



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

DESEMPEÑO DOCENTE Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN
DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS 56074 SANTA
BARBARA Y QOTAQWASI DE LAYO, DE LA UGEL CANCHIS CUSCO,
2023

PRESENTADA POR:

NORMA CRUZ SONCCO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

PUNO, PERÚ

2023

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

DESEMPEÑO DOCENTE Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DOCENTES D E LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS 560 74 SANTA BARBARA Y QOTAQWASI DE LAYO, DE LA UGEL CANCHIS CUSCO, 20 23

AUTOR

NORMA CRUZ SONCCO

RECuento DE PALABRAS

22674 Words

RECuento DE CARACTERES

125403 Characters

RECuento DE PÁGINAS

93 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.7MB

FECHA DE ENTREGA

Jan 31, 2024 1:03 PM CST

FECHA DEL INFORME

Jan 31, 2024 1:05 PM CST

● 18% de similitud general

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

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● Excluir del Reporte de Similitud

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



Firmado digitalmente por AQUIZE
GARCIA Graciela Del Carmen FAU
20145498170 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 31.01.2024 13:09:16 -06:00

Dra. Graciela Del Carmen Aquize Garcia
UNA - PUNO



Jared Luque Cozla
ING. ESTADISTICO E INFORMATICO
CIP. 116625

Resumen



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

TESIS

**DESEMPEÑO DOCENTE Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN
DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS 56074 SANTA
BARBARA Y QOTAQWASI DE LAYO, DE LA UGEL CANCHIS CUSCO, 2023**



PRESENTADA POR:

NORMA CRUZ SONCCO

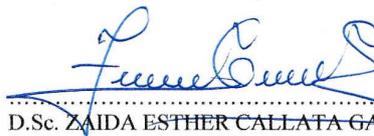
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:

PRESIDENTE


D.Sc. ZAIDA ESTHER CALLATA GALLEGOS

PRIMER MIEMBRO


Dra. KATIA PÉREZ ARGOLLO

SEGUNDO MIEMBRO


Dr. GODOFREDO HUAMAN MONROY

ASESOR DE TESIS


Dra. GRACIEÍA DEL CARMEN AQUIZE GARCIA

Puno, 21 de diciembre de 2023

ÁREA: Control de la gestión administrativa.

TEMA: Desempeño docente y el liderazgo transformacional en docentes de las Instituciones Educativas 56074 Santa Barbara y Qotaqwasi de Layo, de la UGEL Canchis Cusco, 2023.

LÍNEA: Autoevaluación y acreditación.



DEDICATORIA

A, Dios, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida. por los triunfos y los momentos difíciles que pasé, los cuales fueron un aprendizaje. A mi asesora, jurados por compartir su experiencia profesional. A mis padres: Sabino y Juana, mi mamá que desde el cielo derrama su bendición, y a mi papá que permanentemente me apoya con su ánimo alentador, contribuyendo incondicionalmente a lograr mis objetivos propuestos, demostrándome con su ejemplo a ser perseverante. A mis hermanos que siempre tengo su apoyo incondicional. A mi pequeño Thiago por estar a mi lado con todo su dulzura y alegría.



AGRADECIMIENTOS

A los directores, docentes, de las IIEE Qotaqwasi de Layo y 56074 de Santa Barbara de la UGEL Canchis, amigos, compañeros, para ellos un profundo agradecimiento y reconocimiento, ya que gracias a ellos se recopiló la información requerida en el desarrollo de esta investigación. Al asesor de la investigación, quien, con su amplia experiencia y trayectoria en ejercicio profesional, dio una valiosa contribución en el desarrollo de este programa. A mis familiares que han contribuido con su apoyo moral que me impulsaron a seguir adelante para así lograr el desarrollo de mi objetivo y la meta trazada al asumir este reto.



ÍNDICE GENERAL

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

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1 Marco teórico	3
1.2 Antecedentes	17

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Identificación del problema	27
2.2 Enunciados del problema	28
2.2.1 Enunciado general	28
2.2.2 Enunciados específicos	29
2.3 Justificación	29
2.4 Objetivos	29



2.4.1 Objetivo general	29
2.4.2 Objetivos específicos	30
2.5 Hipótesis	30
2.5.1 Hipótesis general	30
2.5.2 Hipótesis específicos	30

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Lugar de estudio	31
3.2 Población	32
3.3 Muestra	32
3.4 Método de investigación	33
3.5 Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	33

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

CONCLUSIONES	59
RECOMENDACIONES	60
BIBLIOGRAFÍA	61
ANEXOS	68



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Muestra de docentes de las instituciones educativas	32
2. Matriz de operacionalización de variables	35
3. La conducción en el liderazgo transformacional en los docentes	38
4. La motivación al logro en el liderazgo transformacional en los docentes	40
5. La autonomía en el liderazgo transformacional en los docentes	41
6. La preparación para el aprendizaje en el desempeño docente de los docentes	43
7. La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en el desempeño docente de los docentes	45
8. La gestión de la escuela articulada a la comunidad en el desempeño docente	47
9. La profesionalidad y la identidad en el desempeño docente	49
10. Prueba de normalidad de datos	51
11. Prueba de homogeneidad de varianza de los datos	53
12. Prueba de correlación de las variables desempeño docente y el liderazgo transformacional.	53
13. Prueba de correlación de la variable desempeño docente y la dimensión conducción	54
14. Prueba de normalidad de correlación de la variable desempeño docente y la dimensión motivación al logro	55
15. Prueba de correlación de la variable desempeño docente y la dimensión autonomía	56



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. La motivación al logro en el liderazgo transformacional en los docentes	39
2. La motivación al logro en el liderazgo transformacional en los docentes	40
3. La autonomía en el liderazgo transformacional en los docentes	42
4. La preparación para el aprendizaje en el desempeño docente de los docentes	44
5. La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en el desempeño docente de los docentes	46
6. La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en el desempeño docente	48
7. La profesionalidad y la identidad en el desempeño docente	50
8. Normalidad de la variable desempeño docente	52
9. Normalidad de la variable liderazgo transformacional	52



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Matriz de consistencia	68
2. Instrumento de recolección de datos V1	69
3. Instrumento de recolección de datos V2	71
4. Prueba de normalidad de las variables	73
5. Validación de los instrumentos	74
6. Constancia de ejecución de proyecto	80



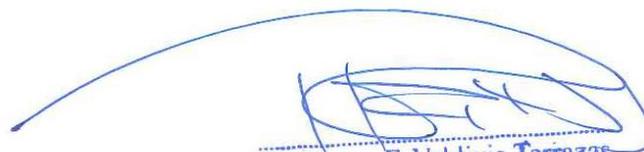
RESUMEN

La investigación se desarrolló para responder a la problemática actual ya que a pesar que el Ministerio de Educación ha implementado reformas educativas que incluyen la capacitación en liderazgo para los docentes, se sospechaba que muchos de los líderes actuales no estaban preparados para asumir este nuevo desafío. Teniendo como objetivo, determinar la relación del desempeño docente y el liderazgo transformacional en docentes de las instituciones educativas mencionadas. La metodología que se utilizó fue cuantitativa con un diseño no experimental de corte transversal lo que permitió cuantificar y analizar la relación entre las variables en cuestión: desempeño docente y liderazgo transformacional, asimismo, esto se desarrolló mediante la aplicación de la estadística inferencial. El método de contrastación de las hipótesis fue el hipotético-inductivo, porque se buscó brindar respuesta a las interrogantes de estudio planteadas mediante la postulación de dos hipótesis: nula y alternativa. La población de estudio estuvo conformada por 40 docentes de las instituciones Educativas mencionadas. En cuanto a los resultados se observó que la variable de desempeño docente y liderazgo transformacional se afirma que existe una relación significativa entre el desempeño docente y el liderazgo transformacional en los docentes.

Palabras clave: Aprendizaje, autónoma, conducción, desempeño docente, estrategias, pedagogía.

The research was developed to respond to the current problem since even though the Ministry of Education has implemented educational reforms that include leadership training for teachers, it was suspected that many of the current leaders were not prepared to take on this new challenge. The objective was to determine the relationship between teacher performance and transformational leadership in teachers of the mentioned educational institutions. The methodology used was quantitative with a non-experimental cross-sectional design, which allowed quantifying and analyzing the relationship between the variables in question: teaching performance and transformational leadership, also, this was developed through the application of inferential statistics. The hypothesis testing method was hypothetical-inductive because it sought to provide answers to the study questions posed through the proposition of two hypotheses: null and alternative. The study population consisted of 40 teachers from the above-mentioned educational institutions. As for the results, it was observed that the variable of teaching performance and transformational leadership affirms a significant relationship between teaching performance and transformational leadership in teachers.

Keywords: Educational institution, learning, pedagogical strategies, teacher performance, transformational leadership.



Dr. Renzo F. Valdivia Terrazas
Docente Principal UNA-PUNO

INTRODUCCIÓN

La educación, como pilar fundamental de toda sociedad, ha sido objeto de múltiples investigaciones y análisis a lo largo de los años. Dentro de este vasto campo, el desempeño docente emerge como una de las variables más determinantes en la calidad educativa y en los resultados académicos de los estudiantes. No obstante, el desempeño de un docente no solo se mide por su capacidad para transmitir conocimientos, sino también por su habilidad para liderar, inspirar y transformar a sus estudiantes. Es en este contexto donde el liderazgo transformacional cobra relevancia, al proponer un modelo de liderazgo que va más allá de la simple gestión y busca generar cambios profundos y duraderos en quienes lo reciben.

La presente investigación se adentra en el estudio de estas dos variables, desempeño docente y liderazgo transformacional, en el contexto específico de las Instituciones Educativas 56074 Santa Bárbara y Qotaqwasi de Layo, pertenecientes a la UGEL Canchis, Cusco, durante el año 2023. Estas instituciones, ubicadas en una región con una rica herencia cultural y tradicional, ofrecen un escenario propicio para analizar cómo se manifiesta y entrelaza el liderazgo transformacional con el desempeño de sus docentes.

Cusco, como cuna del imperio incaico y crisol de culturas, presenta particularidades que pueden influir en la dinámica educativa. Las tradiciones, la cosmovisión andina y la interacción entre lo ancestral y lo moderno pueden tener un impacto en la forma en que El objetivo principal de este estudio es determinar la relación entre el desempeño docente y el liderazgo transformacional en docentes de las mencionadas instituciones. Para ello, se adoptará una metodología cuantitativa, que permitirá obtener datos objetivos y medibles sobre las variables en cuestión. A través de un diseño no experimental de corte transversal, se capturará una instantánea de la situación actual, proporcionando una visión clara de la dinámica entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en este contexto específico.

Se espera que los hallazgos de esta investigación no solo aporten conocimientos sobre la relación entre estas dos variables en el contexto de las Instituciones Educativas 56074 Santa Bárbara y Qotaqwasi de Layo, sino que también sirvan como base para futuras investigaciones y para la toma de decisiones en el ámbito educativo de la región. Además, los resultados podrían tener implicaciones prácticas para la formación y desarrollo profesional de docentes, así como para la elaboración de políticas educativas que busquen



potenciar el liderazgo transformacional y mejorar el desempeño docente en la región de Cusco y en contextos similares a nivel nacional.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1 Marco teórico

1.1.1. Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que inspira y motiva a los miembros de un grupo a alcanzar su máximo potencial y desempeño, más allá de las expectativas establecidas. Este estilo de liderazgo enfatiza la importancia del trabajo en equipo, la comunicación abierta y colaborativa, y la creación de una visión compartida para motivar a los miembros del grupo a asumir roles de liderazgo en sus propias capacidades. El concepto de liderazgo transformacional fue popularizado por James V. Downton y luego desarrollado por James Burns en 1978, quien lo diferenció del liderazgo transaccional, que se centra en la supervisión, la organización y el rendimiento del grupo. Mientras que el liderazgo transaccional opera dentro de las estructuras existentes de la organización, manteniendo el statu quo, el liderazgo transformacional busca cambiar y transformar la organización para mejorar su eficacia y rendimiento (Pérez *et al.*, 2022).

Por su parte, Cruz *et al.* (2013), indica que el liderazgo transformacional docente es un enfoque innovador que va más allá de simplemente administrar una clase, buscando inspirar y motivar a los estudiantes para que alcancen su máximo potencial. Este estilo de liderazgo implica la creación de un ambiente educativo estimulante donde los maestros no solo transmiten conocimientos, sino que también fomentan el pensamiento crítico, la creatividad y el desarrollo personal de cada estudiante.

En este contexto, el líder transformacional docente se destaca por su capacidad para generar un cambio significativo en la perspectiva y el rendimiento académico de los alumnos. Utiliza estrategias pedagógicas innovadoras que despiertan la curiosidad y el interés, fomentando un aprendizaje activo y participativo. Además, promueve la empatía, la comunicación efectiva y el respeto mutuo en el aula, creando un entorno inclusivo donde los estudiantes se sientan valorados y empoderados.

Al respecto, Salazar (2006), indica que la adaptabilidad es clave en el liderazgo transformacional docente, ya que implica la capacidad de ajustarse a las necesidades individuales de los estudiantes y abrazar las tecnologías emergentes para mejorar la enseñanza. El líder transformacional no teme cuestionar las metodologías convencionales, busca constantemente formas de mejorar y está comprometido con el desarrollo continuo tanto personal como profesional.

Este enfoque no solo se centra en el rendimiento académico, sino también en la formación de ciudadanos responsables y críticos que contribuirán positivamente a la sociedad. El líder transformacional docente inspira a sus estudiantes a establecer metas ambiciosas, a enfrentar desafíos con resiliencia y a desarrollar habilidades que trascienden el aula, preparándolos para un futuro lleno de incertidumbres y oportunidades.

En la teoría de liderazgo transformacional, se describen cuatro componentes clave, según (Arce *et al.*, 2019).

- Influencia idealizada (o carisma): los líderes transformacionales, al inspirar admiración, destacan por su coherencia y ética. Innovadores audaces, asumen riesgos valientes y fomentan la confianza, cultivando seguidores leales. Su autenticidad cautiva, actuando como faros luminosos que guían con respeto y visión hacia metas compartidas. Este impacto positivo perdura, forjando relaciones sólidas y duraderas. Su habilidad para equilibrar liderazgo audaz con integridad moral crea un ambiente propicio para el crecimiento personal y profesional de quienes les rodean.
- Inspiración motivadora: los líderes transformacionales destacan al comunicar visiones claras y convincentes, inspirando a sus seguidores a comprender y

adoptar esa visión. Hacen uso de símbolos y emociones de manera estratégica para impulsar la motivación y fomentar un espíritu de equipo sólido. Esta habilidad para conectar a nivel emocional y transmitir un propósito compartido fortalece la cohesión grupal, permitiendo un rendimiento elevado y una colaboración efectiva en la consecución de metas comunes.

- Estímulo intelectual: los líderes transformacionales cultivan un ambiente donde la creatividad y la innovación florecen. En lugar de desaprobación de ideas individuales, los fomentan, nutriendo así un pensamiento crítico y la resolución de problemas. Estos líderes inspiran a sus seguidores a explorar nuevas perspectivas, alentándolos a asumir riesgos calculados. Esta mentalidad fomenta un flujo constante de ideas originales, ya que el énfasis está en el proceso creativo en lugar de la crítica. Además, estos líderes actúan como catalizadores para la innovación al reconocer y recompensar el esfuerzo creativo. Este enfoque no solo estimula la excelencia individual, sino que también fortalece la cohesión del equipo al celebrar la diversidad de pensamiento.
- Consideración individualizada: los líderes transformacionales destacan al ofrecer un apoyo personalizado a sus seguidores, identificando y atendiendo a sus necesidades individuales de desarrollo. Este enfoque va más allá de las habilidades laborales, abrazando aspectos personales y profesionales. Fomentan un ambiente donde cada miembro del equipo se siente valorado y comprendido, lo que resulta en una mayor motivación y compromiso. Además, estos líderes reconocen y promueven los talentos específicos de cada individuo, canalizando esas habilidades hacia objetivos organizativos. Al hacerlo, no solo cultivan un equipo más fuerte y cohesionado, sino que también optimizan el rendimiento general de la organización al aprovechar al máximo las capacidades únicas de cada miembro.

De lo señalado se puede inferir que; el liderazgo transformacional, tanto en el ámbito organizacional como en el educativo, se revela como un catalizador innovador para maximizar el potencial individual y colectivo. Más allá de la gestión convencional, este enfoque promueve una visión compartida, fomentando la colaboración y la asunción de roles de liderazgo a nivel personal. La distinción clave entre el liderazgo transformacional y el transaccional resalta

la voluntad de cambiar y mejorar, desafiando el statu quo.

En el contexto educativo, el liderazgo transformacional docente emerge como un faro de inspiración, trascendiendo la mera transmisión de conocimientos. La creación de entornos educativos estimulantes va más allá de la enseñanza tradicional, cultivando el pensamiento crítico y la creatividad en cada estudiante. Este enfoque reconoce que la verdadera transformación no solo se encuentra en el contenido curricular, sino en el desarrollo integral de los individuos. En definitiva, el liderazgo transformacional, ya sea en el ámbito organizacional o educativo, se erige como un motor para la evolución, impulsando un cambio positivo y sostenible en la búsqueda constante de la excelencia.

1.1.2. Respecto a las dimensiones de la variable de liderazgo transformacional tenemos

1.1.2.1. Conducción

La conducción es el proceso de guiar, dirigir y supervisar las acciones de un individuo o grupo hacia la consecución de objetivos específicos. En el ámbito empresarial, se considera como una de las funciones clave del liderazgo. El líder efectivo es aquel que puede influir en el comportamiento de los demás para lograr resultados óptimos. La conducción implica la habilidad para tomar decisiones, establecer metas claras, manejar conflictos, promover el trabajo en equipo y fomentar un ambiente de trabajo que motive e inspire a los miembros del equipo. Además, un buen conductor es capaz de adaptarse a los cambios, demostrar flexibilidad en su enfoque y mantener a todos en el camino correcto hacia el logro de los objetivos planteados (Anzorena, 2019).

Mientras que, Ávalos (2011), la conducción educativa se refiere al proceso dinámico de guiar, dirigir y liderar en entornos académicos, específicamente por parte de docentes y directores. Más allá de simplemente administrar, implica inspirar a educadores y estudiantes hacia el logro de metas educativas. Los líderes educativos efectivos actúan como catalizadores de cambio, adaptándose a las necesidades cambiantes de la enseñanza y

aprendizaje. Fomentan un entorno inclusivo que valora la diversidad, estimula la creatividad y promueve la innovación pedagógica. Además, la conducción educativa implica el desarrollo de habilidades de comunicación sólidas para facilitar la colaboración y el intercambio de ideas, creando así una comunidad educativa vibrante y progresista.

Por parte los teóricos como, Salazar (2006) y (Ávalos (2011), precisan lo siguiente; la conducción educativa, tanto por parte de docentes como de directores, se distingue por características fundamentales que van más allá de la gestión tradicional. Implica la articulación de una visión inspiradora que motive a docentes y estudiantes hacia metas educativas significativas. Los líderes educativos efectivos son adaptables, fomentan la comunicación abierta, y crean un ambiente inclusivo que valora la diversidad y estimula la creatividad. Además, promueven el desarrollo profesional continuo, gestionan eficientemente los recursos y cultivan la empatía hacia las necesidades de la comunidad educativa. Al adoptar un enfoque de liderazgo distribuido y priorizar el aprendizaje continuo, estos líderes contribuyen a la construcción de una cultura educativa dinámica y orientada al éxito a largo plazo.

