



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL BUEN DESEMPEÑO DE
LOS DOCENTES DE LA I.E. ALEJANDRO VELASCO ASTETE**

**PRESENTADA POR:
JESUS CONDORI TINTA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

PUNO, PERÚ

2022

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL BUEN DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES D E LA I.E. ALEJANDRO VELASCO ASTETE

AUTOR

JESUS CONDORI TINTA

RECuento DE PALABRAS

20301 Words

RECuento DE CARACTERES

114480 Characters

RECuento DE PÁGINAS

100 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

15.3MB

FECHA DE ENTREGA

Jul 3, 2024 11:25 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jul 3, 2024 11:27 AM GMT-5

● **13% de similitud general**

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

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)



Firmado digitalmente por SARDON
ARI Danitza Luisa FAU 20145496170
hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03.07.2024 11:40:38 -05:00

VB CIEPG



Firmado digitalmente por LUQUE
COYLA Ruben Jared FAU
20145496170 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 04.07.2024 15:58:56 -05:00

Resumen



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

TESIS

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL BUEN DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA I.E. ALEJANDRO VELASCO ASTETE



PRESENTADA POR:
JESUS CONDORI TINTA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:

PRESIDENTE:

.....
Dra. MANUELA DAISHY CASA COILA

PRIMER MIEMBRO

.....
Dra. NINFA GENOVEVA RAMOS CUBA

SEGUNDO MIEMBRO

.....
Dra. KAREN ZULMA ORTEGA GALLEGOS

ASESOR DE TESIS

.....
Dra. DANITZA LUISA SARDON ARI

Puno, 27 de julio de 2022

ÁREA : Gestión y gerencia administrativa.

TEMA: Liderazgo Transformacional y el buen desempeño de los docentes de la I.E. Alejandro Velasco Astete.

LINEA: Liderazgo, coordinación y toma de decisiones.



DEDICATORIA

Con mucho cariño y amor lo dedico este trabajo a DIOS padre celestial por darme las fuerzas necesarias, para poder salir adelante y ayudarme en los momentos más difíciles de mi vida y a mi querido Padre que ya se fue de mi lado, él me quería, pero ya no está junto conmigo igual a mi hermano *Fortunato Condori Tinta* por ayudarme espiritualmente.

Así mismo a mi madre *Juana Tinta Gonzales*, Gracias a ella por darme la vida y tengo lo que tengo. Para mí la vida fue un sueño muy triste y aprendí a valorar y sufrir en la vida, tuve muchos desprecios en mi familia, pero ahí están los resultados u los frutos de tu envidia, solo DIOS lo sabe todo de mí. Días y noches de mi vida. Gracias Dios mío por hacer realidad mis sueños tan anhelados siempre lo soné en mi vida ser persona de calidad y ejemplo a seguir nada está perdido yo lo elige por ser decente, responsable creo siempre en ti padre celestial.

JESUS



AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a la Universidad Nacional del Altiplano Puno y a la Facultad de Educación por haberme brindado la oportunidad de formar parte de su comunidad académica. Estoy sinceramente agradecido por la invaluable contribución que han hecho a mi crecimiento personal, profesional e integral, así como a mi desarrollo social.

Al Coordinador Académico, al Vicerrectorado de la investigación, y al Director del

Programa y Director General de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional del Altiplano he tenido el privilegio de contar con personas fundamentales que han sido parte importante en mi experiencia académica.

Así mismo agradezco a mi Asesora por darme algunos alcances a mi trabajo de investigación en los momentos más necesarios de mi formación profesional.

A la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete. Por la ocasión de poder realizar mi investigación para así contribuir al crecimiento de educación, como también a los colegas q apoyaron con diversas actividades según el cronograma de mis trabajos de Investigación que solo consistía con las encuestas y con sus ganas de aprender nuevas experiencias por una Educación de Transformadores con Cultura y ser una futura generación de talentos de profesionales con visiones humanista forjadores de mañana.

Por ello quedo muy agradecido por el magno trabajo en beneficio en favor de una Educación de Calidad para unas Poblaciones más necesitadas de mi País. Para construir retos más necesarios para una Sociedad en su conjunto.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
ÍNDICE DE ANEXOS	vii
ÍNDICE DE ACRÓNIMOS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco Teórico	3
1.1.1. Liderazgo Transformacional	3
1.1.2. Buen Desempeño Docente	15
1.2. Antecedentes	25

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del Problema	33
2.2. Enunciados del problema	35
2.2.1. Problema General	35
2.2.2. Problemas Específicos	35
2.3. Justificación	36
2.4. Objetivos	36
2.4.1. Objetivo General	36

iii



2.4.2. Objetivos Específicos	37
2.5. Hipótesis	37
2.5.1. Hipótesis General	37
2.5.2. Hipótesis Específicos	37
CAPÍTULO III	
MATERIALES Y MÉTODOS	
3.1. Lugar de Estudio	39
3.1.1. Descripción del Medio Físico de la Institución Educativa	39
3.1.2. Delimitación de la Institución Educativa Y Superficie	40
3.2. Población	40
3.3. Muestra	41
3.4. Método de investigación	41
3.5. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	42
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. Resultados	44
4.1.1. Resultados para medir el Liderazgo Transformacional	44
4.1.2. Resultados para medir el Buen Desempeño Docente	50
4.1.3. Prueba de Hipótesis	55
4.2. Discusión	63
CONCLUSIONES	66
RECOMENDACIONES	68
BIBLIOGRAFÍA	69
ANEXOS	73



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Población en estudio de la I.E. Alejandro Velasco Astete.	41
2. Nivel de Participación de los Docentes en la I.E. Alejandro Velasco Astete.	43
3. Nivel de Participación de los Docentes en la I.E. Alejandro Velasco Astete.	44
4. Nivel Consideración individual.	45
5. Estimulo Intelectual.	46
6. Motivación Inspiradora: De los Docentes en la I.E. Alejandro Velasco Astete.	47
7. Influencia Idealizada (carisma).	48
8. Liderazgo Transformacional.	49
9. Preparación para la Enseñanza – Aprendizaje de los Estudiantes.	50
10. Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad.	51
11. Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes.	52
12. Desarrollo de la Profesionalidad de la Identidad Docente.	53
13. Buen Desempeño Docente.	54
14. Prueba de Chi Cuadrado de la Hipótesis General.	55
15. Tabla de Correlación de Hipótesis General.	56
16. Tabla de Correlación de Hipótesis Específica 1.	58
17. Tabla de Correlación de Hipótesis Específica 2.	59
18. Tabla de Correlación de Hipótesis Específica 3.	61
19. Tabla de Correlación de Hipótesis Específica 4.	62



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Nivel de liderazgo.	12
2. Pirámide de un líder.	12
3. Los líderes más eficientes	13
4. Ubicación de la I.E. Alejandro Velasco Astete	40
5. Nivel de Participación de los Docentes en la I.E. Alejandro Velasco Astete.	44
6. Consideración individual	45
7. Estimulo Intelectual	46
8. Motivación Inspiradora: De los Docentes en la I.E. Alejandro Velasco Astete	47
9. Influencia Idealizada (carisma)	48
10. Liderazgo Transformacional	49
11. Preparación para la Enseñanza – Aprendizaje de los Estudiantes	50
12. Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad	51
13. Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes	52
14. Desarrollo de la Profesionalidad de la Identidad Docente	53
15. Buen Desempeño Docente	54
16. Prueba de Chi Cuadrado representado de forma bilateral	56



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Matriz de Consistencia	74
2. Instrumentos de aplicación	76
3. Validación de instrumentos por jurados expertos y evidencias fotográficas	79



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

DREC	: Dirección Regional de Educación
I.E.	: Institución Educativa
MINEDU	: Ministerio de Educación
UGEL	: Unidad de Gestión Educativa Local



RESUMEN

Este estudio tiene el objetivo de analizar la relación entre “Liderazgo Transformacional y el Buen Desempeño de los Docentes de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete.” La investigación pertenece al enfoque cuantitativo, es de tipo no experimental, diseño correlacional ya que no se pretende cambiar ninguna variable. La muestra está conformada por 59 docentes del nivel primario y secundario. Los Instrumentos aplicado fueron cuestionarios para medir el Liderazgo Transformacional y el Buen Desempeño Docente, luego se realizó el análisis estadístico con el programa SPSS 22, y los parámetros Chi cuadrado y Tau-B de Kendall. El resultado refleja que el 64.4% de Profesores desarrolla un Liderazgo Transformacional medianamente adecuado la que incide en el 72.9% de docentes que presentan un Desempeño medianamente adecuado. De tal manera que se determina que existe una relación positiva alta entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente con un nivel de confianza del 95%

Palabras claves: Buen Desempeño Docente, Liderazgo Transformacional, Estilos de Liderazgo, Educación Básica Regular.



ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between “Transformational Leadership and the Good Performance of Teachers at the Alejandro Velasco Astete Educational Institution.” The research belongs to the quantitative approach, it is non-experimental, correlational design since it is not intended to change any variable. The sample is made up of 59 teachers at the primary and secondary level. The instruments applied were questionnaires to measure Transformational Leadership and Good Teaching Performance, then the statistical analysis was carried out with the SPSS 22 program, and the parameters Chi square and Kendall's Tau-B. The result reflects that 64.4% of Teachers develop moderately adequate Transformational Leadership, which affects the 72.9% of teachers who present moderately adequate Performance. In such a way that it is determined that there is a high positive relationship between transformational leadership and teaching performance with a confidence level of 95%.

Keywords: Good Teacher Performance, Transformational Leadership, Leadership Styles, Regular Basic Education.

INTRODUCCIÓN

Desde hace décadas, la estructura funcional de las organizaciones que imparten educación, ha sufrido transformaciones por diferentes factores, tanto a nivel externo, como internamente, las cuales han procurado las mejoras en las institucionales, siendo la meta principal que los estudiantes alcancen aprendizajes significativos, para hacer de ellos individuos independientes y capaces de enfrentar los desafíos de la sociedad cambiante. Con base en estas premisas, es relevante resaltar que los organismos educacionales, tienen que estar dirigidas por profesionales competentes con capacidades gerenciales enfocadas en orientar y optimizar la comunicación, motivación y relaciones entre compañeros de trabajo.

En este sentido, considerando que la base principal es el talento humano, la gestión educativa debe hacer hincapié en el logro de un clima laboral favorable, lo cual conduciría al buen desempeño de educadores. Toda vez que, este desempeño docente corresponde a un compromiso profesional y social, entre el Estado, los educadores y la sociedad, en función de las capacidades esperadas en el ejercicio profesional de la educación en el país. Es por ello que se estima que los docentes procuren su mejoramiento profesional, escalando posiciones en su carrera, con el objetivo de mejorar y actualizar constantemente las herramientas educativas para brindar al estudiante una educación de calidad, que garantice una política integral de innovación educativa.

Por lo antes expuesto, este estudio tiene como propósito principal establecer la relación entre las dos variables. Para ello, se estructuró en cuatro capítulos:

-En el Capítulo I: Revisión de la literatura, comprende el marco teórico, los criterios teóricos de las variables: Liderazgo transformacional y Buen desempeño docente, así como los antecedentes de estudio

-En el Capítulo II: Planteamiento del problema, que contempla el problema de investigación, la formulación del problema, justificación, objetivos de la investigación y las hipótesis planteadas

-En el Capítulo III: Materiales y métodos, referentes al marco metodológico, tipo de investigación, población, muestra, muestreo, las técnicas e instrumentos, y el método de análisis de datos.



-En el Capítulo IV: Resultados obtenidos mediante el uso de técnicas de estadística descriptiva e inferencial. A continuación, se llevará a cabo una discusión exhaustiva de estos resultados, donde se analizarán en profundidad sus implicaciones y relaciones. Finalmente, se presentarán las conclusiones derivadas del estudio, así como las recomendaciones para investigaciones futuras. Además, se realizará una lista detallada de las fuentes bibliográficas utilizadas durante el desarrollo de la investigación.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1 Marco Teórico

1.1.1. Liderazgo Transformacional

Los autores Bass y Avolio (1998), propusieron una teoría sobre el liderazgo transformacional, vinculada a las concepciones relativas a la figura del líder el cual genera cambios, con su carácter, intelecto y respeto a la individualidad del ser humano. Al mismo tiempo, espera que se exploren nuevas formas de trabajo, se centra en identificar y aprovechar nuevas oportunidades.

Aporte del investigador J. Condori. Señalan los dos autores el líder carismático y transformacional ellos comparten como motivan a sus seguidores en un proceso de aprendizaje, donde un líder es motivador con un proceso de aprendizaje con sus seguidores, al mismo tiempo resalta mucho su entrega a su trabajo.

El modelo de liderazgo transformacional que plantean los autores antes mencionados, está enfocado en el desarrollo de estrategias motivacionales que favorezcan el crecimiento personal, que incluyen el fomento de la creatividad, el progreso del intelecto, estimulando y proponiendo herramientas que conduzcan a un liderazgo que sirva de modelo a sus seguidores, que fin que superen sus propias expectativas, haciendo hincapié en cada etapa y proceso. Por ende, el líder debe enfocar su atención en las necesidades individuales y potenciar sus capacidades, de este modo se contribuye al logro de las metas organizacionales, todo ello, en

torno a un ambiente armónico. Seguidamente, se presentan factores claves del Liderazgo Transformacional. (Bass & Avolio 1998).

De acuerdo con Bass y Avolio (1998), el liderazgo transformacional, se destaca por cuatro elementos fundamentales, vinculándolos con la función ejercida del educador: “motivación inspiradora, influencia idealizada, estímulo intelectual y consideración individual”. El cual constituye una transformación importante y positiva en los colaboradores el cual se ocupa de "transformar" a los individuos a apoyarse entre sí, a tener consideración de las necesidades de los compañeros de trabajo, a incentivar el crecimiento personal de los demás y a mantener un clima laboral armónico, de manera que, observar el entorno de la institución de manera global y sistémica, de este modo, el líder incrementa la motivación y la autoestima, lo que conduce a un mejor desempeño laboral de los trabajadores.

Según Chiavenato (2001), este tipo de liderazgo, implica una modulación de conducta hacia los trabajadores, por medio de estrategias de comunicación, con el propósito de lograr los objetivos planteados, los cuales pueden ser individuales, grupales o institucionales. En este contexto, el liderazgo es un elemento innovador, un modelo a seguir, orientador de procesos de gestión, utilizando herramientas adaptables, que permitan optimizar la productividad. En el caso de la gestión educativa, el objetivo primordial es alcanzar el aprendizaje óptimo en los estudiantes. (Chiavenato 2001).

Aportes del investigador J. Condori. Según el autor considera la comunicación la más importante y perfecta de diversos y variados casos de comunicación, así mismo, dice que la comunicación es también innovadora en un proceso de aprendizaje y comunicación mediante esa podemos comunicarnos por eso es esencial. Chiavenato considera todo lo que esta real en sus dimensiones.

El liderazgo transformacional es una cultura de la transformación que involucra el aumento de las competencias de los participantes de una institución, a fin de solventar personal o grupalmente las distintas situaciones y contribuye a la buena elección.

1.1.1.1. Características del Liderazgo Transformacional

Se destacan dos elementos característicos como la recompensa contingente; y la dirección por excepción, el cual implica tanto una versión activa como pasiva, donde se establecen límites y se toman medidas solo cuando se producen desviaciones significativas. En relación a la recompensa contingente, se establece un acuerdo entre el líder y los seguidores respecto a las acciones requeridas para obtener recompensas o evitar sanciones. Para asegurar la motivación y satisfacción de los seguidores, estos esperan que exista transparencia en el intercambio y una distribución equitativa de las recompensas. (Vega & Zavala 2004)

Aportes del investigador J. Condori. El autor considera dos aspectos esenciales primero presenta la recompensa y luego la respuesta y comparten como ejemplo excepción activa y excepción pasiva y dan como meta en sus estudios y aportes una meta a cumplir, pero iguales metas para los dos casos.

La recompensa contingente, está asociada a la técnica de negociación sustentada en premio y castigo, siendo éstas tangibles o intangibles, de modo que se pueda garantizar la acción participativa de todos los involucrados en el proceso innovador. En opinión de Bass y Avolio (1998), el líder fortalece a los colaboradores en el desenvolvimiento de tareas y funciones. La recompensa es propiciada con cumplimiento de las solicitudes del líder. (Tejada, Scandura., & Pillai 2001)

Aporte del investigador J. Condori. Según el autor en este caso considera, impone castigo y luego los resultados palpables gracias a su sacrificio, las cuales son materiales e inmateriales para asegurar activa de sus seguidores de un líder transformacional. Igual con el Avolio refuerza a sus seguidores con propósitos bien definidos y encaminan a cambios bien dirigidos para un objetivo propuesto a lograr.

Otra característica clave es la dirección por excepción, la cual implica que el líder se enfoca en detectar errores y desviaciones en el desempeño de los subordinados, tomando medidas correctivas o de castigo. El cual

interviene y toma medidas correctivas cuando se detectan desviaciones, asegurando así el cumplimiento de los estándares establecidos. (Vega & Zavala 2004).

Aportes del investigador J. Condori. En sus características considera el autor conductas de un líder basadas en la cohesión o castigo de sus subordinados hace notar sus errores.

El líder hace notar sus errores para que pueda corregirse.

Los Directores solventan los errores de los trabajadores. Esta solución no propicia una conexión entre lo planteado por Bass, relacionado al trabajador y el beneficio para la organización.

En este orden de ideas, se resaltan dos elementos secundarios relacionados con la Dirección o liderazgo:

- a) Dirección por excepción activa, el líder concentra su interés en las faltas hechas por un colaborador, a fin de ejecutar las sanciones respectivas. La atención se centra en el rendimiento individual de cada empleado (colaborador), el cual observa de cerca para detectar posibles deficiencias
- b) Dirección por excepción pasiva, adopta una postura de espera ante las deficiencias del (colaborador) para luego intervenir. (Bass & Riggio 2006)

En los dos casos mencionados anteriormente, el líder sanciona las faltas cometidas en la ejecución de las tareas, considerando para ello, las expectativas esperadas para cada cargo bajo su supervisión.

1.1.1.2. Liderazgo Transformacional entre los Directivos y Trabajadores

Se desarrolla un conocimiento tácito en las instituciones de distintos sectores de la economía, con el propósito de estudiar su desenvolvimiento en las actividades diarias. El cual se sustentada en las investigaciones de John Barbutto y Mark Burbach, quienes han analizado la vinculación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional.

Los líderes que dominan las herramientas de la inteligencia emocional, son reconocidos por sus colegas por su capacidad previendo la postura de las otras personas, de manera que puedan prever las acciones de otros individuos. Es decir, se trata de individuos que tienen la capacidad de controlar sus impulsos emocionales, comprender los sentimientos más profundos de los demás y relacionarse con facilidad. (Barbutto & Burbach 2006).

Aportes del investigador J. Condori. Los autores aquí ya también consideran sus puntos de vistas económicas en relación con liderazgo transformacional los líderes poseedores de sus inteligencias. Son individuos que controlan sus emociones, los sentimientos más íntimos y muchos más de manera más correcta posible.

