e identidad con la institución.	1	2	3	4	5
Dimensión 3. Estimulación intelectual.					
16. Anima a solucionar problemas y generar nuevas ideas.	1	2	3	4	5
17. Me proporciona formas nuevas de enfocar los problemas.	1	2	3	4	5
18. Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	1	2	3	4	5
19. Me ayuda a crear y recrear propuestas de trabajo.	1	2	3	4	5
20. Facilita que las cosas se hagan antes que imponerlas.	1	2	3	4	5
21. Me anima a ser crítico y reflexivo.	1	2	3	4	5
22. Incita a hacer más de lo que tenía previsto.	1	2	3	4	5
23. Me sugiere nuevas formas de trabajo.	1	2	3	4	5
24. Me enseña a asumir los retos sin temor al fracaso.	1	2	3	4	5
Dimensión 4. Consideración individualizada.					
25. Me presta ayuda cuando observa mi esfuerzo.	1	2	3	4	5
26. Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a la de los otros.	1	2	3	4	5
27. Dedicar tiempo a enseñar y orientar las actividades.	1	2	3	4	5
28. Me trata como persona individual más que como miembro de grupo.	1	2	3	4	5
29. Hace seguimiento de mis errores y me ayuda a resolverlos.	1	2	3	4	5
30. Me ayuda a mejorar mis capacidades.	1	2	3	4	5
31. Escucha atentamente mis intereses.	1	2	3	4	5
32. Promueve mi auto desarrollo y el de los demás.	1	2	3	4	5

Instrumento de medición. - Cuestionario sobre desempeño docente.



**UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA**

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE.

Datos generales. _____

Edad. _____ Sexo. F () M ()

Estimado estudiante el presente cuestionario sobre Desempeño Docente es parte de una investigación educativa con fines netamente académicos, por ello le pido su colaboración. Por favor, conteste marcando con un aspa (X) la respuesta que le resulte natural. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

Indicaciones:

A continuación, se presenta un conjunto de situaciones que tratan sobre diversos aspectos de la actividad del docente. Indique la frecuencia con que presentan dichos aspectos, para ello debes utilizar la siguiente escala valorativa y marcar un aspa (X)

Nunca = 1	Pocas veces= 2	A veces = 3	Casi siempre = 4	Siempre= 5
-----------	----------------	-------------	------------------	------------

El Docente de la Escuela Profesional de Educación de la UTEA-ABANCAY

ITEMS	ESCALA				
	1	2	3	4	5
Dimensión 1. Personal.					
1. Establece relaciones de empatía con el grupo.	1	2	3	4	5
2. Expresa sus opiniones y sentimientos sin agredir a otros.	1	2	3	4	5
3. Se preocupa en aclarar sus reacciones y opiniones para evitar interpretaciones equívocas.	1	2	3	4	5
4. Reacciona positivamente ante la crítica constructiva.	1	2	3	4	5

5. Disfruta de su trabajo en clase.	1	2	3	4	5
6. Expresa su reconocimiento hacia el trabajo y el logro de los otros.	1	2	3	4	5
7. Se esfuerza por comprender las posibles motivaciones y sentimientos de los demás.	1	2	3	4	5
8. Respeta los derechos de los otros.	1	2	3	4	5
Dimensión 2. Pedagógica.					
9. Utiliza diversas estrategias, métodos, medios y materiales.	1	2	3	4	5
10. Estimula la reflexión sobre la manera en que aprendo.	1	2	3	4	5
11. Orienta mi aprendizaje con novedosas propuestas de trabajo.	1	2	3	4	5
12. Identifica y valora las experiencias y diversidad de saberes.	1	2	3	4	5
13. Da pautas claras y con la secuencia adecuada para orientar mis aprendizajes.	1	2	3	4	5
14. Promueve el conflicto cognitivo en base a situaciones problema.	1	2	3	4	5
15. Felicita los logros alcanzados y me anima a perseverar.	1	2	3	4	5
16. Identifica experiencias y situaciones de la vida cotidiana para convertirlas en experiencias de aprendizaje.	1	2	3	4	5
Dimensión 3. Social.					
17. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de la realidad.	1	2	3	4	5
18. Incorpora acontecimientos locales y nacionales significativos en su clase.	1	2	3	4	5
19. Me anima a comprometerme con proyectos que impulsen el desarrollo local y nacional.	1	2	3	4	5
20. Orienta el desarrollo de la asignatura a través de proyectos sociales.	1	2	3	4	5
21. Fomenta el trabajo colaborativo reconociendo mi aporte.	1	2	3	4	5
22. Impulsa de forma individual o grupal proyectos de investigación e innovación social.	1	2	3	4	5
23. Se mantiene informado sobre la situación económica, social, política y cultural de la comunidad.	1	2	3	4	5
24. Favorece en mí la actitud crítica y reflexiva sobre mi entorno.	1	2	3	4	5

ANEXO 3: Ficha Técnica del instrumento de medición. – Cuestionario sobre liderazgo transformacional

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL									
AUTOR: Bertha Judith Huilca Condori									
AÑO: 2015									
SUJETOS A LOS QUE VA DIRIGIDO: Estudiantes del II a I X ciclo de la Escuela profesional de Educación de la Universidad Tecnológica de los Andes-ABANCAY.									
FECHA DE APLICACIÓN: 02 – 15 de noviembre.									
LUGAR: Universidad Tecnológica de los Andes - Abancay.									
NÚMERO DE ITEMS: 32									
ESCALA VALORATIVA TIPO LIKERT:									
Nunca	1	Pocas veces	2	A veces	3	Casi siempre	4	Siempre	5
VALORES DE LA VARIABLE									
PUNTAJE					CALIFICACIÓN				
136 - 160					Excelente				
110 - 135					Muy bueno				
84 - 109					Bueno				
58 - 83					Regular				
32 - 57					Deficiente				

Ficha Técnica del instrumento de medición.

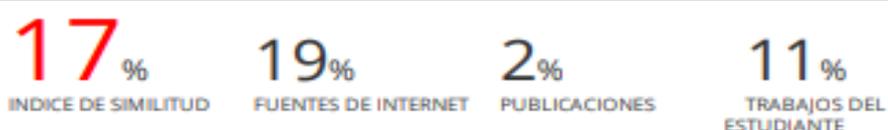
Cuestionario sobre desempeño docente.

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE				
AUTOR: Bertha Judith Huillca Condori				
AÑO: 2015				
SUJETOS A LOS QUE VA DIRIGIDO: Estudiantes del II a1 X ciclo de la Escuela profesional de Educación de la Universidad Tecnológica de los Andes-ABANCAY.				
FECHA DE APLICACIÓN : 02 – 15 de noviembre				
LUGAR: Universidad Tecnológica de los Andes - Abancay.				
NÚMERO DE ITEMS: 24				
ESCALA VALORATIVA TIPO LIKERT:				
Nunca 1	Pocas veces 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
VALORES DE LA VARIABLE				
PUNTAJE		CALIFICACIÓN		
101 - 120		Excelente		
81 - 100		Muy Bueno		
62 - 80		Bueno		
43 - 61		Regular		
24 - 42		Deficiente		

ANEXO 5. Informe de turnitin al 28 % de similitud.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
2	repositorio.unjpsc.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	www.thefreelibrary.com Fuente de Internet	2%
4	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	www.niee.ufrgs.br Fuente de Internet	1%
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	ciencialatina.org Fuente de Internet	1%
8	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	1%
9	repositorio.unprg.edu.pe:8080 Fuente de Internet	1%
10	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
11	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1%