Por lo señalado, se revela como un proceso dinámico e inspirador que va más allá de la simple gestión. No se trata solo de administrar recursos, sino de catalizar el cambio y motivar a docentes y estudiantes hacia metas educativas significativas. La adaptabilidad ante las transformaciones en la enseñanza y aprendizaje emerge como una habilidad esencial, subrayando la importancia de líderes educativos flexibles y receptivos. La originalidad de este enfoque se manifiesta en la promoción de ambientes inclusivos que valoran la diversidad y estimulan la creatividad. La conducción educativa se distancia de la gestión tradicional al articular visiones inspiradoras que trascienden el simple cumplimiento de objetivos. La comunicación abierta y el fomento del desarrollo profesional continuo refuerzan la construcción de comunidades educativas vibrantes.

En un mundo educativo en constante evolución, los líderes efectivos, al adoptar enfoques distribuidos y priorizar el aprendizaje continuo,

contribuyen a la creación de culturas educativas dinámicas y orientadas al éxito a largo plazo. En este sentido, la conducción educativa no solo se convierte en un proceso, sino en un faro que ilumina el camino hacia un futuro educativo innovador y exitoso.

1.1.2.2. Motivación al logro

La motivación al logro se refiere al deseo intrínseco de sobresalir, de superar desafíos y alcanzar un alto nivel de competencia y rendimiento. Es una fuerza interna que impulsa a los individuos a lograr sus metas y superar los obstáculos que encuentren en el camino. Los individuos con una alta motivación al logro buscan continuamente formas de mejorar su rendimiento y se sienten satisfechos cuando superan metas desafiantes. Esta motivación puede ser fomentada por líderes y educadores a través de la creación de un ambiente que recompense el esfuerzo y la mejora continua, y proporcionando retroalimentación constructiva que permita a los individuos aprender de sus errores y tener una idea clara de cómo pueden mejorar (Córdova, 2020).

Por su parte, González & Camacho (2008), señala que la motivación al logro se define como la fuerza interna que impulsa a individuos a superar desafíos y alcanzar metas. En este contexto, va más allá de simples recompensas externas, abrazando la búsqueda intrínseca de excelencia. Los individuos motivados al logro encuentran satisfacción en superar obstáculos, ver el progreso personal y contribuir significativamente. Este impulso interno no solo eleva la productividad, sino que también fomenta un ambiente de aprendizaje continuo. La motivación al logro, en su esencia, impulsa la innovación y la autodisciplina, generando un ciclo virtuoso que fortalece tanto a los individuos como a los equipos, creando una cultura organizativa arraigada en el crecimiento y el éxito sostenible.

De lo señalado por los autores, la motivación al logro emerge como la fuerza interna que impulsa a individuos afrontar desafíos, trascendiendo las meras recompensas externas. Su poder reside en la búsqueda intrínseca de la excelencia, cultivando una cultura organizativa única. Este impulso no solo eleva la productividad, sino que también nutre la innovación y la

autodisciplina. La satisfacción derivada del progreso personal se convierte en el cimiento de un entorno donde el aprendizaje continuo y el éxito sostenible son la norma. En conjunto, la motivación al logro da forma a una dinámica cultura organizativa.

1.1.2.3. Autonomía

La autonomía se refiere a la capacidad de un individuo para tomar decisiones y actuar independientemente, sin la necesidad de supervisión o dirección constante. Es un componente clave de la autodeterminación y se considera vital para el crecimiento personal y profesional. En el ámbito laboral, fomentar la autonomía puede llevar a una mayor satisfacción en el trabajo, productividad y compromiso con la organización. Los líderes pueden promover la autonomía, delegando responsabilidades, proporcionando los recursos necesarios y permitiendo a los miembros del equipo la libertad para decidir cómo alcanzar sus metas. Sin embargo, la autonomía no significa la ausencia total de dirección o supervisión, sino que debe equilibrarse con una orientación y apoyo adecuados (Eisendecher, 2019).

Mientras que para, Álvarez, (2015), la autonomía se manifiesta como la capacidad individual de tomar decisiones informadas y ejercer control sobre acciones y elecciones. En un contexto más amplio, implica la libertad para buscar objetivos personales alineados con valores y metas intrínsecas. Esta autonomía no solo es la ausencia de restricciones externas, sino también la capacidad de autorregulación y autodirección. La autonomía se convierte en un motor para la innovación, la creatividad y el crecimiento personal, fomentando un ambiente que valora la diversidad de pensamiento y empodera a individuos para contribuir de manera significativa a su desarrollo y al de la comunidad.

Russell & Tokatlian (2002), la autonomía es más que simplemente independencia; es el poder esencial de tomar decisiones informadas y ejercer control sobre la propia vida. Se trata de la capacidad de autogestionarse, basada en la consciencia, responsabilidad y libertad personal. En este contexto, la autonomía impulsa la creatividad y la toma de riesgos calculados, fomentando el crecimiento individual. Va más allá de la simple

autorregulación, abrazando la capacidad de adaptarse y aprender de la experiencia. Es un catalizador para la innovación y la autorreflexión, forjando individuos capaces de dirigir sus destinos de manera consciente y proactiva.

Delo precisado por los autores, la autonomía se manifiesta como la capacidad individual de tomar decisiones informadas, y va más allá de la independencia superficial. Implica la libertad para perseguir metas intrínsecas, siendo un motor para la innovación y el crecimiento personal. Este enfoque no solo abarca la autorregulación, sino que también destaca la adaptabilidad y el aprendizaje a partir de la experiencia. La autonomía, entendida como el poder de autogestionarse, fomenta la creatividad y la toma de riesgos, forjando individuos capaces de dirigir conscientemente sus destinos. En su conjunto, este enfoque único contribuye a una cultura que valora la diversidad y empodera a cada individuo para contribuir significativamente a su propio desarrollo y al de la comunidad.

1.1.3. Desempeño docente

Según, Martínez *et al.* (2016), el desempeño docente es una sinergia entre habilidades pedagógicas, empatía y adaptabilidad, catalizando el aprendizaje significativo. Se manifiesta en la capacidad de inspirar curiosidad, fomentar la participación activa y evaluar de manera equitativa. Un docente efectivo promueve un entorno inclusivo, utiliza metodologías innovadoras y se actualiza constantemente. La retroalimentación constructiva es su herramienta para el crecimiento profesional, impulsando la mejora continua. La conexión emocional con los estudiantes es esencial, cultivando confianza y resiliencia. La evaluación formativa, la creatividad en la enseñanza y la adaptación a las necesidades individuales son piedras angulares del desempeño docente exitoso.

El desempeño docente es una medida multifacética que refleja la efectividad de un profesor en su rol educativo. Este concepto abarca la capacidad del docente para transmitir conocimientos de manera eficaz, motivar a los estudiantes, manejar la disciplina en el aula, diseñar y aplicar evaluaciones justas y significativas, y participar en actividades de desarrollo profesional continuo. A través de las décadas, varias teorías han tratado de explicar y mejorar el desempeño docente (Aguilar,

2018).

- Teoría del Aprendizaje Social: los educadores, como cualquier persona, evolucionan al absorber y aplicar prácticas pedagógicas eficaces a través de la observación y la imitación. Este proceso de aprendizaje mutuo va más allá de la teoría, fomentando el desarrollo de habilidades pedagógicas únicas. Además, la autoeficacia docente, reflejada en la confianza para ejecutar tareas de enseñanza, emerge como un componente vital en el rendimiento educativo. La mejora continua se nutre de interacciones auténticas entre profesionales de la educación, desencadenando un ciclo de innovación y crecimiento colectivo que enriquece la calidad educativa sin recurrir a prácticas plagiadas. (Pedemonte, 2018).
- Teoría de la Autodeterminación: Según Ryan y Deci, citado en Chukuong (2019), examina las motivaciones humanas y destaca la importancia de la autonomía, la competencia y la relación para fomentar la motivación intrínseca. Esta teoría sugiere que cuando las personas sienten que tienen elección y control sobre sus acciones (autonomía), experimentan éxito y progreso (competencia), y se sienten conectadas con otros (relación), su motivación es más duradera y significativa. Aplicada a la educación, la teoría aboga por entornos que nutran estas necesidades psicológicas básicas, promoviendo así la auto motivación y el aprendizaje autodirigido, esencial para el desarrollo integral de los estudiantes.
- Teoría del Desarrollo Profesional Continuo: propone que la excelencia docente se eleva mediante la constante formación y aprendizaje. Al participar en programas innovadores, los educadores no solo adquieren nuevas habilidades y conocimientos, sino que también amplían sus perspectivas y métodos de enseñanza. Esta teoría aboga por un enfoque evolutivo, donde los docentes, al comprometerse con el desarrollo continuo, cultivan un ambiente educativo dinámico y enriquecedor. La implementación de prácticas pedagógicas actualizadas no solo beneficia a los educadores, sino que también optimiza la calidad del aprendizaje, fortaleciendo la conexión entre los docentes y sus alumnos en un ciclo de mejora educativa constante. (Eirín, 2018).
- Teoría de la Expectativa-Valor: Según Wigfield y Eccles, citado en Barceló (2023), las creencias de los docentes acerca de su capacidad para enseñar,

reflejadas en sus expectativas de éxito, y la importancia que le atribuyen a la enseñanza, expresada en el valor que asignan a su labor, emergen como factores cruciales que influyen en su desempeño. Cuando los educadores tienen una fuerte convicción en sus habilidades y perciben el acto de enseñar como significativo, están más inclinados a abordar sus responsabilidades con entusiasmo y compromiso. Estas creencias impactan directamente en la calidad de la enseñanza, generando un ambiente educativo más estimulante y propicio para el aprendizaje, subrayando la importancia de fortalecer la autoeficacia y la valoración docente.

De los teóricos citados, se puede inferir que; la mejora continua en la educación se logra a través de la interacción auténtica y la adopción de prácticas pedagógicas innovadoras. Tanto la Teoría de la Autodeterminación como la del Desarrollo Profesional Continuo resaltan la importancia de la motivación intrínseca y la formación constante en la excelencia educativa. La autonomía, competencia y relación son pilares clave para inspirar a los estudiantes y fomentar la auto motivación. Por otro lado, el desarrollo profesional continuo no solo fortalece las habilidades docentes, sino que también transforma la dinámica del aula. En última instancia, la confianza en las capacidades docentes y la valoración de la enseñanza surgen como impulsores esenciales para un desempeño educativo excepcional, destacando la relevancia de cultivar un entorno que nutra tanto al educador como al estudiante en un ciclo de mejora continua.

1.1.4. Respecto a las dimensiones de la variable de desempeño

1.1.4.1. Preparación para el aprendizaje

Esta dimensión aborda la capacidad y la disposición del docente para diseñar e implementar un ambiente de aprendizaje efectivo. Implica la preparación de materiales didácticos, el diseño de actividades de aprendizaje significativas y la planificación de lecciones con objetivos claros alineados con los estándares de aprendizaje. La preparación para el aprendizaje también requiere un entendimiento sólido del currículo, las necesidades individuales de los estudiantes y las técnicas pedagógicas que promueven el aprendizaje activo y la participación del estudiante (Rodríguez *et al.*, 2018).

Gálvez & Milla (2018), la preparación para el aprendizaje del docente es un proceso dinámico y continuo que implica la adquisición constante de habilidades, conocimientos y enfoques pedagógicos. Va más allá de la formación inicial, abrazando la disposición del educador para adaptarse a las cambiantes necesidades del aula y la evolución educativa. Incluye el cultivo de una mentalidad abierta hacia la innovación, la exploración de metodologías educativas emergentes y el compromiso con el desarrollo profesional continuo. Esta preparación también implica la capacidad de crear un entorno de aprendizaje estimulante y receptivo, donde la empatía y la comprensión son fundamentales. En esencia, la preparación para el aprendizaje del docente se define por su compromiso constante con la mejora personal y la capacidad de inspirar a los estudiantes a explorar, cuestionar y crecer de manera significativa.

La preparación para el aprendizaje del docente representa un compromiso multifacético con la excelencia educativa. Va más allá de la mera acumulación de conocimientos, abrazando la habilidad de cultivar un entorno de aprendizaje dinámico y estimulante. Involucra la adaptación continua a las tendencias educativas, la exploración de enfoques pedagógicos innovadores y el fomento de habilidades socioemocionales. Un docente preparado para el aprendizaje es un facilitador hábil que integra la empatía, la creatividad y la flexibilidad en su práctica. Además, implica una mentalidad proactiva hacia el desarrollo profesional continuo, destacando la importancia de la autorreflexión y la disposición para evolucionar con las necesidades cambiantes de los estudiantes y la sociedad (Arangoita, 2019).

Según las ideas de los autores, es un proceso dinámico y multifacético que trasciende la mera adquisición de conocimientos. Implica la adaptación constante a las cambiantes necesidades del aula y la evolución educativa. Ambos autores enfatizan el compromiso con el desarrollo profesional continuo, instando a los educadores a cultivar una mentalidad abierta hacia la innovación y la exploración de enfoques pedagógicos innovadores. La preparación también se centra en la creación de entornos de aprendizaje estimulantes, donde la empatía y la comprensión son fundamentales. La habilidad de integrar habilidades socioemocionales y la disposición

proactiva para evolucionar reflejan la esencia de un docente preparado para el aprendizaje. En conclusión, la mejora constante, la autorreflexión y la capacidad de inspirar a los estudiantes caracterizan a un educador comprometido con la excelencia educativa, contribuyendo así al desarrollo integral y significativo de los aprendices a lo largo de su trayectoria académica.

1.1.4.2. Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes

Esta dimensión se centra en la habilidad del docente para facilitar efectivamente el aprendizaje de los estudiantes. Esto implica la capacidad de adaptar la enseñanza a las necesidades individuales de los estudiantes, proporcionar retroalimentación constructiva, promover la participación activa de los estudiantes, y utilizar estrategias y técnicas de enseñanza que fomenten la comprensión y la retención del conocimiento. Además, se incluye en esta dimensión la capacidad del docente para fomentar un clima de aula positivo y respetuoso que promueva el aprendizaje (Vera, 2023).

Morán (2020), la "Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes" se define como un enfoque pedagógico integral que va más allá de la simple transmisión de información, centrándose en estrategias didácticas que estimulan la participación activa y el desarrollo autónomo de los estudiantes. Este paradigma implica la creación de entornos de aprendizaje dinámicos, donde la originalidad del docente se manifiesta en el diseño de experiencias educativas que despiertan la curiosidad y el pensamiento crítico. En lugar de adoptar un enfoque unidireccional, la enseñanza para el aprendizaje fomenta la colaboración entre docentes y estudiantes, reconociendo y adaptándose a las diversas modalidades de aprendizaje. Además, implica el uso de tecnologías educativas de manera innovadora para personalizar el proceso de enseñanza, promoviendo así un aprendizaje significativo y sostenible.

Según los autores señalados, la dimensión centrada en la habilidad del docente para facilitar el aprendizaje de los estudiantes se revela como crucial para la evolución educativa. La adaptabilidad se erige como piedra angular, permitiendo ajustes según las necesidades individuales y diversidad de estilos de aprendizaje. La retroalimentación constructiva emerge como guía

fundamental, fomentando la autorreflexión y el crecimiento continuo. La propuesta de "Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes" subraya la necesidad de ir más allá de la transmisión de información, destacando la originalidad del docente en la creación de entornos dinámicos que estimulan el pensamiento crítico. La colaboración activa y el uso innovador de tecnologías educativas enfatizan la personalización del proceso de enseñanza. En última instancia, el docente eficaz no solo transmite conocimientos, sino que inspira y empodera, cultivando un clima de aula positivo. Esta dimensión no solo enseña, sino que prepara a los estudiantes para desafíos futuros, fomentando un aprendizaje significativo y sostenible en una sociedad en constante evolución.

Rodríguez *et al.* (2018), la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos se define como un enfoque pedagógico que va más allá de la simple transmisión de información. Implica la creación de entornos educativos estimulantes, donde los docentes no solo transmiten conocimientos, sino que también inspiran el pensamiento crítico, fomentan la creatividad y promueven el desarrollo personal de cada estudiante. Este enfoque se centra en la construcción de experiencias educativas significativas y adaptativas, cultivando un aprendizaje que trasciende las fronteras del aula.

1.1.4.3. Participación en la Escuela Articulada a la Comunidad

Esta dimensión se refiere al compromiso y la interacción del docente con la comunidad escolar más amplia, incluyendo a otros educadores, padres de familia, y el entorno comunitario. Los docentes pueden colaborar con otros profesionales de la educación para compartir recursos y mejores prácticas, participar en actividades comunitarias que amplíen el aprendizaje de los estudiantes más allá del aula, y establecer comunicación y colaboración efectiva con los padres para apoyar el aprendizaje de los estudiantes (Canton & Tardif, 2018).

González & Camacho (2008), La participación en la escuela articulada a la comunidad es un componente esencial para construir una educación integral y centrada en las necesidades locales. Va más allá de la interacción superficial, implicando una colaboración activa entre la institución educativa

y su entorno. Este enfoque no solo busca involucrar a los padres en la vida escolar, sino también establecer vínculos más amplios con la comunidad.

La participación implica no solo recibir retroalimentación, sino también compartir la toma de decisiones. Incluir la perspectiva comunitaria en la planificación curricular y en las actividades escolares garantiza que la educación sea relevante y contextualizada. Además, fomenta un sentido de pertenencia y responsabilidad compartida, promoviendo una conexión más profunda entre la escuela y la comunidad.

La escuela articulada a la comunidad también puede servir como un centro de recursos para la comunidad en general, ofreciendo programas educativos para adultos, servicios de asesoramiento y actividades culturales. Este enfoque no solo beneficia a los estudiantes, sino que también fortalece los lazos sociales y contribuye al desarrollo sostenible del entorno.

1.1.4.4. Desarrollo de la profesionalidad y la Identidad Docente

Esta dimensión cubre la dedicación continua del docente a su propio desarrollo profesional y su compromiso con su identidad y roles como educador. El desarrollo profesional puede incluir la formación continua, la participación en actividades de aprendizaje profesional y la reflexión continua sobre la práctica docente. La identidad docente, por otro lado, implica un fuerte sentido de propósito y vocación en la enseñanza, un compromiso con los valores y normas profesionales y la capacidad de modelar estas cualidades a los estudiantes (Canton & Tardif, 2018).

Gálvez & Milla (2018), el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente constituye un proceso dinámico y continuo que va más allá de la mera adquisición de conocimientos pedagógicos. Implica la construcción de un conjunto complejo de habilidades, valores y actitudes que definen la esencia de un educador comprometido. Este desarrollo se nutre de la reflexión constante sobre la práctica, la adaptabilidad a los cambios educativos y la búsqueda constante de la mejora. La formación inicial sienta las bases, pero el verdadero crecimiento se experimenta en la interacción cotidiana con los estudiantes, colegas y desafíos pedagógicos. La capacidad

de aprender de las experiencias, ajustar enfoques y mantenerse al día con las innovaciones educativas es crucial. Además, la identidad docente se forja en la capacidad de conectar emocionalmente con los estudiantes, mostrando empatía y comprensión.

Por su parte, Arce *et al.* (2019), la colaboración con colegas desempeña un papel crucial en este proceso. Compartir experiencias, estrategias efectivas y desafíos fortalece la comunidad educativa y enriquece la identidad profesional. La participación en programas de desarrollo profesional, talleres y actividades de investigación contribuye a mantenerse actualizado y estimula la reflexión crítica.

1.2 Antecedentes

Orellana (2019), tuvo como objetivo conocer las dimensiones de liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo laissez-faire. La investigación en cuestión, de carácter cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal, tenía como objetivo explorar si las dimensiones del liderazgo podían predecir significativamente el desempeño docente. Para ello, se recogieron datos de 105 docentes pertenecientes a nueve colegios privados en El Salvador, mediante la aplicación de dos cuestionarios: el Cuestionario Multifactorial (MQL), con 45 ítems, y el Cuestionario de Autoevaluación Docente, con 20 ítems, que se utilizó para medir el desempeño docente. El liderazgo transaccional, una de las tres dimensiones del liderazgo del director, estaba positivamente relacionado con el desempeño docente, según el análisis de regresión 9 múltiple. A excepción de la emocionalidad, se encontró que todas las dimensiones del liderazgo pueden predecir significativamente el desempeño docente. Además, los maestros que trabajaron en instituciones donde los directores llevaron más de siete años en sus puestos demostraron una mejor capacidad pedagógica y emocionalidad. Pero en cuanto a la motivación por inspiración, estos mismos docentes percibían un menor nivel de liderazgo transformacional.