- **El Primero** de los procesos, se refiere al estado emocional, considerando la personalidad carismática del líder, en sus acciones para convencer a los demás, por medio de este proceso, este tipo de líder diseña y desarrolla actividades de convivencia con los colaboradores que conduzcan a experiencias positivas y motivadoras, lo cual incide en sus estados de ánimo y por consiguiente en la mejora de su desempeño laboral, niveles de eficacia y productividad, presentándose una correlación entre los objetivos individuales, los del líder y los de la organización.
- **El Segundo** proceso, es el proceso cognitivo. En éste, se consolida la construcción de objetivos y metas comunes, que conduzcan a beneficios tanto de los trabajadores, como del líder y de la institución. En este sentido, se establecen la misión y la visión de la organización, que garantice el desarrollo profesional de cada trabajador, así como la productividad y competitividad institucional.

De igual forma, se describen las correlaciones para motivar al trabajador en su proceso afectivo y cognitivos. Esta gestión implica tres elementos: la orientación, por parte del líder en relación a las actividades que el trabajador debe realizar en sus labores, en función de los objetivos de su puesto de trabajo, esta acción garantiza una mejora en el desempeño,

logrando un crecimiento personal y profesional, así como la perseverancia en el logro de estos objetivos, conlleva a la satisfacción individual y organizacional. Ambos procesos, el afectivo y el cognitivo contribuyen a la consolidación de un trabajo óptimo y mantiene adecuados niveles de comunicación entre directores y empleados.

1.1.1.3 Dimensiones del Liderazgo Transformacional

A.- Motivación Inspiradora: refleja el establecimiento, por parte del líder, de una misión motivadora que atraiga a los colaboradores. A su vez, implica la transmisión de esta misión a los trabajadores, de una manera persuasiva, con sus palabras y sus acciones. En este sentido, el líder debe modelar, con su ejemplo, el grado de compromiso y lealtad con la empresa, a fin de motivar y conducir a los trabajadores (Bernal 2000)

-Aportes del investigador J. Condori. Autor crea visión estimulante y atractiva para sus seguidores ejemplos más resaltantes como intermediar los momentos de su tiempo. Y lleva consigo de seguidores a sus filas el tipo de líder es demostrativo con imágenes y gráficos como atractivos de sus ideas pensamientos crea sus propias ideas son personas proactivas y de bastante de palabra.

Con respecto a esta característica de motivación inspiradora, el educador o líder docente, incrementará la confianza y la credibilidad, lo cual repercute en el alcance de las metas organizacionales. De este modo, los jefes serán responsables de la elaboración de un diagnóstico que contemple los requerimientos de los trabajadores, así como darles seguimiento y buscar soluciones oportunas. De igual forma, deben capacitar, guiar y monitorear los procesos y conocimientos adquiridos, llevándolos a la práctica, de este modo, se logra un incremento en el sentido de pertenencia, responsabilidad y compromiso con la institución.

B.- Influencia Idealizada (carisma) esta cualidad ejerce una reacción de admiración y deseos de modelar en los trabajadores. El líder constituye un ejemplo idealista, ejerciendo gran influencia. A la vez

que se presenta como un modelo, el líder carismático se distingue claramente de los demás por su inusual personalidad y sus capacidades únicas y El carisma es la capacidad de entusiasmar, de transmitir confianza y respeto.

Bernal (2000). A este respecto, el autor explica que, el educador debe motivar y demostrar a los colaboradores, que pueden confiar en él, así como, hacer respetar a los compañeros y a todo el personal, de igual forma, expresar dominio propio y confianza en sí mismo, demostrando su fidelidad y sentido de pertenencia hacia la institución, demostrando un comportamiento honesto y congruente con su cargo. Estas características generan en los colaboradores actitudes de respeto, confianza y satisfacción. Por lo antes expuesto, el liderazgo carismático, se considera una base importante en los gerentes que conocen los objetivos y las metas de su organización y se identifican con éstos, sabiendo que, de este modo, se ganan la lealtad y el compromiso de los trabajadores.

Por ende, los educadores que poseen estas características, son garantes de la fidelidad y de una mayor disposición por parte de sus trabajadores, en alcanzar altos grados de desempeño laboral.

C.- El Estímulo Intelectual: se trata de generar paradigmas y respuestas frente a las situaciones conflicto, así como, motivar cognitivamente a sus colaboradores, haciendo planteamientos de posibles escenarios, con el propósito de producir en ellos, alternativas de solución ante estas situaciones, fomentando el pensamiento crítico, reflexionando sobre diferentes vías de respuesta, permitiendo que fallen y aprendan de ello. De tal manera que, los educadores reproduzcan este comportamiento con sus estudiantes, generando el aprendizaje activo y autorregulado, provocando la estimulación intelectual, ofreciendo distintas alternativas ante un mismo problema. Esta cualidad del líder, favorece el uso del razonamiento ante los posibles problemas en el desempeño de las funciones de los trabajadores a su cargo. Se trata de estimular la actuación de este personal, animándolos a generar nuevas ideas y a tomar responsabilidades, proporcionando así nuevos

enfoques a los problemas, facilitando las cosas, no imponiéndolas.
(Bernal 2000)

-Aportes del investigador J. Condori. El autor promueve las nuevas formas de soluciones a los problemas en un proceso de aprendizaje demostrando como ejemplos de enseñanza a sus dirigidos fiel leales a sus propias ideas y personas consecuentes en todos los aspectos de su vida

D.- Consideración Individual. Hace referencia al liderazgo que considera los requerimientos e inquietudes de los trabajadores, con el propósito de orientar cada caso, de acuerdo a sus necesidades, de manera que el individuo genere su propia solución, en caso, el líder representa un coach o entrenador de crecimiento personal, ofreciendo opciones de adquisición de conocimientos, en un entorno de confianza y empatía, se trata de un líder que sabe escuchar y dar responsabilidades al empleado. Bajo estos postulados, se puede indicar que los docentes quienes ejercen su rol de liderar dentro de la educación deben aplicar este tipo de liderazgo, en el sentido de tener en cuenta aquellas conductas que caracterizan a cada uno de estos factores (Bass y Avolio 1998).

-Aportes del investigador J. Condori. Las sugerencias están bien dadas de acuerdo a sus potencialidades el líder actúa a todas las oportunidades para poder aprender y acceder a aprendizajes y enseñanzas en un proceso de liderar y dirigir como educador. así como con sus dirigidos que tiene bajo su cargo. En este sentido se constituye procesos de enseñanza y aprendizajes durante el tiempo de estudios y posteriores del estudiante.

Por este motivo, la consideración individualizada es un elemento de vital relevancia, debido a que hace alusión a ciertos comportamientos que constituyen una vinculación estrecha entre el jefe y sus subordinados, ofreciendo atención individualizada a cada colaborador, brindándole un trato personalizado y guiándolo en todo su desempeño.

E.- Administración Activa por Excepción. Con respecto al líder, éste debe brindar solución a distintas situaciones y maneja un método de

seguimiento y control que le generan alertas, ya que se trata del seguimiento en el desenvolvimiento de los colaboradores, así como, solventar sus fallas, y retroalimentar sus aciertos en manera pasiva o activa, en función de la clase de líder. Los autores **Bass y Avolio indican:**

“En la dimensión de liderazgo por excepción activa, el líder adopta un enfoque proactivo al controlar y corregir desviaciones de los estándares y errores por parte de los seguidores” (p.58), en contraste, el liderazgo por excepción pasivo significa que debe ser paciente y esperar a que se produzcan las fallas o confusiones.

F.- Reconocimiento Contingente. En este caso, el líder diseña propósitos definidos y coherentes, así como diferentes premios. Esto implica que los trabajadores logran el grado de desempeño laboral estimado, a pesar que ello signifique realizar un mayor esfuerzo que amerite un enfoque más transformacional.

1.1.1.4. El liderazgo Transformacional en la Institución Educativa Pública.

Actualmente, en el entorno de las organizaciones, reaccionar con comportamientos cotidianos, se considera ineficaz. Para representar de manera óptima la gerencia de una institución escolar u otro tipo de organización, es más conveniente ejercer un liderazgo de cambio, evitando las conductas tradicionales de los directivos, con el propósito de incrementar la productividad y competitividad.



Figura 1. Nivel de liderazgo.

Fuente: (Edic. San Marcos hacia a la Excelencia de la Educación pág., 311)

El liderazgo se concibe como una nueva perspectiva de dirección que busca aprovechar plenamente los recursos de una organización, especialmente el talento humano, para alcanzar la misión establecida. Esta forma de liderazgo tiene como objetivo la calidad del trabajo al promover una comunicación activa, generar compromiso y potenciar la capacidad colectiva para lograr la excelencia en todos los aspectos. Se enfoca en movilizar y canalizar de manera efectiva los esfuerzos. (Mavilo & Calero 1994)



Figura 2. Pirámide de un líder.

Fuente: (Edic. San Marcos hacia la Excelencia de la Educación p. 312)

Los líderes con mayor éxito, evitan adjudicarse los logros, más bien, cada planeación la reflejan en forma grupal, siendo responsabilidad de todo el equipo, tanto las fallas como los logros, esto facilita que el trabajo en equipo se efectúe de manera eficaz y cohesionada. Los empleados reconocen este compromiso de equipo y admiten su responsabilidad en la ejecución de las tareas, generando un clima de confianza y apoyo mutuo.

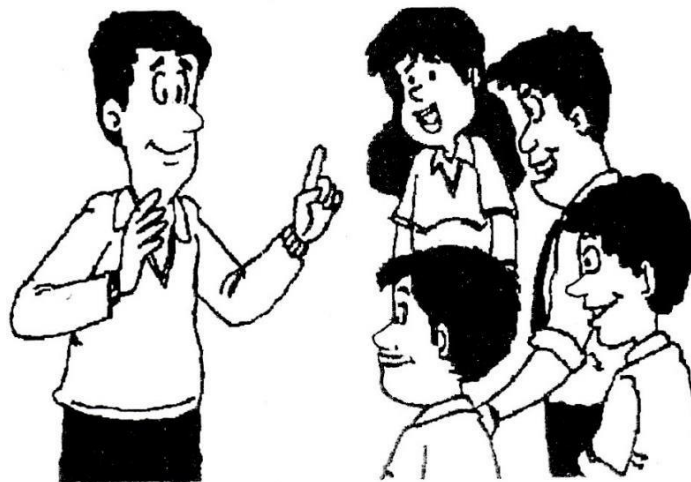


Figura 3. Los líderes más eficientes

Fuente: (Edic. San Marcos hacia la Excelencia de la Educación p. 312)

Los estudios realizados y publicados en idioma europeo, apoyan el planteamiento de las escuelas llamadas “eficaces”, refiriéndose a que la institución escolar pública debe fomentar y alcanzar una excelencia educativa, a pesar de los conflictos socioeconómicos del entorno de la misma. En estos casos, el directo debe proyectar un liderazgo significativo, motivador, haciendo hincapié en el logro de las metas y propósitos, incentivando la corresponsabilidad y la participación colectiva.

Las cualidades reseñadas con anterioridad, referida a los directores eficaces, están vinculadas a lo que Bass y Avolio (1998) llaman “liderazgo transformacional” debido a que promueve el esfuerzo continuo, con el propósito de alcanzar los resultados esperados en las metas extensivas; consolidan valores específicos, incorporados al equipo de trabajo a su cargo; modifica en lugar de resignarse a las situaciones de su entorno, los

estados socioeconómicos de su contexto; y aplican la motivación intrínseca enfocada en los trabajadores, los cuales se comprometen a contribuir con el crecimiento y mejoramiento personal y profesional, generando beneficios para la organización de la cual son parte.

Con respecto a las evidencias del liderazgo transformacional en entornos internacionales su contribución en la utilización en el país, se plantea un estudio, partiendo de la gestión directiva, los cuales desempeñan el liderazgo impulsando en sus docentes, comportamientos de honestidad, integridad, ética y lealtad. Estas cualidades, estimulan a los educadores en la solución de los problemas que se le presenten en su jornada laboral, y personal, contribuyendo a mejorar el desempeño, el cual se ve reflejado en la productividad. El liderazgo transformacional se vincula con el ejercicio docente debido a que responden a los requerimientos individuales como colaborador en su jornada diaria.

Por último, el ejercicio profesional debe promover en el educador, no reduciendo su dedicación, sin importar su salario, más bien tiene la motivación de incrementar su desempeño ante sus aprendices y colegas.

El liderazgo transformacional se incorpora en contextos propios de la institución educativa, como las metas y propósitos, cultura, estructuras programáticas y normativas, políticas y programación; así como los recursos para alcanzar un óptimo desempeño en medio de los entornos en los cuales se desenvuelve. A su vez, el liderazgo transformacional, debe restaurar las responsabilidades de los docentes para la transformación, como son las aspiraciones individuales, las creencias del entorno y las creencias de las competencias propias. Estas evidencias en instituciones de educación primaria, han producido transformaciones en los procesos educativos. (Leithwood et al. 1990).

Aportes del investigador J. Condori. Los autores mencionan y comparten puntos de vista sobre el tema de liderazgo transformacional en una escuela como sus objetivos. sus instrucciones y políticas de sus organizaciones para poder cambiar y transformar. Con sus objetivos personales como

dirigir. sus creencias, capacidades y como se pueden cambiar a enseñanzas y aprendizajes dentro de una institución educativa publica con sus alumnos u dirigidos en un proceso de liderazgo.

Según Murillo (2016) “Estos cambios incluyen la capacidad del director para promover la colaboración y el trabajo en equipo entre el personal, el establecimiento de metas claras, compartidas y desafiantes pero alcanzables, para un entorno adecuado para la formación tanto del director como del personal a través de la identificación y aprovechamiento de oportunidades de crecimiento (p.128)

-Aportes del investigador J. Condori. El director cita al autor morillo como en uno de sus estudios de zona de desarrollo próximo para sus dirigidos es un aporte importante; porque con ello logrará sus propios liderazgos con sus docentes.

1.1.2. Buen Desempeño Docente

1.1.2.1. Conceptos

Se refiere al ejercicio profesional correspondiente a las funciones que le corresponden dependiendo de su puesto de trabajo, de manera que cumpla con eficiencia, todas las funciones relativas al cargo que representa. Existen diferentes conceptos alusivos al término.

Según Gutiérrez (2016): Es fundamental que el líder tanto como su equipo establezcan un sistema de evaluación del rendimiento en la organización, de manera que se puedan identificar de forma clara los indicadores que reflejen su situación. Estos indicadores serán la base para orientar el pensamiento y la acción a lo largo del ciclo de negocio, en cada uno de los procesos de la organización (Gutierrez 2016)

-Aportes del investigador J. Condori. Nos hace referencia sobre la medición de la organización y sus acciones del líder director el desempeño durante el ciclo de negocios en sus procesos de su trabajo personal.

Para, López (2003), “La mejora del desempeño está orientada a aumentar la productividad y la competencia, a través de la utilización de diversos métodos y procedimientos. Estos enfoques permiten identificar y capitalizar en pertinencia en vínculo con el rendimiento de las personas, con el objetivo de alcanzar niveles superiores de eficiencia y excelencia en la organización” (p.12)

-Aportes del investigador J. Condori. Nos habla sobre mejoras del desempeño docente con un enfoque sistemático que sirve para hacer mejoras mediante el métodos procedimentales y planificación curricular son una forma de nuestras herramientas del que hacer diarias.

Según Corona (2000) el desempeño laboral está relacionada con cantidad y calidad realizada a través de un trabajador”.

-Aportes del investigador J. Condori. El desempeño docente se asocia con la calidad de su trabajo que efectúa ante sus dirigidos de cada persona en todo un ciclo de su vida del estudiante.

Llulluy (2017), define el desempeño profesional como “...es la realizada por un individuo en respuesta a sus responsabilidades designadas, y que se evalúa según su ejecución. Sin embargo, se destaca que esta definición se limita al proceso de cumplimiento de las responsabilidades y no toma en cuenta los resultados o efectos generados por esas acciones.

-Aportes del investigador J. Condori. Manifiesta que es toda la acción o dominio ejecutado de una persona, de los cuales designados con una responsabilidad para su cumplimiento de su trabajo en forma permanente.

1.1.2.2. Roles del Desempeño Docente

Están vinculados con las responsabilidades que tiene que ejercer en la práctica diaria de su profesión como docente. Las organizaciones educativas sólo pueden desarrollarse, cuando los trabajadores que cumplen sus funciones, son responsables de representar los roles para los cuales fueron elegidos, asignados y capacitados, un rol se compone de un grupo de comportamientos estimados que, de acuerdo con Antúnez (2000),

“ocupan una posición en un ámbito”. (p. 44); Por ende, es una agrupación de acciones o actividades que tiene que ejecutar un educador en las instituciones escolares.

Continúa indicando de acuerdo a las nuevas tendencias educativas, se plantea un nuevo rol para los directivos docentes, que consiste en reducir las tareas administrativas y dedicarse más al trabajo pedagógico, participar en espacios de reflexión educativa. De esta manera, se espera que los docentes, en línea con estas tendencias, enfoquen su enseñanza hacia el conocimiento científico y tengan la suficiente preparación. Además, se les anima a estudiantes a realizar consultas, ser flexibles en su planificación, mostrar creatividad (Antúnez 2000)

-Aporte del investigador J. Condori. Sobre el nuevo directivo docente en un futuro procesos de cambio pedagógico es participación activa de los docentes en los talleres al igual todos los estudiantes sean investigadores ante su realidad preparación y capacitación mutua a favor de las poblaciones más necesitadas del país en la investigación científica y diseñar actividades útiles.

El profesor es el propiciador y tutor, ya que tiene la función de conducir al estudiante facilitando las herramientas necesarias para el desarrollo adecuado, así como la planificación y ejecución de tareas con el fin de estimular el crecimiento del alumno. (Méndez, Tesoro., & Tiranti 2006).

El educador proyecta cualidades como asesor; por lo cual deberá mostrar interés por los escolares, demostrar respeto su identidad, siendo que cada estudiante es un ser con características únicas, ninguno es superior a otro, por tanto, es necesario prestar mucha atención a los problemas que les afectan y brindar bríndales apoyo, que contribuya a su crecimiento individual e incrementar su rendimiento académico.

Es relevante destacar que, el educador debe desarrollar la empatía con los alumnos, así como con sus padres, sin embargo, no debe involucrarse sentimentalmente con las situaciones que puedan influir en su estado anímico, poseer una proyección de sobrellevar los obstáculos, procurando

que arreglo no afecten a nadie, y que estas serán para dar frente a la situación, desarrollar fortaleza y esforzarse por alcanzar las metas y objetivos.