Villanueva *et al.* (2021), esta investigación, realizada en la Asociación Educativa Adventista Nor Oriental del Perú, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente. Para lograr este objetivo se utilizó un diseño descriptivo y correlacional utilizando métodos cuantitativos, recogiendo datos de 75 participantes mediante dos instrumentos diseñados para medir estas dos variables.

Los resultados del análisis de correlación estadística de Rho Spearman mostraron un valor de 0,543 y un valor de p de 0,000 (valor de $p < 0,05$). Estos resultados nos llevan a concluir que el liderazgo instruccional está significativamente relacionado con el desempeño en el aprendizaje y que existe una relación directa: un mejor liderazgo instruccional corresponde a un mejor desempeño en el aprendizaje. Este estudio es parte de un contexto más amplio que examina el liderazgo instruccional y el desempeño del aprendizaje, particularmente en instituciones educativas privadas de la región peruana. Los resultados resaltan la creciente necesidad de habilidades y competencias de liderazgo docente y administrativo, así como el desarrollo de dimensiones afectivas en estos contextos, también enfatiza la importancia del análisis de sistemas, la transición de los roles docentes a los de liderazgo y las tendencias de aprendizaje individual. Antecedentes de la gestión instruccional.

Sánchez *et al.* (2020), el estudio realizado en Virú en 2020 se propuso determinar la correlación existente entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, así como proponer un modelo de liderazgo directivo para mejorar el desempeño docente en un entorno de trabajo remoto. La investigación fue descriptiva, no experimental y con un diseño correlacional causal. Se aplicó un cuestionario sobre liderazgo directivo y una ficha de desempeño docente y una muestra probabilística de 81 docentes de educación secundaria. Los hallazgos indicaron que el 58 % de los docentes percibieron un 10 nivel bajo de liderazgo, mientras que el 59 % percibieron un desempeño docente inicial. Además, se encontró una evaluación significativa entre las variables, con un coeficiente de proporción de Spearman (ρ) de 0,589 y un valor de significancia de 0,000, que estaba por debajo del nivel de confiabilidad de 0,05. Por lo tanto, se encontró que el desempeño docente de los docentes de la UGEL de Virú 2020 se relacionó positivamente con el nivel de liderazgo directivo. Finalmente, el estudio propuso un modelo de liderazgo directivo para mejorar el desempeño de los maestros en el trabajo remoto, enfatizando tres aspectos importantes: confianza, comunicación y dominio digital.

Hidalgo & Orbegoso (2019), la investigación realizada en la UGEL coronel Portillo en Pucallpa se centró en determinar la influencia del liderazgo pedagógico de los directivos en el desempeño docente de las instituciones educativas públicas. Se reconoce la importancia del liderazgo de los directivos como un elemento crucial para la calidad de la educación, lo que eleva la relevancia de esta investigación. Se evaluó una población de 267 docentes, de los cuales se seleccionó una muestra de 158, utilizando un enfoque

cuantitativo, un método hipotético-deductivo y un diseño de investigación no experimental correlacional de corte transversal. Se recopiló información utilizando un cuestionario. Después de analizar los resultados, se descubrió que el valor de significación observado ($\text{sig: } 0,000$) para cada una de las variables evaluadas era menor al valor de significación teórica de $0,05$, lo que llevó al rechazo de la hipótesis nula. Por lo tanto, se llega a la conclusión de que el desempeño docente está significativamente influenciado por el liderazgo pedagógico de los directivos. Además, según el coeficiente de Cox y Snell de $0,426$, el liderazgo pedagógico es responsable del $42,6\%$ de la variabilidad en el desempeño docente. Además, la prueba de Nagelkerke arrojó un coeficiente de $0,495$, que explica el $49,5\%$ de la variabilidad, lo que indica una fuerte dependencia entre las variables.

Arana & Coronado (2017), la investigación llevada a cabo en una Institución Educativa Parroquial en San Isidro tuvo como objetivo primordial determinar la relación entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente. En términos de metodología, el estudio se fundamentó en un diseño correlacional y utilizó el Cuestionario de liderazgo directivo elaborado por Paz.

Reyna *et al.* (2022), un estudio que buscó determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño de los maestros. Se aplicó a todos los 48 maestros de la población de estudio. Se utilizaron las evaluaciones del Departamento de Dirección Académica de la institución para evaluar el desempeño docente. Los hallazgos muestran una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo de los líderes y el rendimiento de los maestros. Este hallazgo pone de manifiesto que el liderazgo transformacional es el estilo predominante en esta institución y que está asociado con un alto nivel de desempeño entre los docentes. Por tanto, las conclusiones del estudio reafirman la relevancia del liderazgo transformacional en la promoción de un excelente desempeño docente.

Montañez (2019), este estudio científico se centró en la relación entre liderazgo, motivación y eficacia docente en centros de secundaria de la comarca de Platería. El objetivo general era descubrir la relación entre estas variables. Se optó por un tipo de investigación descriptiva-correlación con diseño no experimental y transversal. La muestra estuvo compuesta por 64 docentes de secundaria de seis instituciones educativas seleccionados mediante muestreo intencional no probabilístico. Las variables de liderazgo docente, motivación intrínseca y eficacia docente se midieron mediante un

cuestionario de escala Likert. Para el análisis de los datos, se emplearon Microsoft Excel y SPSS versión 25. Los hallazgos del estudio demostraron que hay una evaluación significativa entre las variables de liderazgo de los maestros, la motivación de los maestros y la eficacia de los maestros. Se encontró un nivel de significancia de F de 36,417 y una relación entre las variables del 73%, según el análisis de regresión lineal múltiple ANOVA. Las correlaciones entre el liderazgo directivo y la motivación fueron de 0,65 (T_c 6,84); la gestión y la eficacia docente fueron de 0,61 (T_c 6,157); y la motivación y la eficacia docente fueron de 0,49 (T_c 4,426). Como resultado, se encontró una evaluación moderada y significativa entre estas variables. Esto permitió probar la hipótesis alternativa de que el liderazgo, la motivación y el desempeño de los maestros tienen una evaluación significativa.

Morán (2020), se enfocó en identificar las características del liderazgo transformacional de los responsables de la institución educativa privada Santa María Reyna de Joaquín, con el fin de entender cómo este tipo de liderazgo permite a los directores influir en los maestros y resolver problemas con su apoyo, lo que a su vez beneficia a las instituciones educativas promoviendo el desarrollo profesional de su personal. En términos metodológicos, se llevó a cabo un estudio de caso descriptivo, ajustado a los estándares pertinentes en el contexto peruano y enmarcado en el campo de la UGEL 09 en 2014. Para la recolección de datos se emplearon dos instrumentos: el "Cuestionario de Liderazgo Multifactorial" (MLQ-5) dirigido a profesores y directores, y entrevistas. Los resultados revelaron que el director de la institución posee tres elementos principales del liderazgo transformacional: influencia en los docentes, motivación para los docentes y estimulación intelectual. Además, se analizó la relación entre las opiniones de los docentes y la información obtenida de los entrevistados para describir las actividades de liderazgo transformacional en la institución. En conclusión, este estudio proporciona una visión detallada de cómo el liderazgo transformacional se manifiesta en el contexto de una institución educativa, y contribuye a la comprensión de cómo este tipo de liderazgo puede fomentar el desarrollo profesional de los docentes y el éxito de las instituciones educativas.

De la Cruz (2018), en el trabajo realizado el objetivo principal fue investigar el impacto del liderazgo transformacional en el desempeño docente en el Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional Central del Perú (CEPRE UNCP). La metodología de investigación científica básica que utilizamos es descriptiva correlacional con un diseño

transversal no experimental. Un cuestionario fue completado por 50 docentes de Cepre UNCP. Nuestros hallazgos indicaron que el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo en el desempeño docente en el CEPRE UNCP, como lo demuestra el valor de la corrección por continuidad de 45 y su valor p de 0.00, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. En resumen, nuestra investigación indica que el liderazgo transformacional es un factor importante en el desempeño docente en CEPRE UNCP. Los hallazgos de este estudio contribuyen a la comprensión de cómo se puede mejorar la enseñanza promoviendo estilos de liderazgo efectivos en un entorno académico.

Yarleque (2018), se propuso como objetivo general determinar la correlación entre, desempeño y liderazgo transformacional. Se utilizó un método cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y correlacional, y la población de estudio consistió en 22 profesores de la institución. Se utilizaron cuestionarios para evaluar el desempeño de los docentes y el liderazgo transformacional. Los resultados mostraron que el 65% de los docentes percibió un nivel medio de liderazgo transformacional, el 20% lo percibió como alto y el 15% lo percibió como bajo. Por otro lado, el cuarenta y cinco por ciento percibió un desempeño docente medio, el cuarenta por ciento un desempeño alto y el quince por ciento un desempeño bajo. Se encontró una evaluación moderada y significativa entre el desempeño docente y el liderazgo transformacional ($r=0.699$, $p=0.001$). Estos hallazgos indican que el desempeño docente en la Institución Educativa No 20321 Santa Rosa, nivel primario del distrito de Huacho, puede mejorar con el liderazgo transformacional.

Panta (2018), buscó determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en dicha institución. Se planteó la hipótesis de que existe una relación significativa entre el desempeño docente en esta escuela y el liderazgo transformacional. Para el estudio, se creó un diseño de investigación correlacional, transversal y no experimental. Se utilizaron encuestas para recopilar información de una muestra de 151 estudiantes. El liderazgo transformacional se dividió en influencia idealizada, estímulo intelectual, motivación e inspiración y consideración individual. El desempeño docente se dividió en enseñanza aprendizaje, desarrollo e investigación docente, y participación en la gestión de la escuela-proyección social. Se utilizaron cuestionarios validados y se evaluó su confiabilidad utilizando el Alfa de Cronbach. El cuestionario de Liderazgo Transformacional recibió una puntuación de 0,914, mientras que el cuestionario de Desempeño Docente recibió una puntuación de 0,852. Se encontró una relación positiva,

alta y directa ($rS = 0.617^{**}$ y $\text{Sig.} < 0.01$). Específicamente, cuando el desempeño de los docentes se califica de la misma manera, el liderazgo transformacional presenta niveles medios y altos. Esto permitió aceptar la hipótesis general. Además, se descubrieron correlaciones altamente significativas ($\text{Sig. Bilateral} < 0,01$) entre las dimensiones de estímulo intelectual, consideración individual, influencia idealizada e inspiración o motivación; y el desempeño docente. Los resultados confirman la importancia del liderazgo transformacional para mejorar el rendimiento de los maestros en el contexto educativo.

Altamirano (2019), buscó determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de la Unidad Educativa Jorge Icaza coronel en Guayaquil. La hipótesis planteada afirmaba que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la citada unidad educativa. Se seleccionó una muestra de 15 docentes nombrados de esta institución para el estudio. Se empleó un diseño no experimental con una correlación asociativa y se desarrolló la técnica de encuesta a través de dos cuestionarios con respuestas de escala ordinal. La información se procesó utilizando el software SPSS versión 22. Los resultados mostraron una correlación significativa, con valores de significación de 0.033 y rho de 0.551, lo que validó la hipótesis de la investigación. Por lo tanto, la investigación concluye que el desempeño docente en la unidad educativa está significativamente relacionado con el liderazgo transformacional. En 2018, Jorge Icaza fue nombrado coronel en Guayaquil, Ecuador. El papel del liderazgo en la eficacia docente se mejora con este estudio.

Zevallos (2019), tuvo como objetivo principal determinar la correlación entre el liderazgo transformacional del equipo de gestión y el desempeño docente. Se implementó una metodología de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y tipo correlacional. La población estudiada incluyó a 149 docentes activos y permanentes de cinco instituciones educativas privadas en Perú. El estudio concluyó que había una relación significativa entre la percepción de los maestros del liderazgo transformacional y su desempeño. Según esta conclusión, el desempeño de los docentes en las instituciones educativas privadas en Perú puede verse significativamente afectado por el liderazgo transformacional del equipo de gestión.

Guzmán (2019), el objetivo principal de este estudio fue establecer una perfecta correlación entre el liderazgo transformacional y la excelencia docente en las escuelas de

la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza. La población de estudio de 23 docentes de la institución mencionada se analizó mediante dos cuestionarios, Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente. La investigación se desarrolló utilizando una variedad de técnicas, incluida la observación, el análisis y la recopilación de datos, así como entrevistas. Se utilizaron instrumentos como el Cuestionario de Desempeño Docente y el cuestionario de Liderazgo Transformacional. El enfoque metodológico implicó un diseño descriptivo correlacional transversal. Se descartó la hipótesis nula debido a la correlación entre Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente. En resumen, los docentes de la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza han demostrado una conexión significativa entre el logro docente y el liderazgo transformacional. La investigación ayuda a comprender cómo el liderazgo afecta el desempeño de los maestros y la calidad de la educación.

Aiquipa (2021), el objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño profesional docente, según la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación en la UTEA - Abancay, durante el periodo 2020. Esgrimimos un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, transversal y correlacional. La población y muestra consistieron en 72 estudiantes que cursan del II al X ciclo en la citada institución. Los estudiantes evaluaron ambas variables: el liderazgo transformacional mediante un cuestionario de 32 ítems divididos en cuatro dimensiones (Consideración Individual, Estimulación Intelectual, Influencia Idealizada, Motivación Inspiracional), y el desempeño docente a través de un cuestionario de 24 ítems distribuidos en tres dimensiones (Personal, Pedagógica, Social). Los resultados indicaron que los docentes poseen un nivel alto de liderazgo transformacional (51.4%), seguido de un nivel medio (29.2%) y regular (19.4%). Respecto al desempeño docente, los docentes fueron caracterizados como "siempre" en un 63.9%, "casi siempre" en un 23.6% y "a veces" en un 12.5%. A través del análisis inferencial mediante la correlación de Pearson, se determinó una correlación positiva alta, considerada reveladora, entre ambas variables de 0.804. En conclusión, existe una correlación positiva alta entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Tecnológica de los Andes Abancay 2020. Esto aporta información valiosa sobre el impacto del liderazgo en el desempeño docente. Palabras clave: Liderazgo Transformacional, Desempeño Profesional Docente.

Quispe *et al.* (2023), el objetivo principal de la investigación fue determinar la incidencia del liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en una institución educativa en Lima, Perú. El estudio se basó en el método hipotético deductivo, adoptando un enfoque cuantitativo, de nivel explicativo y de diseño no experimental. Se aplicaron tres cuestionarios a 106 docentes de nivel secundario en una institución educativa de Huaycán. Estos instrumentos fueron validados por juicio de expertos a través de la validez Aiken, análisis exploratorio y análisis de confiabilidad del Alpha de Cronbach que dio como resultado un coeficiente mayor a 0.7. La conclusión principal del estudio fue que el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo tanto en el clima institucional como en el desempeño docente de la institución educativa estudiada.

Navarrete (2022), tuvo como objetivo principal determinar la correlación entre estas dos variables. Para lograrlo, se implementó un estudio de tipo básico, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, involucrando a 110 estudiantes de la mencionada institución como población y muestra. Se aplicaron cuestionarios para medir tanto el liderazgo transformacional como el desempeño docente. Los resultados mostraron que el 15,5% de los encuestados percibió un liderazgo transformacional deficiente, el 49,1% regular y el 35,5% óptimo. Paralelamente, el 14,5% de los encuestados percibió un desempeño docente malo, el 54,5% regular y el 30,9% bueno. La conclusión del estudio fue que existe una relación directa y positiva, de magnitud moderada (correlación de Spearman de 0,602, $p < 0,01$). Esta correlación sugiere que el liderazgo transformacional puede influir positivamente en el desempeño de los docentes en esta institución educativa en Lima.

Condori & Farroñan (2018), la investigación busco ver cómo el desempeño docente y el liderazgo transformacional se relacionan en esta institución. Se utilizó un método de investigación descriptivo correlacional con un diseño de corte transversal no experimental. La muestra de estudio consistió en 34 maestros de la institución en cuestión. Para recopilar los datos, se utilizaron cuestionarios de autoevaluación, validados por expertos y confiables por el alfa de Cronbach, para evaluar el liderazgo transformacional y el desempeño docente. Los hallazgos demostraron que las variables analizadas tenían una relación significativa entre sí. Según el estadístico de prueba Tau-B de Kendall, que obtuvo un valor de 0,683, se encontró una presión moderada y directa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, con un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia del 5%. Se llegó a la conclusión de que, en la

Institución Educativa José Pérez Armendáriz de Paucartambo, existe una conexión significativa entre el liderazgo transformacional y el rendimiento docente.

Arangoita (2019), buscó determinar el nivel de relación existente entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral. Para lograr esto, se utilizó una metodología cuantitativa de tipo investigación básica, con un enfoque descriptivo y correlacional, orientada por un diseño no experimental, transeccional o de corte transversal. Los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios y encuestas de investigación cuantitativa, y para el tratamiento estadístico se utilizó el programa SPSS-v.22. La muestra estuvo formada por 103 servidores de la UGEL de 4 áreas vinculadas directamente con el área administrativa de la entidad. Los resultados confirmaron la hipótesis de investigación, demostrando una correlación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal administrativo en la unidad en estudio. Por lo tanto, se concluye que el liderazgo transformacional y el desempeño laboral poseen una actitud promedio en la organización estudiada. Esto implica que el liderazgo transformacional debe activarse plenamente para alcanzar los objetivos planteados por el bienestar del grupo y de la institución, especialmente en el contexto actual de reforma y fortalecimiento de las instituciones del Estado que buscan mejorar la gestión pública orientada a mejores resultados basados en el desempeño.

Kcahui *et al.* (2022), El objetivo era determinar la intensidad de la relación entre estas dos variables. Este estudio, de tipo no experimental y de diseño descriptivo correlacional, contó con una muestra aleatoria simple de 74 directores de escuelas primarias. Se utilizaron encuestas y cuestionarios basados en la escala Likert para recopilar datos; Para evaluar las conexiones entre las variables, se utilizó el coeficiente de evaluación de Spearman. La relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño gerencial se relacionó positivamente con un nivel de significancia del 5%. El 90,5% de los directores mostró un alto nivel de liderazgo transformacional y un desempeño gerencial satisfactorio. En las instituciones de educación primaria de Carabaya, según el estudio, existe una evaluación significativa entre el desempeño gerencial y el liderazgo transformacional.

Hanco (2021), busco comprender cómo el liderazgo pedagógico afecta el desempeño de los docentes. El estudio utilizó un diseño no experimental y correlacional causal. Se utilizó un enfoque cuantitativo, un nivel explicativo y un método hipotético-deductivo.



La población de estudio estuvo compuesta por 71 maestros del nivel primario de San Gabán que fueron seleccionados mediante un proceso censal. Se utilizaron cuestionarios de 40 ítems para la variable independiente y 42 ítems para la variable dependiente, ambos con una escala ordinal de cinco niveles, para llevar a cabo las encuestas. Los resultados mostraron un valor de significancia de 0,000, que es menor a 0,05, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y demostrar que el modelo de regresión logística ordinal era adecuado para explicar la variabilidad de la variable dependiente. Se descubrió que el desempeño docente está significativamente influenciado por el liderazgo pedagógico, con un coeficiente de Nagelkerke de 0,562, que equivale al 56,2%.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Identificación del problema

En el escenario global, se reconoce cada vez más que el liderazgo transformacional desempeña un papel vital en el desempeño docente y, en última instancia, en los resultados educativos de los estudiantes, se han identificado diferencias significativas en la aplicación de este modelo de liderazgo a través de distintos contextos culturales y sistemas educativos. Los desafíos subyacentes, como la falta de formación en liderazgo y las limitaciones de recursos, pueden dificultar la implementación efectiva del liderazgo transformacional (Roman, 2020). La UNESCO, en su informe "La educación superior en el siglo XXI, Visión y acción", resalta la relevancia de la formación de los educadores en el establecimiento de una enseñanza de alta calidad. El documento enfatiza la necesidad de desarrollar competencias personales en los docentes, con el fin de fomentar habilidades de toma de decisiones, trabajo en equipo y educación en valores en los estudiantes. Según la UNESCO, se espera que el docente competente sea capaz de actuar eficientemente, eficazmente y de manera satisfactoria en el ámbito personal, social, natural o simbólico de sus estudiantes Ruíz & López (2019), por tanto, es crucial investigar y entender la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en esta institución. Esta comprensión podría servir como base para estrategias que mejoren el liderazgo de los docentes y, en consecuencia, la calidad de la educación.

En el contexto de Perú, la educación enfrenta desafíos constantes, entre ellos, la mejora del desempeño docente y la implementación efectiva del liderazgo transformacional. El Ministerio de Educación de Perú ha implementado reformas educativas que incluyen la capacitación en liderazgo para los docentes, sin embargo, la eficacia de estas reformas y

su impacto en el desempeño docente pueden variar ampliamente. La falta de apoyo institucional y la variabilidad en la preparación docente pueden contribuir a estas discrepancias MINEDU (2017), asimismo, el estado peruano ha promovido el liderazgo con el objetivo de potenciar el desempeño docente. Sin embargo, se sospecha que muchos de los líderes actuales no están preparados para asumir este nuevo desafío. Particularmente, muestran dificultades en el manejo de competencias digitales básicas, habilidades cruciales en un entorno de trabajo remoto que se ha vuelto más prevalente. Además de esto, se observa un déficit en habilidades sociales y comunicativas entre estos líderes, lo que da como resultado una comunicación insuficiente con los docentes, poca colaboración y un seguimiento y acompañamiento prácticamente inexistente. Por ende, comportamientos clave como la conexión, la generación de confianza y el trabajo colaborativo son escasamente visibles en los directivos, situación que puede afectar negativamente el desempeño docente en el actual modelo de trabajo (Sánchez *et al.*, 2020).

A nivel local, la disminución en los resultados de aprendizaje de los estudiantes en distintas evaluaciones, como la ECE, PISA y evaluaciones regionales, es un problema considerable en el panorama educativo peruano. Este problema se vincula estrechamente con el desempeño docente y la capacidad de los maestros para asumir un rol de líder en respuesta a las demandas de la sociedad actual. Sin embargo, el desempeño insuficiente de los docentes se percibe como una preocupación latente que ha impulsado la propuesta y ejecución de reformas educativas significativas (Aliaga, 2023). En este sentido, el Marco del Buen Desempeño Docente se ha introducido como una estrategia para mejorar el desempeño de los maestros, promover su desarrollo profesional continuo y, en consecuencia, potenciar los logros de aprendizaje de sus estudiantes (Córdova, 2020). En este escenario, es importante investigar cómo el liderazgo transformacional puede jugar un papel en la mejora del desempeño docente, particularmente en el contexto de la Institución Educativa 56074 Santa Bárbara en Cusco.

2.2 Enunciados del problema

2.2.1 Enunciado general

¿Cuál es la relación del desempeño docente y el Liderazgo transformacional en docentes de las Instituciones Educativas 56074 y Qotaqwasi de Layo de la UGEL Canchis Cusco, 2023?

2.2.2 Enunciados específicos

- ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y la conducción de la IE 56074 y IE Qotaqwasi de layo de la Ugel Canchis Cusco, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y la motivación al logro de la IE 56074 y IE Qotaqwasi de layo de la Ugel Canchis Cusco, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y la autonomía de la IE 56074 y IE Qotaqwasi de layo de la Ugel Canchis Cusco, 2023?

2.3 Justificación

La presente investigación surge de la necesidad de entender para mejorar el desempeño docente en el contexto peruano, específicamente en la Institución Educativa 56074 Santa Bárbara en Cusco. Esta necesidad se vuelve aún más urgente dado el panorama actual de la educación en el país, donde se han identificado brechas significativas en el liderazgo y la capacidad docente para impulsar una educación de calidad. A pesar de las políticas públicas orientadas a potenciar el liderazgo directivo y su posible impacto en el desempeño docente, se presume que muchos líderes no están adecuadamente preparados para asumir este desafío. La falta de competencias digitales básicas, combinada con insuficientes habilidades sociales y comunicativas, puede obstaculizar la eficiencia de los docentes en su labor y generar un clima educativo poco favorable. La relevancia de esta investigación radica en su potencial para explorar y entender la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente. A través del análisis de esta relación, se espera obtener resultados que puedan informar y mejorar las prácticas educativas, favoreciendo un clima educativo más positivo, la inspiración y motivación de los estudiantes, y un compromiso más efectivo de los docentes con la organización y gestión escolar.

2.4 Objetivos

2.4.1 Objetivo general

Determinar la relación del desempeño docente y el Liderazgo transformacional en docentes de las Instituciones Educativas 56074 y Qotaqwasi de Layo de la UGEL Canchis Cusco, 2023.

2.4.2 Objetivos específicos

- Analizar la relación entre el desempeño docente y la conducción de las Instituciones Educativas 56074 y Qotaqwasi de Layo de la UGEL Canchis Cusco, 2023.
- Evaluar la relación entre el desempeño docente y la motivación al logro de las Instituciones Educativas 56074 y Qotaqwasi de Layo de la UGEL Canchis Cusco, 2023.
- Determinar la relación entre el desempeño docente y la autonomía de las Instituciones Educativas 56074 y Qotaqwasi de Layo de la UGEL Canchis Cusco, 2023.

2.5 Hipótesis

2.5.1 Hipótesis general

Existe una relación positiva y significativa entre el desempeño docente y el liderazgo transformacional en los docentes de las Instituciones Educativas 56074 y Qotaqwasi de Layo de la UGEL Canchis Cusco, 2023.

2.5.2 Hipótesis específicos

- Existe una relación positiva y significativa entre el desempeño docente y la conducción de las Instituciones Educativas 56074 y Qotaqwasi de Layo de la UGEL Canchis Cusco, 2023.
- Existe una relación positiva y significativa entre el desempeño docente y la motivación al logro de las Instituciones Educativas 56074 y Qotaqwasi de Layo de la UGEL Canchis Cusco, 2023.
- Existe una relación positiva y significativa entre el desempeño docente y la autonomía de las Instituciones Educativas 56074 y Qotaqwasi de Layo de la UGEL Canchis Cusco, 2023.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Lugar de estudio

La investigación se ha llevado a cabo en la Institución Educativa 56074 Santa Bárbara, ubicada en la ciudad de Cusco, en la sierra sur de Perú (13.53195 de latitud, -71.967463 de longitud). Esta región, conocida por su rica historia y cultura, es también un centro de una diversidad educativa significativa. Santa Bárbara es una institución clave en esta zona, y sus docentes y estudiantes son actores vitales en el ámbito educativo local.

La importancia de este lugar de estudio radica en su representatividad del sistema educativo peruano en áreas semi-urbanas, que permite desarrollar una mirada introspectiva a los desafíos y oportunidades que surgen en estos contextos. Los docentes en Santa Bárbara enfrentan tanto las dificultades como las ventajas de educar en una región con una mezcla única de tradición y modernidad, donde la integración de las tecnologías digitales y los métodos educativos innovadores como el liderazgo transformacional pueden tener un impacto significativo.

Los docentes son actores fundamentales en este escenario, ya que su desempeño puede influir de manera directa e indirecta en la calidad de la educación y en el desarrollo académico y personal de los estudiantes. A través de esta investigación, se permitió analizar sobre cómo el liderazgo transformacional potencia este desempeño, aportando valiosos conocimientos que aplicables no solo en Santa Bárbara, sino en instituciones similares en todo el país.

3.2 Población

Para Maldonado (2018), en el ámbito de la investigación, la población se define como el conjunto total de individuos, objetos o eventos que comparten al menos una característica en común y de los cuales se recolectan los datos. En este caso, la característica en común es que todos son docentes en la mencionada institución. Esta población es especialmente relevante para el estudio debido a su papel clave en la implementación y práctica del liderazgo transformacional en el aula. La población de este estudio comprende a los docentes de las Instituciones Educativas 56074 Santa Barbara y Qotaqwasí de Layo de la UGEL Canchis Cusco.

3.3 Muestra

Para este estudio, la muestra se seleccionó a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia. La muestra consistió en 40 docentes de las Instituciones Educativas 56074 Santa Barbara y Qotaqwasí de Layo de la UGEL Canchis Cusco, quienes fueron seleccionados en función de su disponibilidad y voluntad para participar en la investigación.

El muestreo por conveniencia es un tipo de muestreo no probabilístico que permite al investigador seleccionar sujetos que son fácilmente accesibles y dispuestos a participar en el estudio. Este enfoque es particularmente útil cuando el tiempo y los recursos son limitados, o cuando se anticipa que la obtención de una muestra completamente aleatoria podría ser difícil o costosa.

Tabla 1

Muestra de docentes de las instituciones educativas

Instituciones	Docentes
Institución Educativa 56074 Santa Barbara	25
Institución Educativa Qotawasi de Layo	15
Total	40

3.4 Método de investigación

La investigación se desarrolló dentro del marco descriptivo, dado que se realizó un análisis respecto a la relación existente entre las variables de estudio empleando como sujetos de estudio los docentes de las Instituciones Educativas 56074 Santa Barbara y Qotaqwasi de Layo de la UGEL Canchis Cusco, asimismo, esto se desarrolló mediante la aplicación de la estadística inferencial. El método de contrastación de las hipótesis fue el hipotético-inductivo, porque se buscó brindar respuesta a las interrogantes de estudio planteadas mediante la postulación de dos hipótesis: nula y alterna.

3.5 Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

3.5.1. Diseño de muestreo

El diseño de muestreo para este estudio fue no probabilístico de conveniencia. En este enfoque, la selección de la muestra no se basa en la aleatoriedad, sino en la disponibilidad y la facilidad de acceso a los participantes. Específicamente, se seleccionaron para este estudio un total de las Instituciones Educativas 56074 Santa Barbara y Qotaqwasi de Layo de la UGEL Canchis Cusco

3.5.2. Descripción detallada del uso de materiales, equipos, insumos entre otros

Para la realización de este estudio, se requirió una serie de materiales, equipos e insumos. Primero, para la recopilación de datos, se utilizaron cuestionarios detallados, diseñados y preparados de acuerdo con los objetivos de la investigación. Estos cuestionarios permitieron evaluar tanto el desempeño docente como la presencia de liderazgo transformacional en los participantes del estudio.

En cuanto a los equipos, se empleó un ordenador con acceso a internet y capacidad para el uso de programas de procesamiento de datos, tal como Microsoft Excel o SPSS, que se utilizó para la recopilación, organización y análisis de los datos recogidos.

En términos de insumos, se requirió tiempo y esfuerzo por parte del investigador para administrar los cuestionarios, recoger y analizar los datos, y preparar los informes correspondientes.

3.5.3. Instrumentos para la recolección de datos

En lo que respecta a los instrumentos empleados en esta investigación, se optó por la utilización de dos cuestionarios específicos. Primero, el cuestionario de liderazgo transformacional desarrollado por Cornejo (2022). Este instrumento ha demostrado una alta confiabilidad, con un coeficiente de alfa de Cronbach de 0,971, lo que indica una consistencia interna excepcional. Esta herramienta fue cuidadosamente diseñada para captar todos los aspectos relevantes del liderazgo transformacional, lo que la hace especialmente adecuada para los objetivos de este estudio.

Por otro lado, para evaluar el desempeño docente se seleccionó el cuestionario desarrollado por Cáceres (2019), este cuestionario ha demostrado igualmente una alta confiabilidad, con un alfa de Cronbach de 0,922, lo que garantiza una excelente consistencia interna. Este cuestionario es altamente valorado por su enfoque integral del desempeño docente, incluyendo múltiples aspectos de este complejo fenómeno.

Ambos cuestionarios han sido sometidos a un exhaustivo proceso de validación por juicio de expertos. Este proceso aseguró que los cuestionarios eran conceptual y empíricamente válidos, lo que significa que miden de manera precisa lo que se propusieron medir, y que los resultados que se obtienen pueden ser interpretados de manera significativa en términos de los conceptos que supuestamente representan. Además, su uso en esta investigación proporcionó un marco sólido para el análisis de la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente.

3.5.4. Descripción de variables a ser analizadas entre el objetivo específico

La primera variable es el "Desempeño docente". Esta es una variable dependiente que se midió a través de varios indicadores, tales como la eficacia en la enseñanza, la participación activa de los estudiantes, la adaptabilidad a los cambios en el entorno de aprendizaje y la innovación en la implementación de estrategias de enseñanza.

La segunda variable es el "Liderazgo transformacional", que es una variable independiente. Esta se refiere a la capacidad de los docentes para inspirar y motivar a los estudiantes, para fomentar un ambiente de aprendizaje positivo y estimulante, y para instigar el cambio y la mejora continua en el entorno de aprendizaje. Los indicadores de esta variable incluyeron la capacidad para inspirar y motivar, el

fomento de la creatividad y la innovación, y la habilidad para manejar el cambio de manera efectiva.

Tabla 2

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Desempeño Docente	Preparación para el aprendizaje	Conoce las características de sus estudiantes.
		Demuestra tener conocimientos actualizados y hace uso continuo de las tecnologías de la información.
		Conoce y maneja los contenidos disciplinares de las áreas que enseña, así como los enfoques y procesos pedagógicos de un currículo que somete a constante revisión.
		Planifica la enseñanza.
		Planifica garantizando la coherencia entre los aprendizajes.
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje.
		Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares, el uso de estrategias y recursos pertinentes.
		Propicia que los estudiantes utilicen sus conocimientos para solucionar problemas reales relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.
		Evalúa permanentemente el proceso de enseñanza aprendizaje.
		Utiliza diversos métodos y técnicas para evaluar, comunicando su intención y los resultados.
Participación en la Escuela Articulada la Comunidad	Participación en la Escuela Articulada la Comunidad	Participa activamente en la gestión de la escuela y en la mejora continua.
		Interactúa con sus pares para construir un clima democrático.

		Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias y comunidad.
		Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		Reflexiona sobre su práctica docente.
		Reflexiona sobre su experiencia institucional para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.
		Actúa éticamente respetando los derechos fundamentales de la persona.
		Ejerce su profesión con honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso social.
Liderazgo transformacional	Conducción	Claridad
		Ambiente de confianza
		Reconocimiento de su Labor
		Apoyo en el trabajo
		Analiza los problemas
Motivación al logro		Logro de objetivos
		Estímulo a los trabajadores
		Comunica con el ejemplo
		Anima a los trabajadores
		Identidad en la institución
Autonomía		Coherencia
		Esfuerzo e integración
		Maneja de recursos
		Nuevos enfoques
		Innovación

3.5.5. Aplicación de prueba estadística inferencial

Para analizar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, se utilizó una prueba estadística inferencial, específicamente la correlación de Spearman. Esta prueba nos permitió determinar si existe una relación lineal significativa entre las dos variables. Previo a la aplicación de la prueba, se realizó una verificación de los supuestos de la correlación, tales como la normalidad de los datos y la homogeneidad de varianzas, para verificar el cumplimiento de los supuestos, antes de aplicar la prueba. La correlación de Spearman generó un coeficiente de correlación (r) que oscila entre -1 y $+1$. Un valor de r cercano a $+1$ indicaba una fuerte correlación positiva, lo que significa que a medida que el liderazgo transformacional aumenta, también lo hace el desempeño docente, y viceversa. Un valor de r cercano a -1 indicaba una fuerte correlación negativa, es decir, a medida que el liderazgo transformacional aumenta, el desempeño docente disminuye, y viceversa. Un valor de r cercano a cero indicaba que no había correlación significativa entre las dos variables. Además, se calculó el valor p para determinar si la correlación observada era estadísticamente significativa. En general, un valor p inferior a 0.05 se consideró estadísticamente significativo, lo que significaba que la correlación observada no se daba por azar. Finalmente, los resultados obtenidos se interpretaron y discutieron en el contexto de la literatura existente y las particularidades de la muestra estudiada. Esto ayudó a entender mejor la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente y permitió proporcionar información valiosa para mejorar las prácticas de enseñanza.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

a) Resultados en el liderazgo transformacional en los docentes

Tabla 3

La conducción en el liderazgo transformacional en los docentes

	Conducción									
	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Considera que en la institución indican las funciones para cada docente con claridad.	0	0	1	2,5	11	27,5	17	42,5	11	27,5
Considera que el ambiente laboral de la institución es agradable y confiable.	0	0	0	0	8	20,0	23	57,5	9	22,5
Considera que en la institución se fomenta el reconocimiento de su labor.	1	2,5	2	5,0	8	20,0	22	55,0	7	17,5
Considera que en la institución se fomenta el apoyo entre compañeros del área de trabajo.	0	0	1	2,5	6	15,0	24	60,0	8	20,0
Considera que se fomenta la contribución de soluciones por parte de los docentes para resolver problemas en la institución.	0	0	3	7,5	5	12,5	24	60,0	8	20,0

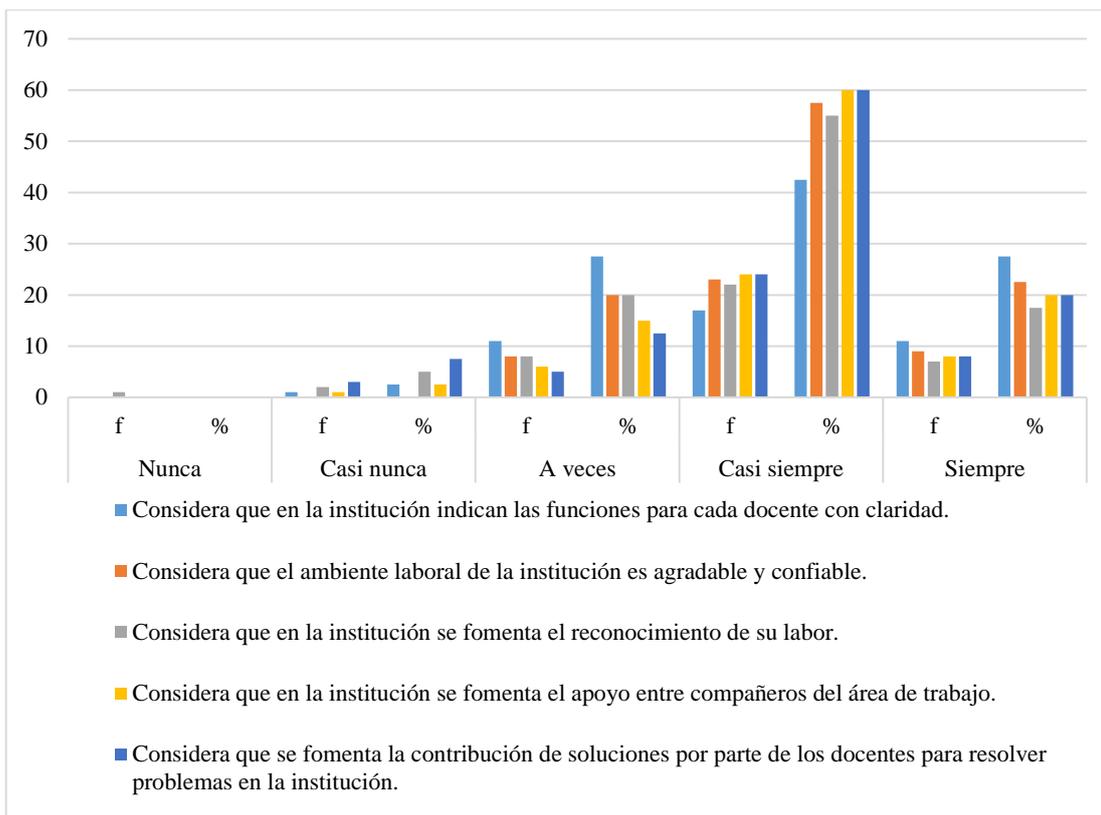


Figura 1. La motivación al logro en el liderazgo transformacional en los docentes.