El educador en su rol mediador: Es una responsabilidad del docente, que surge estas como: la cultura social e institucional, del aprendizaje, y como desarrollador del conocimiento (Román & Díez 2008)

-Aportes del investigador J. Condori. Este autor hace alusión a la visión del educador como mediador del aprendizaje, mientras que los alumnos son investigadores y constructores de su propio conocimiento, mediante la ejecución de las tareas asignadas, enfocado en el desarrollo cognitivo de sus conocimientos, fomentando la reflexión de sus pensamientos, culturas y valores como nacimiento de sus propios aprendizajes.

La descripción teórica se basa en el Desempeño Docente que es brindar apoyo en la formación de los profesores y profesoras de la Carrera Pública Magisterial, identifica falencias y mejora. (MINEDU 2017)

-Aportes del investigador J. Condori. Nos da alcances según sobre el desempeño docente en la carrera pública magisterial capacitaciones continuas e instrumentos para un acompañamiento de los estudiantes sugerencias y referencias bibliográficas, pero eso nunca se ha concretizado por parte de ministerio de educación, solo queda en el papel hasta la fecha sin los resultados por falta de una supervisión zonal y como promesa de los gobiernos de turno, no están contextualizadas muy aparte de eso muchas propuestas en la actualidad.

Una de las atribuciones del educador es la acción pedagógica, que implica apoyar a los aprendices en el proceso de adquisición de conocimientos, procurando que los alumnos alcancen el aprendizaje de la información correspondiente a los distintos contenidos programáticos de las diferentes materias ofrecidas, y, por otra parte, el factor conductual que forma parte de la instrucción educativa, el aplicación de medios y recursos son requeridos para la comprensión y aprendizaje significativo, los cuales deberán ser accesibles para los representantes, y recientemente, el

Ministerio ofrece herramientas de enseñanza para alcanzar los propósitos académicos, por ende, existe la evaluación del desempeño de los educadores.

Las mejores prácticas en el desempeño de la labor del educador, se representa en dimensiones, un área del desenvolvimiento del maestro los cuales influyen positivamente en el aprendizaje de los alumnos. Estando al tanto del perfil ético de enseñanza, enfocada en brindar un servicio a la población y en el progreso global de los alumnos. En este sentido, se reconocen cuatro (4) Dimensiones: la primera se asocia con la planificación para la enseñanza, el segundo, explica la evolución de enseñanza en el salón de clases y la escuela, el tercero se relaciona con la vinculación de escuela, familia y comunidad y el cuarto estipula la estructuración del educador y su crecimiento profesional.

- **La Primera Dimensión**, es la planificación para la enseñanza que será impartida a los aprendices, comprende la planificación de la acción educativa, mediante la construcción del contenido programático de la materia, las unidades pedagógicas y las reuniones de enseñanza, en el contexto de una dirección de intercambio cultural, así como de carácter inclusivo. Alude al conocimiento de los elementos sociales primordiales, culturales, tangibles e intangibles, así como, cognitivas, de sus alumnos, el manejo de los temas formativos y normativos y, la utilización de recursos pedagógicos, estrategias didácticas y evaluación de los aprendizajes.
- **La Segunda Dimensión**. El proceso de enseñanza y aprendizaje, constituye la programación de una estructura que incorpore las concepciones de inclusión y diversidad, que abarque todas sus representaciones. Alude a la intervención pedagógica del educador en la construcción de un ambiente idóneo para la instrucción, el dominio de los temas programados, motivación continua de sus aprendices, la aplicación de diferentes estrategias didácticas y de evaluación para uso de materiales pedagógicos adecuados y necesarios. Incorpora la utilidad de distintas reflexiones y materiales que contribuyen a alcanzar las

metas y los retos en el desarrollo de los aprendizajes, así como de los factores de la enseñanza que es necesario optimizar.

- **La Tercera Dimensión**, Involucra la organización de gestión educativa vinculada con la comunidad, contempla la interacción en la gestión educativa o la conexión de instituciones educativas, desde una óptica democrática para construir la comunidad de aprendizaje. Alude a la comunicación asertiva con los distintos actores del hecho educativo, la interacción en el diseño, construcción, implementación y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como el aporte de consolidación de un ambiente idóneo. Incorpora la estimación, sus cualidades y la responsabilidad compartida con las familias en los frutos de las enseñanzas.
- **Finalmente, la Cuarta Dimensión**, Crecimiento profesional e identidad del educador, Contempla el desarrollo y las experiencias que constituyen la creación y evolución de la asociación de profesionales de la educación. Induce a la consideración alusiva a su ejercicio docente, el trabajo cooperativo, incorporando acciones de mejoramiento profesional. Incorpora la identificación con los procesos y evaluaciones del aprendizaje, así como el dominio de información relacionada a la planeación y ejecución de las políticas educativas a nivel central y sectorial Ministerio de Educación (2012)

-Aportes del investigador j. Condori. El Ministerio nos plantea los cuatro Dimensiones que ya se encuetaran plateadas en la Curricula Nacional falta solo su cumplimiento. Y así un profesional seamos profesionales innovadores de nuestros trabajos ejemplos y cabales de retos para nuestros dirigidos en gran medida el ministerio nos ha dado pautas claras a los docentes y directivos para un trabajo eficiente en nuestros desempeños a nivel educativo.

1.1.2.3. Características de la Formación Docente

Portilla (2002) identifica cuatro ópticas principales de los esquemas de capacitación y mejoramiento profesional de los educadores que se sienten identificados con distintas inclinaciones o posturas de la enseñanza:

- **Perspectiva o Modelo Académico.** Se basa en la premisa del desarrollo educativo responsable de impartir inteligencia. El docente es especialista en diversas disciplinas y su propósito es impartir información a los estudiantes, los cuales deben “aprender” esos temas. El mejoramiento profesional estará vinculado, por ende, con el manejo idóneo de las disciplinas, cuyos temas debe impartir. En esta visión de la enseñanza y el crecimiento profesoral, se hace hincapié en que lo primordial es que el educador domine por completo la materia que va a transmitir, lo cual significa establecer prioridades en la capacitación en la disciplina y estimar la formación didáctica como secundaria, el cual puede ser un obstáculo.

Este modelo, es apoyado por diversos países, como España, su formación profesional es de poco tiempo, a los graduados de las diferentes carreras universitarias, a fin de poder desempeñarse como educadores en las instituciones educativas. Esto significa que los educadores tendrán que estudiar y obtener la formación pedagógica requerida durante de su desempeño docente, en su práctica pedagógica en la escuela.

En este orden de ideas, se presentan dos visiones extremas: la enciclopédica y la comprensiva. En la enciclopédica, la capacidad del educador radica en el dominio de los temas disciplinares solicitados y en la habilidad para exponer clara y ordenadamente dichos temas. Se reconoce esencialmente el manejo de los temas teóricos, restando relevancia a la instrucción pedagógica, contextual, en competencias, destrezas y actitudes que deben corresponderse con la integralidad pedagógica del educador.

El enfoque comprensivo considera al educador como una persona con intelecto que entiende la consistencia racional de la asignatura a ofrecer, conoce la información y la evolución histórica de la misma y se plantea que la instrucción sea una serie de eventos interrelacionados. Para lograr esta postura, la preparación del educador se debe fundamentar en el entendimiento del enfoque epistemológico y nominal. El docente tiene una formación didáctica y disciplinar. (Portilla 2002)

- **Perspectiva o Modelo Técnico.** Este enfoque se ocupa de brindarle a la educación una nueva posición, procurando grandes progresos en el análisis y evolución del ejercicio de la profesión docente. En este modelo, el educador representa un especialista que pretende conseguir “recetas de enseñanza” para intentar ponerlas en la práctica, a fin que el estudiante adquiriera los conocimientos. El conflicto se presenta al momento de restar importancia al entorno social y las condiciones internas de los estudiantes y maestros que están involucrados en el hecho educativo. Este modelo “establece una clara diferencia en conocimiento teórico y práctico, considerando” (Diker & Terigi 1997), por ende, se observa una influencia de este enfoque en el ejercicio profesional, específicamente, y la preparación de los educadores, en lo general. Desde esta óptica, se dirige la mirada hacia el conocimiento y las habilidades requeridas para la instrucción, siendo que estas habilidades, provienen del análisis del proceso y del resultado, es decir, aprender a enseñar significa adquirir elementos teóricos y prácticos, provenientes de las investigaciones científicas relacionadas con la doctrina educativa y las capacidades se determinan en constructos de ejecución.

Los progresos más relevantes de este enfoque ha sido la instrucción de los educadores, es decir, en las capacidades particulares y para diseñar y construir una actividad pedagógica. El docente es un especialista que certifica su formación si ejerce su responsabilidad en responder a los conflictos específicos y globales utilizando principios teóricos y razonamientos científicos, ya que, si los ejecuta fielmente, arrojarán los resultados esperados. Atraves de racionalidad instrumental se capacitan educadores en los que el ejercicio docente y la investigación están desligadas, y que en el desenvolvimiento profesional estarán forzados a capacitarse sobre su experiencia particular como educador.

De este modelo se origina dos concepciones, el más sistemático, su formación se fundamenta en las conexiones entre las conductas de los educadores y el desempeño académico de los estudiantes. Se eligen

comportamientos de educadores que produzcan desempeños académicos altos, siendo la dificultad construir relaciones entre la conducta de los educadores y el logro académico de sus estudiantes, ya que el proceso de aprendizaje está influenciado por otras circunstancias, del entorno y cognoscitivas.

Por otro lado, el enfoque reflexivo sobre la práctica ofrece al educador la posición de especialista en la instrucción que se moviliza en circunstancias complicadas, dinámicas, fortuitas y problemáticas. La reflexión se transforma en un procedimiento mediante el cual la investigación actúa como un canal que posibilita tanto al docente como a los estudiantes comprender la realidad a partir de su vinculación con ella. Esto da lugar a un pensamiento que se arraiga en la realidad, teniendo puntos de vista críticos.

Portilla (2002). La instrucción del educador, se fundamenta, esencialmente en el dominio del ejercicio docente, para éste y desde éste, es decir, la experiencia logra un resultado relevante.

En este sentido, se origina, la noción que la docencia es una acción complicada que se construye en espacios particulares, definida con claridad por el entorno y donde el educador debe hacer frente a eventos prácticos inadvertidos que requieren frecuentemente soluciones urgentes en las que no funcionan normas técnicas ni notas de la tradición escolar. Por ende, la formación que se solicita del educador es una competencia que esté siempre disponible, construido sobre el ejercicio cotidiano, creativo y producto de un método *propio*. (Diker & Terigi 1997))

- **Perspectiva de Reflexión en la Práctica para la Reconstrucción Social.** Esta postura, relacionada a la anterior, percibe a la educación, de acuerdo con Pérez (2012), como una acción reflexiva, un ejercicio social lleno de alternativas de índole ético, en la que los principios que rigen su propósito, deben corresponderse con doctrinas de procesos que conduzcan y se ejecuten a través de todo el proceso educativo. Estima al educador como un especialista independiente que analiza

objetivamente su ejercicio profesional. Un educador que va requiere indagar las distinciones que se llevan a cabo en los procesos pedagógicos, en el entorno en el que se desenvuelve, de tal modo que su reflexión crítica contribuya a la construcción independiente de todos los involucrados en el hecho educativo.

1.1.2.4 Dimensiones del Desempeño Docente

- Dimensiones del Marco de Buen Desempeño Docente

La noción de dominio un ámbito o campo del ejercicio docente, implica la agrupación de una serie de ejercicio profesional que influyen positivamente en los procesos educativos de los alumnos. En todos los campos prevalece el criterio ético de la educación, basada en el ofrecimiento de servicio y en la evolución global de los alumnos.

En este sentido, se distinguen cuatro (4) dimensiones: el primer punto se asocia con la planeación de la instrucción, el siguiente explica la práctica de la educación en el salón de clases y la institución escolar, luego se relaciona con la vinculación de la gestión pedagógica con las familias y el entorno, y como último constituye la construcción de la identidad del educador y la evolución de su profesionalidad

- Dimensiones I: Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes

Constituye la planeación de la acción pedagógica, mediante la construcción del programa curricular, las unidades didácticas y las reuniones de clase, enmarcados de un modelo de intercambio cultural y de inclusión. Alude al entendimiento en sociales esenciales, culturales, tangibles e intangibles, y cognitivas de sus alumnos, el manejo de los temas didácticos y normativas, para la elección del recurso didácticos, herramientas educativas y retroalimentación de los contenidos programáticos.

- Dimensiones II: Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes

Constituye la dirección del hecho educativo, mediante un método que reconozca la inclusión y la diversidad en todas sus manifestaciones. Alude

a intervenir didácticamente del educador en el contexto de un ambiente idóneo para el aprendizaje, el dominio de los temas, la estimulación continua de alumnos, la aplicación de distintas metodologías didácticas y de retroalimentación, así como la implementación de materiales pedagógicos idóneos e innovadores. Incorpora la utilización de distintos criterios e instrumentos que contribuyan a la proyección de la solución de retos y problemas en el desarrollo del aprendizaje, asimismo, de los elementos de instrucción para optimizar.

- **Dimensiones III: Participación en la Gestión de la Escuela Articulada la Comunidad**

Constituye la incorporación de la gestión educativa o la red de instituciones escolares mediante la óptica de igualdad, para enlazar la comunidad educativa. Implica la comunicación asertiva con los distintos actores del hecho educativo, la participación en el diseño, implementación y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, como la cooperación en la construcción de un ambiente organizacional idóneo. Incorpora la estimación y respeto a la comunidad y sus cualidades, así como, la responsabilidad compartida de los padres en los resultados de los aprendizajes de sus hijos.

- **Dimensiones IV: Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente**

Contempla el desarrollo, la experiencia en la construcción y la asociación de educadores. Implica la consideración organizada sobre su ejercicio profesional, la de sus compañeros, el trabajo cooperativo, con sus colegas y su responsabilidad en acciones de mejoramiento profesional. Implica también, la participación en los progresos tanto el efecto y el dominio de información sobre la planeación y ejecución de políticas educativas tanto nacional como regional. (MINEDU 2017)

1.2. Antecedentes

Como antecedente internacional se tiene a Montie (2012) El Liderazgo Transformacional Del Directivo y el Desempeño Laboral de los docentes en el nivel de Educación Primaria.

Tesis de Grado para optar al Título de Magíster Scientiarum en Educación. Mención Gerencia de Organizaciones Educativas, Venezuela, quien **concluye:** Con respecto al objetivo “identificar los fundamentos esenciales del liderazgo transformacional”, se identifica de influencia idealizada, consideración individual, motivación cognitiva y tolerancia psicológica, asimismo, deben ser prioridad para los directores de las escuelas de Educación Primaria Simón Bolívar y Ovelio Araujo del Municipio Jesús Enrique Lossada, se pudo identificar un nivel eficiente de estos elementos por parte del director, donde el indicador “consideración individual” se observa muy eficiente en su implementación.

Rodríguez-Mora, (2010), su trabajo como precedente de empleabilidad. Presentada para optar el Grado de Doctor en Economía. De la Universidad de Valencia. Quien **Concluye:** Se evidenció que existe una vinculación adecuada entre la opinión del empleado sobre Liderazgo Transformacional de su superior y su propia opinión de su ejecución. Se determinó la conexión certera entre la postura del empleado frente Liderazgo Transformacional de su superior y su opinión sobre la OLC de la empresa. Se reveló la existencia de una vinculación positiva entre lo que el empleado conoce la OLC de la empresa y su opinión personal sobre su ejecución. Se demostró la existencia de una asociación tanto de la postura que el empleado tiene sobre la OLC de su empresa y su propio Desempeño, valorado por su jefe.

Según se evidencio la existencia de una vinculación positiva entre la opinión del empleado de su propia capacidad para ejercer su puesto de trabajo y su Desempeño, valorado por su jefe inmediato. (Rodríguez-Mora 2010)

Mora L. (2008) Realizo un trabajo de investigación para alcanzar el grado de magister en educación titulado “modelo liderazgo transformacional y la gestión en la dirección administrativa de la universidad estatal de Bolívar en el año 2008” en la Universidad Regional Autónoma de los Andes, en Ambato, Ecuador, cuya metodología fue de tipo aplicada, con diseño de campo y nivel descriptiva y explicativa. La muestra estuvo compuesta por 216 individuos, el instrumento aplicado fue un **cuestionario** y una guía de entrevista, arrojando las siguientes **conclusiones**

- a. Es importante la construcción del diseño mediante este modelo el cual contribuye a optimizar la organización de la gestión administrativa de la Universidad Estatal de Bolívar, a una dirección eficiente y efectiva.
- b. La eficiente y efectiva dirección de la organización se corresponde con las competencias y capacidades que posean los empleados a cargo su responsabilidad, el cual conlleva poder identificar un gerente idóneo en la institución, ya que dependerá el control de los recursos humanos y en corto plazo el que ofrecerá medios para el buen albedrio.

Se halla estudios a nivel Nacional. _Presentado por Goñi-Avila (2010): Liderazgo Transformacional en Directoras de Educación Inicial de Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02. Lima - Perú, en la Universidad Privada Norbert Wiener, para obtener grado de Magister con mención en Educación Inicial e infancia. Se utilizó el Método Cuantitativo y el Diseño no experimental, transversal y de Tipo Descriptivo, llegando a las siguientes Conclusiones:

- a) La gerencia de las instituciones de educación inicial, ejercen un estilo de liderazgo con cualidades Transformacionales, lo cual. se ve valorada por la opinión de las educadoras a su cargo, debido a que el mayor porcentaje de la población a quienes se les aplicó el instrumento afirman que las directoras presentan cualidades.
- b) El 80% de los resultados de las gerentes se estiman entre 4 y 5 en una escala de valoración entre 1y5, obteniendo altos resultados vinculados con cualidades positivas, tales orientadas al Cambio, asimismo muestran motivación en ejercer un Liderazgo en beneficio de las organizaciones.

Villagrán et al. (2018), presenta la tesis Relación entre variables mediadoras del desempeño docente y resultados educativos, en la revista de Ciencias Sociales, publicado por Dialnet, analiza en una unidad de estudio de Chile, aplicado a 2013 estudiantes y 50 instituciones educativas, por el cual se demuestra una relacion de variable, lo que repercute que es necesario un liderazgo pedagogico para una buena gestión, tal como reporta el autor.

Bravo (2018), presenta la investigación El Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docnete de la Unidad de Educacion Basica en Loja. En la investigación se aplicó un método cuantitativo, descriptivo aplicados a 46 docentes, en

el cual se obtuvo que tiene una influencia positiva mediante el cual se consigue atos estándares académicos con fin de lograr una calidad educativa.

Hernández (2018) su estudio sobre el directivo transformacional y acompañamiento pedagógico en el desempeño docente, aplicando una metodología básica no experimental, dada a una muestra de 35 profesores, en el cual se obtuvo que el desempeño docente se debe al 31.8% del liderazgo directivo transformacional y del acompañamiento pedagógico de los maestros de la I.E. Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05, S.J.L., 2016.

Ique (2018) presenta su estudio de Liderazgo transformacional y desempeño docente de las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL N° 02 Rímac – 2013, la tesis tiene método cuantitativo, diseño no experimental, aplicado a 40 docentes, los resultados que se alcanzó indica que existe una correlación correcta muy fuerte y significativa (0,959) y el $p - \text{valor} = .001 < .05$, entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, al respecto la hipótesis nula se rechaza (H_0) y aceptando la hipótesis alterna (H_1).