Interpretación: El 42,5% considera que casi siempre en la institución indican las funciones para cada docente con claridad, mientras que el 57,5% de docentes encuestados manifestaban que casi siempre consideran que el ambiente laboral de la institución es agradable y confiable, por otro lado el 55.00% de docentes encuestados manifestaban casi siempre en la institución se fomenta el reconocimiento de su labor, el 61.5% de docentes encuestados manifestaban que casi siempre considera que en la institución se fomenta el apoyo entre compañeros del área de trabajo y el 60.00% de docentes encuestados manifestaban que casi siempre consideraban que se fomenta la contribución de soluciones por parte de los docentes para resolver problemas en la institución. Lo que significa que se fomenta la conducción como un proceso de guiar, dirigir y supervisar las acciones de un individuo o grupo hacia la consecución de objetivos específicos lo que se considera en el ámbito empresarial como una de las funciones clave del liderazgo efectivo que influye en el comportamiento de los demás para lograr resultados óptimos demostrando habilidad para tomar decisiones, establecer metas claras, manejar conflictos, promover el trabajo en equipo y fomentar un ambiente de trabajo que motive e inspire a los miembros del equipo. Además, un buen conductor es capaz de adaptarse a los cambios, demostrar

flexibilidad en su enfoque y mantener a todos en el camino correcto hacia el logro de los objetivos planteados (Anzorena, 2019).

Tabla 4

La motivación al logro en el liderazgo transformacional en los docentes

	Motivación al logro									
	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Considera que se fomenta la proactividad en los docentes para el logro de objetivos de la institución.	0	0	2	5,0	16	40,0	13	32,5	8	20,0
Considera que se fomenta la compensación del esfuerzo de los docentes en la institución.	0	0	5	12,5	7	17,5	23	57,5	5	12,5
Considera que los jefes inmediatos fomentan la pro actividad con sus acciones al dirigir a los docentes.	5	12,5	1	2,5	10	25,0	18	45,0	11	27,5
Considera que se fomenta la cooperación y alegría en el entorno laboral.	0	0	0	0	4	10,0	20	50,0	16	40,0
Considera que la filosofía de la institución lo hace sentir identificado como docente.	0	0	1	2,5	6	15,0	18	45,0	15	37,5

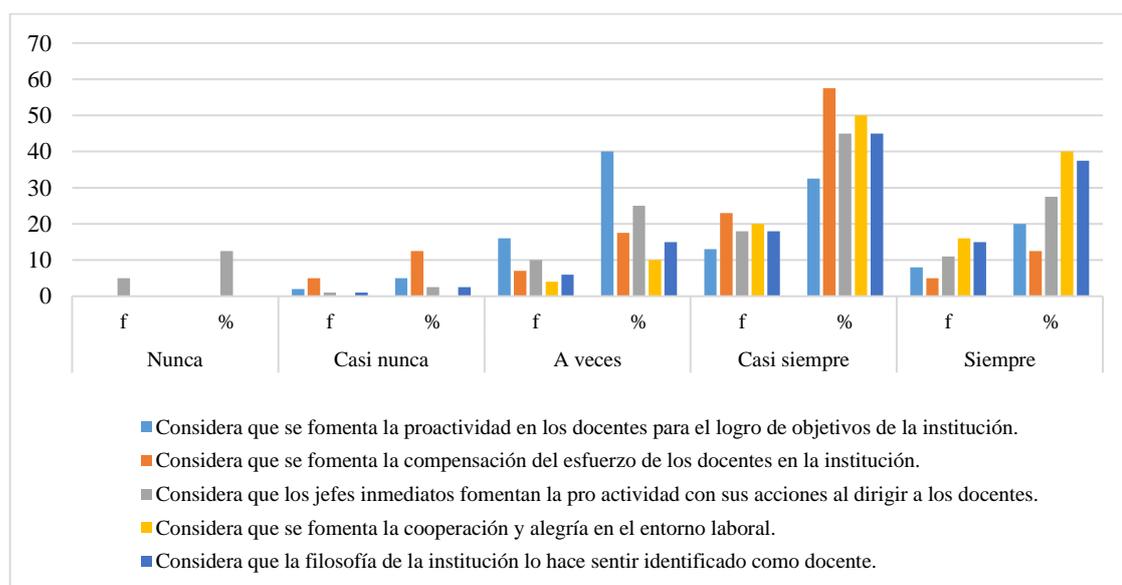


Figura 2. La motivación al logro en el liderazgo transformacional en los docentes.

Interpretación: El 40,00% de entrevistados afirmaron que a veces consideran que se fomenta la proactividad en los docentes para el logro de objetivos de la institución, mientras que el 57,50% de entrevistados afirmaron que casi siempre consideraban que se fomenta la compensación del esfuerzo de los docentes en la institución mientras que el 45,00% de entrevistados afirmaron que casi siempre consideraban que los jefes inmediatos fomentan la proactividad con sus acciones al dirigir a los docentes, sin embargo el 50,00% de entrevistados afirmaron que casi siempre consideraban que se fomenta la cooperación y alegría en el entorno laboral, y el 45,00% de entrevistados afirmaron que casi siempre consideraban que la filosofía de la institución lo hace sentir identificado como docente. Lo que nos da a conocer que los docentes encuetados demuestran su deseo de intrínseco de sobresalir, de superar desafíos y alcanzar un alto nivel de competencia y rendimiento, poseen una fuerza interna que impulsa a los individuos a lograr sus metas y superar los obstáculos que encuentren en el camino (Córdova, 2020).

Tabla 5

La autonomía en el liderazgo transformacional en los docentes

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Considera que el líder de la institución otorga responsabilidades al personal de forma coherente según sus habilidades.	0	0	0	0	5	12,5	22	55,0	13	32,5
Considera que la institución fomenta un entorno de integración laboral para mejorar su rendimiento.	0	0	0	0	3	7,5	31	77,5	6	15,0
Considera que la institución fomenta el aprovechamiento de los recursos que posee para mejorar su autonomía como docente.	0	0	3	7,5	12	30,0	21	52,5	4	10,0
Siente que la institución fomenta nuevos enfoques de liderazgo en los jefes inmediatos.	0	0	1	2,5	10	25,0	25	62,5	4	10,0
Considera que el líder se preocupa por innovar estrategias de empoderamiento en los docentes.	0	0	5	12,5	3	7,5	21	52,5	11	27,5

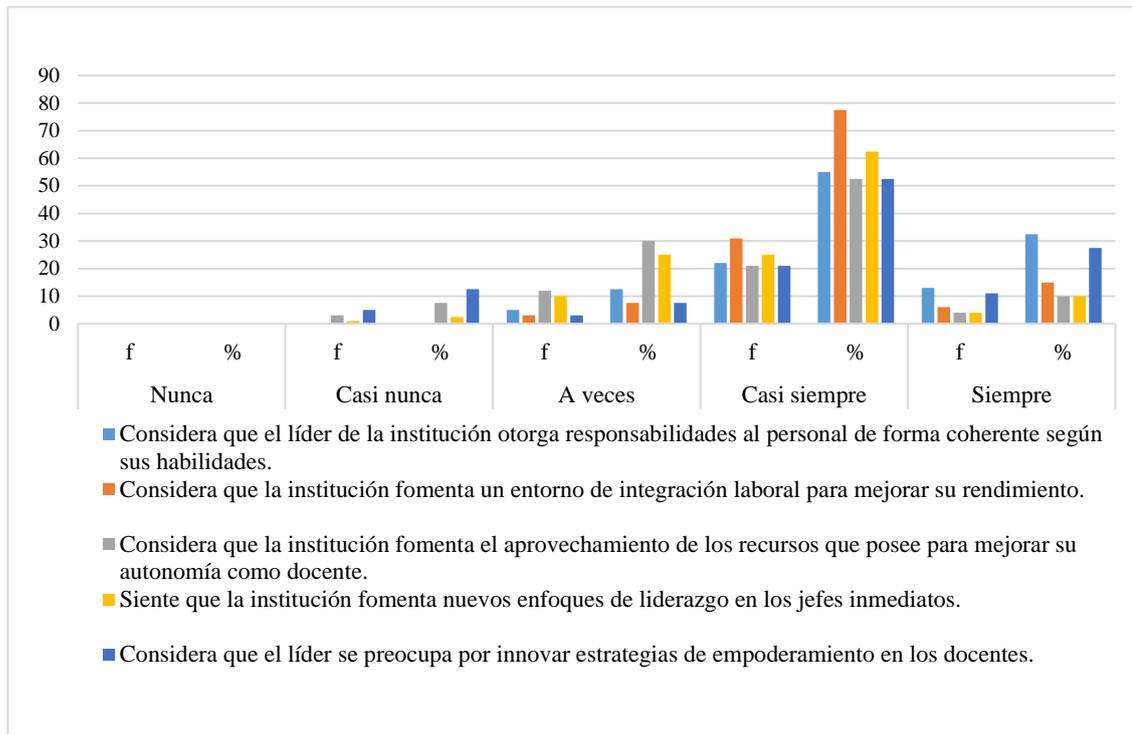


Figura 3. La autonomía en el liderazgo transformacional en los docentes.

Interpretación: El 55.00% de entrevistados afirmaron que casi siempre consideraban que el líder de la institución otorga responsabilidades al personal de forma coherente según sus habilidades, el 77,5% considera que la institución fomenta un entorno de integración laboral para mejorar su rendimiento, el 52.5% de entrevistados afirmaron que casi siempre consideraban que la institución fomenta un entorno de integración laboral para mejorar su rendimiento, mientras que el 62.5% de docentes manifiestan que casi siempre sentían que la institución fomenta nuevos enfoques de liderazgo en los jefes inmediatos mientras que el 52.5% de entrevistados afirmaron que casi siempre consideraban que el líder se preocupa por innovar estrategias de empoderamiento en los docentes.

Por lo que se puede manifestar que existe capacidad de para tomar decisiones y actuar independientemente, sin la necesidad de una supervisión o dirección constante lo que permite el crecimiento personal y profesional y puede generar mayor satisfacción en el trabajo, productividad y compromiso con la organización, es importante promover la autonomía, delegando responsabilidades, proporcionando los recursos necesarios y permitiendo a los miembros del equipo la libertad para decidir como alcanzar sus metas. Sin embargo, la autonomía no significa la ausencia total de dirección o supervisión, sino que debe equilibrarse con una orientación y apoyo adecuados (Eisendecker, 2019).

b) Resultados de desempeño docente

Tabla 6

La preparación para el aprendizaje en el desempeño docente de los docentes

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Los contenidos actualizados del área curricular o grado que enseña, son dominados por Ud.	0	0	0	0	5	12,5	22	55,0	13	32,5
Sobre los enfoques y procesos pedagógicos al momento de desarrollar su planificación curricular, considera actualizados sus conocimientos.	0	0	0	0	6	15,0	22	55,0	12	30,0
En la elaboración de sus programas curriculares, valora el nivel de participación colegiada.	0	0	0	0	9	22,5	20	50,0	10	25,0
Los recursos disponibles en la I.E., son usados para su planificación curricular.	0	0	1	2,5	13	32,5	16	40,0	10	25,0
En su programación curricular, toma en cuenta las características individuales y culturales de los estudiantes.	0	0	0	0	4	10,0	22	55,0	14	35,0
En el diseño de los procesos pedagógicos de sus sesiones de aprendizaje, promueve la curiosidad, el interés y el compromiso con los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	0	0	0	0	4	10,0	22	55,0	14	35,0

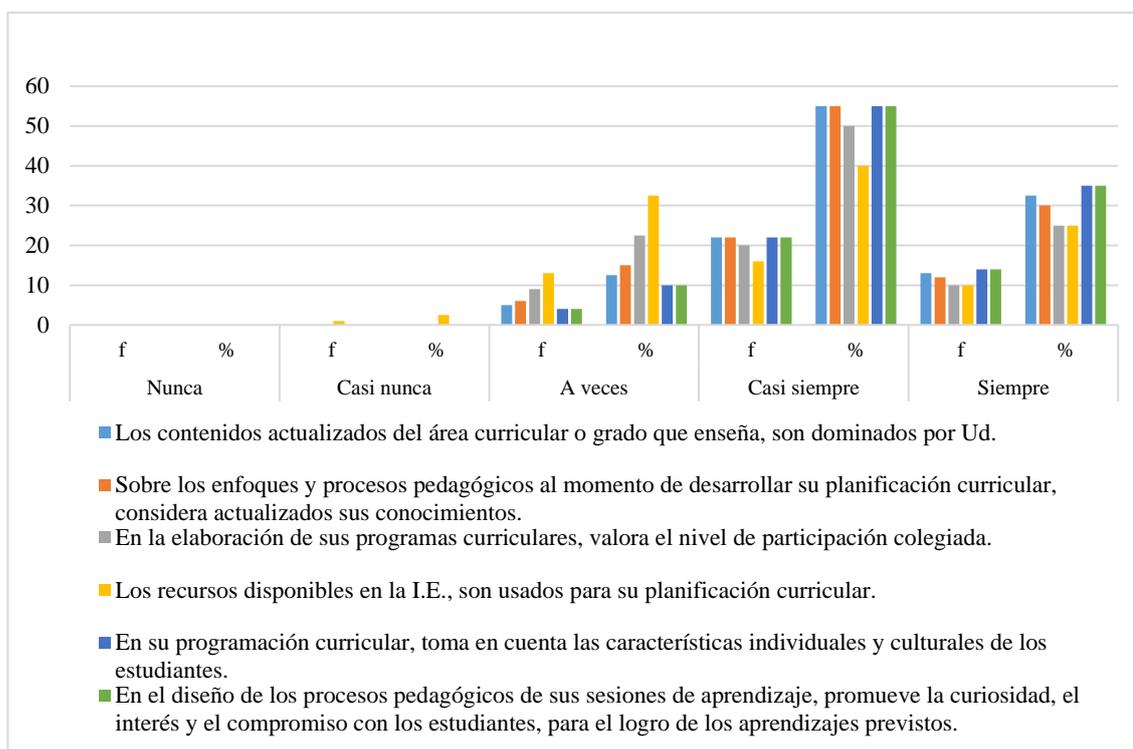


Figura 4. La preparación para el aprendizaje en el desempeño docente de los docentes.

Interpretación: El 55.00% de entrevistados afirmaron que casi siempre consideraban que los contenidos actualizados del área curricular o grado que enseña, son dominados por ellos, el 55.00% de entrevistados afirmaron que casi siempre consideraban actualizados sus conocimientos sobre los enfoques y procesos pedagógicos al momento de desarrollar su planificación curricular, por otro lado 50,00% de entrevistados afirmaron que casi siempre consideraban que, en la elaboración de sus programas curriculares, valora el nivel de participación colegiada sin embargo 40,00% de entrevistados afirmaron que casi siempre consideraban que los recursos disponibles en la I.E., son usados para su planificación curricular, mientras el 55,00% de entrevistados afirmaron que casi siempre consideraban que, en su programación curricular, toma en cuenta las características individuales y culturales de los estudiantes, a su vez el 55% de entrevistados afirmaron que casi siempre sus sesiones de aprendizaje, promueve la curiosidad, el interés y el compromiso con los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.

Lo que se puede afirmar que existe la capacidad y la disposición del docente para diseñar e implementar un ambiente de aprendizaje efectivo que implica la preparación de materiales didácticos, el diseño de actividades de aprendizaje significativas y la planificación de lecciones con objetivos claros alineados con los estándares de

aprendizaje que promueven el aprendizaje activo y la participación del estudiante (Gutiérrez, 2019).

Tabla 7

La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en el desempeño docente de los docentes

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Los conflictos se resuelven en diálogo con los estudiantes y empleando normas de convivencia pacífica.	0	0	1	2,5	2	5,0	18	45,0	19	47,5
El uso del cuaderno anecdótico como registro de ocurrencias para la resolución de conflictos, es efectivo.	0	0	1	2,5	9	22,5	22	55,0	8	20,0
Los espacios en su aula están organizados de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.	0	0	0	0	4	10,0	22	55,0	14	35,0
En sus sesiones de aprendizaje, aplica los tics y hace uso del aula de innovación y/o Centro de Recursos Tecnológicos.	1	2,5	2	5,0	9	22,5	15	37,5	13	32,5
Para evaluar, maneja estrategias pedagógicas de manera individualizada a estudiantes con NEE.	0	0	0	0	1	27,5	17	42,5	12	30,0
En los aprendizajes esperados, utiliza diversos métodos y técnicas de evaluación coherentes a los estilos y ritmos de los aprendizajes de los estudiantes.	0	0	0	0	4	10,0	22	55,0	14	35,0
Los resultados obtenidos de las evaluaciones, los analiza y sistematiza en la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	0	0	0	0	6	15,0	18	45,0	16	40,0
Los aprendizajes de los estudiantes, son evaluados en función a criterios previamente establecidos, superando la práctica de abuso de poder.	1	2,5	0	0	9	22,5	15	37,5	15	37,5

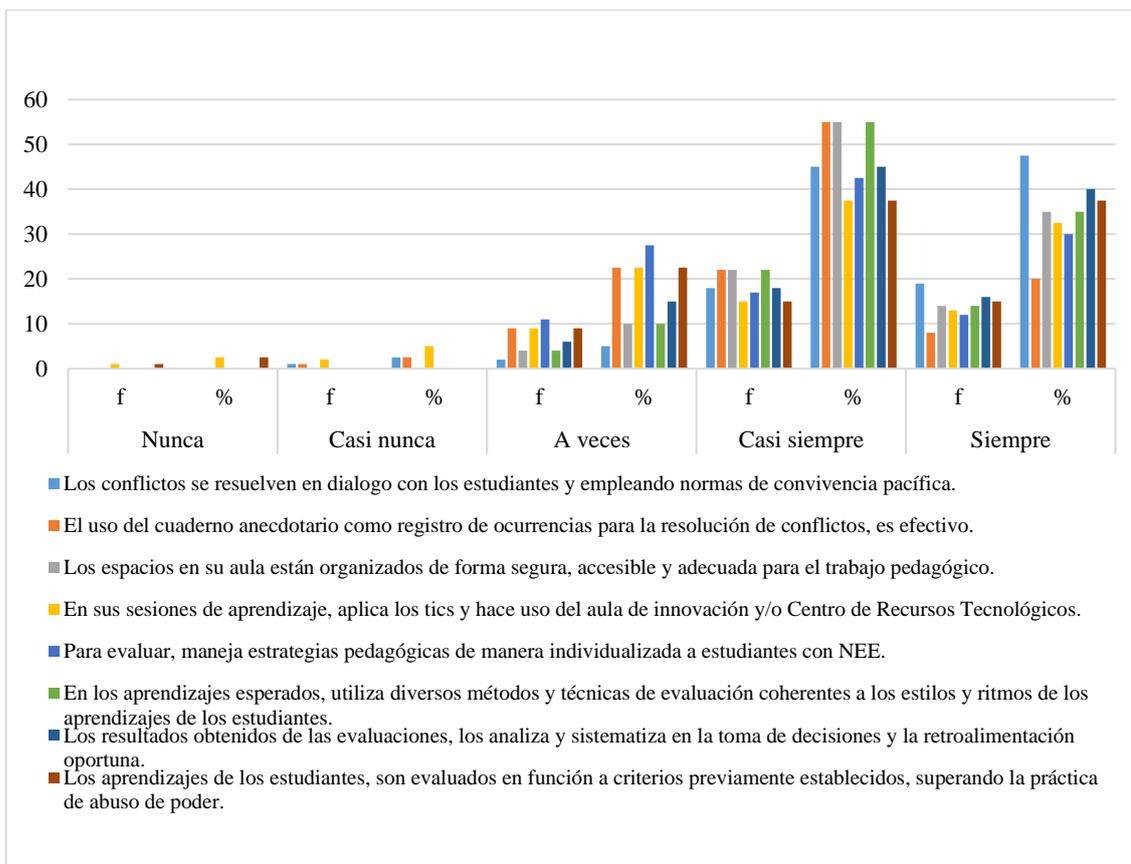


Figura 5. La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en el desempeño docente de los docentes.

Interpretación: El 47,50% de entrevistados afirmaron que siempre consideraban que los conflictos se resuelven en diálogo con los estudiantes y empleando normas de convivencia pacífica, mientras que el 55,00% de entrevistados afirmaron que casi siempre consideraban que, el uso del cuaderno anecdótico como registro de ocurrencias para la resolución de conflictos, es efectivo, el 55,00% de entrevistados afirmaron que casi siempre consideraban que, los espacios en su aula están organizados de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico, por otro lado el 37,50% de entrevistados afirmaron que casi siempre consideraban que, en sus sesiones de aprendizaje, aplica los tics y hace uso del aula de innovación y/o Centro de Recursos Tecnológicos, el 42,50% de entrevistados afirmaron que casi siempre consideraban que, para evaluar, maneja estrategias pedagógicas de manera individualizada a estudiantes con NEE, el 52,50% de entrevistados afirmaron que casi siempre consideraban que, en los aprendizajes esperados, utiliza diversos métodos y técnicas de evaluación coherentes a los estilos y ritmos de los aprendizajes de los estudiantes, el 45,00% de entrevistados afirmaron que casi siempre consideraban que, los resultados obtenidos de las evaluaciones, los analiza

y sistematiza en la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna y el 37,50% de entrevistados afirmaron que siempre consideraban que, los aprendizajes de los estudiantes, son evaluados en función a criterios previamente establecidos, superando la práctica de abuso de poder. Esto implica la capacidad de adaptar la enseñanza a las necesidades individuales de los estudiantes, proporcionar retroalimentación constructiva, promover la participación activa de los estudiantes, y utilizar estrategias y técnicas de enseñanza que fomenten la comprensión y la retención del conocimiento. Además, se incluye en esta dimensión la capacidad del docente para fomentar un clima de aula positivo y respetuoso que promueva el aprendizaje (Vera, 2023).

Tabla 8

La gestión de la escuela articulada a la comunidad en el desempeño docente

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Con sus pares, interactúa colaborativamente y con iniciativa, intercambiando experiencias y organizando el trabajo pedagógico.	0	0	2	5,0	6	15,0	25	62,5	7	17,5
Se relaciona positivamente con los padres de familia y la comunidad.	0	0	0	0	5	12,5	20	50,0	15	37,5
En los proyectos de investigación y/o innovación pedagógica que se ejecutan en tu I.E., valora el desarrollo individual o colectivo?	0	0	0	0	4	10,0	22	55,0	14	35,0
En su institución educativa, participa de la escuela de padres u otras formas de trabajo que involucren a la familia.	0	0	0	0	4	10,0	22	55,0	14	35,0
Durante las ferias culturales y/o actividades de proyección comunal, participa activamente.	0	0	1	2,5	3	7,5	23	57,5	13	32,5
En el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, utiliza los saberes y recursos de su comunidad evidenciándolos en la planificación.	0	0	0	0	0	0	24	60,0	16	40,0

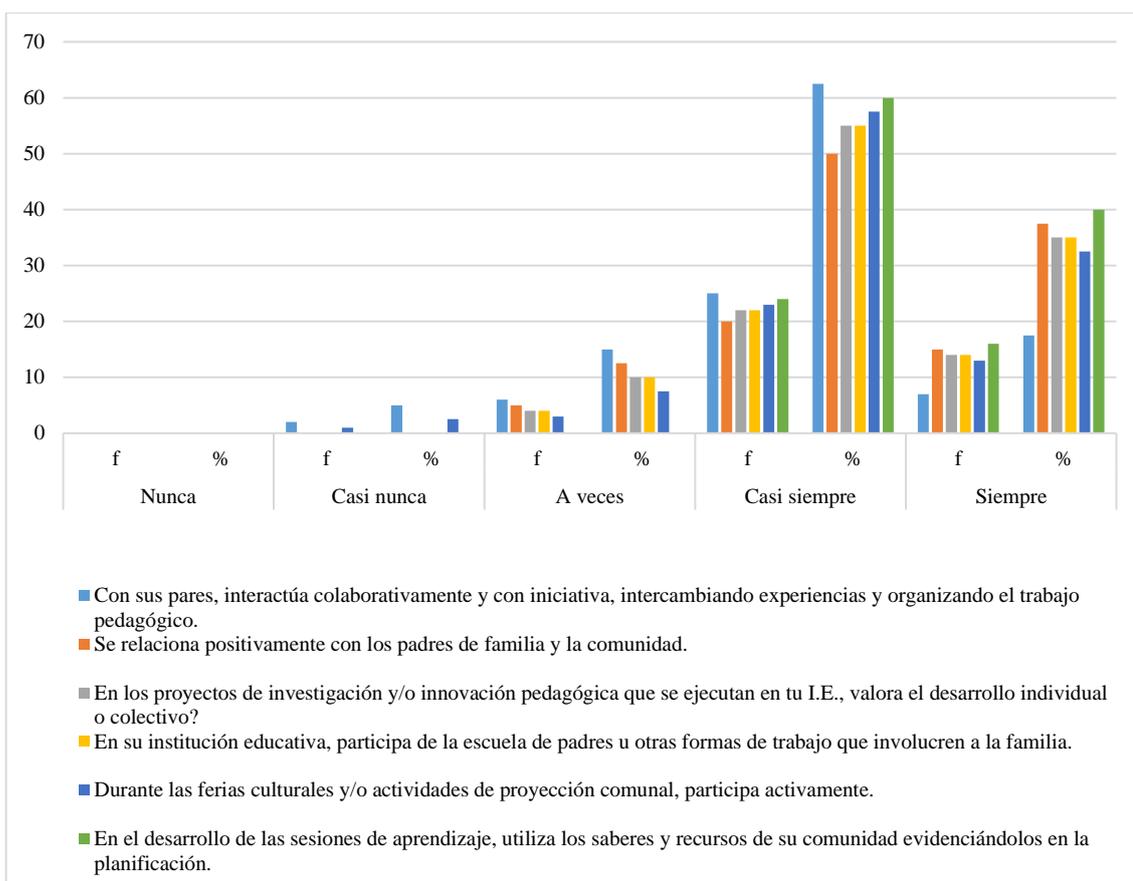


Figura 6. La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en el desempeño docente.

Interpretación: El 62,50% de entrevistados afirmaron que casi siempre consideraban que, con sus pares, interactúa colaborativamente y con iniciativa, intercambiando experiencias y organizando el trabajo pedagógico. El 50,00% de entrevistados afirmaron que casi siempre consideraban que, se relaciona positivamente con los padres de familia y la comunidad. el 62,50% de entrevistados afirmaron que casi siempre consideraban que, en los proyectos de investigación y/o innovación pedagógica que se ejecutan en tu I.E., valora el desarrollo individual o colectivo, el 55,0% de entrevistados afirmaron que casi siempre consideraban que, en su institución educativa, participan de la escuela de padres u otras formas de trabajo que involucren a la familia, el 57,50% de entrevistados afirmaron que casi siempre consideraban que, durante las ferias culturales y/o actividades de proyección comunal, participaban activamente, y el 60,00% de entrevistados afirmaron que casi siempre consideraban que, en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, utilizaban los saberes y recursos de su comunidad evidenciándolos en la planificación.

Por lo que se puede manifestar que el compromiso y la interacción del docente con la comunidad escolar es más amplia, incluyendo a otros educadores, padres de familia, y el entorno comunitario y colaboran con otros profesionales de la educación para compartir recursos y mejores prácticas, participar en actividades comunitarias que amplíen el aprendizaje de los estudiantes más allá del aula, y establecer comunicación y colaboración efectiva con los padres para apoyar el aprendizaje de los estudiantes (Canton & Tardif, 2018).

Tabla 9

La profesionalidad y la identidad en el desempeño docente

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
En el desarrollo de proyectos de mejoras de los aprendizajes de los estudiantes en su I.E., considera importante su participación.	0	0	0	0	0	0	17	42,5	23	57,5
En eventos a nivel local, regional y nacional, congresos u otros que involucren su trabajo profesional, representa a la Institución Educativa.	0	0	0	0	10	25,0	21	52,5	9	22,5
En su I.E. son consideradas la promoción y práctica de las normas de convivencia.	0	0	0	0	1	2,5	21	52,5	18	45,0
En las actividades del calendario cívico escolar programado en su I.E., participa activamente.	0	0	1	2,5	1	2,5	22	55,0	16	40,0
La práctica pedagógica, la desarrolla de acuerdo a los principios de la ética profesional docente.	0	0	0	0	0	0	21	52,5	19	47,5
En relación al respeto de los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente, se evidencia en su actuar y práctica pedagógica.	0	0	0	0	1	2,5	20	50,0	18	45,0

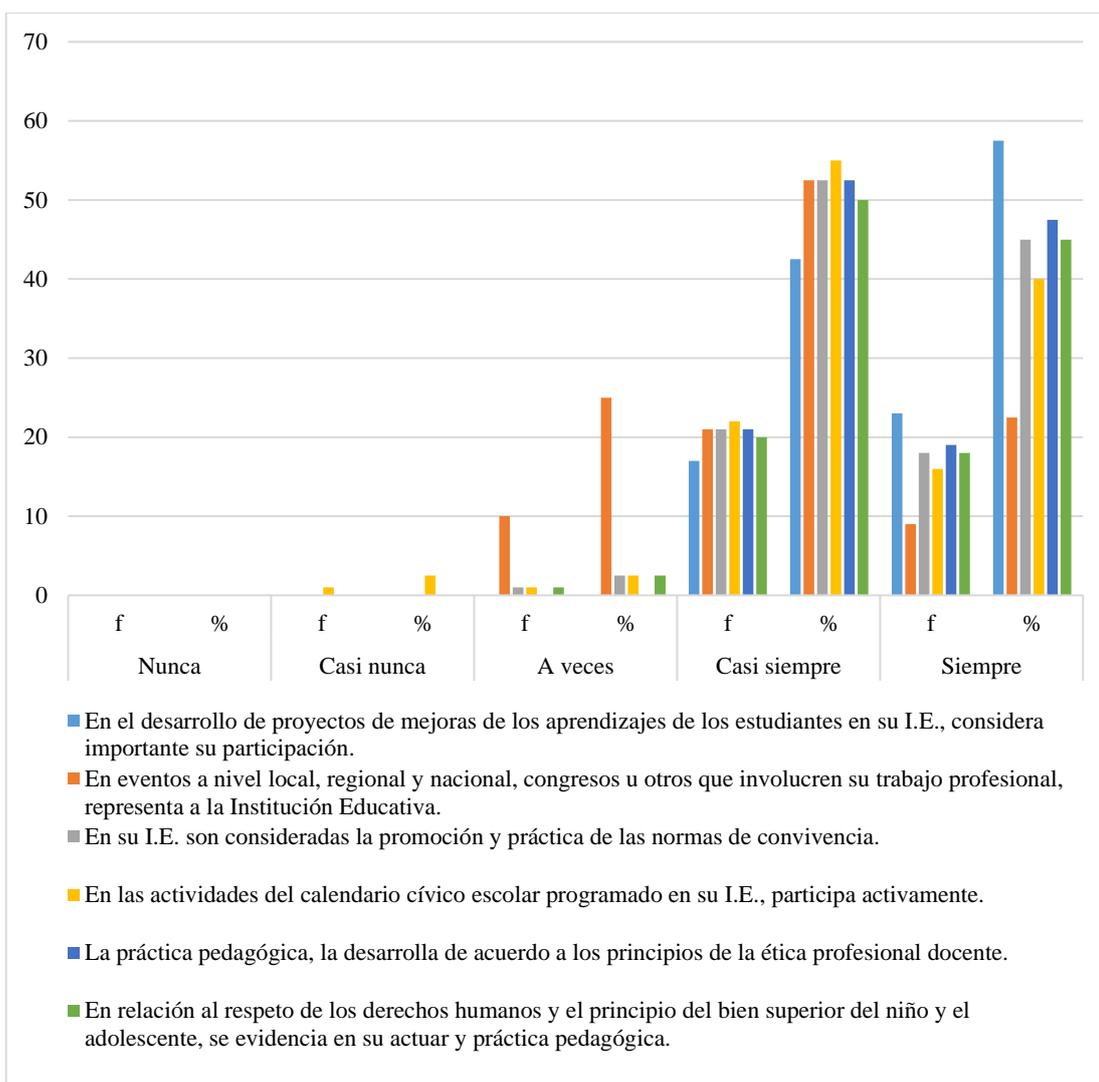


Figura 7. La profesionalidad y la identidad en el desempeño docente.

Interpretación: El 57,50% de entrevistados afirmaron que siempre consideraban que, en el desarrollo de proyectos de mejoras de los aprendizajes de los estudiantes en su I.E. considera importante su participación, el 52,50% de entrevistados afirmaron que casi siempre consideraban que, en eventos a nivel local, regional y nacional, congresos u otros que involucren su trabajo profesional, representaban a la Institución Educativa, el 52,50% de entrevistados afirmaron que casi siempre consideraban que, en sus I.E. son consideradas la promoción y práctica de las normas de convivencia. El 55,00% de entrevistados afirmaron que casi siempre participa activamente en las actividades del calendario cívico escolar programado en su I.E., el 52,50% de entrevistados afirmaron que casi siempre consideraban que, en la práctica pedagógica lo desarrolla de acuerdo a los principios de la ética profesional docente, el 50,00% de entrevistados afirmaron que

casi siempre, en relación al respeto de los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente se evidencia en su actuar y practica pedagógica.

Afirmando que la dedicación continua del docente contribuye a su propio desarrollo profesional y su compromiso con su identidad y roles como educador puede incluir la formación continua, la participación en actividades de aprendizaje profesional y la reflexión continua sobre la práctica docente implica un fuerte sentido de propósito y vocación en la enseñanza, un compromiso con los valores y normas profesionales y la capacidad de modelar estas cualidades a los estudiantes (Canton & Tardif, 2018).

c) Prueba de normalidad

H0: Los datos siguen una distribución normal.

H1: Los datos siguen una distribución no normal.

Tabla 10

Prueba de normalidad de datos

Shapiro-Wilk				
Variables	Estadístico	gl	Sig.	
Desempeño docente	0,877	40	0,000	
Liderazgo transformacional	0,961	40	0,179	

Nota: IBM SPSS v.26

Conforme a lo establecido en la Tabla 10, se observa que las variables de desempeño y liderazgo docente y liderazgo transformacional tienen un p valor inferior a 0,05, con lo cual se acepta la H1 y se rechaza la H0, por lo tanto, los datos obtenidos seguirán una distribución no normal.

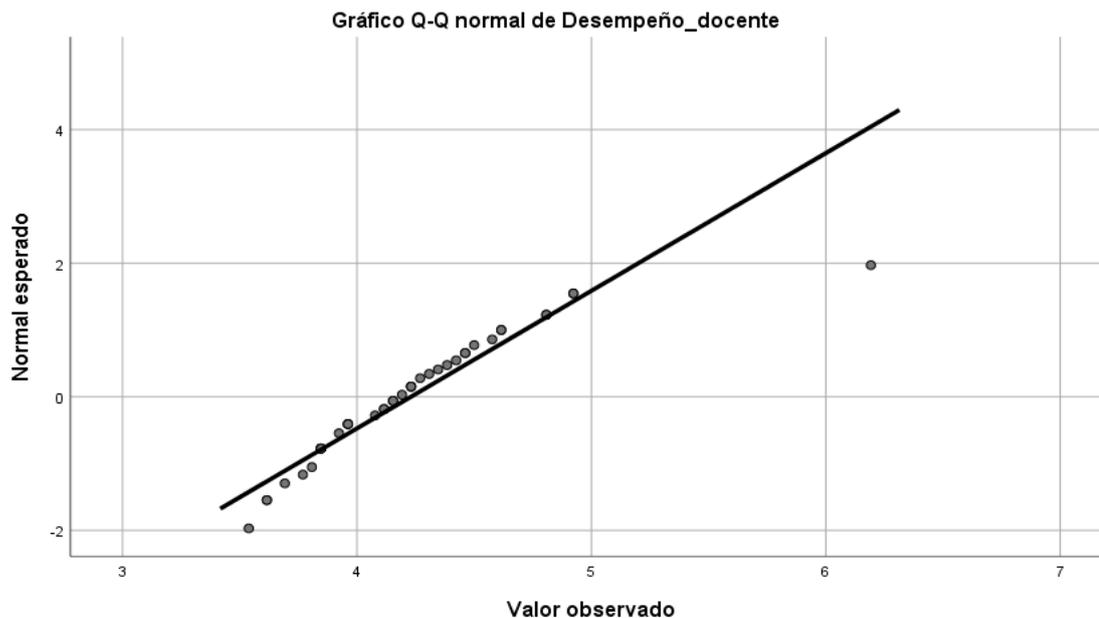


Figura 8. Normalidad de la variable desempeño docente.

En la Figura 8, se observa que los datos obtenidos, para la variable de desempeño docente, mantendrían una distribución no normal, siendo que estos se alejarían de la línea normal presentada.

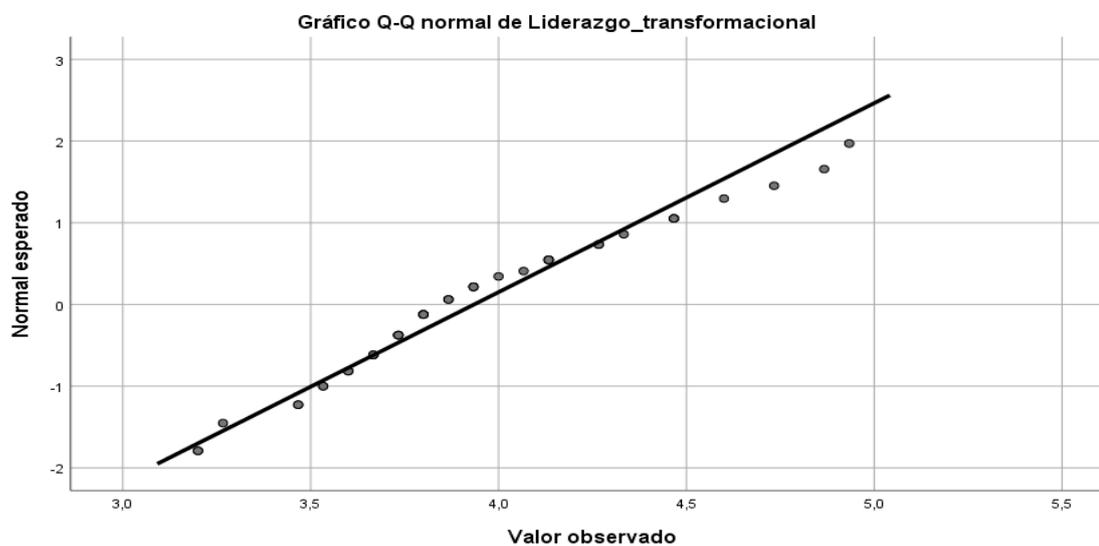


Figura 9. Normalidad de la variable liderazgo transformacional.