Arana & Coronado (2017). Presenta la investigación Liderazgo directivo y desempeño docente del distrito de San Isidro, para el hacer la investigación utilizó el diseño correlacional aplicado como instrumento un cuestionario, teniendo el efecto que la relacion es directa y significativa..

Yarleque (2018) presenta la investigación: El lider transformacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018, la metodología que utilizo es cuantitativa, con diseño no experimental correlacional de corte transversal, aplicado a 22 docentes, Los resultados obtenidos indican que el 65% de los participantes percibe un nivel medio de liderazgo transformacional, el 20% un nivel alto y el 15% un nivel bajo. Además, el 45% de los participantes señala que el desempeño docente se percibe en un nivel medio, el 40% en un nivel alto y el 15% en un nivel bajo. Las conclusiones obtenidas revelan que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa, nivel primaria, del distrito de Huacho en 2018. El grado de correlación obtenido es de 0.699, lo que permite concluir que hay una correlación moderada, y el nivel de significancia es de 0.001, lo que indica que la relación entre ambas variables es significativa..

Huillca (2015), en su estudio Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, aplicado a 49 estudiantes, presenta una investigación no experimental correlacional, como resultados que se ha alcanzado indica que mediante la t de Pearson, hay alta correlación positiva y significativa entre las dos variables.

Martínez-Contreras (2008). En la tesis El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco, presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Para obtener el grado de Magister arribo a lo siguiente.

- a) Si bien el director de la I.E. Pública de estudio se identifica con todas las cualidades del solo le adjudican algunas, esencialmente asociadas a la dirección de la institución y en la manera como se relaciona con ellos.
- b) En la encuesta realizada, los educadores que participaron reconocieron tres de las diez cualidades del liderazgo transformacional en el gerente. Estas cualidades fueron la influencia en el docente (91.5%), la motivación en el docente (93.5%) y la estimulación del docente (96.1%). Además, algunos de los educadores también identificaron otras cualidades como la autoridad, el poder de convencimiento y el apoyo en el trabajo.
- c) Los educadores consideran su atención del Director hacia el educador, es una cualidad que debe mejorar, con el propósito de crear un clima de armonía en la jornada diaria, con una relación basada en la comunicación horizontal.
- d) Todos los educadores coinciden que tres cualidades contribuyen a mejorar el vínculo laboral.

Cervera (2012), su trabajo titulado “Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos”, para optar el Grado Académico de Doctora en Educación, quien **Concluye:**

- a) Los resultados obtenidos permitieron concluir que hay una asociación importante entre las dos variables.

- b) Sobre las diferencias entre los educadores y los educadores, evidenciando que las educadoras tienen valores más altos que los educadores, así como en clima laboral.

Rincón (2005) su trabajo de investigación “Clima y el Organizacional Desempeño docente del Valle de Chumbao en la provincia de Andahuaylas”, cuyas conclusiones arriban que en un gran porcentaje de los Institutos Escolares del Valle de Chumbao:

- a) Se pudo detectar un bajo nivel de Desempeño laboral en los educadores, debido a la incidencia del modelo de Liderazgo de los gerentes. La investigación concluye que el estilo de Liderazgo del Director se puede mejorar con un estilo democrático, situacional del director que incentive a los educadores, dándole prioridad al aspecto académico de la formación académica de los estudiantes.

Vega (2011) en el trabajo sobre Clima Institucional y el Desempeño a través de la Calidad de servicio, **Concluye** que los incentivos laborales deben estar elaborados con el propósito de beneficiar a los trabajadores en alcanzar sus metas individuales; sin embargo, tales metas son estrictamente individuales, para ello se debe considerar primero como fundamento, la noción de cultura para alcanzar propósitos o estímulos generales, que posteriormente, puedan enfocarse en unas pocas categorías, sin desestimar que estas motivaciones generales están matizadas por la individualidad, sin olvidar que no sólo se trabaja por una retribución económica como motivador, sino también para incrementar el desarrollo individual, fortalecer intelectualmente, adquirir nuevos conocimientos o crecer espiritualmente.

Gutiérrez (2012) En su trabajo Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en la Institución Educativa María de la Merced del Cusco. llega a siguientes Conclusiones.

- a. El Liderazgo Directivo incide, en el clima de organizacional en dicha institución siendo el Liderazgo de predominio en estilo participativo sostenida el cual parte de la Autoridad, la confianza y la persuasión como Comunidad igualitaria donde el protagonismo es asumido principalmente por los docentes, enlazándolo con el verdadero y el último artífice del cambio en la I.E. María de la Merced de la ciudad del Cusco en el año 2012. Carácter multidimensional contribuyendo a la mejora de las complicaciones intrínsecas del entorno escolar, resaltando la asociación de liderazgo con los procesos de construcción gestión y cambio cultural.

- b. El Liderazgo Directivo del Personal directivo tiene un grado regular de 58.3% con propensión de 29.2%.

Quispe (2012) en sus investigaciones, Liderazgo Lateral y Gestión Gerencial llega a siguientes Conclusiones.

- a) En el rubro nivel de Liderazgo Lateral, arrojó que es de regular a deficiente en un 48.6% y tiene incidencia directa, en la administración directiva arrojó un nivel regular en 51.4%, lo que explica la deficiencia en Liderazgo basado en competencias, para proyectar en un futuro, prever las transformaciones, anticipar las acciones estratégicas y procurar la unión y la comunicación, la responsabilidad compartida y el sentido de pertenencia hacia la comunidad educativa en alcanzar las metas de la I.E. Almirante Miguel Grau.
- b) El tipo de Liderazgo Lateral que cumplen los gerentes y educadores no se pudo identificar de forma positiva, ya que el modelo Lateral se ubica en el nivel regular con inclinación a deficiente, manteniéndose separado del buen desempeño y el aprendizaje cooperativo y responsable con el bienestar y la seguridad de los actores del hecho educativo.

Tito (2012) realizó un estudio con el título “Liderazgo de los Directores y Desempeño Laboral de Docentes en Instituciones Educativas Públicas del Distrito del Cusco”, cuyas conclusiones fueron:

- a) Los resultados referidos al Coeficiente de Correlación reflejaron que es bueno, debido a que el valor calculado establecido de correlación es de 0.788 y se inclina a la unidad, este valor refleja que existe una correlación directa entre el liderazgo del gerente y el desempeño laboral de educadores en la I.E. esto facilita identificar la existencia de una vinculación directa entre ambas variables.
- b) El nivel de Liderazgo que cumple los gerentes es deficiente, por otra parte, comprobando este comportamiento de los participantes, se evidencia que el tipo de liderazgo representado por los líderes es de tipo afiliativo, seguido del estilo autoritario. Estos modelos comprueban la inexperiencia que líderes poseen con respecto a la Gestión Administrativa en el área Educativa.

c) El nivel de Desempeño Laboral de los educadores de los Institutos Educativos del Distrito del Cusco es deficiente, ocasionado esencialmente por la falta de incentivos económicos e individuales.

Vega (2012) presentado por el estudiante de la UNSAAC con su Tesis Titulado “Liderazgo en la función Directiva y el Desempeño Docente en las I.E. Mixta de Institución Estatal del cercado del Cusco -2011”, concluyen el siguiente.

- a) Después de realizar el trabajo de investigación llegue a la Conclusiones que han sido en base los resultados de las encuestas aplicadas que presentan relatividad. La primera Conclusión es el nivel del Liderazgo en función directiva que se ejerce en las I.E. Mixta de la Ciudad de Cusco es regular, los directores no cumplen eficazmente sus funciones Pedagógicas, Administrativas, mediadoras, etc. Calificando los Docentes su Desempeño de los mismos de forma regular con un 54.2% el estilo que se evidencia por las respuestas obtenidas por los Docentes es el estilo Autocrático.
- b) Pude identificar que respeto al Desempeño Docente en las I.E. Mixta de Gestión Estatal del cercado de la Ciudad del Cusco en el año 2011 es regular, los Docentes demuestran poco interés personal y Profesional en el mejoramiento de su Desempeño Laboral, con un 72.2% evidenciando poca participación en ideas innovadoras que mejoren la calidad de enseñanza.

Sardón (2017) Presenta la tesis Liderazgo transformacional y la gestión escolar en instituciones educativas. Aplicado en la ciudad de Ilave Puno, presentando una investigación básica no experimental, aplicado a 118 docentes, los resultados nos muestran que existe una relación significativa entre las variables, alcanzando un nivel de relación positiva alta de 0.681, con que se ha probado la hipótesis planteada.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del Problema

Las organizaciones son importantes en el Liderazgo Cooperativo donde la Gestión de Dirección tenga la Visión de trabajar en forma conjunta con el equipo de trabajo, la misma que tendrá una incidencia directa en el desempeño de los trabajadores el cual debe tener el propósito de lograr las metas y poder mostrar mayor productividad.

En la sociedad la organización y conducción de un grupo humano es una persona que tiene características de líder quien tiene la misión de guiar y conducir a este grupo humano buscando el trabajo en conjunto para con funcionar esfuerzos con fines comunes, por ello el trabajo de investigación es ampliamente estudiado en las organizaciones con el objetivo de establecer roles claros y efectivos para cada uno de los trabajadores, el liderazgo transformacional capacita a los líderes para influir en sus docentes de tal manera que estos reconozcan y acepten la autoridad del director. En el contexto de la gestión de instituciones educativas, fomenta relaciones interpersonales sólidas entre los docentes y los directores, lo cual resulta beneficioso tanto para las organizaciones educativas en su conjunto como para el desempeño de las tareas dentro de ellas.

Estudios se demuestran la capacidad que deben tener los líderes escolares para influir en su entorno por lo que Marfan afirma que Se reconoce ampliamente que el liderazgo escolar desempeña un papel fundamental en la efectividad de la gestión de las instituciones educativas. Los hallazgos de diversas investigaciones subrayan la importancia del liderazgo en el ámbito educativo, enfatizando que el liderazgo directivo es una variable de gran influencia en el rendimiento y, en consecuencia, en la eficacia del proceso educativo en su conjunto. (Marfán, Muñoz, & Weinstein 2012).

Aportes del investigador j. Condori. El autor señala el liderazgo de los directivos en conjunto en la I. E. aportes y su relevancia en un proceso de enseñanza y aprendizaje trabajo en un solo equipo para resaltar todas las adversidades.

El presidente de Guatemala Otto Pérez Molina trabaja con sus funcionarios del gabinete de gobierno, de acuerdo a los resultados bajos de rendimiento realizó talleres en base a la motivación dentro de la gestión de conducción y liderazgo, donde los trabajadores recibieron una ficha donde pide nociones sobre que necesitan para motivarse y mejorar su trabajo, asimismo en ella indicó que pusieran sus habilidades y su desempeño, de esa forma se buscó mejorar la labor de cada trabajador como ejemplo de una buena gestión (Pérez 2012)

Aportes del investigador j. Condori. El autor se refiere al bajo rendimiento de su equipo de su personal sugiere y promueve charlas de motivación para mejorar el trabajo y luego como líder organiza y dirige un equipo de personas con un fin de espíritu de trabajo y pensamiento positivos para lograr objetivos comunes.

En la revista electrónica Redacción, Estratégica & Negocios (2012) plantea que lograr un buen desempeño laboral se ve facilitado cuando se crean condiciones que protegen el bienestar y la salud. En la actualidad, se reconoce ampliamente que los resultados en cualquier trabajo mejoran de manera significativa cuando se lleva a cabo en un entorno adecuado que garantiza la salud y el bienestar de los trabajadores. Esta perspectiva no solo beneficia a los empleadores, al aumentar las ganancias y la productividad, sino que también conlleva costos más bajos. Por tanto, la salud y la seguridad en el trabajo se convierten en una ganancia mutua tanto para los empleadores como para los empleados. A nivel global, existen diversas normas y regulaciones tanto a nivel nacional como internacional que abordan la seguridad y la salud laboral, incluyendo manuales internos y procedimientos específicos. Esta información resalta la importancia de promover hábitos saludables en el ámbito del desempeño docente.

-Aportes del investigador j. Condori. Las formas correctas de su trabajo y del uso de su seguridad y así mismo un profesional está en condiciones aptas para efectuar trabajos en forma correcta. puede evitar su seguridad y su salud en un determinado trabajo al igual para todos los trabajadores, la política es para todos en realidad. así mismo reducimos los costos y más gastos, la forma correcta de dar uso con todos los procedimientos del caso.

El trabajo de investigación se realizó en la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete, donde se evidencia un desempeño laboral solo para cumplir con las horas de clase, dictado de acuerdo al programa curricular, sin embargo no refleja el aprendizaje que son las metas que como docentes deben cumplir, que como causa se da la poca motivacional que reciben, que como vemos en la actualidad la lucha de los docentes en el aspecto económico, reivindicativo, sin embargo no es el único aspecto laboral que se necesita trabajar, que como causa se observa que no existe un liderazgo transformacional, donde el Director o responsables administrativos puedan conducir el trabajo cooperativo, lo que incide en forma directa en el desempeño de los docentes de la Institución, esto da como consecuencia que no haya una adecuada comunicación entre los docentes para lograr los fines educativos que se busca.

Estamos conscientes que el liderazgo transformacional permite mejorar las actividades de pedagógicas que los docentes cumplen dentro de su función como profesores de aula, cuando las actitudes son favorables, lo cual implica una mentalidad receptiva y favorable, cualquier intento de mejorar el rendimiento en el trabajo está intrínsecamente ligado a la motivación y al estado emocional del trabajador, para que se mejore las actividades de trabajo.

2.2. Enunciados del problema

2.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación del Liderazgo Transformacional y el buen desempeño docente de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete?

2.2.2 Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación del Liderazgo Transformacional en la Preparación para la enseñanza – aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete?
- ¿Cuál es la relación del Liderazgo Transformacional en la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete?
- ¿Cuál es la relación del Liderazgo Transformacional en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete?

- ¿Cuál es la relación del Liderazgo Transformacional con el Desarrollo de la profesionalidad de la identidad docente de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete?

2.3. Justificación

Tomando en cuenta que el liderazgo transformacional que ayuda al desempeño docente, generando resultados adecuados para la labor pedagógica, por lo que considero importante conocer el nivel de liderazgo que se maneja a nivel institucional, asimismo evaluar el desempeño docente, para a partir del diagnóstico realizado alcanzar propuestas a manera de sugerencias para lograr una satisfacción en los docentes, además es un papel fundamental orientada hacia el bienestar y desarrollo de la niñez y jóvenes.

Justificación Teórica

La investigación ha dado lugar a una propuesta teórica que aborda la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, y puede ser incorporada al campo gnoseológico de la ciencia. Esta propuesta demuestra de manera consistente la conexión existente entre ambas variables.

El conocimiento teórico obtenido sobre el liderazgo transformacional y el desempeño docente nos brinda una base sólida para promover el desarrollo de la gestión educativa en beneficio de los niños y jóvenes.

Justificación Práctica

Esta investigación tiene relevancia práctica, ya que sus hallazgos proporcionarán información clave para implementar acciones que contribuyan a resolver problemas y beneficiando a la comunidad educativa, especialmente a los estudiantes.

2.4. Objetivos

2.4.1 Objetivo General

Determinar la relación del liderazgo transformacional y el buen desempeño de los docentes de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete

2.4.2 Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de relación del Liderazgo Transformacional con la Preparación para la enseñanza – aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa. Alejandro Velasco Astete.
- Determinar el nivel de relación del Liderazgo Transformacional con la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Institución Educativa. Alejandro Velasco Astete.
- Determinar el nivel de relación del Liderazgo Transformacional con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa. Alejandro Velasco Astete.
- Determinar el nivel de relación del Liderazgo Transformacional con la profesionalidad de la identidad docente de la Institución Educativa. Alejandro Velasco Astete.

2.5. Hipótesis

2.5.1 Hipótesis General

Existe una relación significativa entre el Liderazgo transformacional y el buen desempeño docente de la Institución Educativa. Alejandro Velasco Astete.

2.5.2 Hipótesis Específicos

- El Liderazgo Transformacional tiene una relación significativa con la Preparación para la enseñanza – aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete.
- El Liderazgo Transformacional tiene una relación significativa con la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Institución Educativa. Alejandro Velasco Astete.
- El Liderazgo Transformacional tiene una relación significativa con enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa. Alejandro Velasco Astete.



- El Liderazgo Transformacional tiene una relación significativa con Desarrollo de la profesionalidad de la identidad docente de la Institución Educativa.
Alejandro Velasco Astete.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de Estudio

El estudio se realiza en la I.E. Alejandro Velasco Astete, Ubicado en la calle Manco Ccapac s/n. al sur del Cusco en una altitud de 3523 m.s.n.m. en la vía principal en el Distrito de San Jerónimo. y Provincia y Departamento del Cusco. La Institución Educativa materia de investigación pertenece a la UGEL Cusco.

3.1.1. Descripción del Medio Físico de la Institución Educativa

Dicha institución se encuentra ubicado en un ámbito de zona urbano marginal de menor desarrollo donde la mayor parte de la Comunidad son trabajadores independientes y se dedican a la labor de la agricultura, peones, empleados, comerciantes, sus viviendas por lo general son de adobe y quincha, cuenta con servicios de agua y desagüe deficiente.

La Educativa Institución presta servicios educativos en el nivel Primario, Secundarias menores y secundaria adultos.

Es necesario indicar que la planta física está constituida por construcción de material noble así como de adobe con aulas suficientes para llevar de manera adecuada las actividades pedagógicas en tres turnos, el cercado perimétrico y el servicio de alumbrado eléctrico es regular el recojo de la basura es un tanto deficiente y a veces los productos residuales se incineran.

3.1.2. Delimitación de la Institución Educativa Y Superficie

Ubicación : Avenida Manco Ccápac S/N

Límites : Norte : Calle. Kañanpata
Sur : Propietario: Familia. Aller
Este : Av. Manco Ccápac.
Oeste : Río Huatanay.



Figura 4. Ubicación de la I.E. Alejandro Velasco Astete

3.2. Población

La población materia de estudio estuvo constituida por los docentes que son 59 docentes.

Tabla 1
Población en estudio de la I.E. Alejandro Velasco Astete.

Docentes de la Institución	Nivel	<i>f_i</i>
Educativa Alejandro Velasco Astete	Primaria	40
	Secundaria	19
Población en Estudio según la Investigación total.		59

Fuente: Elaboración de acuerdo a la nómina de matrícula

3.3. Muestra

La muestra que se tomó a la totalidad de docentes, que son 59

La selección muestra, corresponde a una no probabilística intencional, tomando a la totalidad, el cual da mayor veracidad a los resultados.

3.4 Método de investigación

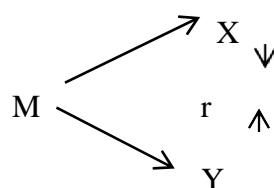
a) Tipo

La presente investigación es descriptivo Carrasco (2014) porque se analizan cada una de las variables y sus dimensiones, se busca enriquecer y ahondar en el acervo de conocimiento sobre la actualidad.

b) Diseño de Estudio.

Su diseño no es experimental según Hernandez et al. Por carecer de manipulación intencional corresponde al diseño transicional Correlacional con la particularidad de permitir al investigador a analizar y estudiar la relación de los hechos de la variable Liderazgo Transformacional y desempeño docente para medir su nivel de influencia o ausencia y el grado de relación entre las variables en cuestión.

El esquema correspondiente a este diseño es



Dónde:

M : Muestra en la que se realiza el estudio.

X : Variable 01

Y : Variable 02

r : Relación que existe entre las variables sometidas a estudio.

Técnica de recolección de datos

Para el estudio se utilizó la técnica de la encuesta.

Se ha aplicado dos cuestionarios, en la variable liderazgo transformacional, se presentan 15 ítems y la variable desempeño docente 40 ítems.

3.5. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

Técnicas de Procesamiento y Análisis de datos e Instrumentos

El análisis y síntesis, que nos permitió hacer un estudio con los instrumentos y materiales para lograr recoger los conocimientos de estudio de los docentes y personal directivo en cierta medida de los niveles de liderazgo transformacional y el desempeño docente.

Tratamiento Estadístico.

El estadístico, que nos facilitó la interpretación de los resultados de los niveles de correlación, y así poder contrastar la hipótesis planteada. De este modo, se pudo evidenciar el resultado; a través de tablas y gráficos, obteniendo así las conclusiones y recomendaciones.

En la comprobación de hipótesis se aplicó el método de Chi cuadrado y Tau-B de Kendall para corroborar la existencia o no, de una diferencia relevante entre la aplicación previa y posterior del test y representado en el Software SPSS en su versión 22.

Operacionalización de Variables (Sistema de Variables)

Tabla 2

Nivel de Participación de los Docentes en la I.E. Alejandro Velasco Astete.

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL De acuerdo con Bass, implica que el líder no solo transforma y motiva a sus seguidores a través de su carisma, sino que también los estimula intelectualmente y atención personalizada hacia ellos. Además, este tipo de líder busca continuamente nuevas formas de trabajo, explorando oportunidades y buscando soluciones innovadoras para alcanzar los objetivos. “(Bass & Avolio 1998)”	Consideración individual	Fomenta un trabajo creativo. Afronta los problemas utilizando la lógica	
	Estimulo intelectual:	Propone nuevos enfoques Estimulación intelectual Genera nuevas ideas Perspectivas únicas innovadas	Escucha y sabe delegar. 1=nunca 2=a veces
	Motivación inspiradora:	Crea una visión estimulante. Convence con la palabra y el ejemplo. Provoca seguridad y confianza.	3=casi siempre 4=siempre
	Influencia idealizada (carisma):	Motiva a sus seguidores. Produce admiración. Modelo idealizado. Asertivo y seguro.	
BUEN DESEMPEÑO DOCENTE Peña (2011) , son las actividades realizadas por el docente a las responsabilidades que se le han asignado, y que son evaluadas en base a la forma en que dichas tareas son llevadas a cabo.	Preparación para la enseñanza - aprendizaje de los estudiantes	Elabora programa curricular Diversifica su programación curricular Coordina entre los docentes para el proceso de enseñanza aprendizaje Cuenta con material didáctico	Nunca , A veces con frecuencia siempre
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrolla actividades educativas de acuerdo a la realidad u contexto Desarrolla investigación de su entorno social Visita las instituciones de su localidad	
	Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos	Crea ambiente propicio para el aprendizaje Utiliza estrategias de enseñanza motivadoras Busca el aprendizaje significativo en los estudiantes	
	Desarrollo de la profesionalidad de la identidad docente	Cuenta con especialización educativa Ejerce la profesión con respeto hacia los demás Ha demostrado puntualidad. Se identifican con la institución.	

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

4.1.1. Resultados para medir el Liderazgo Transformacional

Tabla 3

Nivel de Participación de los Docentes en la I.E. Alejandro Velasco Astete.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Secundaria	19	32,2	32,2	32,2
Primaria	40	67,8	67,8	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a Cuestionario a Docentes.

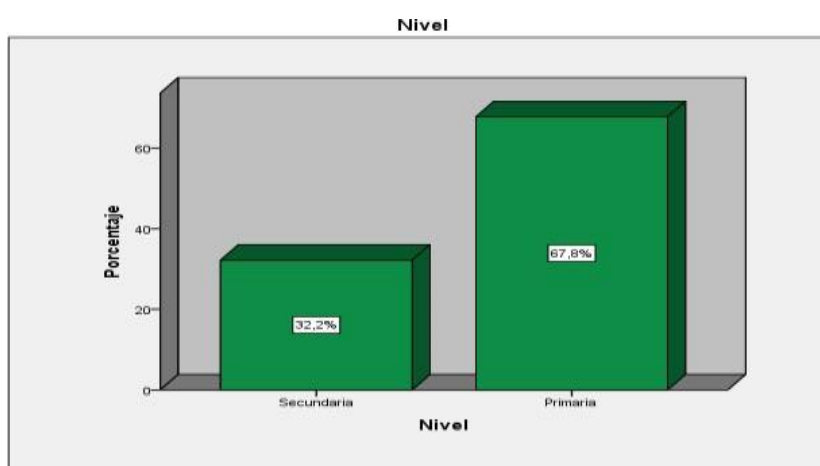


Figura 5. Nivel de Participación de los Docentes en la I.E. Alejandro Velasco Astete.

El nivel de los encuestados corresponde al 67.8% que corresponden a los Docentes del nivel Primario y el 32.2% a la Secundaria respectivamente en la Institución Educativa.

Tabla 4
Nivel Consideración individual.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	15,3	15,3	15,3
	Medio	41	69,5	69,5	84,7
	Alto	9	15,3	15,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a Cuestionario a Docentes.

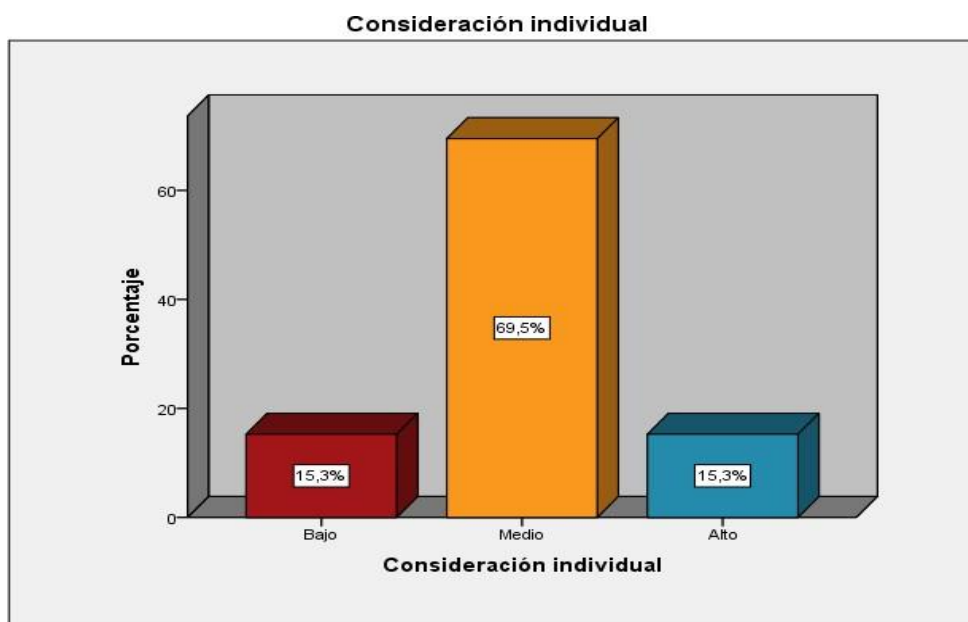


Figura 6. Consideración individual

En la tabla y figura se evalúa la dimensión: Consideración individual, el mismo que determina el liderazgo con un manejo de guía, fomentando el trabajo creativo, afrontando los problemas en forma proactiva, brindando el apoyo en el grupo de trabajo, sabiendo escuchar, delegando funciones, los resultados nos indica que el 69.5% presentan un nivel medio y con el 15.3% encada caso presentan niveles bajo y alto en cada caso, demostrando no existe un adecuado liderazgo de trabajo en equipo y cooperativo.

Tabla 5
Estimulo Intelectual.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	11,9	11,9	11,9
	Medio	41	69,5	69,5	81,4
	Alto	11	18,6	18,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

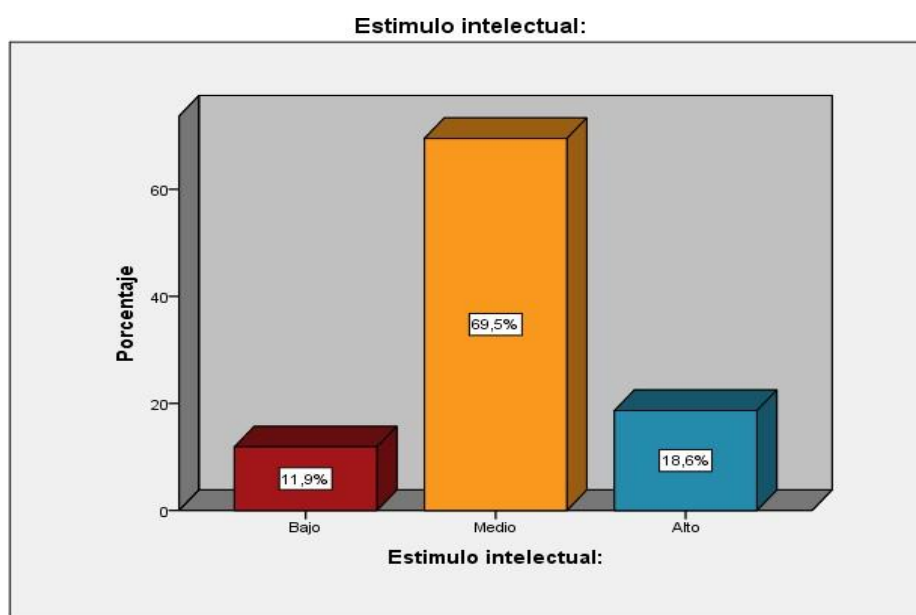


Figura 7. Estimulo Intelectual

En la tabla y figura se analiza el estímulo intelectual, donde se evalúa los dones de líder de proponer enfoques innovadores, estimular frente a fracasos y mejorar los éxitos, buscando cumplir con las diferentes responsabilidades en las áreas que les toca trabajar, los resultados nos indica que el 69.5% de docentes desarrolla un estímulo intelectual medio o regular, el 18.6% alto y el restante 11.9% bajo esto nos demuestra que como directivos debemos de trabajar en coordinación con los docentes y directivos en general trabajo en equipo y liderazgo profesional, en una administración responsable.

Tabla 6

Motivación Inspiradora: De los Docentes en la I.E. Alejandro Velasco Astete.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	25,4	25,4	25,4
	Medio	33	55,9	55,9	81,4
	Alto	11	18,6	18,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a Cuestionario a Docentes.

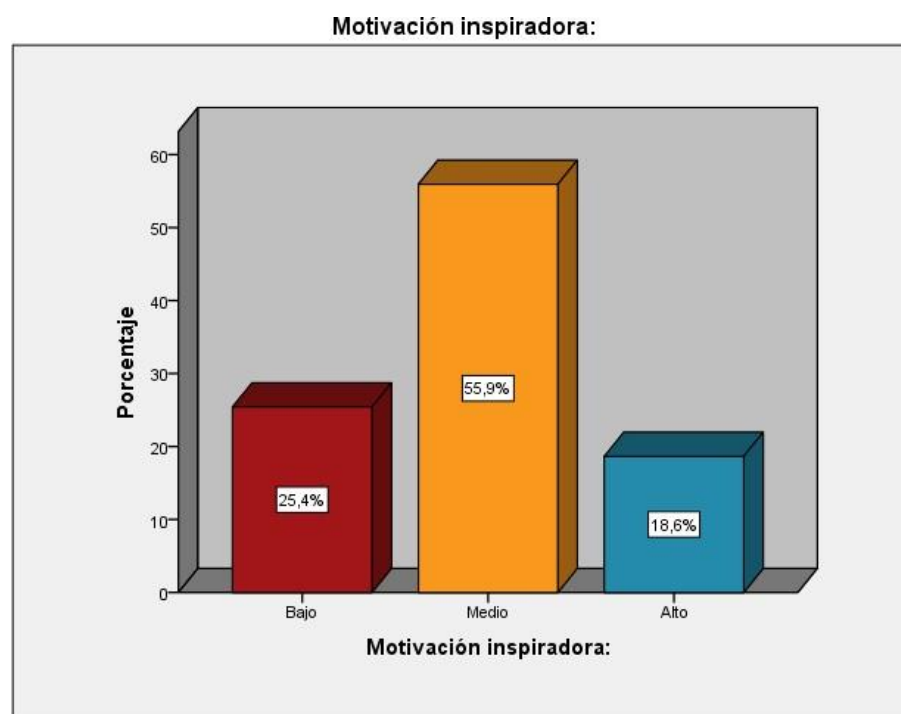


Figura 8. Motivación Inspiradora: De los Docentes en la I.E. Alejandro Velasco Astete

Una motivación inspiradora el líder tiene la capacidad para crear una visión estimulante y atractiva que resuena en sus seguidores. Este líder posee habilidades comunicativas excepcionales, ya que sabe transmitir su visión de manera persuasiva tanto a través de palabras convincentes como a través sus acciones. en los docentes en estudio el 55.9% desarrolla u nivel medio, el 25.4% bajo y el 18.6% alto según la encuesta nos muestra los datos mencionados en el párrafo anterior el dominio del tema y con personalidad u naturalidad propia de un docentes y administrativos la calidad es que demuestra frente a sus dirigidos

Tabla 7
Influencia Idealizada (carisma).

	Frecuencia Porcentaje		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	12	20,3	20,3	20,3
Medio	27	45,8	45,8	66,1
Alto	20	33,9	33,9	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a Cuestionario a Docentes.

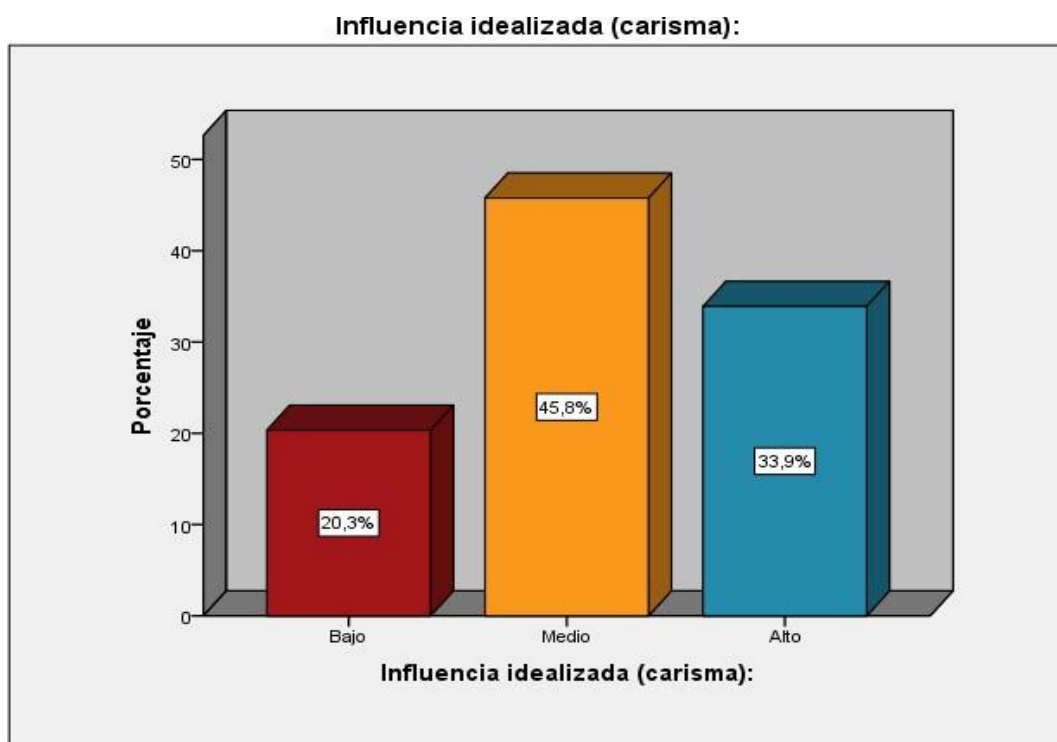


Figura 9. Influencia Idealizada (carisma)

En la tabla y figura se determina al líder estilo idealizado. El líder carismático muestra señales de personalidad y competencias, el cual tiene la disposición para motivar e infundir respeto y confianza, los resultados nos evidencian que el 45.8% presentan un nivel medio, el 33.9% alto y el restante 20.3% bajo todo ello logramos de recabar gracias a las encuestas efectuadas en la I.E. como tienen manejo bajo sus dirigidos el alto nivel de dominio del trato y el uso de las palabras mágicas que serían necesarias en donde se mide de cada docente su actitud personal.

Tabla 8
Liderazgo Transformacional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	10,2	10,2
	Medio	38	64,4	74,6
	Alto	15	25,4	100,0
Total		59	100,0	100,0

Fuente: Elaboración en base a Cuestionario a Docentes.

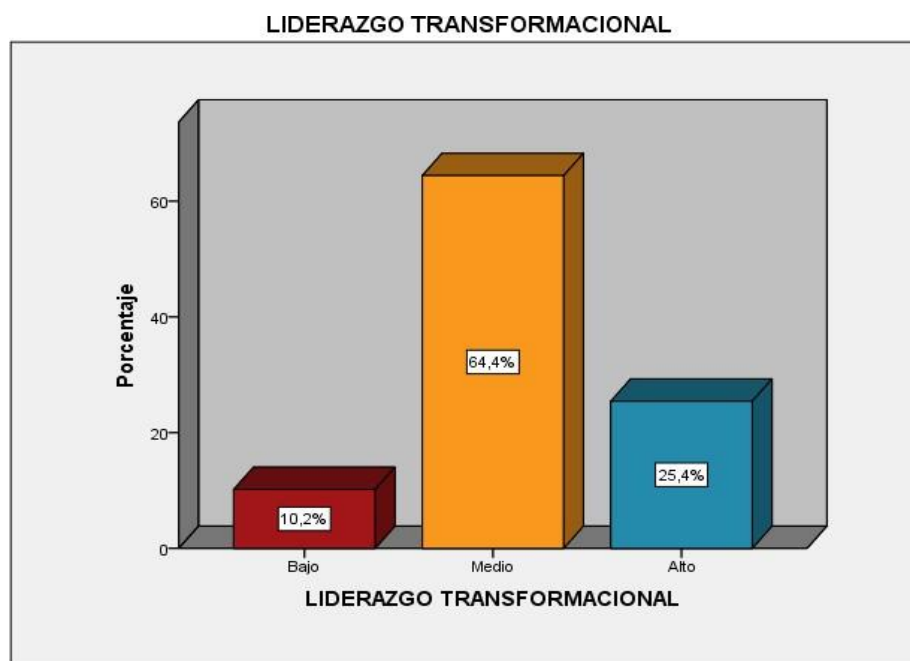


Figura 10. Liderazgo Transformacional

Es un modelo de liderazgo que se estima como un liderazgo que construye transformaciones relevantes y asertivas en los trabajadores. En este orden, el jefe incrementa la motivación, la moral y el desempeño de su equipo de trabajo, en promedio los resultados arrojan, que el desarrollo de este tipo de liderazgo en el 64.4% alcanza a un nivel medio, el 25.4% alcanza a un nivel alto y el 10.20% alcanza a un nivel bajo Por lo que demostramos nuestra actitud personal y como lideramos como persona y como directivos con nuestros dirigidos de esa forma se tiene que para llegar a un nivel promedio alto debemos de aplicar de una mejor manera y establecer constantemente el liderazgo transformacional y el buen desempeño de los docentes.

4.1.2. Resultados para medir el Buen Desempeño Docente

Tabla 9

Preparación para la Enseñanza – Aprendizaje de los Estudiantes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Poco adecuado	7	11,9	11,9	11,9
Medianamente adecuado	37	62,7	62,7	74,6
Adecuado	15	25,4	25,4	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a Cuestionario a Docentes.

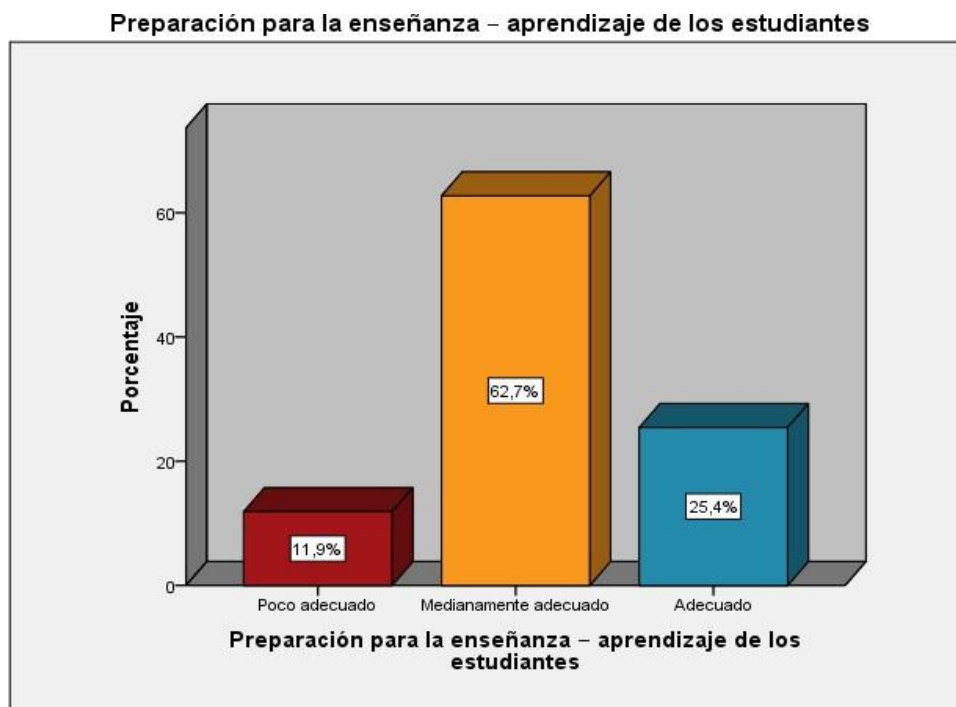


Figura 11. Preparación para la Enseñanza – Aprendizaje de los Estudiantes

La dimensión, se mide el desempeño de los docentes en la etapa previa a la enseñanza con la elaboración de su Curricula, diversificándolo, coordinación con los estamentos necesarios y contar con materiales adecuados para el proceso de enseñanza, el 62.7% de ellos presenta un desempeño medianamente adecuado, el 25.4% adecuado y el 11.9% poco adecuado eso nos demuestra que debemos de innovar nuestros materiales

educativos de acore al contexto donde laboremos y saberla contextualizar en fondo el asunto.

Tabla 10

Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco adecuado	8	13,6	13,6	13,6
	Medianamente adecuado	37	62,7	62,7	76,3
	Adecuado	14	23,7	23,7	100,0
Total		59	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a Cuestionario a Docentes.

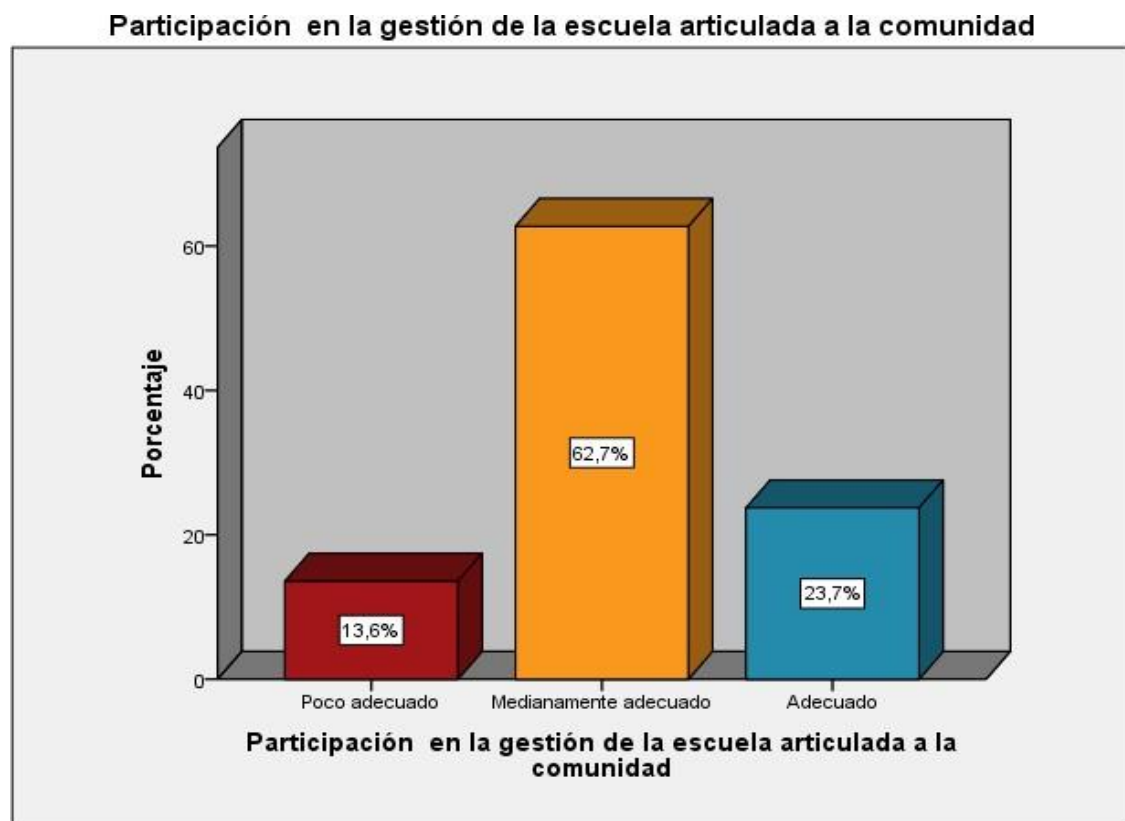


Figura 12. Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad

La tabla muestra la relación entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, donde el docente desarrolla las actividades de acuerdo a su realidad educativa, investiga, visita a otras instituciones para su proceso formativo y aplicativo en el proceso educativo, el 62.7% desarrolla un desempeño medianamente adecuado, el

23.7% adecuado y el restante 13.6% poco adecuado esto nos demuestra la tabla según las encuestas realizadas en la Institución Educativa

Tabla 11
Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco adecuado	7	11,9	11,9	11,9
	Medianamente adecuado	39	66,1	66,1	78,0
	Adecuado	13	22,0	22,0	100,0
Total		59	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a Cuestionario a Docentes.

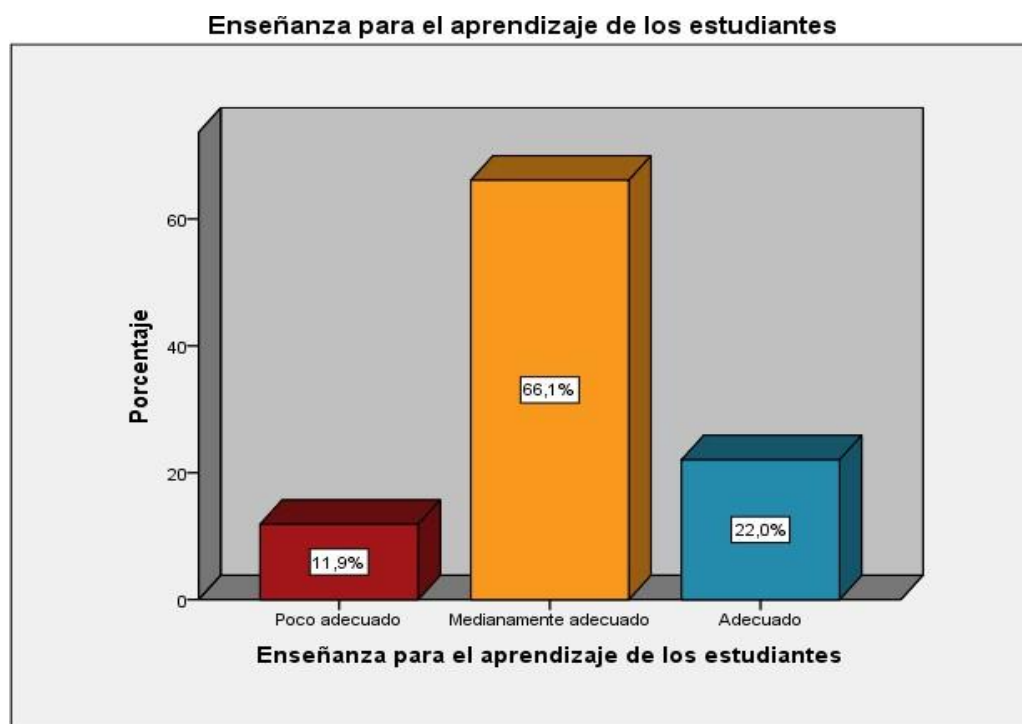


Figura 13. Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes

En esta dimensión, se mide cómo el docente logra crear ambiente propicio para el aprendizaje de sus estudiantes, el uso de estrategias activa, en el fin de elevar los niveles de conocimiento, el 66.1% logra un desempeño medianamente adecuado, el 22% adecuado y el 11.9% poco adecuado estos resultados nos da una referencia natural de las preguntas planteadas a los docentes de la I.E.

Tabla 12
Desarrollo de la Profesionalidad de la Identidad Docente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Poco adecuado	6	10,2	10,2	10,2
Medianamente adecuado	43	72,9	72,9	83,1
Adecuado	10	16,9	16,9	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a Cuestionario a Docentes.



Figura 14. Desarrollo de la Profesionalidad de la Identidad Docente

El Desarrollo de la profesionalidad de la identidad docente, busca que los docentes estén capacitados permanentemente con una especialización que le sirva para mejorar desempeño, en ella también están las relaciones interpersonales, la responsabilidad, identificación con su institución el 72.9% desarrolla un desempeño medianamente adecuado, el 16.9% adecuado y el 10.25 poco adecuado nos proporciona información veraz dentro de nuestro de aplicación.

Tabla 13
Buen Desempeño Docente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco adecuado	6	10,2	10,2	10,2
	Medianamente adecuado	43	72,9	72,9	83,1
	Adecuado	10	16,9	16,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a Cuestionario a Docentes.

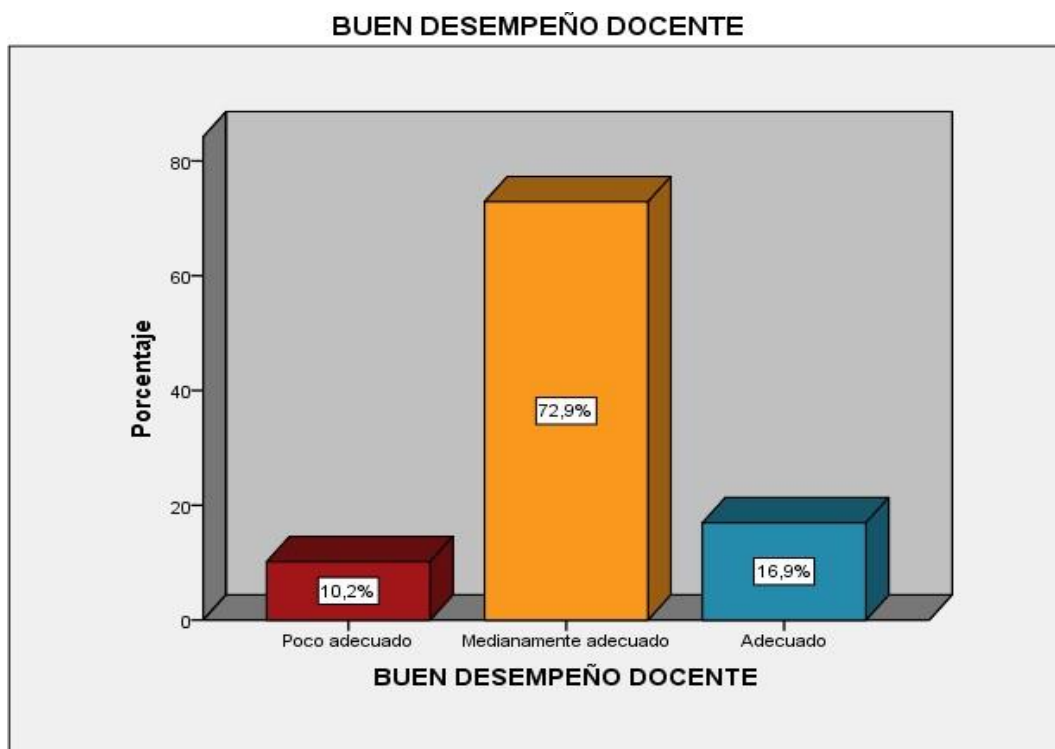


Figura 15. Buen Desempeño Docente

De acuerdo al Ministerio de Educación la evaluación se realiza en base al esquema de un buen desempeño de los docentes con el cumplimiento de las obligaciones que surgen de una profesión, cargo u oficio, se requiere actuar, trabajar y dedicarse a una actividad de manera efectiva, la misión docente se debe a su labor formativa, el 72.9% presenta un nivel medianamente adecuado, el 16.9% adecuado y el 10.2% poco adecuado esto nos demuestra como los docentes trabajan dentro de su I.E. con los porcentajes según el grafico realizados y demostrados de acuerdo a las encuestas.

4.1.3. Prueba de Hipótesis

4.1.3.1. Prueba de Hipótesis General

a. Planteamiento de la Hipótesis

Hipótesis Nula (H₀):

No existe una relación significativa entre el Liderazgo transformacional y el buen desempeño docente de la Institución Educativa. Alejandro Velasco Astete

Hipótesis Alterna (H₁):

Existe una relación significativa entre el Liderazgo transformacional y el buen desempeño docente de la Institución Educativa. Alejandro Velasco Astete.

b. Nivel de Significación (alfa)

$\alpha = 5\%$ (0.05) para todo valor de probabilidad mayor a 0.05, se acepta H₀ y para todo valor menor o igual a 0.05 se acepta H₁

c. Prueba Estadística

Se aplica el estadístico Chi cuadrado para medir la independencia y Tau-b de Kendall para medir el nivel de correlación

Tabla 14
Prueba de Chi Cuadrado de la Hipótesis General.

		Valor	
		gl	Sig. Asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	84,740 ^a	4	0,000
Razón de verosimilitud	60,694	4	0,000
Asociación lineal por lineal	38,903	1	0,000
N° de casos válidos	59		

Fuente: Elaboración en base a Software SPSS 25.0.

La curva de la campana de Gauss bilateral para un nivel de confianza de 95% y 5% de significancia como región crítica esta dado para la prueba Chi cuadrado como sigue:

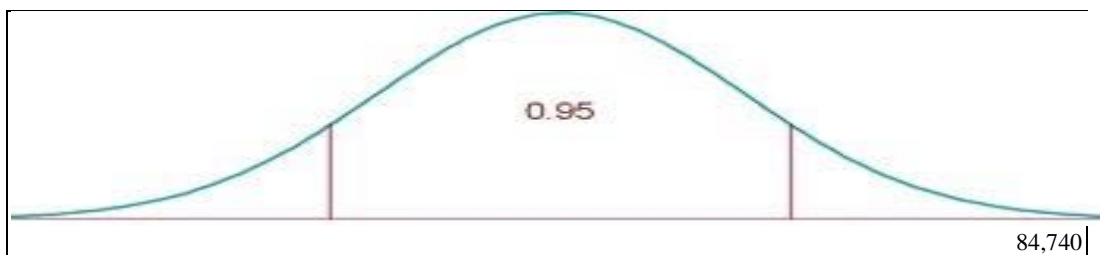


Figura 16. Prueba de Chi Cuadrado representado de forma bilateral

9,49

Tabla 15
Tabla de Correlación de Hipótesis General.

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	0,791	0,075	5,498	0,000
N° de casos válidos	59			

Fuente: Elaboración en base a Software SPSS 25.0.

d. Lectura del p valor

Como P valor o Sig.= 0.000, es inferior a α : 0.05 es menor al grado de relevancia, por tanto, se confirma la hipótesis del investigador

De acuerdo con la lectura del gráfico a 4 grados de libertad el valor de la tabla de distribución del Chi cuadrado es 9,49, el chi calculado tiene un valor de. 84,740, encontrándose en la región de rechazo, probando gráficamente la hipótesis alterna.

El nivel de correlación entre las variables liderazgo transformacional y buen desempeño del docente es positivo alto con un valor de 0.791

e. Elección de la Hipótesis

Después de realizar la lectura e interpretación del valor de α , podemos seleccionar la hipótesis adecuada. Existe una relación significativa entre el Liderazgo transformacional y el buen desempeño docente de la Institución Educativa. Alejandro Velasco Astete.

6. Conclusión

Siguiendo el proceso de prueba de hipótesis general, se ha logrado demostrar que en una muestra de tamaño 59, existe una relación positiva alta entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, con un nivel de confianza del 95%.

4.1.3.2. Prueba de Hipótesis Específica

a) Prueba de Sub Hipótesis Específica

Planteamiento de la Hipótesis

Hipótesis Nula (H_0):

El Liderazgo Transformacional no tiene una relación significativa con la Preparación para la enseñanza – aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa. Alejandro Velasco Astete

Hipótesis Alterna (H_1):

El Liderazgo Transformacional tiene una relación significativa con la Preparación para la enseñanza – aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa. Alejandro Velasco Astete.

b) Nivel de Significación (alfa)

$\alpha = 5\%$ (0.05) para todo valor de probabilidad mayor a 0.05, se acepta H_0 y para todo valor menor o igual a 0.05 se acepta H_1

c) Prueba Estadística

Se aplica el estadístico Tau-b de Kendall para medir el nivel de correlación

Tabla 16
Tabla de Correlación de Hipótesis Específica 1.

	Error estándar			Aprox. Sig.
	Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	0,746	0,083	5,948	0,000
N° de casos válidos	59			

Fuente: Elaboración en base a Software SPSS 25.0.

d) Lectura del p valor

Como P valor o Sig.= 0.000, es menor a α : 0.05 es menor al nivel de significancia, por lo que se acepta la hipótesis del investigador

El nivel de correlación entre la Variable Liderazgo transformacional y la dimensión Preparación para la enseñanza – aprendizaje de los estudiantes es positivo alto con un valor de 0.746

e) Elección de la Hipótesis

Después de realizar la lectura e interpretación del valor de α , podemos seleccionar la hipótesis adecuada.: El Liderazgo Transformacional tiene una relación significativa con la Preparación para la enseñanza – aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa. Alejandro Velasco Astete.

f) Conclusión

Siguiendo el proceso de prueba de hipótesis, se ha logrado demostrar que en una muestra de tamaño 59, existe una relación positiva alta entre el liderazgo transformacional y la preparación para la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, con un nivel de confianza del 95%.

4.1.3.3. Prueba de Sub Hipótesis Específica 2

a) Planteamiento de la Hipótesis

Hipótesis Nula (H_0):

El Liderazgo Transformacional no tiene una relación significativa con la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Institución Educativa. Alejandro Velasco Astete

Hipótesis Alterna (H_1):

El Liderazgo Transformacional tiene una relación significativa con la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Institución Educativa. Alejandro Velasco Astete.

b) Nivel de Significación (alfa)

$\alpha = 5\%$ (0.05) para todo valor de probabilidad mayor a 0.05, se acepta H_0 y para todo valor menor o igual a 0.05 se acepta H_1

c) Prueba Estadística

Se aplica el estadístico Tau-b de Kendall para medir el nivel de correlación

Tabla 17
Tabla de Correlación de Hipótesis Específica 2.

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	0,645	0,094	5,021	0,000
N° de casos válidos	59			

Fuente: Elaboración en base a Software SPSS 25.0.

d) Lectura del p valor

Como P valor o Sig. = 0.000, es menor a α : 0.05 es menor al nivel de significancia, por lo que se acepta la hipótesis del investigador El nivel de correlación entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a las comunidades positivo alto con un valor de 0.746.

e) Elección de la Hipótesis

Después de realizar la lectura e interpretación del valor de α , podemos seleccionar la hipótesis adecuada.: El Liderazgo Transformacional tiene una relación significativa con la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Institución Educativa. Alejandro Velasco Astete.

f) Conclusión

Mediante el proceso de prueba de hipótesis realizado, se ha logrado demostrar que en una muestra de tamaño 59, existe una relación positiva alta entre el liderazgo transformacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, con un nivel de confianza del 95%.

4.1.3.4. Prueba de Sub Hipótesis Específica 3

a) Planteamiento de la Hipótesis

Hipótesis Nula (H_0):

El Liderazgo Transformacional no tiene una relación significativa con enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa. Alejandro Velasco Astete.

Hipótesis Alterna (H_1):

El Liderazgo Transformacional tiene una relación significativa con enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa. Alejandro Velasco Astete.

b) Nivel de Significación (alfa)

$\alpha = 5\%$ (0.05) para todo valor de probabilidad mayor a 0.05, se acepta H_0 y para todo valor menor o igual a 0.05 se acepta H_1

c) Prueba Estadística

Se aplica el estadístico Tau-b de Kendall para medir el nivel de correlación

Tabla 18
Tabla de Correlación de Hipótesis Específica 3.

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox Sig.
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	0,682	0,093	5,085	0,000
N° de casos válidos	59			

Fuente: Elaboración en base a Software SPSS 25.0.

d) Lectura del p valor

Como P valor o Sig.= 0.000, es menor a α : 0.05 es menor al nivel de significancia, por lo que se acepta la hipótesis del investigador

El nivel de correlación entre la Variable liderazgo transformacional y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es positivo alto con un valor de 0.746

e) Elección de la Hipótesis

Después de realizar la lectura e interpretación del valor de α , podemos seleccionar la hipótesis adecuada: El Liderazgo Transformacional tiene una relación significativa con enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa. Alejandro Velasco Astete.

f) Conclusión

Tras llevar a cabo el proceso de prueba de hipótesis, se ha demostrado en una muestra de tamaño 59 que el liderazgo transformacional presenta una relación positiva alta con la enseñanza orientada al aprendizaje de los estudiantes, con un nivel de confianza del 95%.

4.1.3.5. Prueba de Sub Hipótesis Específica 4

a) Planteamiento de la Hipótesis

Hipótesis Nula (H_0):

El Liderazgo Transformacional no tiene una relación significativa con Desarrollo de la profesionalidad de la identidad docente de la Institución Educativa.
Alejandro Velasco Astete

Hipótesis Alterna (H_1):

El Liderazgo Transformacional tiene una relación significativa con el desempeño de la identidad docente de la Institución Educativa. Alejandro Velasco Astete

b) Nivel de Significación (alfa)

$\alpha = 5\%$ (0.05) para todo valor de probabilidad mayor a 0.05, se acepta H_0 y para todo valor menor o igual a 0.05 se acepta H_1

c) Prueba Estadística

Se aplica el estadístico Tau-b de Kendall para medir el nivel de correlación

Tabla 19
Tabla de Correlación de Hipótesis Específica 4.

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	0,791	0,075	5,498	°
N° de casos válidos	59			

d) Lectura del p valor

Como P valor o Sig.= 0.000, es menor a α : 0.05 es menor al nivel de significancia, por lo que se acepta la hipótesis del investigador

El nivel de correlación entre la Variable Liderazgo Transformacional y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad de la identidad docente es positivo alto con un valor de 0.746

e) Elección de la Hipótesis

Después de realizar la lectura e interpretación del valor de α , podemos seleccionar la hipótesis adecuada: El Liderazgo Transformacional tiene una relación significativa con Desarrollo de la profesionalidad de la identidad docente de la Institución Educativa. Alejandro Velasco Astete.

f) Conclusión

Basado en el procedimiento de la prueba de hipótesis, se ha logrado demostrar que, en una muestra compuesta por 59 participantes, existe una relación positiva alta entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de la profesionalidad de la identidad docente, con un nivel de confianza del 95%.

4.2. Discusión

Dentro de un trabajo en una Institución el trabajo coordinado es la base para el buen funcionamiento, y el liderazgo transformacional es uno de los elementos más relevantes de organización, es el talento humano, sus conocimientos, motivaciones, intereses y destrezas, representa, en alto grado, el éxito o fracaso de la empresa, no obstante, aunque una organización posea colaboradores comprometidos y competentes, es importante la existencia de líderes que guíen y coordinen el desempeño de cada trabajador a su cargo, con el propósito de lograr las metas organizacionales y un líder transformacional se enfoca en el recurso humano, en los colaboradores de su institución, para lograr la transformación necesaria, reconoce que los cambios que la corporación requiere, serán posibles, solo mediante este recurso, por ende, los promueve la participación el valor, y los estimula, su comportamiento se refleja en el compromiso de los empleados y su repercusión en los proyectos que son asumidos como propios.

Los resultados nos evidencian que en la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete el liderazgo transformacional que se desarrolla en los docentes involucrados en un 64.4% de ellos presentan un nivel medio, lo que indica que tienen un don de mando sin embargo es limitado, solo el 25.4% desarrolla este tipo de liderazgo, el 10.2% de ellos muestran un trabajo aislado, midiendo la consideración individual, el estímulo intelectual, la motivación inspiradora y la influencia idealizada, que marcan las características de un líder transformador; los docentes en estudio desarrollan un trabajo de apoyo, pero en su mayoría es limitado y no aflora el liderazgo.

Estos resultados tienen un vínculo con la presentada por la Tesista Goñy (2010), quien estudia sobre el liderazgo transformacional, quien indica que los educadores, dominan un modelo de liderazgo teniendo cualidades transformacionales, lo cual se ve potenciado por la opinión de las educadoras, gran porcentaje de los encuestados, afirman que los gerentes reflejan cualidades de consideración individual, carisma, tolerancia psicológica, estimulación Intelectual, e inspiración, donde el 80% de los educadores evidencian cualidades positivas, tales como: disposición a escuchar, reconocimiento de faltas, horizontal con los educadores y administrativos, lo cual revela que son profesionales dispuestas al cambio, asimismo, reflejan disposición en ejercer un liderazgo en beneficio de la organización, a diferencia de la institución de estudio, existe cooperación entre colegas, sin embargo, no logran demostrarlo de manera idónea en las distintas actividades.

A estos resultados refuerza Bass & Avolio (1998) que un liderazgo transformacional líder incentiva el cambio y estimula a los trabajadores, debido a su carisma, la estimulación intelectual y consideración individual, asimismo, este líder procura nuevos métodos de trabajo, al tiempo que pretende establecer nuevas oportunidades; acciones que se vienen proyectando a nivel institucional, no obstante, las distintas tareas, limitan a los educadores en el desarrollo del nivel que se espera, lo que ayudaría a los alumnos y a la complacencia en el trabajo de los educadores.

Los resultados del cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete para medir el Buen desempeño de los docentes, de acuerdo a López García (1998), sugiere que el progreso del desempeño se puede abordar desde una perspectiva dinámica para mejorar la productividad y competitividad. Para lograr esto, se propone utilizar un conjunto de métodos y procedimientos que permitan identificar y aprovechar las oportunidades relacionadas con el rendimiento laboral. De esta manera, se busca optimizar el desempeño y alcanzar resultados más efectivos en el entorno laboral de los individuos, en el ámbito educativo, es el desempeño en sus jornadas diarias en las escuelas.

Los datos hallados el buen desempeño de los docentes da ve en el ejercicio de las funciones propias a su puesto de trabajo o profesión, ejecutar, desarrollarse y enfocarse en una actividad de manera eficiente, la misión del educador se debe a su labor formativa, el 72.9% con nivel regular, esto refleja el desempeño de actividades laborales, cumplimiento de la Curricula, pero no en la identificación y dar más de lo que pide la

normatividad, y como se trabaja con personas, no todos los alumnos ni actividades se desarrollan en forma esquematizada, el 16.9% logran un desempeño adecuado, brindando una actividad completa, donde no solo cumplen con sus horarios, trabajo, sino que realizan una enseñanza integral, capacitándose para poder brindar un enseñanza de calidad, el 10.2% presenta un nivel de desempeño poco adecuado, generalmente se da en las personas mayores o nombradas que no cumplen con educación formativa.

A manera de contraste podemos evidenciar a Montiel (2012), donde hace un estudio del desempeño de los docentes, por efecto de un liderazgo de los directores donde indica que la consideración individual, influencia idealizada, tolerancia psicológica y estimulación intelectual, y que deben reflejarse en los gerentes de las organizaciones educativas del Subsistema de Educación Primaria Simón Bolívar y Ovelio Araujo del Municipio Jesús Enrique Lossada, se observó un nivel eficiente de estas cualidades, destacando especialmente en la dimensión de consideración individual, teniendo una ejecución muy efectiva se puede reconocer que el desempeño tiene como incidencia de una conducción de liderazgo, asimismo Rincón (2005), el estudio pone énfasis en el análisis del desempeño docente, evidenciando que este se ve afectado negativamente por el estilo de liderazgo adoptado por los directores. Como resultado de la investigación, se concluye que un estilo de liderazgo adecuado por parte del director puede tener un impacto significativo en el desempeño de los docentes. En particular, se resalta que un enfoque de liderazgo democrático y situacional por parte del director motiva a los docentes a dar prioridad al aspecto académico y a la formación integral de los alumnos.

Estos resultados como consecuencia se dan que da como aporte que en el manejo institucional el liderazgo transformacional por parte de directores hace la institución educativa cumpla con las metas institucionales de trabajo en equipo, entre ellos la labor pedagógica a través de su desempeño como docentes.

CONCLUSIONES

- PRIMERO:** De haber realizado las encuestas, existen suficientes evidencias. Para decir que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el buen desempeño docente de la Institución Educativa. Alejandro Velasco Astete, demostrando que el 64.4% de profesores desarrolla un liderazgo transformacional medianamente adecuado la que incide en el 72.9% que presentan un desempeño medianamente adecuado, demostrando con el estadístico chi cuadrado, la dependencia con el P valor es menor al nivel de significancia a un nivel de relación positiva alta de 0.791.
- SEGUNDO:** Al relacionar la Variable Liderazgo Transformacional y La Preparación para la enseñanza – aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa. Alejandro Velasco Astete, se halló una alta correlación positiva de 0.746, por que los se afirma que existe una relación significativa entre las variables al 95% de confianza.
- TERCERO:** En la relación de las Variable Liderazgo Transformacional y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la Comunidad de la Institución Educativa. Alejandro Velasco Astete, se puede decir que se correlacionan positiva y significativamente ($r= 0.645$ y $p_valor = 0.00 < 0.05$) con los que se verifica que a un mejor Liderazgo Transformacional se alcanza una mejor participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- CUARTO:** En la relación de las Variable Liderazgo Transformacional y con enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de dicha institución. Alejandro Velasco Astete, mediante el estadístico coeficiente de correlación de Tau B de Kendall puede decir que se correlacionan positiva y significativamente ($r= 0.684$ y $p. valor = 0.00 < 0.05$) según lo obtenidos, se confirma que un liderazgo transformacional de mayor calidad se correlaciona con una mayor participación en la gestión de la escuela, en armonía con la comunidad.



QUINTO: En la relación de la Variable Liderazgo Transformacional y Desarrollo de la profesionalidad de la identidad docente de la Institución Educativa. Alejandro Velasco Astete, mediante el estadístico coeficiente de correlación de Tau B de Kendall puede decir que se correlacionan positiva y significativamente ($r= 0.791$ y $p. \text{ valor} = 0.00 < 0.05$) con los que se verifica que a un mejor Liderazgo Transformacional se alcanza un mejor desarrollo de la profesionalidad de la identidad docente de la Institución Educativa. Alejandro Velasco Astete.

RECOMENDACIONES

El diagnóstico de Liderazgo Transformacional y el buen desempeño de los docentes en la I.E. Alejandro Velasco Astete puede ser utilizado como base para un proceso de capacitación, selección, planes de carrera o estructura curricular, desarrollo organizacional y estructura cultural de docentes. A demás servirá de mayor importancia.

PRIMERO: Se recomienda a los docentes y directivos programas de capacitación en los temas de Liderazgo y en los Desempeños con las instituciones encargadas como UGEL y DREC, y otras instituciones que son parte en coordinación conjunta entre colegas y directivos para una buena gestión educativa.

SEGUNDO: En la I.E. Alejandro Velasco Astete, los docentes deben desarrollar un nivel alto de liderazgo para dirigir dicha institución, así mismo deben adoptar un tipo de liderazgo siendo el tipo Coaching por ser el que mejor se adapta a las necesidades y requerimientos de una buena gestión.

TERCERO: En la I.E. Alejandro Velasco Astete, los docentes deben elevar el desempeño laboral y el cumplimiento de los objetivos planteados enseñando con ejemplo, ello ayudaría a mejorar el desempeño de los docentes en general.

CUARTO: El programa de actividades debe de actualizarse y cumplirse anualmente de acuerdo a las necesidades del estudiante y de acuerdo a la programación de la institución educativa en temas de Liderazgo y desempeño de docentes en general.

QUINTO: Elabora un buzón de sugerencias que reorienta el trabajo educativo y la Administración de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete. Así mismo la subsanación de posibles deficiencias, así como registro de las debilidades, bajo la percepción de los actores educativos.

BIBLIOGRAFÍA

- Antúnez, S. (2000). *La Acción Directiva en las Instituciones escolares: Análisis y Propuestas*. Editorial Horsori, S.I.
- Arana, L., & Coronado, Y. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro*. Universidad Marcelino Champagnat, Perú.
- Barbuto, J. J., & Burbach, M. (2006). *The Emotional Intelligence of Transformational Leaders: A Field Study of Elected Officials*. . The Journal of Social Psychology.
- Bass, B., & Avolio, B. (1998). *Multifactor leadership questionnaire commercial form MLQS*. Burns, J. (1998) . New York : Leadership .
- Bass, B., & Riggio, R. (2006). *Transformacional leadership. Second edition*. New Jersey:: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Bernal, J. (2000). *Liderar el cambio: El liderazgo transformacional*. . Zaragoza: Anuario de Pedagogía. Volumen 2 (197-230). Departamento de Ciencias de la Educación.
- Bravo, M. (2018). *El Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente de la Unidad de Educación Básica en Loja*. Universidad Católica de Loja.
- Carrasco, S. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. San Marcos.
- Cervera Cajo, L. E. (2012). *Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Chiavenato, I. (2001). *Introducción a la teoría general de la administración* . Madrid: México MC Graw – Hill. Delord, J. (.
- Corona, T. (2000). *La Gestión del Director como gerente en la motivación laboral del docente de educación básica*. . Universidad “Rafael María Baralt”. Maracaibo-Venezuela.

- Diker, G., & Terigi, F. (1997). *La formación de maestros y profesores: hoja de ruta*. Barcelona: Editorial Paidós.
- Goñi-Avila, L. M. (2010). *Liderazgo Transformacional en Directoras de Educación Inicial de Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02*. Lima - Perú. Universidad Privada Norbert Wiener.
- Gutiérrez Huanca, V. (2012). *Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en la Institución Educativa María de la Merced del Cusco*. . Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco.
- Gutierrez, V. (2016). Importancia de la dimensión formativa de los líderes pedagógicos. *Revista Iberoamericana*.
- Hernández, M. (2018). *Liderazgo directivo transformacional y acompañamiento pedagógico en el desempeño docente*. Universidad Cesar Vallejo.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* . Mc Graw Hill.
- Huillca, B. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ique, N. (2018). *Liderazgo transformacional como motivación intrínseca en el desempeño docente de las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL N° 02 Rímac – 2013*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle.
- Leithwood, K., Begley, P., & Cousins, J. (. (1990). The nature, causes and consequences of principals' practices: an agenda for future research. *Journal of Educational Administration*, 28(4), 1., pp. 5-3.
- Llulluy, V. (2017). *Gestión institucional y práctica docente en la institución educativa N 0142 Mártir Daniel Alcides Carrión, San Juan de Lurigancho 2017*. Universidad Cesar Vallejo.
- López-García, P. (2003). Arqueopalinología: . *Síntesis crítica. Polen*, 12: 5-35.

- Marfán, J., Muñoz, G., & Weinstein, J. (2012). *Liderazgo directivo y prácticas docentes: evidencias a partir del caso chileno*.
- Martínez-Contreras, Y. (2008). *El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco*. Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Mavilo, & Calero, P. (1994). *Hacia la Excelencia de la Educación propuesta*. Lima: San Marcos S.M.
- Méndez, H., Tesoro, J. R., & Tiranti, F. (2006). *El Rol del Tutor: Como puente entre la familia y la escuela*. Buenos Aires, Argentina. Magisterio del Río de la Plata: Editorial Distribuidora Lumen SRL.
- MINEDU. (2017). *Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente*. Lima.
- Montiel, C. (2012). *El Liderazgo Transformacional Del Directivo y el Desempeño Laboral de los docentes en el nivel de Educación Primaria*. Universidad de Zula, Venezuela.
- Mora, L. (2008). *Modelo liderazgo transformacional y la gestión en la dirección administrativa de la universidad estatal de Bolívar*. Universidad Regional Autónoma de los Andes, en Ambato, Ecuador.
- Murillo, J. (2006). Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.
- Pérez, O. (05 de 02 de 2012). Motivación a ministros. *EL periodico*.
- Portilla, A. D. (2002). *La formación docente del profesorado universitario: perfil y líneas de formación*. España: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Quispe Hanco, J. (2012). *Liderazgo Lateral y Gestión Gerencia*. Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco.
- Redaccion estratégica, N. (2012). El buen desempeño laboral .

- Rincón, C. (2005). *“El clima organizacional y el desempeño docente del Valle de Chumbao en la provincia de Andahuaylas”*. . Universidad José Carlos Mariátegui.
- Rodríguez-Mora, H. (2010). *El Liderazgo Transformacional como antecedente de empleabilidad. Presentada para optar el Grado de Doctor en Economía*. . Universidad de Valencia.
- Román, M., & Díez, E. (2008). *La Nueva Función del Profesor como Mediador del Aprendizaje y Arquitecto del Conocimiento*. . Buenos Aires: Artículo publicado en *Novedades Educativas* 12, n° 113.
- Sardón, D. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión escolar en instituciones educativas primarias. *Revista Scielo Perú*.
- Tejada, M. J., Scandura., T., & Pillai, R. (2001). *The MLQ Revisited Psychometrics properties and recommendations*. The Leadership Quarterly.
- Tito Jalire, R. N. (2012). *Liderazgo de los Directores y Desempeño Laboral de Docentes en Instituciones Educativas Públicas del Distrito del Cusco*. Universidas Nacional de San Antonio Abad del Cisco.
- Vega Ampuero, Y. (2012). *Liderazgo en la función Directiva y el Desempeño Docente en las I.E. Mixta de Institución Estatal del cercado del Cusco -2011*. Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco.
- Vega, C., & Zavala, G. (2004). *2004 Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ forma 5x corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno*. . Santiago.
- Vega-Centeno, J. (2011). *Clima Institucional y el Desempleo a través de la Calidad de servicio*. Universidad Andina del Cusco.
- Villagrán, C., Mellado, M. E., & Delgado, S. (2018). Relación entre variables mediadoras del desempeño docente y resultados educativos. *Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7341379>
- Yarleque, 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 Sanchez Carrión.



ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

TITULO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL BUEN DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA I.E. Alejandro Velasco Astete.

PRESENTADA POR: JESUS CONDORI TINTA

Interrogantes	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Métodos	Pruebas Estadísticas
<p>General ¿Cuál es la relación del Liderazgo Transformacional y el buen desempeño docente de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete?</p>	<p>General Existe una relación significativa entre el Liderazgo transformacional y el buen desempeño docente de la Institución Educativa. Alejandro Velasco Astete</p>	<p>General Determinar la relación del liderazgo transformacional y el buen desempeño de los docentes de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete</p>	<p>Liderazgo Transformacional</p>	<p>Consideración individual Estimulo intelectual : Motivación inspiradora: Influencia idealizada (carisma):</p>	<p>Tipo: Básica Diseño: No experimental Correlacional de corte transversal</p>	<p>Estadística descriptiva Estadística Inferencial para prueba de Hipótesis Chi cuadrado</p>
<p>Específicos ¿Cuál es la relación del Liderazgo Transformacional en la Preparación para la enseñanza – aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa. Alejandro Velasco Astete? ¿Cuál es la relación del Liderazgo Transformacional en la Participación en la gestión de la</p>	<p>Específicos El Liderazgo Transformacional tiene una relación significativa con la Preparación para la enseñanza aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa. Alejandro Velasco Astete. El Liderazgo Transformacional tiene una relación significativa</p>	<p>Específicos Determinar el nivel de relación del Liderazgo Transformacional con la Preparación para la enseñanza – aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa. Alejandro Velasco Astete. Determinar el nivel de relación del Liderazgo Transformacional con</p>	<p>Buen docente Desempeño</p>	<p>Preparación para la enseñanza – aprendizaje de los estudiantes Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Desarrollo de la profesionalidad de la</p>		



escuela articulada la comunidad de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete? ¿Cuál es la relación del Liderazgo Transformacional en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa. Alejandro Velasco Astete? ¿Cuál es la relación del Liderazgo Transformacional con el Desarrollo de la profesionalidad de la identidad docente de la Institución Educativa. Alejandro Velasco Astete?	a con la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Institución Educativa. Alejandro Velasco Astete. El Liderazgo Transformacional tiene una relación significativa con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa. Alejandro Velasco Astete El Liderazgo Transformacional tiene una relación significativa con el Desarrollo de la profesionalidad de la identidad docente de la Institución Educativa. Alejandro Velasco Astete	la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Institución Educativa. Alejandro Velasco Astete? Determinar el nivel de relación del Liderazgo Transformacional con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa. Alejandro Velasco Astete Determinar el nivel de relación del Liderazgo Transformacional con la profesionalidad de la identidad docente de la Institución Educativa. Alejandro Velasco Astete	identidad docente
--	---	--	-------------------

Anexo 2. Instrumentos de aplicación

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO ESCUELA DE POSTGRADO

ENCUESTA A LOS DIRECTIVOS DE LA INSTITUCION

Señor(a) docente la presente **ENCUESTA**, tiene por finalidad recabar información referida al Liderazgo Transformacional del directivo. La información que nos proporciona es muy valiosa, siendo su respuesta anónima suplico responder con veracidad y objetividad, la que será de uso restringido por el investigador.

INFORMACIÓN GENERAL

Tiempo de servicio..... Especialidad

a. Nivel Educativo Condición laboral nombrado: () Contratado: ()

Considere el siguiente parámetro, para docentes contratados y nombrados verificar o señalar la presencia, permanencia o ausencia de la acción a apreciar en la Institución Educativa.

Nº	ITEMS	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1	Brinda una comunicación amical y horizontal a los profesores.				
2	Pone especial atención a las necesidades de cada docente.				
3	Guía y monitorea en sus debilidades de aula a cada docente.				
4	Promueve nuevos enfoques para resolver los problemas de la Institución Educativa de la escuela.				
5	Gestiona estímulos intelectuales para los estudiantes que destacan con sus talentos.				
6	Permite que los aprendizajes de los estudiantes se construyan en base a los errores.				
7	Estimula a los estudiantes con entusiasmo los conocimientos básicos.				
8	-Crea una visión estimulante en el trabajo con los docentes.				
9	Motiva el compromiso laboral del desempeño docente con entusiasmo.				
10	Mantiene una actitud alentadora ante a las fortalezas de enseñanza aprendizaje de los docentes.				
11	Tiene actitud creativa para fomentar el trabajo cooperativo con los docentes.				
12	Actúa de modo que se gana la admiración de los docentes.				
13	Otorga confianza a los integrantes de la comunidad educativa.				
14	Transmite confianza al delegar funciones académicas y administrativas de la institución.				
15	Entusiasma con estímulos a los docentes en la labor pedagógica.				

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO

ESCUELA DE POSTGRADO

ENCUESTA A LOS DOCENTES DE AULA

Señor (a) la presente **ENCUESTA**, tiene por finalidad recabar información referida al buen desempeño docente y del directivo. La información que nos proporciona es muy valiosa, siendo su respuesta anónima suplico responder con veracidad y objetividad, la que será de uso restringido por el investigador.

INFORMACION GENERAL

Tiempo de servicio..... Especialidad

b. Nivel Educativo Condición laboral nombrado: () Contratado: ()

Considere el siguiente parámetro, para verificar o señalar la presencia, permanencia o ausencia de la acción a apreciar en su institución educativa.

N°	ITEMS	Siempre	A menudo	A veces	Nunca
1	Elabora la programación curricular analizando en grupos y por nivel que le corresponde				
2	Diversifica su programación de acuerdo al contexto que está ubicado				
3	Trabaja de manera coordinada entre docentes para el proceso de enseñanza aprendizaje				
4	Cuenta con material didáctico durante el proceso de aprendizaje				
5	Demuestra conocimiento actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área que enseña				
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad e interés en los estudiantes para el logro de los aprendizajes				
7	Resuelve conflictos en diálogos en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia.				
8	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible adecuada para el trabajo				
9	Interactúa en pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y contribuir de manera sostenible un clima democrático en el colegio				
10	Gestiona presentando proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución				
11	Realiza visitas a instituciones de su localidad para investigar y tener mayor conocimiento				
12	Vista, con instituciones para recibir apoyo en bien de los educandos				
13	Crea un ambiente propicio de oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de los problemas reales con una actitud reflexiva y crítica				
14	Desarrolla sus sesiones de clase haciendo uso de materiales educativos				
15	Promueve en sus estudiantes la formación integral				
16	Crea un clima propicio para el aprendizaje ,la convivencia democráticamente entre sus alumnos				

17	Busca soluciones rápidas ante problemas presentados				
18	Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares que el diseño curricular nacional solicita				
19	Hace uso de estrategias y recursos pertinentes para el logro de aprendizajes				
20	Realiza talleres con participación de padres de familia				
21	Involucra directa o indirectamente a padres de familia para el proceso de aprendizaje				
22	Realiza un aprendizaje significativo con los estudiantes				
23	Motiva un aprendizaje de manera reflexiva y crítica				
24	Utilizan algún método para aprender mejor				
25	Aplican la tecnología de información de comunicación en las sesiones de clase				
26	Utilizan diversos recursos tecnológicos para el desarrollo de su sesión de aprendizaje				
27	Utiliza diversos métodos y técnicas en el desarrollo de aprendizaje				
28	Elabora diversos instrumentos de evaluación coherentes a los aprendizajes esperados				
29	Desarrolla sus sesiones de aprendizaje significativo				
30	Coordina las actividades curriculares con padres de familia para un aprendizaje significativo				
31	Promueve la participación de padres de familia en talleres para la elaboración de materiales				
32	Promueve a los padres de familia en la adquisición de recursos curriculares				
33	Promueve la participación directa de padres de familia para el aprendizaje significativos de sus hijos				
34	Cuenta con especialización educativa de acuerdo al nivel que pertenece				
35	Ejerce su profesión respetando las opiniones de los demás				
36	Actúa de acuerdo a los principios de ética profesional				
37	Asiste puntualmente a su trabajo				
38	Cumple con el horario establecido en la institución				
39	Participa en las actividades programadas con esmero				
40	Representa a su institución en diferentes actividades programadas				



Anexo 3. Validación de instrumentos por jurados expertos y evidencias fotográficas

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Nombre del Experto: *PEDRO CARLOS HUAYANCA MEDINA*
 1.2. Actividad laboral: *DOCENTE*
 1.3. Institución donde labora: *UNA-PUNO*
 1.4. Instrumento de validación: *CUESTAS*
 1.5. Autor del instrumento:

II. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Muy deficiente (MD) 0.0 Deficiente (D) 0.5 Regular (R) 1.0 Bueno (B) 1.5 Muy Bueno (MB) 2.0

CRITERIOS DE EVALUACIÓN		MD 0.0	D 0.5	R 1.0	B 1.5	MB 2.0
1	CLARIDAD: Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
2	OBJETIVIDAD: Está expresado en forma de indicadores observables y medibles.					X
3	ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumentos de investigación.					X
4	ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
5	COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.					X
6	COHERENCIA SEMÁNTICA: Los ítems se refieren a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de la investigación.					X
7	CONSISTENCIA TEÓRICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.					X
8	METODOLOGÍA: Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger datos confiables.					X
9	ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los elementos estructurales básicos.				X	
10	ORIGINALIDAD: Este instrumento es elaboración propia, de lo contrario se menciona la fuente.				X	
PUNTAJE PARCIAL					6	12
PROMEDIO FINAL						18

III. OPINIÓN: Instrumento aplicable.

Puno, de de

Firma
 Dr. Pedro Carlos Huayanca Medina
 AGENTE - EDUCACIÓN FÍSICA
 UNA - PUNO



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO

ESCUELA DE POSTGRADO

ENCUESTA A LOS DIRECTIVOS DE LA INSTITUCION

Señor (a) docente la presente ENCUESTA, tiene por finalidad recabar información referida al Liderazgo Transformacional del directivo. La información que nos proporciona es muy valiosa, siendo su respuesta anónima suplico responder con veracidad y objetividad, la que será de uso restringido por el investigador.

INFORMACION GENERAL

Tiempo de servicio... 30 AÑOS Especialidad ... LIC. EN EDUCACION FISICA

a. Nivel Educativo SUPLENTE Condición laboral nombrado: (x) Contratado: ()

Considere el siguiente parámetro, para verificar o señalar la presencia, permanencia o ausencia de la acción a apreciar en la Institución Educativa.

Nº	ITEMS	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1	Brinda una comunicación amical y horizontal a los profesores.				
2	Pone especial atención a las necesidades de cada docente.				
3	Guía y monitorea en sus debilidades de aula a cada docente.				
4	Promueve nuevos enfoques para resolver los problemas de la Institución Educativa de la escuela.				
5	Gestiona estímulos intelectuales para los estudiantes que destacan con sus talentos.				
6	Permite que los aprendizajes de los estudiantes se construyan en base a los errores.				
7	Estimula a los estudiantes con entusiasmo los conocimientos básicos.				
8	-Crea una visión estimulante en el trabajo con los docentes.				
9	Motiva el compromiso laboral del desempeño docente con entusiasmo.				
10	Mantiene una actitud alentadora ante a las fortalezas de enseñanza aprendizaje de los docentes.				
11	Tiene actitud creativa para fomentar el trabajo cooperativo con los docentes.				
12	Actúa de modo que se gana la admiración de los docentes.				
13	Otorga confianza a los integrantes de la comunidad educativa.				
14	Transmite confianza al delegar funciones académicas y administrativas de la institución.				
15	Entusiasma con estímulos a los docentes en la labor pedagógica.				

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Nombre del Experto: *DIANA AQUEDA VARGAS VELÁSQUEZ*
 1.2. Actividad laboral: *DOCENTE*
 1.3. Institución donde labora: *UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO*
 1.4. Instrumento de validación: *ENCUESTA.*
 1.5. Autor del instrumento:

II. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Muy deficiente (MD) 0.0 Deficiente (D) 0.5 Regular (R) 1.0 Bueno (B) 1.5 Muy Bueno (MB) 2.0

CRITERIOS DE EVALUACIÓN		MD 0.0	D 0.5	R 1.0	B 1.5	MB 2.0
1	CLARIDAD: Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
2	OBJETIVIDAD: Está expresado en forma de indicadores observables y medibles.				X	
3	ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumentos de investigación.					X
4	ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
5	COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.				X	
6	COHERENCIA SEMÁNTICA: Los ítems se refieren a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de la investigación.				X	
7	CONSISTENCIA TEÓRICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.			X		
8	METODOLOGÍA: Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger datos confiables.				X	
9	ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los elementos estructurales básicos.				X	
10	ORIGINALIDAD: Este instrumento es elaboración propia, de lo contrario se menciona la fuente.				X	
PUNTAJE PARCIAL				1	12	2
PROMEDIO FINAL						15

III. OPINIÓN: Instrumento aplicable.

Puno, 15. de Julio de 2022


 Firma
Diana Vargas Velásquez



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO

ESCUELA DE POSTGRADO

ENCUESTA A LOS DIRECTIVOS DE LA INSTITUCION

Señor (a) docente la presente **ENCUESTA**, tiene por finalidad recabar información referida al Liderazgo Transformacional del directivo. La información que nos proporciona es muy valiosa, siendo su respuesta anónima suplico responder con veracidad y objetividad, la que será de uso restringido por el investigador.

INFORMACION GENERAL

Tiempo de servicio 15.....Especialidad Lic. en Lengua, Literatura, Psicología y Filosofía

a. Nivel Educativo Superior.....Condición laboral nombrado: (X) Contratado: ()

Considere el siguiente parámetro, para verificar o señalar la presencia, permanencia o ausencia de la acción a apreciar en la Institución Educativa.

Nº	ITEMS	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1	Brinda una comunicación amical y horizontal a los profesores.				
2	Pone especial atención a las necesidades de cada docente.				
3	Guía y monitorea en sus debilidades de aula a cada docente.				
4	Promueve nuevos enfoques para resolver los problemas de la Institución Educativa de la escuela.				
5	Gestiona estímulos intelectuales para los estudiantes que destacan con sus talentos.				
6	Permite que los aprendizajes de los estudiantes se construyan en base a los errores.				
7	Estimula a los estudiantes con entusiasmo los conocimientos básicos.				
8	-Crea una visión estimulante en el trabajo con los docentes.				
9	Motiva el compromiso laboral del desempeño docente con entusiasmo.				
10	Mantiene una actitud alentadora ante a las fortalezas de enseñanza aprendizaje de los docentes.				
11	Tiene actitud creativa para fomentar el trabajo cooperativo con los docentes.				
12	Actúa de modo que se gana la admiración de los docentes.				
13	Otorga confianza a los integrantes de la comunidad educativa.				
14	Transmite confianza al delegar funciones académicas y administrativas de la institución.				
15	Entusiasma con estímulos a los docentes en la labor pedagógica.				

Institución Educativa elegido como trabajo de investigación



Comunidad Educativa



Como prueba de la investigación la Institución Educativa



Población de docentes en estudio



Población de investigación



Población de investigación con encuestas en la Institución Educativa



Población de investigación con encuestas en la Institución Educativa



La Prueba ha sido Distribuida y van Verificando como Evidencia.



Personales Docentes reunidos en el Aula para continuar con las Encuestas.





Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo JESUS CONDORI TINTA
identificado con DNI 42001373 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRIA EN EDUCACION, CON MENCION EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“ LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL BUEN DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA I.E.

ALEJANDRO VELASCO ASTETE

”

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 01 de JULIO del 2024


FIRMA (obligatoria)



Huella



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, YO JESÚS CONDORI TINTA,
identificado con DNI 42001373 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRIA EN EDUCACION, CONVENCION EN: ADMINISTRACION DE LA EDUCACION,

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL BUEN DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA I.E.

ALEJANDRO VELASCO ASTETE.

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 01 de JULIO del 2024


FIRMA (obligatoria)



Huella