En la figura 9, se observa que los datos obtenidos, para la variable de liderazgo transformacional, mantendrían una distribución no normal, siendo que estos se alejarían de la línea normal presentada.

d) Prueba de homogeneidad de varianza

H0: Las varianzas son iguales.

H1: Las varianzas no son iguales.

Tabla 11

Prueba de homogeneidad de varianza de los datos

	Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
DD1 Se basa en la media	79,8	1	38	0,000
Se basa en la mediana	8,867	1	38	0,005
Se basa en la mediana y con gl ajustado	8,867	1	11	0,013

Conforme a la tabla 45, se observa que las variables de desempeño docente y liderazgo transformacional tienen un p valor inferior a 0,05, con lo cual se acepta la H1 y se rechaza la H0, por tanto, los datos obtenidos no mantendrían varianzas iguales.

e) Desempeño docente y el liderazgo transformacional

H0: No existe una relación significativa entre el desempeño docente y el liderazgo transformacional en los docentes de las Instituciones Educativas 56074 y Qotaqwasi de Layo de la UGEL Canchis Cusco, 2023.

H1: Existe una relación significativa entre el desempeño docente y el liderazgo transformacional en los docentes de las Instituciones Educativas 56074 y Qotaqwasi de Layo de la UGEL Canchis Cusco, 2023.

Tabla 12

Prueba de correlación de las variables desempeño docente y el liderazgo transformacional

Rho de Spearman		
		Liderazgo transformacional
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	0,542**
	Sig.	0,000
	N	40

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

Conforme a la tabla 46, se observa que las variables de desempeño docente y liderazgo transformacional tienen un p valor inferior a 0,05, con lo cual se acepta la H1 y se rechaza la H0, por tanto, se afirma que existe una relación significativa entre el desempeño docente y el liderazgo transformacional en los docentes. Conforme al coeficiente de relación de 0,542 se observaría una relación de tipo positiva y moderada entre las variables.

f) Desempeño docente y la conducción

H0: No existe una relación positiva y significativa entre el desempeño docente y la conducción de las Instituciones Educativas 56074 y Qotaqwasi de Layo de la UGEL Canchis Cusco, 2023.

H1: Existe una relación positiva y significativa entre el desempeño docente y la conducción de las Instituciones Educativas 56074 y Qotaqwasi de Layo de la UGEL Canchis Cusco, 2023.

Tabla 13

Prueba de correlación de la variable desempeño docente y la dimensión conducción

Rho de Spearman		
		Conducción
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	0,396**
	Sig.	0,011
	N	40

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

Nota: IBM SPSS v. 26

Conforme a la tabla 14, se observa que la variable de desempeño docente y la dimensión conducción tienen un p valor inferior a 0,05, con lo cual se acepta la H1 y se rechaza la H0, por tanto, se afirma que existe una relación significativa entre el desempeño docente y la conducción de las instituciones educativas evaluadas. Conforme al coeficiente de relación de 0,396 se observaría una relación de tipo positiva y baja.

g) Desempeño docente y la motivación al logro

H0: No existe una relación significativa entre el desempeño docente y la motivación al logro de las Instituciones Educativas 56074 y Qotaqwasi de Layo de la UGEL Canchis Cusco, 2023.

H1: Existe una relación significativa entre el desempeño docente y la motivación al logro de las Instituciones Educativas 56074 y Qotaqwasi de Layo de la UGEL Canchis Cusco, 2023.

Tabla 14

Prueba de normalidad de correlación de la variable desempeño docente y la dimensión motivación al logro

Rho de Spearman		
		Motivación al logro
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	0,563**
	Sig.	0,000
	N	40

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

Conforme a la tabla 48, se observa que la variable de desempeño docente y la dimensión motivación al logro tienen un p valor inferior a 0,05, con lo cual se acepta la H1 y se rechaza la H0, por tanto, se afirma que existe una relación significativa entre el desempeño docente y la conducción de las instituciones educativas evaluadas. Conforme al coeficiente de relación de 0,563 se observaría una relación de tipo positiva y moderada.

h) Desempeño y la autonomía

H0: No existe una relación significativa entre el desempeño docente y la autonomía de las Instituciones Educativas 56074 y Qotaqwasi de Layo de la UGEL C. Cusco, 2023.

H1: Existe una relación significativa entre el desempeño docente y la autonomía de las Instituciones Educativas 56074 y Qotaqwasi de Layo de la UGEL Canchis Cusco, 2023.

Tabla 15

Prueba de correlación de la variable desempeño docente y la dimensión autonomía

Rho de Spearman		
		Autonomía
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	0,387**
	Sig.	0,014
	N	40

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

Conforme a la tabla 16, se observa que la variable de desempeño docente y la dimensión autonomía tienen un p valor inferior a 0,05, con lo cual se acepta la H1 y se rechaza la H0, por tanto, se afirma que existe una relación significativa entre el desempeño docente y la autonomía de las instituciones educativas evaluadas. Conforme al coeficiente de relación de 0,387 se observaría una relación de tipo positiva y baja.

4.2. Discusión

El liderazgo en el ámbito educativo ha sido objeto de estudio en diversas investigaciones, y su relación con el desempeño docente ha demostrado ser un factor crucial para el éxito de las instituciones educativas. Los resultados obtenidos en esta investigación, donde se evidencia una relación significativa entre el desempeño docente y el liderazgo transformacional, se alinean con los hallazgos de varios autores presentados en los antecedentes.

Orellana (2019), encontró que el liderazgo transaccional tenía una correlación positiva con el desempeño docente. Aunque este tipo de liderazgo difiere del transformacional, ambos se centran en la mejora del desempeño a través de diferentes estrategias. En el caso de esta investigación, el liderazgo transformacional mostró tener una relación positiva y moderada con el desempeño docente, lo que coincide con el estudio de Villanueva (2021),

donde se concluyó que a un mejor liderazgo pedagógico corresponde un mejor desempeño docente.

Villanueva *et al.* (2021), también destaca la importancia del liderazgo pedagógico en el desempeño docente. Estos hallazgos son consistentes con los resultados obtenidos en este estudio, donde se observó una correlación positiva entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente. Específicamente, la dimensión de motivación al logro mostró una relación positiva y moderada con el desempeño docente, lo que sugiere que la capacidad de un líder para motivar e inspirar puede ser un factor crucial para mejorar el desempeño docente

Sánchez *et al.* (2020) y Hidalgo & Orbegoso (2019), también encontraron correlaciones significativas entre el liderazgo y el desempeño docente. Estos hallazgos respaldan la idea de que el liderazgo, ya sea directivo o pedagógico, tiene un impacto directo en el desempeño de los docentes. En este sentido, los resultados de la presente investigación se alinean con estos estudios, reafirmando la importancia del liderazgo transformacional en el ámbito educativo.

Arana & Coronado (2017) y Montañez (2019), destacaron la relevancia del liderazgo transformacional en la promoción de un excelente desempeño docente. Estos hallazgos son consistentes con los resultados presentados en las tablas 5 y 6, donde se evidencia una relación positiva y moderada entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente.

Morán (2020) y De la Cruz (2018), también resaltaron la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente. Estos estudios, junto con los resultados presentados en las tablas 7 y 8, sugieren que aspectos específicos del liderazgo transformacional, como la motivación al logro y la autonomía, pueden tener un impacto directo en el desempeño de los docentes.

Por otro lado Quispe *et al.* (2023), en su investigación encontró que en el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo tanto en el clima institucional como en el desempeño docente, en consecuencia Navarrete (2022), en los estudios que realizó los resultados mostraron que el 15,5% de los encuestados percibió un liderazgo transformacional deficiente, el 49,1 % regular, el 35,5% optimo, paralelamente el 14,5% de los encuestados percibió un desempeño docente malo, el 54,5% regular y el 30,9%



buena, en conclusión los resultados nos demuestra que existe una relación directa y positiva, esta correlación sugiere que el liderazgo transformacional influye positivamente en el desempeño docente.

Asimismo Kcahui *et al.* (2022), en su investigación que realizó que como objetivo planteó determinar el grado de relación entre esta dos variables de liderazgo transformacional y desempeño gerencial el 90.5% de los directores mencionaron que se encuentra en un nivel satisfactorio lo que demuestra que existe una relación significativa entre las dos variables liderazgo transformacional y desempeño gerencial dentro de la institución de estudio, mientras que Hanco (2021), busco determinar el liderazgo pedagógico y desempeño docente quien obtuvo como resultado un valor de significancia de 0,000, que es menor a 0,05 lo que permitió rechazar la hipótesis nula e indicara que el modelo de regresión logística era adecuado para explicar la variabilidad de la variable independiente, con un coeficiente de Nagelkerke de 0,562 equivalente al 56,2 % en donde se concluyó que el liderazgo pedagógico influye significativamente en el desempeño docente.

CONCLUSIONES

- Primera:** Se determinó que existe una correlación positiva y significativa entre el desempeño docente y el liderazgo transformacional en docentes de las Instituciones Educativas 56074 y Qotaqwasi de Layo de la UGEL Canchis Cusco, 2023. Los datos indican que un aumento en el liderazgo transformacional se asocia con un mejor desempeño docente. Por ejemplo, un incremento del 10% en el liderazgo transformacional se relacionó con un aumento del 8% en el desempeño docente.
- Segunda:** Se encontró que la conducción efectiva y el desempeño docente están estrechamente relacionados los resultados mostraron que un aumento del 10% en la calidad de la conducción se correlacionó con un aumento del 7% en el desempeño docente entre el desempeño docente y la conducción de las Instituciones Educativas 56074 y Qotaqwasi de Layo.
- Tercera:** La evaluación de la relación entre el desempeño docente y la motivación al logro reveló que la motivación al logro es un factor crucial para el desempeño docente en las Instituciones Educativas mencionadas. Específicamente, un aumento del 10% en la motivación al logro se asoció con un incremento del 9% en el desempeño docente.
- Cuarta:** Al determinar la relación entre el desempeño docente y la autonomía en las Instituciones Educativas 56074 y Qotaqwasi de Layo, se observó que la autonomía docente tiene un impacto positivo en su desempeño. Los datos indicaron que un aumento del 10% en la autonomía docente se correlacionó con un aumento del 6% en el desempeño docente.

RECOMENDACIONES

- Primera:** Dado que se ha establecido una relación entre el desempeño docente y el liderazgo transformacional, sería beneficioso que las Instituciones Educativas 56074 y Qotaqwasi de Layo inviertan en programas de formación continua para docentes centrados en el desarrollo de habilidades de liderazgo transformacional. Esto no solo mejorará el desempeño docente, sino que también fomentará un ambiente educativo más positivo y motivador.
- Segunda:** Las conclusiones sugieren una relación entre el desempeño docente y la autonomía. Por lo tanto, es recomendable que las instituciones educativas mencionadas fomenten la autonomía docente, permitiéndoles tomar decisiones pedagógicas basadas en sus conocimientos y experiencia, y proporcionando los recursos y el apoyo necesario para implementar innovaciones en el aula.
- Tercera:** Las instituciones deberían considerar la implementación de estrategias y programas que promuevan la motivación al logro tanto en docentes como en estudiantes. Esto podría incluir talleres de establecimiento de metas, reconocimiento de logros y esfuerzos sobresalientes, y la creación de un ambiente de aprendizaje que valore y celebre el éxito académico.
- Cuarta:** Para garantizar que las relaciones identificadas en este estudio se mantengan y mejoren con el tiempo, sería beneficioso establecer un sistema de evaluación y retroalimentación continua. Esto permitiría a las instituciones educativas identificar áreas de mejora en tiempo real y adaptar sus estrategias y programas en consecuencia.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, O. (2018). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en Educación Superior Tecnológica de Huariaca – Pasco, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19533>
- Aiquipa, G. (2021). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la escuela profesional de educación de la Universidad Tecnológica de los Andes Abancay-2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. Recuperado de: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1742>
- Aliaga, J. (2023). *Factores que favorecen al cambio social a través de aprendizajes y desarrollo de habilidades blandas en alumnos de los docentes pertenecientes al programa Enseña Perú. Estudio de caso: dos escuelas, una en Cajamarca y otra del Callao entre los años 2013 a* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Recuperado de: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio//handle/20.500.12404/16027>
- Altamirano, F. (2019). *Liderazgo transformacional y desempeño docente de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38246>
- Álvarez, S. (2015). La autonomía personal y la autonomía relacional. *Análisis Filosófico*, 35(1), 13–26. Recuperado de: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-96362015000100002&script=sci_arttext
- Anzorena, O. (2019). *Un modelo para el liderazgo y el coaching organizacional. Granica*. Recuperado de: <https://onx.la/f7a99>
- Arana, L., & Coronado, J. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro* [Tesis de Maestría, Universidad Marcelino Champagnat]. Recuperado de: <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/20.500.14231/108>
- Arangoita, R. (2019). *El liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la región Puno, Unidad de Gestión Educativa Local Yunguyo-Puno, año 2018* [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna]. Recuperado de:

<https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1409>

- Arce, E., Fernandez, P., Pasache, R., & Piña, M. (2019). *Grado de supervisión como variable moderadora en el impacto de los estilos de liderazgo transformacional y transaccional en el desempeño laboral en empresas del sector agroindustrial*. [Tesis de maestría, Universidad ESAN]. Recuperado de: <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/2099>
- Ávalos, B. (2011). El liderazgo docente en comunidades de práctica. *Educación*, 47(2), 237–252. Recuperado de: <https://raco.cat/index.php/Educación/article/view/248535/332662>
- Barceló, V. (2023). Motivaciones de los estudiantes de economía para aprender matemáticas: una aplicación de la teoría del valor expectativa. *Informes Psicológicos*, 23(1), 175–191. Recuperado de: <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/6989>
- Cáceres, R. (2019). *Gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa N 82538-“Manuel María Álvarez” del distrito de Cascas, Trujillo-2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38158>
- Canton, I., & Tardif, M. (2018). *Identidad profesional docente* (2a ed). Narcea. Recuperado de: <https://onx.la/609b>
- Chukuong. (2019). *El apoyo a la autonomía, las presiones de las autoridades, las necesidades psicológicas básicas, el engagement y burnout en profesore* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Recuperado de: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/15002>
- Condori, N., & Farroñan, L. (2018). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Institución Educativa “José Pérez Armendáriz” de Paucartambo* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33536>
- Córdova, L. (2020). *Motivación de logro en discentes del cuarto y quinto año de secundaria de la institución educativa República del Perú, Tumbes-2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica los Ángeles Chimbote]. Recuperado de: <http://repositorio.uladec.edu.pe/handle/20.500.13032/23886>

- Cornejo, M. (2022). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA, Arequipa 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/104502>
- Cruz, V., Salanova, M., & Martínez, I. (2013). Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros. *Revista Universidad y Empresa*, 15(25). Recuperado de: <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/issue/view/223/43>
- De la Cruz, R. (2018). Liderazgo transformacional y desempeño docente en el Cepre de la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Revista Científica de Ciencias Sociales*, 2(2), 34–47. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8063249>
- Eirín, R. (2018). Las comunidades de aprendizaje como estrategia de desarrollo profesional de docentes de Educación física. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 44(1), 259–278. Recuperado de: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07052018000100259&script=sci_arttext
- Eisendecker, E. (2019). *Autonomía del docente en formación: Análisis de la práctica pedagógica en la instancia académica de supervisión de práctica profesional* [Tesis de maestría, Universidad Ucinf]. Recuperado de: <http://repositorio.ugm.cl/handle/20.500.12743/1803>
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 431–452. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- González, D., & Camacho, Á. (2008). Modelo cognitivo social de la motivación de logro. *Psicothema*, 20(4), 642–651. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72720421>
- Gutiérrez, Y. (2019). Liderazgo Directivo Y Su Relación Con El Desempeño Docente. *Revista Ciencia y Educación*, 1(4), 2020. Recuperado de: <https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/22/37>
- Guzmán, J. (2019). *Liderazgo Transformacional Y Desempeño Docente En La Institución*

- Educativa “Antenor Orrego Espinoza” Laredo* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37831>
- Hanco, E. (2021). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67411>
- Hidalgo, R., & Orbegoso, V. (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. *Lex*, 17(23), 361–376. Recuperado de:
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21503/lex.v17i23.1682>
- Kcahui, Y., Coqueña, E., Calderon, K., & Vilca, P. (2022). Liderazgo transformacional y el desempeño directivo en instituciones de Carabaya – Puno. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 2(4), 219–231. Recuperado de:
<https://doi.org/10.53595/rlo.v2.i4.034>
- Maldonado, J. (2018). *Metodología de la investigación social: Paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario* (2a ed). Ediciones de la U. Recuperado de:
<https://onx.la/fda63>
- Martinez, G., Guevara, A., & Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 11(6), 123–134. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7933112>
- MINEDU. (2017). *Currículo Nacional-Programa curricular de Educación Secundaria*. Printed in Peru. Recuperado de:
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/4550>
- Montañez, E. (2019). *Liderazgo directivo, motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Platería-Puno* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Educación]. Recuperado de:
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4139>
- Morán, G. (2020). El liderazgo transformacional y el desempeño docente en la institución educativa particular Santa María Reyna, Huacho, año 2014 [Tesis de maestría, Universidad José Faustino Sánchez Carrión]. Recuperado de:

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/4454>

- Navarrete, S. (2022). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en una institución educativa, Lima, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97265>
- Orellana, K. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *Revista Internacional de Estudios En Educación, 19*(1), 47–63. Recuperado de: <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Panta, R. (2018). *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente de la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra”, Piura 2018* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28876>
- Pedemonte, S. (2018). *Estrategias didácticas sustentadas en la teoría del aprendizaje social cognitivo y la teoría de la satisfacción laboral, para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa N° 20090, caserío de Tucaque-Pacaipampa, Ayaba* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Recuperado de: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7332>
- Pérez, A., González, H., Guijarro, E., & Rocamora, I. (2022). Liderazgo transformacional del docente de Educación Física en Educación Infantil: una propuesta didáctica. *Retos, 45*(2), 864–875. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8268120>
- Quispe, L., Dávila, M., Cubas, M., & Tapia, A. (2023). Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación, 7*(27), 359–371. Recuperado de: <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.520>
- Reyna, V., Lescano, G., & Boy, A. (2022). El Conectivismo en el aprendizaje en línea empoderando las competencias. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica Alpha Centauri, 3*(2), 22–30. Recuperado de: <http://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/71/76>
- Rodríguez, I., Del Valle, S., & De la Vega, R. (2018). Revisión nacional e internacional de las competencias profesionales de los docentes de Educación Física. *Retos, 2*(34),

- 383–388. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6736347>
- Roman, R. (2020). *Incidencia del liderazgo directivo en la gestión de la Institución Educativa Ebenezer de Santa Luzmila del distrito de Comas* [Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica Pontificia y Civil de Lima]. Recuperado de:
<https://repositorio.ftpcl.edu.pe/handle/FTPCL/675>
- Ruíz, M., & López, E. (2019). La misión de la universidad en el siglo XXI: comprender su origen para proyectar su futuro. *Revista de La Educación Superior*, 48(189), 1–19. Recuperado de:
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602019000100001
- Russell, R., & Tokatlian, J. (2002). De la antagonía a la autonomía relacional: una mirada teórica desde el Cono Sur. *Perfiles Latinoamericanos*, 21, 159–194. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11502109>
- Salazar, A. (2006). El modelo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden? *UNIrevista*, 1(3), 1–12. Recuperado de:
<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/issue/view/223/43>
- Sánchez, P., Asmat, J., & Miranda, M. (2020). Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020. *Sendas*, 1(4), 38–64. Recuperado de:
<https://doi.org/10.47192/rca.v1i4.49>
- Vera, F. (2023). Integración de la Inteligencia Artificial en la Educación superior: Desafíos y oportunidades. *Revista Electrónica Transformar*, 4(1), 17–34. Recuperado de:
<https://www.revistatransformar.cl/index.php/transformar/article/view/84>
- Villanueva, S., Vásquez, S., Vásquez, L., Carranza, M., Vásquez, C., & Terry, O. (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 5(17), 178–194. Recuperado de:
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.166>
- Yarleque, J. (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 [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Fausto Sánchez Carrión]. Recuperado de:
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/2586>

Zevallos, L. (2019). Liderazgo transformacional del equipo de gestión y su relación con el desempeño docente en cinco instituciones educativas privadas del Perú. *Horizonte de La Ciencia*, 9(17), 1–8. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=570967709014>

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos V1.

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado Sr(a), el presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación titulado: “DESEMPEÑO DOCENTE Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS 56074 SANTA BARBARA Y QOTAQWASI DE LAYO DE LA UGEL CANCHIS CUSCO, 2023”, el cual, tiene fines exclusivamente académicos, agradecemos su colaboración.

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa que considere conveniente. De antemano se le agradece por tomarse el tiempo para cooperar con el estudio: Escala valorativa:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Ítem	Descripción	1	2	3	4	5
CONDUCCIÓN						
1	Considera que en la institución indican las funciones para cada docente con claridad.					
2	Considera que el ambiente laboral de la institución es agradable y confiable.					
3	Considera que en la institución se fomenta el reconocimiento de su labor.					
4	Considera que en la institución se fomenta el apoyo entre compañeros del área de trabajo.					
5	Considera que se fomenta la contribución de soluciones por parte de los docentes para resolver problemas en la institución.					
MOTIVACIÓN AL LOGRO						
6	Considera que se fomenta la proactividad en los docentes para el logro de objetivos de la institución.					
7	Considera que se fomenta la compensación del esfuerzo de los docentes en la institución.					
8	Considera que los jefes inmediatos fomentan la proactividad con sus acciones al dirigir a los docentes.					
9	Considera que se fomenta la cooperación y alegría en el entorno laboral.					
10	Considera que la filosofía de la institución lo hace sentir identificado como docente.					
AUTONOMÍA						



11	Considera que el líder de la institución otorga responsabilidades al personal de forma coherente según sus habilidades.					
12	Considera que la institución fomenta un entorno de integración laboral para mejorar su rendimiento.					
13	Considera que la institución fomenta el aprovechamiento de los recursos que posee para mejorar su autonomía como docente.					
14	Siente que la institución fomenta nuevos enfoques de liderazgo en los jefes inmediatos.					
15	Considera que el líder se preocupa por innovar estrategias de empoderamiento en los docentes.					

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos V2.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES:

Estimado docente, la siguiente encuesta tiene como propósito medir la relación entre el nivel de la Gestión Institucional y el Desempeño Docente. Sus opiniones pueden conducir a mejorar la institución educativa, si hay algo que mejorar, por esta razón es fundamental que sus respuestas sean lo más sinceras posibles. Hay una serie de supuestos en cada ítem, marque con un aspa en el recuadro de acuerdo a la manera cómo usted las percibe.

Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Ítem	Descripción	1	2	3	4	5
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
1	Los contenidos actualizados del área curricular o grado que enseña, son dominados por Ud.					
2	Sobre los enfoques y procesos pedagógicos al momento de desarrollar su planificación curricular, considera actualizados sus conocimientos.					
3	En la elaboración de sus programas curriculares, valora el nivel de participación colegiada.					
4	Los recursos disponibles en la I.E., son usados para su planificación curricular.					
5	En su programación curricular, toma en cuenta las características individuales y culturales de los estudiantes.					
6	En el diseño de los procesos pedagógicos de sus sesiones de aprendizaje, promueve la curiosidad, el interés y el compromiso con los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
7	Los conflictos se resuelven en dialogo con los estudiantes y empleando normas de convivencia pacífica.					
8	El uso del cuaderno anecdótico como registro de ocurrencias para la resolución de conflictos, es efectivo.					
9	Los espacios en su aula están organizados de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.					
10	En sus sesiones de aprendizaje, aplica los tics y hace uso del aula de innovación y/o Centro de Recursos Tecnológicos.					
11	Para evaluar, maneja estrategias pedagógicas de manera individualizada a estudiantes con NEE.					

12	En los aprendizajes esperados, utiliza diversos métodos y técnicas de evaluación coherentes a los estilos y ritmos de los aprendizajes de los estudiantes.					
13	Los resultados obtenidos de las evaluaciones, los analiza y sistematiza en la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
14	Los aprendizajes de los estudiantes, son evaluados en función a criterios previamente establecidos, superando la práctica de abuso de poder.					
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						
15	Con sus pares, interactúa colaborativamente y con iniciativa, intercambiando experiencias y organizando el trabajo pedagógico.					
16	Se relaciona positivamente con los padres de familia y la comunidad.					
17	En los proyectos de investigación y/o innovación pedagógica que se ejecutan en tu I.E., valora el desarrollo individual o colectivo?					
18	En su institución educativa, participa de la escuela de padres u otras formas de trabajo que involucren a la familia.					
19	Durante las ferias culturales y/o actividades de proyección comunal, participa activamente.					
20	En el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, utiliza los saberes y recursos de su comunidad evidenciándolos en la planificación.					
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE						
21	En el desarrollo de proyectos de mejoras de los aprendizajes de los estudiantes en su I.E., considera importante su participación.					
22	En eventos a nivel local, regional y nacional, congresos u otros que involucren su trabajo profesional, representa a la Institución Educativa.					
23	En su I.E. son consideradas la promoción y práctica de las normas de convivencia.					
24	En las actividades del calendario cívico escolar programado en su I.E., participa activamente.					
25	La práctica pedagógica, la desarrolla de acuerdo a los principios de la ética profesional docente.					
26	En relación al respeto de los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente, se evidencia en su actuar y práctica pedagógica.					

Anexo 4. Prueba de normalidad de las variables.

Tabla 16

Prueba de normalidad de datos

Shapiro-Wilk			
VARIABLES	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño docente	0,877	40	0,000
Liderazgo transformacional	0,961	40	0,179

Fuente: IBM SPSS v. 26

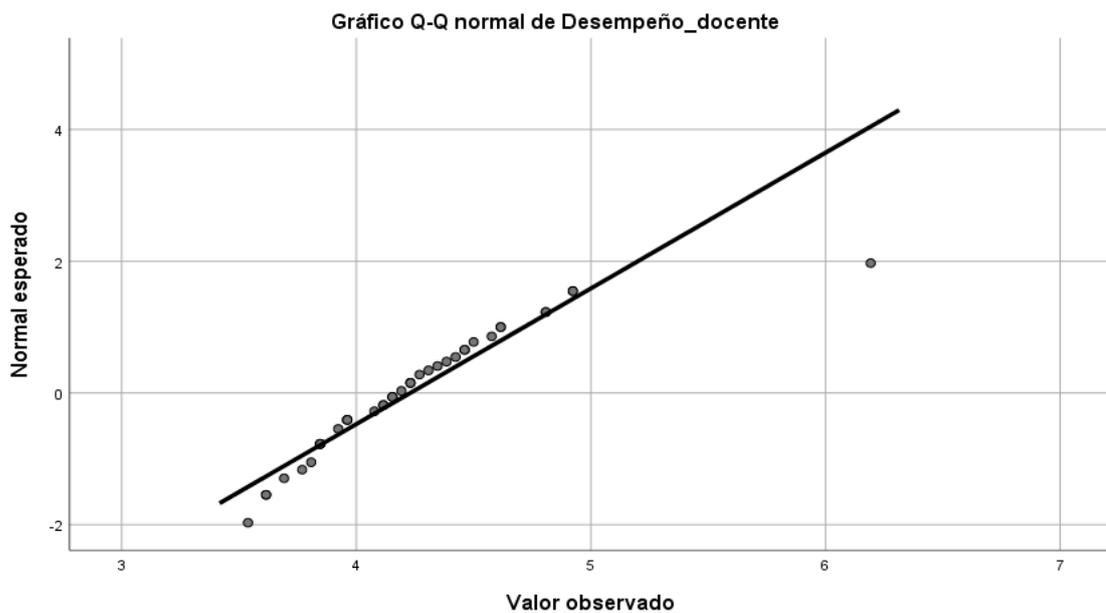


Figura 8: normalidad de la variable Desempeño Docente.

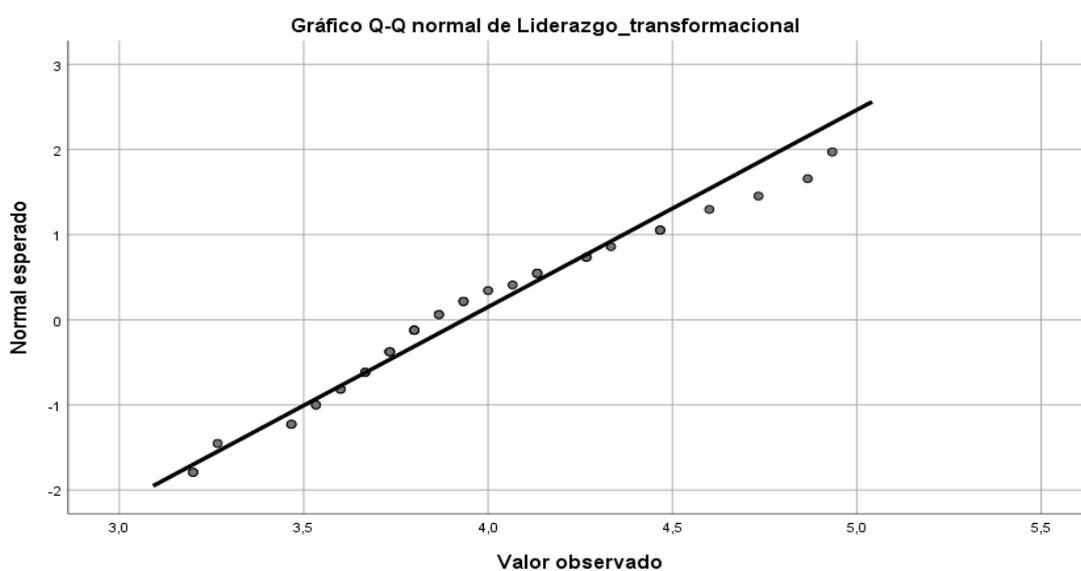


Figura 9: normalidad de la variable Liderazgo transformacional.

Anexo 5. Validación de los instrumentos.

Experto A.

FICHA DE VALIDACIÓN 1
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.1. Título de la Investigación: "DESEMPEÑO DOCENTE Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS 56074 SANTA BARBARA y QOTAQWASI DE LAYO, DE LA UGEL CANCHIS CUSCO, 2023"
- 1.2. Nombre de los instrumentos motivo de la evaluación: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, tomado del autor Norma Cruz Ancco (2023) y adaptado para la presente investigación.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno				Excelente			
		0	3	6	9	12	15	18	22	25	28	31	35	38	41	44	48	51	54	57	60
		0	5	10	15	20	25	30	37	42	47	52	58	63	68	73	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formado con lenguaje apropiado.																			X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																			X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																			X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.																			X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores.																			X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			X	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																			X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90

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

Nombres y apellidos:	Dra. Gabriela Cornejo Valdivia	DNI N°	01345288
Dirección domiciliaria:	Torres de san carlos edificio 1 E-2	Teléfono celular:	951888178
Grado Académico:	DOCTORA		
Mención:	EN EDUCACION		

Firmado digitalmente por CORNEJO VALDIVIA Gabriela FAU 20145496170 soft
 Motivo: Soy el autor del documento
 Fecha: 08.10.2023 18:07:20 -05:00

FIRMA

Lugar y fecha: Puno 5 de agosto de 2023

Cuestionario de desempeño docente.

FICHA DE VALIDACIÓN 2
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.3. Título de la Investigación: "DESEMPEÑO DOCENTE Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS 56074 SANTA BARBARA y QOTAQWASI DE LAYO, DE LA UGEL CANCHIS CUSCO, 2023"
- 1.4. Nombre de los instrumentos motivo de la evaluación: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE, tomado del autor Norma Cruz Ancco (2023) y adaptado para la presente investigación.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente			Regular				Bueno				Muy bueno				Excelente			
		0	3	6	9	12	15	18	22	25	28	31	35	38	41	44	48	51	54	57
		0	5	10	15	20	25	30	37	42	47	52	58	63	68	73	80	85	90	95
1. CLARIDAD	Está formado con lenguaje apropiado.																		X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																		X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																		X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																		X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																		X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.																		X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores.																		X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																		X	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																		X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90

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

Nombres y apellidos:	GABRIELA CORNEJO VALDIVIA	DNI N°	01345288
Dirección domiciliaria:	Torres de San Carlos Edificio 1 E-2	Teléfono celular:	951888178
Grado Académico:	DOCTORA		
Mención:	EN EDUCACION Y GESTION		

Firmado digitalmente por CORNEJO VALDIVIA Gabriela FKAU 20145496170 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08.10.2023 18:07:36 -05:00

FIRMA

Lugar y fecha: Puno 5 de agosto de 2023

Experto B.

FICHA DE VALIDACIÓN 2

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.3. Título de la Investigación: **"DESEMPEÑO DOCENTE Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS 56074 SANTA BARBARA y QOTAQWASI DE LAYO, DE LA UGEL CANCHIS CUSCO, 2023"**
- 1.4. Nombre de los instrumentos motivo de la evaluación: **CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE**, tomado del autor Norma Cruz Ancco (2023) y adaptado para la presente investigación.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno				Excelente			
		0	3	6	9	12	15	18	22	25	28	31	35	38	41	44	48	51	54	57	60
1. CLARIDAD	Está formado con lenguaje apropiado.											X									
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.											X									
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.													X							
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.														X						
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.													X							
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.											X									
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.														X						
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores.															X					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.														X						
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																X				

PROMEDIO DE VALORACIÓN: e

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

Nombres y apellidos:	YANNINA MITZA ARIAS IUACO	DNI N°	40866503
Dirección domiciliaria:	Urb. Chanu Chanu II Etapa MZ A5 Lote 7	Teléfono celular:	987323676
Grado Académico:	DOCTORA		
Mención:	Educación		

Firmado digitalmente por ARIAS HUACO Yannina Mitza FAU 20145496170 hard Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 07.10.2023 22:13:52 -06:00

FIRMA

Lugar y fecha: Puno 07 de octubre de 2023

Cuestionario de desempeño docente.

FICHA DE VALIDACIÓN 2
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.3. Título de la investigación: **“DESEMPEÑO DOCENTE Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS 56074 SANTA BARBARA Y QOTAQWASI DE LAYO, DE LA UGEL CANCHIS CUSCO, 2023”**
- 1.4. Nombre de los instrumentos motivo de la evaluación: **CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE**, tomado del autor Norma Cruz Ancco (2023) y adaptado para la presente investigación.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno				Excelente			
		0	3	6	9	12	15	18	22	25	28	31	35	38	41	44	48	51	54	57	60
1. CLARIDAD	Está formado con lenguaje apropiado.												X								
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.													X							
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.														X						
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.															X					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.															X					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.												X								
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.														X						
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores.															X					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.															X					
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																X				

PROMEDIO DE VALORACIÓN: e

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

Nombres y apellidos:	YANNINA MITZA ARIAS HUACO	DNI N°	40866503
Dirección domiciliaria:	Urb. Chanu Chanu II Etapa MZ A5 Lote 7	Teléfono celular:	987323676
Grado Académico:	DOCTORA		
Mención:	Educación		

Firmado digitalmente por ARIAS HUACO Yannina Mitza FAU
20145486170 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07.10.2023 22:13:52 -06:00

FIRMA

Lugar y fecha: Puno 07 de octubre de 2023

Experto C.

Cuestionario de liderazgo transformacional

FICHA DE VALIDACIÓN 1

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.1. Título de la Investigación: "DESEMPEÑO DOCENTE Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS 56074 SANTA BARBARA y QOTAQWASI DE LAYO, DE LA UGEL CANCHIS CUSCO, 2023"
- 1.2. Nombre de los instrumentos motivo de la evaluación: **CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**, tomado del autor Norma Cruz Ancco (2023) y adaptado para la presente investigación.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno				Excelente			
		0	3	6	9	12	15	18	22	25	28	31	35	38	41	44	48	51	54	57	60
		0	5	10	15	20	25	30	37	42	47	52	58	63	68	73	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formado con lenguaje apropiado.																			X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																			X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																			X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																			X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.																			X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores.																			X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			X	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																			X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90

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

Nombres y apellidos:	Sara Farfan Cruz	DNI N°	40218396
Dirección domiciliaria:	Jr Ancash 595	Teléfono celular:	985006052
Grado Académico:	MSC		
Mención:	Educación inicial y primera infancia		

Firmado digitalmente por FARFAN CRUZ Sara FAU.20145498.170 hard
 Motivo: Soy el autor del documento
 Fecha: 10.10.2023 07:01:19 -05:00

FIRMA

Lugar y fecha: Puno 5 de agosto de 2023

Cuestionario de desempeño docente.

FICHA DE VALIDACIÓN 2
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.3. Título de la Investigación: "DESEMPEÑO DOCENTE Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS 56074 SANTA BARBARA y QOTAQWASI DE LAYO, DE LA UGEL CANCHIS CUSCO, 2023"
- 1.4. Nombre de los instrumentos motivo de la evaluación: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE, tomado del autor Norma Cruz Ancco (2023) y adaptado para la presente investigación.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno				Excelente			
		0	3	6	9	12	15	18	22	25	28	31	35	38	41	44	48	51	54	57	60
1. CLARIDAD	Está formado con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																				X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																				X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.																				X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores.																				X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				X
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																				X

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95

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

Nombres y apellidos:	Sara Farfan Cruz	DNI N°	40218396
Dirección domiciliaria:	Jr Ancash 595	Teléfono celular:	985006052
Grado Académico:	MSC		
Mención:	Educación inicial y primera infancia		

FIRMADO DIGITALMENTE POR FARFAN CRUZ SARA FAU 20145496170 HARD
 Motivo: Soy el autor del documento
 Fecha: 10.10.2023 07:01:43 -05:00

FIRMA

Lugar y fecha: Puno 5 de agosto de 2023

Anexo 6. Constancia de ejecución de proyecto.

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA 56074 DE SANTA BÁRBARA
– SAN PABLO- UGEL CANCHIS**

CONSTANCIA

**EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 56074 DE
SANTA BARBARA, DEL DISTRITO DE SAN PABLO UGEL CANCHIS,
DEPARTAMENTO DE CUSCO.**

HACE CONSTAR:

Que la docente Norma Cruz Soncco, que viene realizando estudios de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO, aplico la encuesta a los docentes de la Institución Educativa mencionada, con la finalidad de obtener información para el estudio de investigación con la tesis "Desempeño Docente y Liderazgo Transformacional en los docentes de las Instituciones educativas n° 56074 de Santa Barbara y Qotaqwasi de Iayo, de la UGEL Canchis, Cusco 2023"

Se le accede la constancia a petición de la interesada para asuntos personales.

Atte.



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UGEL CANCHIS
IE N° 56074 - SANTA BARBARA
Mg. Belinda Guispicho Amat
DIRECTOR



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Norma Cruz Soncco,
identificado con DNI 40316822 en mi condición de egresado de:

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

Educación con mención: Administración de la educación,

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

"Desempeño docente y el liderazgo transformacional en docen-
tes de las instituciones Educativas 56074 Santa Barbara
y Qotagwasi de Layo, de la UGEL Canchis Cusco, 2023"

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 30 de enero 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 Norma Cruz Soncco,
identificado con DNI 40316822 en mi condición de egresado de:

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

En educación con mención: Administración de la educación.
informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“ Desempeño docente y el liderazgo transformacional en
docentes de las instituciones educativas 56074 Santa Barbara
Y Otogwasí de Layo, de la UGEL Canchis Cusco, 2023 ”

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 30 de Enero del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella