

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU
RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA 20321 SANTA ROSA
NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE HUACHO**

2018

PRESENTADO POR:

Juana María Yarleque Wong

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA
GESTIÓN EDUCATIVA, CON MENCIÓN EN PEDAGOGÍA**

ASESOR:

Elena Luisa Laos Fernández

HUACHO - 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**

Juana María Yarleque Wong



TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Elena Luisa Laos Fernández

UNIVERSIDAD NACIONAL

JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRO EN CIENCIAS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA, CON MENCIÓN EN
PEDAGOGÍA**

HUACHO

2018



DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado a mi familia que siempre es mi soporte con su comprensión, dedicación y ayuda cuando emprendo retos profesionales.

Juana María Yarleque Wong

AGRADECIMIENTO

En esta oportunidad quiero agradecer ante todo a Dios por mantenerme con salud y conducirme por el camino del desarrollo profesional poniéndome personas buenas en mi camino que me orientan y apoyan a seguir adelante.

También es la oportunidad de agradecer a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión por haberme dado la oportunidad de seguir los estudios de Maestría, que hoy veo cristalizado con la culminación de mi tesis.

Un agradecimiento especial a mi asesora de tesis Dra. Elena Luisa Laos Fernández por sus orientaciones acertadas y el tiempo valioso que ha dedicado a la revisión de mi trabajo durante este largo tiempo de elaboración de la tesis.

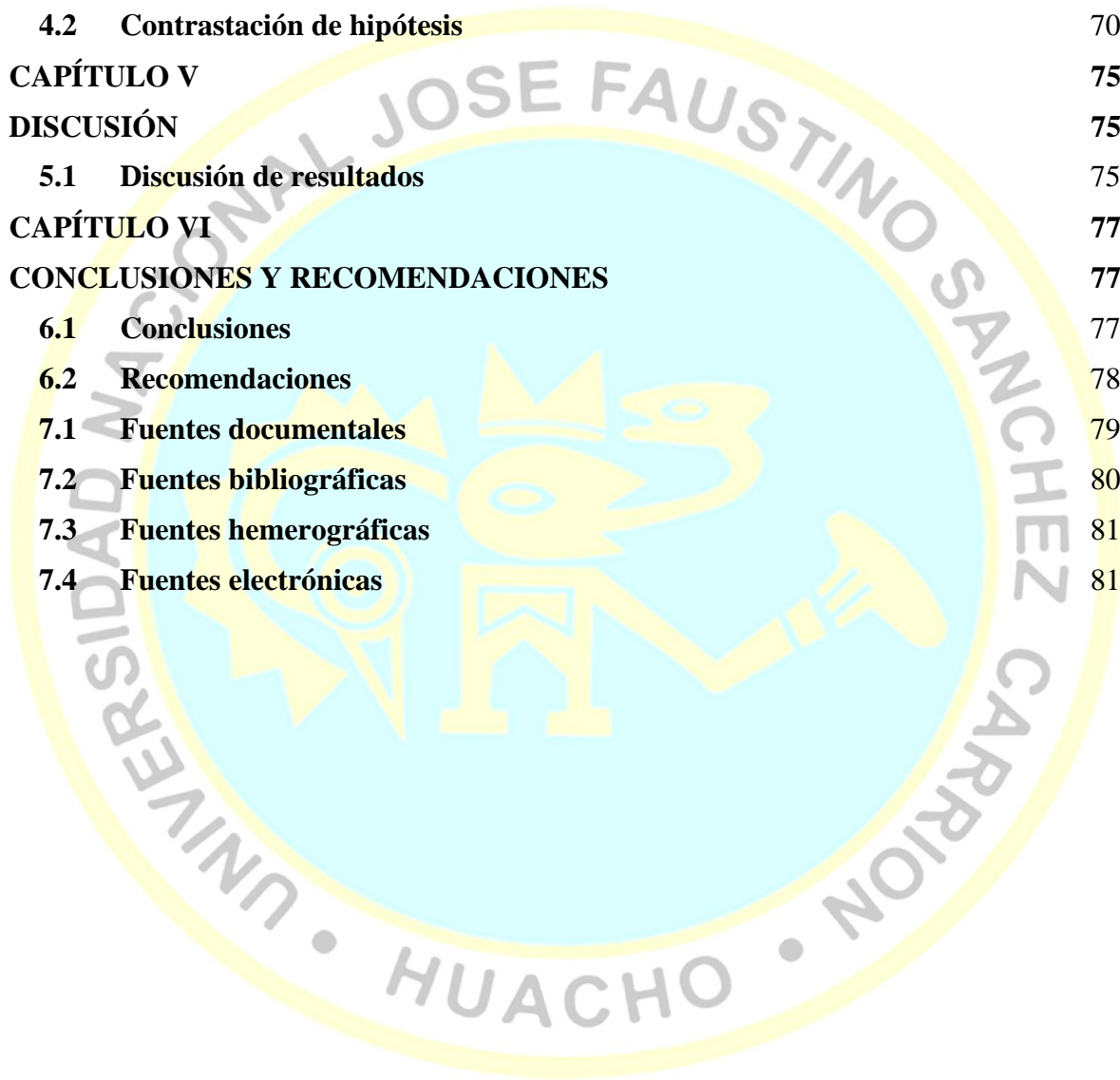
Finalmente, a mi familia que siempre me apoyó y me alentó a seguir hasta el final a pesar de las dificultades que se presentaban en el camino.

Juana María Yarleque Wong

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1 Descripción de la realidad problemática	14
1.2 Formulación del problema	16
1.2.1 Problema general	16
1.2.2 Problemas específicos	16
1.3 Objetivos de la investigación	16
1.3.1 Objetivo general	16
1.3.2 Objetivos específicos	16
1.4 Justificación de la investigación	17
1.5 Delimitaciones del estudio	18
1.6 Viabilidad del estudio	18
CAPÍTULO II	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1 Antecedentes de la investigación	19
2.1.1 Investigaciones internacionales	19
2.1.2 Investigaciones nacionales	22
2.2 Bases teóricas	25
2.3 Bases filosóficas	44
2.4 Definición de términos básicos	49
2.5 Hipótesis de investigación	51
2.5.1 Hipótesis general	51
2.5.2 Hipótesis específicas	51
2.6 Operacionalización de las variables	52
CAPÍTULO III	55
METODOLOGÍA	55
3.1 Diseño metodológico	55
3.2 Población y muestra	56

3.2.1	Población	56
3.2.2	Muestra	56
3.3	Técnicas de recolección de datos	57
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	57
CAPÍTULO IV		58
RESULTADOS		58
4.1	Análisis de resultados	58
4.2	Contrastación de hipótesis	70
CAPÍTULO V		75
DISCUSIÓN		75
5.1	Discusión de resultados	75
CAPÍTULO VI		77
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		77
6.1	Conclusiones	77
6.2	Recomendaciones	78
7.1	Fuentes documentales	79
7.2	Fuentes bibliográficas	80
7.3	Fuentes hemerográficas	81
7.4	Fuentes electrónicas	81



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Desviación estándar y Varianza de la variable Liderazgo transformacional.....	58
Tabla 2. Tabla de frecuencia de la variable Liderazgo transformacional.....	58
Tabla 3. Desviación estándar y Varianza de la dimensión Estimulación intelectual	59
Tabla 4. Tabla de frecuencia de la dimensión Estimulación intelectual.....	59
Tabla 5. Desviación estándar y Varianza de la dimensión Consideración individualizada	60
Tabla 6. Tabla de frecuencia de la dimensión Consideración individualizada.....	60
Tabla 7. Desviación estándar y Varianza de la dimensión Motivación e inspiración.....	61
Tabla 8. Tabla de frecuencia de la dimensión Motivación e inspiración	61
Tabla 9. Desviación estándar y Varianza de la dimensión Influencia idealizada o carisma	62
Tabla 10. Tabla de frecuencia de la dimensión Influencia idealizada o carisma	62
Tabla 11. Desviación estándar y Varianza de la variable Desempeño docente.....	63
Tabla 12. Tabla de frecuencia de la variable Desempeño docente.....	63
Tabla 13. Desviación estándar y Varianza de la dimensión personal.....	64
Tabla 14. Tabla de frecuencia de la dimensión personal.....	64
Tabla 15. Desviación estándar y Varianza de la dimensión pedagógica	65
Tabla 16. Tabla de frecuencia de la dimensión pedagógica	65

Tabla 17. Desviación estándar y Varianza de la dimensión social.....	66
Tabla 18. Tabla de frecuencia de la dimensión social	66
Tabla 19. Tabla de contingencia de la variable Liderazgo transformacional y la variable Desempeño docente.....	67
Tabla 20. Tabla de contingencia de la dimensión Estimulación intelectual y la variable Desempeño docente.....	68
Tabla 21. Tabla de contingencia de la dimensión Consideración individualizada y la variable Desempeño docente.....	68
Tabla 22. Tabla de contingencia de la dimensión Motivación e inspiración y la variable Desempeño docente.....	69
Tabla 23. Tabla de contingencia de la dimensión Influencia idealizada y carisma y la variable Desempeño docente.....	69
Tabla 24. Correlación de Pearson de la variable Liderazgo transformacional y la variable Desempeño docente.....	70
Tabla 25. Correlación de Pearson de la dimensión Estimulación intelectual y la variable Desempeño docente.....	71
Tabla 26. Correlación de Pearson de la dimensión Consideración individualizada y la variable Desempeño docente.....	72
Tabla 27. Correlación de Pearson de la dimensión Motivación e inspiración y la variable Desempeño docente.....	73
Tabla 28. Correlación de Pearson de la dimensión Influencia idealizada o carisma y la variable Desempeño docente.....	74

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de la variable Liderazgo transformacional.....	59
Figura 2. Niveles de la dimensión Estimulación intelectual	60
Figura 3. Niveles de la dimensión consideración individualizada	61
Figura 4. Niveles de la dimensión motivación e inspiración	62
Figura 5. Niveles de la dimensión influencia idealizada o carisma	63
Figura 6. Niveles de la variable desempeño docente	64
Figura 7. Niveles de la dimensión pedagógica.....	65
Figura 8. Niveles de la dimensión pedagógica.....	66
Figura 9. Niveles de la dimensión social.....	67

RESUMEN

La presente tesis lleva por título “El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018. y el objetivo general fue determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018.

Dentro de la metodología, se resume que fue una investigación de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal, correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 22 docentes nombrados de la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron el cuestionario para medir la variable liderazgo transformacional y el cuestionario para medir la variable desempeño docente. Los resultados alcanzados señalan que 65% percibe un nivel Medio de Liderazgo transformacional, 20% un nivel Alto y 15% un nivel Bajo. Asimismo, 45% indican que el desempeño docente se percibe en un nivel Medio, 40% en un nivel Alto y 15% en un nivel Bajo.

Las conclusiones a las que se llegó fue que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en el la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018. El grado de correlación es 0,699 lo que permite concluir que hay una correlación de grado Moderada y el nivel de significancia es 0,001, por lo tanto, la relación entre ambas variables es significativa.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, desempeño docente

ABSTRACT

This research is titled “Transformational leadership and its relation to teaching performance at number 20321 Santa Rosa school, primary level in Huacho district 2018” and the general objective was to determine the relationship between transformational leadership and teaching performance at number 20321 Santa Rosa school, primary level in Huacho district 2018.

In the methodology, it is summarized that it was a quantitative approach research, of non-experimental, transversal, correlational design. The study population consisted of 22 appointed teachers at number 20321 Santa Rosa school, primary level in Huacho district 2018. The instruments used for data collection were the questionnaire to measure the variable transformational leadership and the questionnaire to measure the variable teaching performance. The results achieved indicate that 65% perceive a medium level of transformational leadership, 20% a high level and 15% a low level. likewise, 45% indicate that the teaching performance is perceived in a medium level, 40% in a high level and 15% in a low level.

The conclusions reached were that there is a significant relationship between transformational leadership and teaching performance at number 20321 Santa Rosa school, primary level in Huacho district 2018 and the degree of correlation is 0,699 which allows concluding that there is a correlation of moderate degree and the level of significance is 0.001, therefore, the relationship between both variables is significant.

Keywords: Transformational leadership, teaching performance

INTRODUCCIÓN

La presente investigación es de gran trascendencia porque permite reflexionar sobre el desempeño docente en la actualidad de manera general y específicamente en la Institución N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018, con la finalidad de mejorarlo y que redunde en los aprendizajes de los estudiantes que es el fin último de la educación. Para tal efecto se ha tomado en cuenta relacionarlo con el liderazgo transformacional y de esa manera que en la institución exista un liderazgo que motive a todo el personal a seguir alcanzando las metas personales e institucionales. Es cierto que cada uno de los profesionales, en este caso los docentes tienen sus propias habilidades, capacidades y talentos, pero siempre debe haber un líder que los oriente y de esa manera se alcanzar mejores logros como grupo. Y siendo el liderazgo transformacional la forma más usual de los últimos tiempos adoptada por empresas y organizaciones, entonces se ha tomado en cuenta para la presente investigación.

La tesis se ha dividido en capítulos con la finalidad de presentar la información en forma ordenada y detallada con a coherencia que requiere todo trabajo de investigación para su mejor entendimiento. Los aspectos más relevantes que se han contemplado en los diferentes capítulos son los siguientes.

En el primer capítulo denominado Planteamiento del problema, se ha trabajado la descripción de la realidad problemática, la formulación del problema, los objetivos de la investigación, la justificación de la investigación las delimitaciones y la viabilidad.

En el segundo capítulo denominado Marco teórico, se ha trabajado los antecedentes tanto internacionales como nacionales, las bases o fundamentos teóricos, las bases filosóficas, la definición de los términos básicos de la investigación, las hipótesis de investigación y la matriz de operacionalización de las variables de estudio.

En el tercer capítulo denominado Metodología, se ha trabajado el diseño de investigación, la población y muestra de estudio, las técnicas de recolección de datos y la matriz de consistencia.

En el cuarto capítulo denominado Resultados, se ha trabajado el procesamiento de resultados y se muestran estos a través de tablas con su respectiva interpretación y la contrastación de hipótesis también con sus respectivas tablas de acuerdo al estadístico Correlación de Pearson con su respectiva interpretación.

En el quinto capítulo denominado Discusión, se ha trabajado el análisis de los resultados obtenidos en la presente investigación por variables de estudio, dimensiones de cada variable y relaciones entre ellas, contrastando estos resultados con los de otros investigadores que se han antecedido en el estudio de las variables liderazgo transformacional y desempeño docente en otros contextos de estudio.

En el sexto capítulo denominado Conclusiones y recomendaciones, se ha trabajado las conclusiones a las cuales ha arribado la investigadora al término de su trabajo y las recomendaciones que como experta en el tema después de haber realizado procesos de reflexión en base a la teoría revisada ha logrado establecer en pos de la mejora de la realidad problemática actual.

Finalmente, se han adjuntado las referencias divididas en fuentes documentales, bibliográficas, hemerográficas y electrónicas que sustentan la base teórica de la presente investigación, y los anexos de la investigación que comprenden la matriz de consistencia, los instrumentos de recolección de datos que se ha aplicado a la muestra de estudio y la base de datos con la información obtenida en forma ordenada.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La educación a finales del siglo XX y principios del XXI, se ha visto afectada por un conjunto de variables internas y externas que exigen cambios significativos. La necesidad de responder con éxito a las demandas de una sociedad cada día más exigente y cambiante, han llevado a las organizaciones educativas a realizar grandes esfuerzos de mejoramiento hacia un adecuado desempeño docente, adoptando nuevos conceptos y esquemas teóricos válidos, orientados hacia la reestructuración funcional formal y la implementación de un liderazgo en el manejo de los recursos materiales y muy especialmente de los humanos (Coaquira, 2015, pág. 1).

Lo que se ha convertido en un verdadero reto de la nueva gerencia, de las personas y sus relaciones tomando en cuenta que: se debe aprender cómo trabajar efectivamente en un proyecto de grupo, como intermediar para solucionar un problema, como desarrollar una buena reputación con los colegas, y cómo manejar un equipo de trabajo, constituyen actualmente los aspectos más importantes que un gerente debe manejar (Tortolero, 2015, pág. 1). Se hace necesario orientar lo más importante de una organización o institución que es el capital humano, pues de los esfuerzos de todos en conjunto es posible lograr el cambio que se busca en aras de mejorar y para ello surge una propuesta innovadora y actual muy ligada a las necesidades actuales de la sociedad como es el liderazgo transformacional.

El éxito organizacional, en consecuencia, es imposible sin excelencia individual, y la excelencia individual hoy requerida, especialmente en puestos gerenciales, demanda mucho más que competencia técnica. Demanda un sofisticado tipo de destreza social: Liderazgo, que lo capacite para movilizar grupos de personas y lograr importantes objetivos a pesar de

los obstáculos. Que pueda unir a la gente en la persecución de un propósito significativo, a pesar de las fuerzas que lo separan, y en definitiva que pueda mantener las organizaciones educativas libres de la mediocridad caracterizada por conflictos burocráticos, y luchas de poder (Márquez, 2011).

Según, Bass (1985) citado por Guillen (2017) la medida en que es líder transformacional, se mide en primer lugar, en términos de su influencia sobre los seguidores. Los seguidores de este líder se siente confianza, admiración, lealtad y respeto al líder y lo harán más de lo esperado al principio. El líder transforma y motiva a los seguidores por el carisma, la excitación intelectual y consideración individual. Además, este líder busca de nuevas formas de trabajo, mientras que trata de identificar nuevas oportunidades frente a las amenazas y trata de salir del statu quo y modificar el medio ambiente.

En atención a lo expresado, se hace necesario un estudio cuyo objetivo fundamental es analizar la relación del Liderazgo Transformacional con el Desempeño Docente, con la finalidad de lograr las metas propuestas al interior y exterior de las diversas instituciones educativas.

Respecto, al desempeño docente es la primera vez que en el Perú se produce un documento con este objetivo, pues los criterios para referirse a un buen desempeño docente no estaban consensuados. Ahora, los maestros pueden identificar los aspectos en los que destacan, así como aquellos en los que todavía pueden seguir mejorando; los padres de familia pueden identificar con mayor claridad qué caracteriza a un buen maestro; y las universidades e institutos superiores pedagógicos tiene un material de referencia para el proceso de formación de los maestros y maestras del Perú (Ministerio de Educación, s.f.).

Por tales motivos, el presente trabajo se encamina hacia la búsqueda y motivación de nuevos líderes que sean capaces de mejorar a través de las escuelas nuestro entorno social y la calidad de vida de los estudiantes. Para tal efecto se realizó la investigación en la Institución Educativa N° 20321 “Santa Rosa”, Huacho, en el año 2018, con la finalidad de aportar en la transformación y mejora del desempeño docente en bien de los estudiantes.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la estimulación intelectual y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018?

¿Cómo se relaciona la consideración individualizada y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018.?

¿Cómo se relaciona la motivación e inspiración y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018.?

¿Cómo se relaciona la influencia idealizada o carisma y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018.

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la estimulación intelectual y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018.

Determinar la relación que existe entre la consideración individualizada y el desempeño docente en el nivel primario de la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018

Determinar la relación que existe entre la motivación e inspiración y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018.

Determinar la relación que existe entre la influencia idealizada o carisma y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018.

1.4 Justificación de la investigación

La presente investigación es importante porque permitió conocer las diferentes teorías acerca del liderazgo transformacional y las orientaciones actuales acerca del desempeño docente y gracias a este vasto conocimiento que ya la investigadora domina se pudo entender mejor la temática y su trascendencia a nivel social en el ámbito educativo.

Asimismo, el conocimiento de la temática permitió proponer situaciones de mejora en el contexto donde se está investigando para que sirva como modelo y sea extendido como efecto multiplicador a otras realidades que presentan problemáticas similares en bien de la educación peruana.

Finalmente, al seguir un procedimiento metodológico en la elaboración del proyecto de tesis y del informe final de tesis se obtuvo finalmente un antecedente que permitió guiar otras investigaciones en el futuro y las teorías planteadas, así como los instrumentos utilizados y las técnicas de procesamiento de los datos pudieron ser de mucho valor para otros investigadores tanto a nivel nacional como internacional.

1.5 Delimitaciones del estudio

El presente trabajo de investigación se realizó en la Institución Educativa N° 20321 “Santa Rosa”, escuela pública de mujeres ubicada en la ciudad de Huacho, considerada el alma mater de honorables y distinguidas profesionales de la patria y orgullo de la región Lima Provincias.

Asimismo, la investigación se realizó teniendo como población de estudio a los docentes del nivel primario que laboraron en la Institución Educativa durante el año 2018.

1.6 Viabilidad del estudio

La presente investigación es considerada viable ya que se contó con la autorización para llevar a cabo la investigación en la Institución Educativa N° 20321 “Santa Rosa” concedida por los directivos de la I.E.

Además, en cuanto al financiamiento de la investigación, la autora se encargó de los gastos en que se incurrieron durante todo el proceso de investigación.

En cuanto a la información bibliográfica, es un tema que en la actualidad se ha convertido en uno de los temas más investigados dada su importancia, por lo que se tiene información tanto a nivel nacional como internacional de las variables de estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Para el desarrollo del presente trabajo se ha considerado como antecedentes, relacionados con el tema o una de las variables de estudio, los siguientes:

2.1.1 Investigaciones internacionales

Contreras, D. & Jiménez, L. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*. Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia. El propósito de este estudio fue describir y analizar el liderazgo de los directivos y el clima organizacional presentes en un Colegio de Cundinamarca y con base en ello, plantear algunos lineamientos para su intervención. Para tal fin se desarrolló un estudio descriptivo, donde el liderazgo y el clima organizacional se midieron a través de dos instrumentos: el Test de Adjetivos de Pitcher (PAT) (Pitcher, 1997) y la Escala del Clima Organizacional (ECO) (Fernández, 2008), respectivamente. La aplicación de estos instrumentos se realizó de forma colectiva, para lo cual se trabajó con los directivos, los docentes y los estudiantes de los grados noveno, décimo y undécimo del Colegio, que constituyeron el grupo estudiado. Para el caso de los educandos, los test se aplicaron con previo consentimiento de los padres. De acuerdo con los resultados, el Colegio estudiado denota ciertas dificultades respecto al liderazgo y algunos problemas de Clima Organizacional que deben ser intervenidos de manera prioritaria. La comunidad educativa estudiada registra una inconformidad mayoritaria en la forma en que se ejerce el liderazgo, bien sea por ausencia del mismo, o por ejercerse de formas no deseadas a la luz de las teorías y de la práctica (pág. 12).

Cruz, Y. & Rodea, M. (2014). Liderazgo transformacional como herramienta de la productividad de los empleados” (Caso: Empresa textilera, municipio Ixtapaluca). Universidad Autónoma del Estado de México, Amecameca, México. Este trabajo tiene como propósito utilizar el liderazgo transformacional como Herramienta para Productividad de los Empleados, analizando los elementos clave para posteriormente dar las sugerencias y darlas a conocer. Para llevar a cabo la investigación se generó un cuestionario en el cual se preguntó de forma específica a los empleados sobre los elementos del liderazgo transformacional para conocer nivel del mismo (pág. 6).

Jiménez, C. (2014). Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una Universidad Privada. Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia. La presente investigación tuvo como propósito identificar la relación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa y el desempeño laboral en los docentes en una facultad de una universidad privada de la ciudad de Bogotá. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental, la población objeto de la investigación fue de 73 docentes de la citada institución, la cual está conformada por siete programas académicos. La motivación hacia el trabajo se midió con el Cuestionario de motivación para el trabajo (CMT), para el liderazgo transformacional se utilizó el instrumento CELID y para el desempeño laboral se utilizó el instrumento que posee la universidad para realizar la evaluación de desempeño, los instrumentos se aplicaron por medios electrónicos. Los resultados de la presente investigación se analizaron con las pruebas no paramétricas el coeficiente de correlación de Spearman y prueba de Kruskal Wallis y mostraron que no existe una correlación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, pero se evidenció la correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente y los componentes de la motivación interna logro, el motivador externo grupo de trabajo y el medio para lograr los motivadores requisición con el liderazgo transformacional (pág. 13).

Raxuleu, M. (2014). Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente (Estudio realizado con directores, docentes y estudiantes de tercero básico de Institutos de Educación Básica del Distrito Escolar No. 07-06-03 del municipio de Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, Guatemala, C. A.). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. El liderazgo

efectivo y el buen desempeño pedagógico docente son los dos factores más determinantes en la calidad del proceso educativo. Demandan altas capacidades, cualidades y actitudes de quienes ejercen cargos directivos y actividades de docencia para responder con precisión y seriedad a los objetivos y exigencias de la actualidad, caracterizada por consumir una sucesión de cambios inmediatos y repentinos en su estructura organizativa y recorrido histórico. No obstante, en los institutos de educación básica, tanto directivos como docentes, se hallan con considerables dificultades en el desarrollo de sus atribuciones debido a diversas e históricas causales. Este estudio es de tipo descriptivo correlacional y tuvo como objetivo principal, describir la vinculación del liderazgo del director con el desempeño pedagógico del docente. La población objeto de estudio estuvo conformada por 237 sujetos, de los cuales 9 son directores, 70 docentes y 158 estudiantes del grado de tercero básico de los institutos del Distrito Escolar No. 07 -06-03, con sede en aldea La Ceiba, municipio de Santa Catarina Ixtahuacán del departamento de Sololá. Para la obtención de los datos se utilizó la técnica de la encuesta en la que se aplicaron 3 cuestionarios de investigación. Se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple, estratificado o de afijación proporcional para estimar la cantidad de estudiantes encuestados por instituto. Estadísticamente, se aplicó la Fiabilidad de Proporciones y la Correlación de Pearson. El estudio demostró que existe una alta vinculación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente (pág. 9).

Montiel, C. (2012). *El liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria*. Universidad de Zulia, Maracaibo, Venezuela. El propósito de la investigación es establecer la relación del Liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel de Educación Primaria. Enmarcada en la línea de investigación Gerencia de las Organizaciones Educativas y sustentada en las teorías de Lussier, Achua (2005), Méndez (2006), Fresco (2007), Díaz (2007), Brito (2008), entre otros. Por su naturaleza, la metodología empleada es de campo-descriptiva, correlacional, asimismo se sitúa bajo un diseño no experimental – transversal, cuya población estuvo conformada por 7 directivos y 92 docentes de las instituciones educativas Simón Bolívar y Ovelio Araujo. Se aplicó la técnica de la encuesta, empleando como instrumento el cuestionario con (39) ítems, constituido por cuatro alternativas de respuestas, siempre (4), casi siempre (3), casi nunca (2) y nunca (1), mediante la escala tipo Likert. Para la validez, se solicitó la evaluación de 5 expertos en la materia, se aplicó la confiabilidad por Alpha de Cronbach resultando el valor de 0.90, para ambos instrumentos, considerado altamente confiable. Los resultados, fueron

confrontados a partir de las dimensiones e indicadores estudiados. Concluyendo que las variables tienen una relación, cuyo valor obtenido por el coeficiente de correlación de Pearson, es 0.47, lo cual explica la existencia de una relación baja positiva proporcional; esto indica que, cuando la variable independiente incrementa la variable dependiente tiene el mismo comportamiento, así como también en el caso contrario, teniendo como conclusiones, que a mayor liderazgo transformacional del gerente educativo, mejor será el desempeño laboral de los docentes y viceversa Se hace las recomendaciones pertinentes al estudio (pág. 9).

2.1.2 Investigaciones nacionales

Rojas, E. (2017). Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unanue - Lima, 2016. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. La presente investigación titulada: Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unanue -Lima, 2016”, tuvo como objetivo general determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unanue –Lima, 2016.El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva, de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental transversal. La población estuvo formada por 331 trabajadores, la muestra fue por 50 trabajadores y el muestreo fue no probabilístico intencional. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Corbacho. Se llegaron a las siguientes conclusiones: (a) el liderazgo transformacional no se relaciona ($Rho=0.113$, $p= 0.436$ mayor que 0.05) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos (b) la estimulación intelectual no se relaciona ($Rho=- 0.068$, $p= 0.641$ mayor que 0.05) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos (c) la consideración individualizada no se relaciona ($Rho= 0.160$, $p= 0.267$ mayor que 0.05) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos (d) la motivación e inspiración no se relaciona ($Rho= 0.122$, $p= 0.397$ mayor que 0.05) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos e) la influencia idealizada o carisma no se relaciona ($Rho= 0.069$, $p= 0.635$ mayor que 0.05) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos (pág. xii).

Monteza-Palacios, M. (2017). Liderazgo transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de Educación Inicial del distrito de Chiclayo – 2016. Universidad de Piura, Perú. La investigación tiene por objetivo principal identificar las dimensiones del liderazgo transformacional que predominan en las directoras, a través de la percepción de los docentes. El estudio tiene como población 237 docentes de educación inicial del distrito de Chiclayo, la muestra se eligió de manera aleatoria y está compuesta de 150 docentes ubicadas en 22 instituciones educativas públicas de educación inicial. Para recoger información de la percepción docente, se utilizó un instrumento muy confiable, cuyos autores Bernal Bass y Avolio lo perfeccionaron en el año 2000, este instrumento se denomina “Multifactor Leadership Questionnaire, en su versión corta, conocido como MLQ (5x) Este instrumento es altamente confiable y ha sido utilizado en diversas investigaciones en contextos internacionales, nacionales y locales. Las conclusiones desde el punto de vista pedagógico resultan un aporte importante para resaltar los logros obtenidos y además sugerir las respectivas acciones en pro de mejorar aspectos aún débiles en el liderazgo transformacional ejercido en las instituciones públicas de educación inicial del distrito de Chiclayo; así como también sirva de punto de referencia en los otros niveles educativos de las instituciones públicas del distrito (págs. 1-3).

Ramírez, P. & Gámez, A. (2016). Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú-Lima (EESTP-PNP). Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle", Lima, Perú. La investigación ha buscado dar respuesta al problema ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Docente en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú-Lima (EESTP-PNP) ?, aplicando un no experimental, descriptivo correlacional. Se trabajó con una muestra censal de 65 docentes. Al efecto se aplicaron dos cuestionarios tipo escala de Likert teniendo en cuenta las dimensiones de las variables Liderazgo transformacional y desempeño docente, Los resultados fueron procesados mediante el Software SPSS 20.0. Del análisis de los resultados se concluye que el Liderazgo Transformacional se relaciona positiva y significativamente con el mejoramiento del Desempeño Docente en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú (EESTP - PNP) (pág. 8).

Ccencho, S. & Reyes, M. (2015). El liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 07 del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 – año 2014. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. El presente trabajo de investigación tuvo como problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red N° 07 del distrito de Villa María del Triunfo UGEL 01 SJM, 2014? y el objetivo general fue: Establecer la relación del liderazgo transformacional con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Red N° 07 del distrito de Villa María del Triunfo UGEL 01 SJM, 2014. El tipo de investigación fue básica de naturaleza descriptiva – correlacional, el diseño fue no experimental de corte transversal-correlacional. La muestra estuvo conformada por 137 docentes del nivel primaria. Se aplicó la técnica de la encuesta con cuestionario tipo escala de Likert para ambas variables. En la investigación, se ha encontrado que existe una correlación baja y significativa entre liderazgo transformacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la RED N° 07 del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01– Año 2014, con un nivel de significancia de .05, Rho de Spearman = .251 y $p = .000 < .05$ (pág. viii).

Reyes, N. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. La investigación tiene como propósito principal determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de la Región Callao en el distrito de Ventanilla durante el año 2009. Tanto la encuesta sobre liderazgo directivo como la ficha de evaluación del desempeño docente fueron aplicadas sobre toda la población conformada por 40 profesores, sin criterios de exclusión. Se obtuvieron como resultados la no correlación entre los aspectos estudiados y se concluye que el desempeño docente está vinculado a diversos factores, tales como: clima organizacional, cultura escolar, situación económica, etc., y que la percepción del liderazgo ejercido por el director es sólo un aspecto más. Se incluye un análisis descriptivo comparativo con los aspectos sociodemográficos considerados, tales como edad, género, estado civil, tiempo de servicios, área de enseñanza y otros (pág. VIII).

2.2 Bases teóricas

El presente estudio examinó el Liderazgo transformacional y desempeño docente toda vez que se encuentran estrechamente vinculados entre sí.

El presente trabajo de investigación tiene fundamento técnico y humanístico porque el desempeño de una persona es afectado por el líder de su grupo, quien va a direccionar a un grupo para obtener y lograr los objetivos, inspirándole motivación y superación personal a través de la aplicación de sus talentos personales en beneficio de la empresa u organización.

2.2.1 Liderazgo transformacional.

Definiciones de liderazgo.

Existen innumerables definiciones acerca del liderazgo. “El significado original de la palabra “liderar” la cual viene de laed, que es un vocablo común en las antiguas lenguas del norte de Europa y que significa senda, ruta, curso de un barco en el mar o trayecto” (Gómez (2008) citado por Rojas (2017, pág. 20)=.

Certo (2001) citado por Rojas (2017) señaló que “el liderazgo es el proceso de dirigir la conducta del otros hacia el alcance de algún objetivo” (pág. 20).

El liderazgo es el conjunto de habilidades-destrezas de manejo, que un individuo tiene para influir en la forma de actuar de las personas o en un grupo determinado, ocasionando que estos se desempeñen con entusiasmo, alrededor del cumplimiento efectivo de los objetivos y metas propuestas (Hutchinson, s.f., pág. 29).

En conclusión, el liderazgo es un conjunto de características personales de un individuo basada en la habilidad de saber conducir y de inducir a un cambio de mentalidad a un grupo hacia un objetivo común. Este liderazgo es necesario que en todo grupo exista

para que los esfuerzos y las potencialidades de los miembros del grupo se utilicen al máximo y por el contrario, no se desperdicien.

Definiciones de líder.

“El líder es la persona capaz de ejercer influencia en otros, para dirigirlos y guiarlos en forma efectiva hacia el logro de los objetivos y metas organizacionales”. Según Gómez (2008, p. 66) citado por Rojas (págs. 20-21).

R. Boyatzis, D. Goleman y A. McKee citados por el Instituto Europeo de Posgrado (2013) señalan: “Un líder produce resonancia, es decir, el clima emocional positivo indispensable para movilizar lo mejor del ser humano. El líder expresa sinceramente sus propios valores y sintoniza con las emociones de las personas que le rodean” (pág. 1)

Un líder es el ejemplo a seguir, es un modelo para todo el grupo o equipo de trabajo dentro de la organización, o empresa. Es una persona sencilla, auténtica, dispuesta a trabajar de manera colaborativa, capaz de expresar sus ideas, luchadora por sus principios, con adecuadas relaciones humanas. Diseña y utiliza estrategias durante su gestión, ostenta una visión de largo plazo, es flexible, proactivo, negocia, toma la iniciativa, convoca, motiva, incentiva y evalúa de manera sistémica a su equipo de trabajo. Anticipa riesgos, posee buena comunicación y capacidad de integración, logrando en los miembros de la empresa u organización una sinergia. (Hutchinson, s.f., pág. 30).

Por lo tanto, el líder se caracteriza por determinados valores que le permiten ganarse el aprecio de los demás como el esfuerzo que le pone al trabajo, la responsabilidad, el respeto a los demás, etc. Y además se lleva muy bien con las personas aun cuando sus ideas no sean las mismas, pero a pesar de las diferencias prevalece porque es respetuoso y considerado con todos, sin excepción alguna.

Características del líder.

El Instituto Europeo de Posgrado (2013) a su vez plantea lo siguiente:

Los tres pilares en torno a los que se construye el liderazgo son: conseguir objetivos, hacer equipo y desarrollar a los colaboradores. Si tenemos en cuenta que liderazgo es un conjunto de habilidades y actitudes que posee una persona para dirigir a los demás, lo más importante radica en saber cuáles son esas habilidades/actitudes. Un líder en toda regla es capaz de contagiar ilusión a sus colaboradores, de estimularles, de hacerles crecer profesionalmente y por supuesto de propiciar un clima favorable y positivo.

- Lo primero, por su capacidad comunicativa y su espíritu de dialogo. Pero además de esto, un líder debe auto conocerse y ser consciente de sus fortalezas y debilidades. Un líder debe transmitir respeto y confianza. Es autentico y honesto y siempre hace lo que dice.
- Un líder sabe adecuar su estilo de dirección a cada momento y a cada persona. Consigue que las personas hagan las cosas porque quieren y no porque deben.
- Un líder escucha las sugerencias y no se conforma con mínimos. Es un ser reflexivo que no se maneja por impulsos. Su objetivo: la excelencia.
- Un líder tiene autoconfianza, separa emociones y mantiene independencia de criterio. Un líder maduro da la razón (si la tiene) a un miembro del equipo, aunque vaya en contra del planteamiento que él como jefe haya realizado anteriormente.
- Un líder saber ser generoso, sobre todo en el fracaso. Cuesta poco repartir "flores" cuando las cosas van bien. Pero la generosidad debe aplicarse sobre todo cuando hay problemas, evitando culpar a terceros y asumiendo responsabilidades.
- Un líder se preocupa y se ocupa de su "gente" tanto en sus necesidades personales como en su crecimiento profesional. Da feed-back continuamente.
- Un líder habla en plural. Siempre utiliza el "nosotros" y no se "cuelga medallas". Es humilde y se remanga si es necesario. Predica con el ejemplo de igualdad y solidaridad.
- Todos estos comportamientos positivos del líder son actitudes y no capacidades o conocimientos; es decir, son competencias de inteligencia emocional.

- Desarrollar estas cualidades no es tarea fácil debido a que el liderazgo afecta a la inteligencia emocional y la parte emocional del cerebro aprende con más lentitud. Dominar una nueva habilidad requiere más que la lectura de un libro o la realización de un curso de formación. Exige un esfuerzo continuo de repetición y práctica. Pese a que en principio pudiera parecernos que todo líder "nace", en realidad, la mayoría se "hace". Nadie nace sabiendo cómo dirigir un equipo o desarrollar personas, sino que se aprende a hacerlo. Los grandes líderes se hacen según van adquiriendo las competencias que los hacen eficaces y copiando comportamientos de sus líderes de referencia. La inteligencia emocional no es innata, sino que se aprende.
- La adquisición de estas cualidades requiere del líder una gran motivación, un esfuerzo a largo plazo, un entrenamiento continuo y un fuerte compromiso emocional.
- El poder no lo da el cargo ni ser el que decide si te llevas o no el bonus, la autoridad te la dan las personas que componen tu equipo y hay que ganársela. La credibilidad es la base de la autoridad (págs. 1-3).

Todas estas características son necesarias para poder considerarse o considerar a una persona como líder, y son posibles adquirirlas con el tiempo en base a disciplina y práctica constante. También tiene que ver la práctica de valores pues un líder no puede obligar a otros a hacer algo que este no hace, por eso es considerado como un ejemplo que inspira a los demás.

Evolución del liderazgo.

Según Rojas (2017):

El interés por comprender el proceso del liderazgo se ha manifestado desde la antigüedad, partiendo de los jeroglíficos egipcios en los que ya aparecen los conceptos de liderazgo, líder y seguidores, pasando por los clásicos griegos, como Platón en "La República" y Aristóteles en "Política" o, más adelante, Maquiavelo en el renacimiento con "El príncipe". Sin embargo, no fue hasta los inicios del siglo pasado cuando comenzaron a desarrollarse los estudios relacionados con el tema de una forma científica.

Los primeros estudios científicos sobre el liderazgo estaban centrados en la determinación de los rasgos y características personales comunes a los individuos que ejercían como líderes y que estas características no estaban presentes en los que no destacaban como tales. Entre los pioneros en este tipo de estudios se encuentra Terman (1904) y posteriormente Stodgill (1948), que recopiló gran parte de las investigaciones llevadas a cabo hasta ese momento. Estos estudios son conocidos como “Teoría de rasgos” o “Teoría del gran hombre” y pueden resumirse con la afirmación de que el líder nace, no se hace.

A partir de 1945, aprovechando las experiencias obtenidas de la Segunda Guerra Mundial, se comienza a analizar el fenómeno del liderazgo de manera mucho más global. De los estudios que se llevaron a cabo en la Universidad de Ohio, se determinó la existencia de las cuatro siguientes dimensiones del liderazgo, que fueron propuestas por Halpin y Winer (1952): Consideración: Las conductas de liderazgo que revelan amistad, respeto, confianza mutua y calidez humana.

Estructura de inicio: Comportamiento con el cual el líder organiza el trabajo a realizar por los subordinados y su relación con ellos, estableciendo roles o papeles a desempeñar y los canales de comunicación que se habrán de utilizar, así como los métodos o sistemas de trabajo.

Énfasis en la producción: Aquellas conductas de liderazgo que van encaminadas a estimular y motivar una mayor actividad productiva, haciendo hincapié en la misión a cumplir.

Sensibilidad social: Comportamientos del líder que ponen de manifiesto su sensibilidad y toma de conciencia del entorno social, principalmente las relaciones y presiones sociales que se producen dentro del grupo o a su alrededor (págs. 21-22).

Como conclusión, se puede afirmar que el liderazgo siempre ha existido pues siempre ha habido personas que destacaron en los grupos y que sirvieron para guiar a los pueblos al

bien común. Y el líder a través de los tiempos marcó la diferencia con su manera de ser, que ha sido muy semejante y donde ha prevalecido sus valores y tener el reconocimiento de los demás. En la actualidad, ya estudiado el liderazgo de manera científica se sigue manteniendo los principios básicos de la misma manera.

Teorías de Liderazgo transformacional.

- Teoría de Bass y Bruce Avolio.

Explicada por (Mendoza & Ortiz, 2006) de la siguiente manera:

Dado que los líderes pueden presentar patrones de conducta que combinan elementos de diversos estilos de liderazgo, Bass en conjunto con Bruce Avolio, doctor en Psicología Industrial y organizacional, docente investigador de la Universidad de Nebraska- Lincoln y director del Gallup Leadership Institute, proponen el modelo de liderazgo de rango completo (Full Range Leadership FRL), el cual incluye los componentes del liderazgo transformacional y del transaccional para conformar un todo que brinde como resultados la satisfacción de las necesidades de los individuos y del grupo, el esfuerzo extra requerido para el logro de los objetivos compartidos y la eficacia y efectividad de la organización.

A continuación, se describen las ocho dimensiones de liderazgo que conforman la base del modelo FRL, según Bass y Avolio:

1. Laissez-Faire o dejar hacer. Este líder realmente no es un líder y ofrece muy poco en términos de dirección y soporte. Evita tomar decisiones, es desordenado y permite a los demás hacer lo que les parece. La frase que lo representa es: “Es indiferente si lo hace o no lo hace...”
2. Administración pasiva por excepción. El líder por excepción tiende hacia el laissez faire, pero es activo cuando se presentan dificultades o errores que requieren su atención. Evita cualquier cambio en el statu quo y solo interviene cuando las

- circunstancias son excepcionales. La frase que lo representa es: “Si no se llevara a cabo...”
3. Administración activa por excepción. El líder activo por excepción pone atención a algunos problemas y tiene sistemas de monitoreo y control que le suministran alertas. Su estilo tiende a generar un desempeño moderado. La frase que lo representa es: “Si observo que no se está haciendo algo...”
 4. Reconocimiento contingente. Es el estilo transaccional clásico. El líder establece objetivos claros y recompensas variadas. Esto significa que sus empleados alcanzarán los niveles de desempeño esperados, aunque no será fácil que “caminen el kilómetro extra” ya que para esto se requiere un estilo más transformacional. La frase que lo representa es: “Si se hace como se espera...”
 5. Consideración individual. En esta dimensión se incluyen el cuidado, la empatía y el proveer retos y oportunidades para los otros. El líder típico es un escucha activo y comunicador fuerte. Este es el primero de los estilos transformacionales. La frase representativa es: “Me interesa que usted se desarrolle profesionalmente y haga carrera en esta organización...”
 6. Estímulo intelectual. Lleva al líder a empoderar a otros para que piensen acerca de los problemas y desarrollen sus propias habilidades. Este estilo es frecuentemente utilizado por los padres, pero es menos común en las organizaciones. La frase representativa es: “¿Qué piensa hacer frente a?”
 7. Motivación e inspiración. Este tipo de líder tiene la habilidad de motivar a la gente para alcanzar un desempeño superior, ya que es bueno para lograr esfuerzos extras y convencer a los seguidores de sus habilidades. El crea la disposición para el cambio y alienta un amplio rango de intereses. La frase representativa es: “Espero su mejor esfuerzo...”
 8. Influencia idealizada o carisma. Tiene un sentido de propósito. Los líderes de este tipo son descritos como carismáticos y son percibidos por los seguidores como poseedores de un grado alto de moralidad, confianza e integridad. Se colocan a la

cabeza de las crisis y celebran el éxito con su gente. Por eso este estilo aparece con dos dimensiones que comprenden los atributos o características personales del líder y la conducta de ese líder. La frase representativa es: “Si cree que es correcto, entonces...” (págs. 120-121)

Definición de liderazgo transformacional.

“El liderazgo transformacional tiene más que ver con una capacidad especial de influir que impulsa a los colaboradores a buscar alcanzar algo más allá de lo que ellos mismos o sus líderes esperaban inicialmente” (Salas, 2013).

Según Bass (1999) citado en Mendoza & Ortiz (2006) definió al liderazgo transformacional como:

Es aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad, los que representan a su vez, un beneficio para la colectividad (pág. 120).

Dimensiones de liderazgo transformacional.

Las dimensiones del liderazgo transformacional son cuatro: a) Estimulación intelectual b) Consideración individualizada c) Motivación e inspiración y d) Influencia idealizada o carisma.

- Estimulación intelectual.

“Fomenta intensamente la creatividad, alienta a indagar nuevas formas de realizar las cosas y persigue nuevas ocasiones en favor de la empresa” (Rojas, 2017, pág. 26).

Huillca (2015) agrega:

El líder debe fomentar la creatividad, la innovación y el cuestionamiento de antiguos supuestos; es decir promueve nuevos enfoques y nuevas soluciones a los problemas, acoge nuevas ideas y propicia la ruptura de ideas o esquemas ya estructurados. A la vez, provoca intelectualmente a su gente estimulándoles a hacerse preguntas, cuestionando los modos habituales de hacer las cosas, permitiendo que tengan errores.

En tal sentido, el docente en su función formativa requiere promover en sus seguidores (estudiantes) la estimulación intelectual, ya que su aspecto esencial reside en proponer nuevos enfoques para resolver problemas; es decir, el educador debe hacer énfasis en la inteligencia y la racionalidad. Se trata de estimular la actuación del estudiante, animándolo a generar nuevas ideas y a tomar responsabilidades, proporcionando así nuevos enfoques a los problemas, facilitando las cosas, no imponiéndolas.

El líder educativo debe fomentar la creatividad y enfatizar en un pensamiento creativo. Los líderes que estimulan intelectualmente a su personal, desarrollan seguidores que atacan y resuelven los problemas usando sus propias perspectivas únicas e innovadoras. Se busca empoderar a los otros para que desarrollen sus propias habilidades. Este estilo es usualmente utilizado por los padres, pero es menos común en las organizaciones. Según (Mendoza, 2006) la frase representativa es: “¿Qué piensa hacer frente a...?” (pág. 25).

- Consideración individualizada.

Sostiene formas de comunicación con sus discípulos en forma personal o colectiva. El líder es un escucha activo y es buen comunicador fuerte. Se preocupa por la ayuda, la simpatía y l proporcionar retos y oportunidades. Se interesa porque los seguidores se desarrollen profesionalmente y hagan carrera en la organización (Rojas, 2017, pág. 26).

Huillca (2015) dice al respecto:

En esta dimensión se toman en cuenta las necesidades de cada persona para guiar a cada una según su potencial. El líder actúa como entrenador (coach), abriendo oportunidades de aprendizaje y creando un clima de apoyo; es un líder que escucha y sabe delegar, dando luego feedback constructivo al subordinado. En esta dimensión se incluye el cuidado, la empatía y la capacidad para generar retos y oportunidades a los seguidores. El líder característico de esta dimensión es considerado un escucha activo y comunicador constante.

Por tal razón, la consideración individualizada es otro factor de suma importancia ya que se refiere a aquellas conductas que conforman una relación directa entre el líder y el seguidor, prestando atención personal a cada miembro, tratándolo individualmente, orientándolo. Es

decir, los líderes educativos deben dar ánimo, aumentar el optimismo y entusiasmo, comunicando sus visiones de futuro realizables a los estudiantes.

Según (Fishman, 2005) la consideración individual “implica una genuina preocupación por las personas, expresada en el compromiso por motivarlas, estimularlas y propiciar su desarrollo”.

Lo referido anteriormente implica que la preparación del líder educativo debe estar encaminada a dar respuestas emocionales al personal a su cargo, ayudando así a mejorar el trabajo, reafirmando la motivación, el estímulo constante y, sobre todo, reafirmando cada día más la autoestima de sus seguidores, promocionando confianza y seguridad en ellos, para desempeñarse más allá de las exigencias establecidas.

Bajo estos postulados, se puede indicar que las personas que ejercen su rol de líder dentro de una organización educativa están comprometidas a desarrollar estos factores en principio en su vida personal para que como consecuencia sean en su práctica ejemplo, modelo o guía en la formación de los futuros ciudadanos.

Este nuevo enfoque sobre el liderazgo transformacional describe a los líderes sobre la base de un modelo holístico articulado, el cual permite mantener una imagen positiva en la mente de sus seguidores, estableciendo expectativas desafiantes para éstos, mostrándoles respeto y confianza a través del comportamiento de modo que refuerce la misión y visión.

En ese orden de ideas, el liderazgo transformacional se presenta como la forma más adecuada para dirigir cualquier tipo de organización. Por lo tanto, todos estos planteamientos nos indican que las instituciones educativas del futuro deberán asumir este estilo de liderazgo, ya que las personas de hoy en día demandan atención individualizada, inspiración, recibir dirección, motivación, pero, sobre todo, comprensión y afecto por parte de sus líderes (págs. 26-27).

- Motivación e inspiración.

El líder motiva, premia, felicita a los integrantes de la organización con el propósito de alcanzar en ellos un desempeño laboral superior, lograr esfuerzos adicionales y convencer a

sus discípulos de sus habilidades. Crea la aptitud para el cambio y anima un amplio rango de intereses. Siempre espera el mejor esfuerzo (Rojas, 2017, pág. 26).

Huillca (2015) dice al respecto:

El líder que posee esta habilidad logra motivar a la gente, crea una visión estimulante y atractiva para sus seguidores. Además, sabe comunicar su visión de modo convincente con palabras y también con su propio ejemplo. Para ello, ha de demostrar primero su compromiso personal y entusiasmo por la visión para conseguir entusiasmar y congregar a los demás. En la obra líder transformador I (Fishman, 2005, p. 19) afirma que “la motivación inspiracional se vincula con la capacidad del líder para comunicar visiones trascendentales que involucran a los demás”.

En relación a esta cualidad, el docente o líder educativo deberá aumentar el optimismo, el entusiasmo y una mayor implicación en el logro de los objetivos de la clase y por ende de la institución. En este sentido, los docentes deberán diagnosticar las necesidades individuales de los estudiantes y atenderlas individualmente y así lograr mayores niveles de responsabilidad (pág. 24).

- **Influencia idealizada o carisma.**

Es muy importante, por cuanto tiene un sentido de intención. Los líderes seductores, son percibidos por los seguidores como seres de un alto grado de ética, convicción y honestidad. Se comprometen totalmente con la organización y siempre destaca su presencia en las actividades, colocándose adelante cuando hay crisis o celebrando el triunfo con su gente. (Rojas, 2017, pág. 26).

Según Huillca (2015):

Esta dimensión resalta el sentido de propósito, el líder actúa de modo que sus seguidores lo admiran y quieren imitar; se convierte en un modelo idealizado con un alto grado de poder simbólico y alto grado de moralidad. A la vez que se presenta como un modelo, el líder carismático se distingue claramente de los demás por su inusual personalidad y sus capacidades únicas para generar entusiasmo, transmitir confianza y respeto. La frase representativa es: “Si cree que es correcto, entonces...” (Mendoza, 2006).

Según (Fishman, 2005) “la influencia idealizada está relacionada con la habilidad para captar la admiración de sus seguidores y que estos se sientan identificados con dichos ideales”.

En el campo educativo y en la figura del docente debe manifestarse estas características antes mencionadas, debe transmitir entusiasmo, confianza; así mismo, demostrar auto confianza, generar lealtad y compromiso, comportarse de forma honesta y coherente, ser respetado por lo que hace y producir satisfacción en sus seguidores, que para efectos de esta investigación se ven reflejados en sus estudiantes. Es por ello que el liderazgo carismático es una herramienta básica en los líderes que tienen una visión y misión clara; que se ganan el respeto, la confianza y seguridad; al igual que adquieren una identificación individual fuerte de sus seguidores.

En consecuencia, los docentes que presentan esta cualidad (influencia idealizada) son capaces de obtener el esfuerzo y colaboración extra de sus seguidores (estudiantes) para lograr niveles óptimos de desarrollo y desempeño (págs. 23-24).

2.2.2 Desempeño docente.

Generalidades.

Martínez y Lavín (2017) manifiestan que:

En la actualidad, dentro del ámbito educativo formal, hablar sobre desempeño docente implica abordar un tema que forma parte de la cotidianidad, es un concepto que se pone en práctica, se fomenta, se divulga, se observa y, sobre todo, es utilizado para evaluar a sus sujetos de referencia, cuando ocurre esto último, la mayoría de las veces implica premios o sanciones para los evaluados. El desempeño docente nos remite a nociones otras como: función docente, capacidad docente, perfil docente, competencias docentes, desarrollo profesional docente, práctica de enseñanza, rol docente, entre otras. Cada una de éstas ponen de manifiesto las múltiples implicaciones del desempeño docente, sin embargo, al tratar de explicarlas la conclusión lógica nos lleva a reconocer que el significado que se asigne a dicho término deriva en recortes a su complejidad en función de la intención, subyacente o declarada, que se ofrece para “utilizarlo”. En lo que sigue, intentaremos mostrar cómo los usos del desempeño docente que tienen mayor impacto en el mundo práctico de los sujetos de referencia (los docentes), no permiten abarcar de forma sustantiva el sentido del quehacer docente (pág. 2).

Definición.

De la misma manera Martínez y Lavín (2017) continúan y definen

El desempeño docente es un concepto que se construye de acuerdo a múltiples aspectos que lo determinan. De forma llana, cuando se aborda el término de “desempeño” se hace alusión a una acción, que, en este caso en particular, corresponde a las acciones o prácticas inherentes a la profesión docente. Con el fin de aclarar el concepto se identifica que éste toma sentido en función de los componentes que se le atribuyen, así como de la forma en la que se le juzgue; puede existir un buen desempeño en contraposición con un mal desempeño, pero es, sin duda, el buen desempeño docente es el que prevalece en las descripciones de este concepto pues representa las acciones que se espera ejecuten los docentes como parte de su práctica de enseñanza (pág. 2).

Por otro lado, el Consejo Nacional de Educación (2010) define así:

El término buen desempeño o efectividad docente significa un constructo que intenta expresar de manera resumida, las diversas tareas, intervenciones y prácticas que caracterizan el trabajo docente, así como también la calidad de la persona del docente. Un buen docente es y tiene que ser una buena persona.

Es «un conjunto de características, competencias y conductas de los docentes, que permiten a los estudiantes alcanzar los resultados deseados, que pueden incluir el logro de objetivos de aprendizajes específicos, además de objetivos más amplios, como la capacidad de resolver problemas, pensar críticamente, trabajar colaborativamente y transformarse en ciudadanos efectivos» (Oreal, p. 5).

En ese sentido, el desempeño docente es el conjunto de pensamientos, valores, actitudes, emociones, cultura, teorías implícitas que se traducen en actuaciones y relaciones con los otros y el entorno; que se lleva a cabo en el marco de su responsabilidad y contrato social.

Dicho de otro modo, el desempeño docente observable evidencia su concepción de qué, por qué, cuándo, cómo, para qué enseñar, en colaboración con quiénes, con qué recursos de

gestión. Evidencia, además, que este es resultado de un proceso, no en solitario sino más bien siempre en conjunto, porque la acción educativa del docente es un trabajo compartido y corresponsable (pág. 17).

Saberes y competencias para un buen desempeño docente.

Hernández (1999) citado en los documentos del (Consejo Nacional de Educación, 2010) afirma que:

El docente debe conocer el contenido de lo que enseña y el modo cómo ese contenido puede tener sentido para sus alumnos, saber hablar en un lenguaje comprensible y promover el diálogo con los estudiantes, que implica saber comunicar y generar comunicación, mostrar y entregar lo que tiene y quiere plantear estableciendo reglas claras en su relación con los estudiantes y estar dispuesto a discutir esas reglas. La relación docente-estudiante es una relación dialógica, de entendimiento. De ahí la necesidad de ser un buen comunicador (pág. 17).

Y el mismo autor continúa diciendo:

Ha de tener también una base de conocimientos interdisciplinarios, un soporte socioafectivo y un inquebrantable compromiso ético que le permitan comprender y reconocer los sentidos y significados de su actuación.

«La diversidad de capacidades que requiere un docente no se limita a un mero desafío cognitivo. Es deseable una vocación y un compromiso afectivo con una tarea que es social y política, que tiene que ver con la formación de personas. Es, finalmente, un desafío contar con ciertas capacidades de manera convergente, como condición asociada al buen desempeño. Es decir, tan importantes como los conocimientos y las habilidades son las actitudes y las motivaciones» (Aylwin, 2001).

En el aula, su buen desempeño tiene que ver tanto con el diseño cuidadoso, la conducción responsable y la evaluación profunda de los procesos de aprendizaje, así como con la relación comunicativa y afectiva que establece con todos y cada uno de sus estudiantes (pág. 17).

Al respecto, Huillca (2015) manifiesta que:

La formación de la persona como ser integral está vinculado principalmente al desarrollo de su ser persona; por ello se manifiesta que primero se es persona y luego profesional. Es importante precisar que la formación de la persona como un ser integral está relacionado al desarrollo de sus competencias básicas y la formación profesional al ejercicio de unas competencias específicas propias de la labor, en este caso la labor de un “Educador”. Sin embargo, se debe señalar que la profesión del educador es esencialmente relacional, es decir, existe una interrelación permanente entre docentes y estudiantes, es un intercambio de procesos cognitivos, afectivos y sociales que hacen que la labor educativa sea de carácter subjetivo, ético y cultural.

Es importante señalar que el docente no genera vínculos en aula, sino en otros ámbitos como la familia y la comunidad, en los que requiere intervenir de la misma forma, además favorece y amplía y el carácter relacional de la docencia (págs. 31-32).

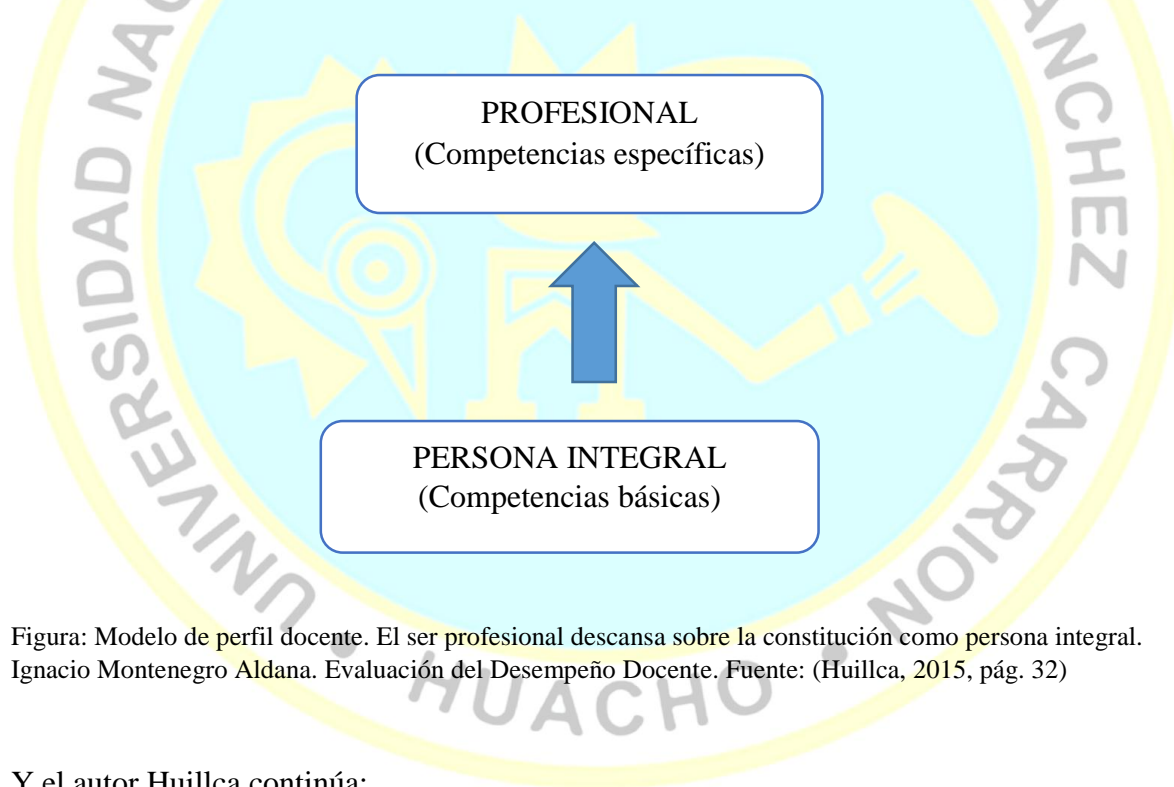


Figura: Modelo de perfil docente. El ser profesional descansa sobre la constitución como persona integral. Ignacio Montenegro Aldana. Evaluación del Desempeño Docente. Fuente: (Huillca, 2015, pág. 32)

Y el autor Huillca continúa:

El docente como profesional posee competencias específicas muy propias en relación a su labor. Para Hernández (1999) todo docente debe conocer el contenido de lo que enseña y el modo cómo ese contenido puede tener sentido para sus estudiantes, saber hablar en un lenguaje comprensible y promover el diálogo, que implica saber comunicar. La relación docente - estudiante, es una relación dialógica, de entendimiento, es por ello la necesidad de ser un buen comunicador.

Recordemos que el docente no sólo debe restringir su labor al dominio académico o cognitivo, también se debe observar en él o ella un compromiso con la tarea de educar en el ámbito social, que tiene que ver con la formación de personas.

En el aula, el desempeño del docente debe contemplar desde la investigación, planificación, diseño, ejecución y la evaluación integral de los procesos de aprendizaje, así como con la relación comunicativa y afectiva que establece con todos y cada uno de sus estudiantes.

En cuanto a las relaciones interpersonales que propicia y de la que forma parte el docente, se espera una relación constructiva que ayude a generar cambios y mejoras continuas en los entornos en los que actúa, tanto con los estudiantes como con los colegas y directivos.

Respecto a su formación personal de sí mismo, se espera una actitud tolerante, abierta, crítica, reflexiva que le permita desarrollar la capacidad para ajustarse a las nuevas situaciones, siempre en búsqueda permanente de ser mejor persona, profesional y ciudadano.

Estas actuaciones se fundan en una cultura de evaluación honesta.

Así tenemos que en la Conferencia “Los maestros en América Latina nuevas perspectivas sobre su desarrollo y desempeño” (Banco Mundial, 1999), se enfatiza las nuevas exigencias que a su vez desafían los procesos de formación y la calidad del desempeño docente.

Una mayor incidencia e insistencia en la actualización de los conocimientos disciplinarios, didácticos y pedagógicos. La formación en servicio tiene que ser más cercana a la persona del docente, acompañada en el escenario real de su actuación, la institución educativa debe ser variada, haciendo uso de metodologías para el adulto, recuperando y valorando positivamente su experiencia que puede ser mejora, pero no desde ya descalificada.

Mayor involucramiento con los alumnos, debido a la reducción en tiempo y en calidad de la labor socializadora de la familia y los nuevos encargos sociales que se le plantean a la educación, que tienen que ver con atender a poblaciones diversas, excluidas, por lo tanto, necesitadas por derecho, de criterios y decisiones firmes de inclusión y equidad.

Esta pluralidad de referencias y puntos de vista que emergen de la revisión de literatura al respecto y de la experiencia institucional, define que la calidad del desempeño docente está

asociada a muchas variables, tales como la formación profesional, capacitaciones, motivaciones por la carrera profesional, liderazgo, clima organizacional y otros. Por ello se requiere el equilibrio de conocimientos pedagógicos y disciplinares, así como de características individuales y profesionales y se desarrolla en varios espacios y ámbitos (págs. 33-34)

Dimensiones sobre Desempeño Docente.

Huillca (2015) explica lo siguiente:

La propuesta nace de la necesidad de contar con un perfil docente básico e integral que articule las características y/o aspectos de la tarea que el docente realiza diariamente en el aula.

Para efectos de la investigación se considerará las dimensiones personal, pedagógica y social, que los docentes deben enfatizar estas dimensiones que se vinculan con el liderazgo transformacional.

- La dimensión personal.

Considera aspectos de la persona que forman parte del desarrollo profesional. El cuidado de esos aspectos favorecerá la moral del docente en su trabajo diario y su disposición hacia una carrera de largo aliento, como lo afirma Capella (citado por Rivero, 2003) se logrará “articulando los principios de la autonomía moral, la autodeterminación y la solidaridad”.

En esta dimensión se considera la necesidad de trabajar la autoestima del docente, es fundamental porque a partir de ello se construye su autoimagen que le permitirá relacionarse con los demás. Contemplar esta dimensión significa apreciar al docente como una persona con potencialidades y limitaciones que constantemente debe asumir retos para una mejora personal y profesional.

En la relación que genera el docente con los otros (estudiantes) debe manifestarse la capacidad de comunicación, empatía, flexibilidad, madurez y tolerancia; esto supone un constante aprendizaje que posibilite la convivencia desarrollando habilidades sociales y actitudes para acoger al otro, al diferente; que pueden ser sus estudiantes, colegas, padres de familia, directivos, etc. con quienes interactúa permanentemente.

Es por ello que se manifiesta que un docente necesita competencias que le permitan valorar y potenciar la diversidad cultural y generacional, de género, etc. y evitar toda clase de discriminación en su vida personal y profesional, más aún en espacios de aprendizaje como la escuela, el aula, etc. (págs. 34-35).

- Dimensión pedagógica.

La dimensión pedagógica está referida a las mayores demandas y exigencias de la carrera. Son un conjunto de competencias que responden al dominio del conocimiento sobre su materia o disciplina, el uso de estrategias metodológicas y evaluación de los aprendizajes, es decir que el docente conduce el proceso de enseñanza con dominio y uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos sus estudiantes aprendan de manera significativa. Además, debe crear un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos comprometidos con el cambio, a su vez de personas críticas, reflexivas e interculturales.

La sociedad reconoce a este conjunto de competencias como el “que hacer pedagógico” (Rivero, 2003, p.70). Éstas están centradas en el proceso de enseñar, es decir, promover, coordinar, facilitar y evaluar los procesos de aprendizaje. Una de las tareas importantes que se espera de los docentes es que desarrollen en sus estudiantes competencias que le permitan aprender y que no solo se restrinja a la mera transmisión de conocimientos.

Una de las competencias específicas en esta dimensión es la que señala que el docente debe observar y descubrir en el estudiante manifestaciones que le permitan identificar su estado en cada una de las dimensiones, y aplicar estrategias para promover el desarrollo integral con énfasis en la orientación del estudiante.

Es importante precisar que la labor educativa considera el diseño del currículo y/o planes de estudio de acuerdo al contexto de cada estudiante, los lineamientos y estándares y normas preexistentes, la tarea radica en orientar el desarrollo del plan de estudios con eficacia y eficiencia.

Esta dimensión también se puede complementar con otras como: diseñar y desarrollar proyectos, adecuar ambientes de aprendizaje y utilizar de manera eficiente y eficaz medios, materiales y recursos didácticos.

Los aspectos señalados anteriormente suponen la actitud y capacidad de aprender continuamente y priorizar en la evaluación del desempeño docente los logros en aprendizaje alcanzado por sus estudiantes quienes finalmente son el resultado de la dinámica que se gesta en el aula de clase, la institución educativa y la comunidad (págs. 35-36).

- Dimensión social.

El desarrollo del profesional docente incluye su participación en comunidad desde diversos ámbitos: local, regional, nacional y planetaria. Esta dinámica de interacción supone un proceso de retroalimentación en la medida que el docente contextualiza y transfiere su trabajo en el aula a sus estudiantes con una visión no segmentada, sino que contemple una visión integral de los aprendizajes.

La dimensión social considera que el docente debe propiciar oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica y reflexiva para que de esta manera se transforme la escuela en una organización que ayude a mejorar el desempeño individual de los que interactúan en el aula y aportar en la construcción de espacios educativos significativos que favorezcan los aprendizajes para la vida. Es por ello que el docente debe promover y orientar el desarrollo de proyectos y actividades de aprendizaje alrededor de preguntas y problemas que aluden a situaciones reales y socialmente importantes para sus estudiantes. A través de esos proyectos el docente guía a sus estudiantes para que analicen de manera crítica y reflexiva su entorno. También se debe promover el aprendizaje colaborativo y cooperativo en la búsqueda de soluciones reales a problemas reales, desarrollando habilidades y actitudes relacionadas con la investigación, análisis y crítica de la información.

Lo antes mencionado implica que el docente en su condición de ciudadano y sujeto promotor de derechos de niños y jóvenes, tiene la obligación moral de aprender a reconocerse y actuar como ciudadano de un país diverso, pero también del mundo, que manifiesta un compromiso con el presente, pero también con el futuro. Supone entonces trascender el aula y la escuela para actuar como ciudadanos miembros de una comunidad que promueva el cuidado del medio ambiente, el respeto a los derechos humanos, una educación vinculada al trabajo, el cuidado a la salud, etc. (págs. 36-37).

2.3 Bases filosóficas

2.3.1 Bases filosóficas del liderazgo transformacional.

Según Camacho & Sánchez (2004) el liderazgo transformacional se relaciona en la actualidad con los enfoques epistemológicos.

En cuanto al enfoque empírico analítico, construido por generalizaciones a partir de datos concretos obtenidos a través de los sentidos y a la percepción sensorial, se observa que algunos aspectos del liderazgo transformacional provienen de las observaciones del comportamiento de los líderes y su generalización.

En este sentido, los roles y cualidades distintivas de liderazgo se identifican en los patrones encontrados en los orígenes y socialización de las personas consideradas líderes, a través del estudio de conceptos que enfatizan el desenvolvimiento de estructuras de motivaciones, valores y objetivos.

El objeto del conocimiento en este enfoque pertenece al mundo objetivo, el liderazgo es estudiado como algo externo e independiente al investigador. El conocimiento obtenido puede verificarse mediante hechos contrastables, que son susceptibles de observar, clasificar, medir y ordenar.

En relación con el enfoque racionalista, la mayoría de los aspectos del liderazgo transformacional se ubican en este enfoque. Los autores principales considerados son Bass (1985) y Burns (1979) han elaborado aspectos teóricos tendiendo al concepto y la derivación de los conocimientos generales por mecanismos de razonamiento hipotético deductivo, teórico, analítico de base empírica, utilizando el pensamiento racional, orientado a lo abstracto de los procesos. Esto puede ser confrontado con la realidad, siendo el conocimiento relativo y provisional.

Reconoce y explota una necesidad o demanda personal existente de un seguidor potencial. Busca motivos potenciales de 105seguidores para satisfacer altas necesidades, De acuerdo con Burns (1979) el resultado del liderazgo transformacional es una relación de estimulación y elevación mutua que convierte seguidores en líderes y puede convertir líderes en agentes

morales. Los líderes y seguidores tienen una relación no sólo de poder sino de necesidades, aspiraciones y valores mutuos. Los líderes tornan responsabilidad por sus compromisos, es decir, cumplen lo que prometen.

Se describe el liderazgo transformacional como un proceso en el cual los líderes y seguidores se elevan a los más altos niveles de moralidad y motivación los unos a los otros. Los líderes transformacionales buscan elevar el grado de conciencia de sus seguidores basados en ideales y valores más altos, tales como libertad, justicia, igualdad, paz y humanitarismo, en contraste con emociones más bajas como ambición, miedo, envidia y odio.

En el liderazgo transformacional se plantean los siguientes aspectos: - Carisma (influencia idealizada): proporciona visión y sentido de misión, origina orgullo, genera respeto y confianza. Otorga a sus colaboradores un sentido de propósito. Constituye un modelo que los colaboradores aspiran a imitar,

- Inspiración: comunica altas expectativas, utiliza símbolos para enfocar, expresando los propósitos importantes de manera sencilla.
- Estímulo intelectual: promueve la inteligencia, racionalidad y solución cuidadosa de problemas. Las ideas del líder estimulan a sus colaboradores a reconsiderar sus propias ideas. Los viejos problemas se ven así con nuevos ojos. Enfatiza la inteligencia, la racionalidad y la cuidadosa resolución de problemas.
- Consideración individualizada: da atención personal, trata a cada empleado de manera individual, capacitando y aconsejando.

Por último, se puede afirmar que pocos aspectos del liderazgo transformacional se han estudiado a través del enfoque sociohistórico o interpretativo, marcado por el pensamiento intuitivo, una orientación vivencial hacia los sucesos, un lenguaje verbal, una vía inductiva y unas referencias de validación situadas en simbolismos socioculturales de un momento-espacio(sujeto temporal), El conocimiento sobre este liderazgo no se ha construido a partir de vivencias internas ni la experiencia del investigador. Sin embargo, se concibe el compromiso con la transformación social. al ser visto como un proceso de influencia a nivel micro y macro para la movilización de poder con miras a cambiar sistemas sociales y producir reformas institucionales.

2.3.2 Bases filosóficas del desempeño docente.

Luna García (2014), sobre este punto dice:

Actualmente hablamos de que el maestro debe tener diversas competencias para su mejor desempeño en el aula y así obtener una educación de calidad, una de estas competencias es el reconocimiento de las formas en que puede desarrollarse el conocimiento y que parte de ello está en cómo el alumno se relaciona con los demás y el medio a través de una simbología y significados y la principal forma es el lenguaje, es este sentido, la escuela reconoce que es un área fundamental para su desenvolvimiento en la sociedad. Como mediadores de aprendizajes se tiene la tarea de considerar los procesos cognitivos de nuestros alumnos quienes frente a un mundo globalizado con cambios vertiginosos se caracterizan por ser visuales, interactivos y volátiles que demandan un aprendizaje interactuando. Como lo señala Frade (2009) en la era de los medios interactivos, se requieren símbolos diferentes a los manejados anteriormente.

En la base del interaccionismo simbólico está el concepto de yo (self), que es una especie de lente en la cual se refleja el mundo social Briones (2006), es donde surge un proceso de socialización con respecto a lo que les rodea, es decir los aspectos culturales lo que le da mayor significado a lo que aprenden.

Las personas aprenden de los significados de los objetos en su proceso de interacción. Pero cada una de ellas puede dar diferentes definiciones de los objetos a los cuales se refiere Briones (2006), estas definiciones definitivamente tienen un sustento en el contexto en el que se desarrolla el estudiante, y el profesor debe ser capaz de aprovechar el significado que puede adquirir puesto que es parte de su entorno y es ahí donde puede aplicar sus aprendizajes.

Briones (2006) cita a Niklas Luhmann quien analiza a la sociedad desde un nivel científico y así encontrar soluciones a los problemas que se presentan en ella. Para él, el sistema social consiste en la comprensión y en la reducción de la complejidad del mundo circundante.

Ante esta complejidad, el profesor como mediador siempre debe propiciar situaciones de aprendizajes en las cuales se empleen términos familiares y de utilidad, (Briones, 2006) para cumplir con las demandas del entorno, como lo señala Frade (2009) al mencionar que los profesores deben de generar ambientes propicios de aprendizaje innovadores, atractivos, que

permitan potencializar el trabajo autónomo y colaborativo, bajo la premisa de trabajar en un ambiente educativo, propio de valores, habilidades y conocimientos que hagan posible cubrir con las necesidades del educando.

Otra teoría explicativa que tiene influencia dentro del aula, es la del **Neomarxismo** posmoderno el cual es representado por Ernesto Laclau y Chantal Mouffe y sostiene que no solo los intereses materiales son lo que explica el comportamiento de la sociedad, sino las ideas de las personas que hacen de tales intereses, además niegan toda posibilidad de reducción del mundo social a su base económica y productiva. Pero la realidad muestra que existen otros intereses fundamentales en el desempeño de las personas además de los materiales, estos son los referentes a las emociones y sentimientos ya que son determinantes para llevar a cabo una tarea. Ormrod (2005) señala que el papel de la emoción está sumamente interrelacionado con la motivación, el aprendizaje y la cognición para poder realizar una actividad de manera exitosa o fallida.

Escobar y Albarrán (2000) hacen referencia a un concepto interesante llamado enajenación, la cual surge cuando el hombre no se reconoce en los productos, sino que lo doblegan y deshumanizan, tiene que ver con el hombre dentro de la sociedad capitalista. De igual manera señalan que existen diferentes tipos como la religiosa, económica, al trabajo, etc.

Briones (2006), establece que la sociedad está compuesta por varias partes teniendo una interacción mutua, la cual no puede ser posible que exista una sin la otra, lo que determina lo que es el orden social y el cambio. Colomy (citado por Briones, 2006) establece que estos procesos de diferenciación, también se encuentran de forma permanente a los procesos de desdiferenciación, los cuales contrarrestan a los primeros estableciendo un equilibrio dentro de la sociedad.

Por otra parte, está el constructivismo y éste es el conjunto de teorías, desarrolladas desde la psicología cognoscitiva, que se refiere a diferentes aspectos de la construcción del conocimiento. Briones (2006).

Piaget considera que la inteligencia tiene dos atributos:

1.- La organización: La cual está formada por estructuras cognoscitivas o esquemas análogos de conocimientos, con los cuales se organiza el conocimiento. Briones (2006).

2.- La adaptación: La cual a su vez consta de dos procesos; donde la inteligencia es el resultado de la participación de estos. Los procesos son:

a) El de Asimilación: Proceso cognoscitivo donde se asimilan nuevos acontecimientos o informaciones. Al respecto Meece (2000) haciendo referencia a lo estipulado por Piaget habla sobre la asimilación como un proceso en el que se moldea activamente la información con los esquemas existentes, utilizando dicho término para referirse a la forma en la que el niño se adapta al entorno.

b) El de Acomodación: es el cambio que experimentan los esquemas por el proceso de asimilación, por lo que aquí si existe un cambio cualitativo.

Al respecto y según la teoría de **Vygotsky**, los aprendizajes de los niños se dan de acuerdo a su entorno social, cultural y político, llamando a esto zona de desarrollo próximo (ZDP). Considerando que el desarrollo funcional del niño dependerá de la interacción con las personas y después con él mismo. Briones (2006).

Según **David Ausubel**, considera que el aprendizaje de los niños, es derivado de los conceptos previamente adquiridos y asimilados, para posteriormente usarlos en la construcción de nuevos conocimientos, considerando así que los conocimientos están estructurados y éstos se van re estructurando de acuerdo a la información obtenida. Briones (2006).

La acomodación como proceso de cambio cualitativo en las estructuras cognitivas para incluir experiencias nuevas. Se caracteriza por ser un cambio que da cuenta de la adaptación y del desarrollo intelectual, al ser en donde se dan lugar a los principales cambios cognitivos (Briones, 2006; Ormord, 2005).

Finalmente resulta relevante hacer referencia al discurso pedagógico neoliberal, al respecto Reyes (2011) lo define como un término transnacional, que implica lo planetario y/o lo global.

Es el discurso propio de la educación, como mecanismo a través del cual la clase dominante, nacional e internacionalmente, puede imponerse en lo económico, político, cultural y académico, de los más vulnerables. Este lenguaje especializado pone mecanismos reguladores o de control, a cargo de poderes externos al pedagógico (Reyes, 2011).

Sus ideas se transforman a través de un proceso de lucha ideológica de reordenación y enfoque. El discurso en la educación es descentralizado, participativo y autónomo. Es decir, muchos de los planteamientos no son propios de él, surgen de necesidades externas al ámbito educativo. Los intereses de los pedagogos neoliberales, sostienen un modelo educativo de acuerdo a las reglas del mercado, basándose en la competitividad al considerar sus propias políticas económicas (Reyes, 2011).

La modernidad de la que se habla, tiene que ver con lo nuevo, novedoso y diferente, así que el maestro debe estar a la vanguardia de los avances que implica estar bajo un sistema globalizado, ayudando a los alumnos a adquirir competencias que le sirvan para desenvolverse en cualquier contexto; ya que actualmente las evoluciones cognitivas y conductuales de los alumnos de hoy no sólo se deben a los medios de comunicación sino también a la mundialización, al comercio al narcotráfico, a la desintegración familiar y a la migración (Frade, 2009).

2.4 Definición de términos básicos

Liderazgo

Es el proceso de dirigir la conducta de los otros hacia el alcance de algún objetivo” (Rojas, 2017)

Líder

Un líder produce resonancia, es decir, el clima emocional positivo indispensable para movilizar lo mejor del ser humano. El líder expresa sinceramente sus propios valores y sintoniza con las emociones de las personas que le rodean” (Instituto Europeo de Posgrado, 2013)

Liderazgo transformacional

Es aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad, los que representan a su vez, un beneficio para la colectividad (Mendoza & Ortiz, 2006).

Influencia Idealizada

Es muy importante, por cuanto tiene un sentido de intención. Los líderes seductores, son percibidos por los seguidores como seres de un alto grado de ética, convicción y honestidad. Se comprometen totalmente con la organización y siempre destaca su presencia en las actividades, colocándose adelante cuando hay crisis o celebrando el triunfo con su gente. (Rojas, 2017).

Motivación inspiracional

El líder motiva, premia, felicita a los integrantes de la organización con el propósito de alcanzar en ellos un desempeño laboral superior, lograr esfuerzos adicionales y convencer a sus discípulos de sus habilidades. Crea la aptitud para el cambio y anima un amplio rango de intereses. Siempre espera el mejor esfuerzo (Rojas, 2017).

Estimulación Intelectual

Fomenta intensamente la creatividad, alienta a indagar nuevas formas de realizar las cosas y persigue nuevas ocasiones en favor de la empresa (Rojas, 2017).

Consideración individualizada

Sostiene formas de comunicación con sus discípulos en forma personal o colectiva. El líder es un escucha activo y es buen comunicador fuerte. Se preocupa por la ayuda, la simpatía y el proporcionar retos y oportunidades. Se interesa porque los seguidores se desarrollen profesionalmente y hagan carrera en la organización (Rojas, 2017).

Desempeño docente:

Es un concepto que se construye de acuerdo a múltiples aspectos que lo determinan. De forma llana, cuando se aborda el término de “desempeño” se hace alusión a una acción, que, en este caso en particular, corresponde a las acciones o prácticas inherentes a la profesión docente. Con el fin de aclarar el concepto se identifica que éste toma sentido en función de los componentes que se le atribuyen, así como de la forma en la que se le juzgue; puede existir un buen desempeño en contraposición con un mal desempeño, pero es, sin duda, el buen desempeño docente es el que prevalece en las descripciones de este concepto pues representa las acciones que se espera ejecuten los docentes como parte de su práctica de enseñanza (Martínez & Lavín, 2017).

Dimensión Personal

Considera aspectos de la persona que forman parte del desarrollo profesional. El cuidado de esos aspectos favorecerá la moral del docente en su trabajo diario y su disposición hacia una carrera de largo aliento, como lo afirma Capella (citado por Rivero, 2003) se logrará “articulando los principios de la autonomía moral, la autodeterminación y la solidaridad” (Huillca, 2015).

Dimensión Pedagógica

Está referida a las mayores demandas y exigencias de la carrera. Son un conjunto de competencias que responden al dominio del conocimiento sobre su materia o disciplina, el uso de estrategias metodológicas y evaluación de los aprendizajes, es decir que el docente conduce el proceso de enseñanza con dominio y uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos sus estudiantes aprendan de manera significativa. (Huillca, 2015).

Dimensión Social

El desarrollo del profesional docente incluye su participación en comunidad desde diversos ámbitos: local, regional, nacional y planetaria. Esta dinámica de interacción supone un proceso de retroalimentación en la medida que el docente contextualiza y transfiere su trabajo en el aula a sus estudiantes con una visión no segmentada, sino que contemple una visión integral de los aprendizajes (Huillca, 2015).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018.

2.5.2 Hipótesis específicas

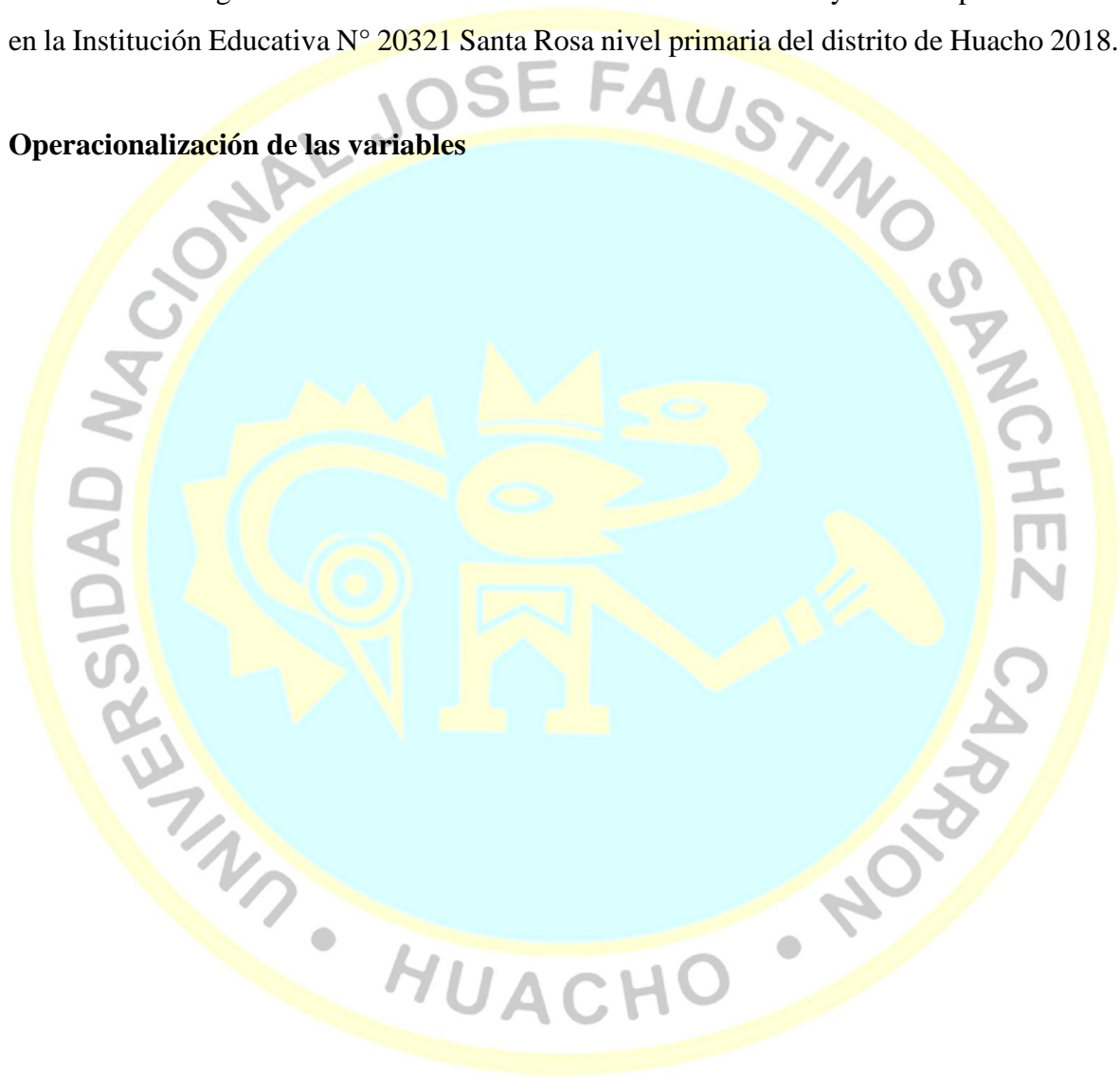
Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018.

Existe relación significativa entre la consideración individualizada y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018.

Existe relación significativa entre la motivación e inspiración y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018.

Existe relación significativa entre la influencia idealizada o carisma y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018.

Operacionalización de las variables



Matriz de operacionalización de la variable Liderazgo transformacional

Definición conceptual	Definición operacional				
	Dimensiones	Indicadores	N° ítems	Categorías	Intervalos
<p>Aquel individuo que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen los cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad. Por esta razón, Bass considera a este modelo de liderazgo como transformador, porque tiene relación con las necesidades humanas y en especial con aquellas que corresponden al crecimiento personal, autoestima y autorrealización. (p.120). Según Bass (1999) citado en Mendoza y Ortiz (2006)</p>	Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creatividad ▪ Intuición ▪ Innovación ▪ Autonomía ▪ Competencia ▪ Habilidades Conocimiento ▪ Eficacia 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Escala Likert: (5) Siempre (4) Casi siempre (3) Neutro (2) A veces (1) Nunca	Alto (90 - 120) Medio (57 - 89) Bajo (24 - 56)
	Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entrenamiento ▪ Empatía ▪ Valoración única ▪ Diagnóstico de necesidades ▪ Diagnóstico de capacidades ▪ Desarrollo personal ▪ Responsabilidad 	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16		
	Motivación e inspiración	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Optimismo ▪ Espíritu de equipo ▪ Comunicación fluida ▪ Compromiso 	17, 18, 19, 20		

	Influencia idealizada o carisma	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Respeto ▪ Confianza ▪ Seguridad ▪ Conducta ética y moral 	21, 22, 23, 24		
--	---------------------------------	---	----------------	--	--

Elaboración propia

Matriz de operacionalización de la variable Desempeño docente

Definición conceptual	Definición operacional				
	Dimensiones	Indicadores	N° ítems	Categorías	Intervalos
Desde un enfoque por competencias se refiere “a la actuación en la realidad, mediante la ejecución de actividades y/o el análisis y resolución de problemas” (Tobón, 2008, p.6)	Dimensión personal	Actuación asertiva de su intervención. Habilidad de seguridad	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Escala Likert: (5) Siempre (4) Casi siempre (3) Neutro (2) A veces (1) Nunca	Alto (90 - 120) Medio (57 - 89) Bajo (24 - 56)
	Dimensión pedagógica	Promueve, dirige y facilita procesos de aprendizaje significativo.	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16		
	Dimensión social	Alienta compromisos con el desarrollo social.	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24		

Elaboración propia

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

El diseño de investigación es no experimental, transversal correlacional.

Hernández, Fernández & Baptista (2010) manifiestan que la investigación no experimental cuantitativa:

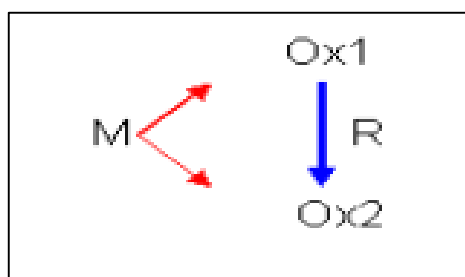
Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables.

Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos (pág. 152).

Carrasco (2006) dice:

Los diseños transeccionales correlacionales tienen la particularidad de permitir al investigador analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables>), para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación éntrelas variables que se estudia (pág. 73).

La simbología de este diseño es la siguiente:



Donde:

M = muestra

Ox1 = Medición de la variable 1: Liderazgo transformacional

Ox2 = Medición de la variable 2: Desempeño docente

R = Relación entre variables

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población estuvo conformada por 22 docentes nombrados del nivel primaria de la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018.

Según Carrasco (2006) la población es el “conjunto de todos los elementos que forman parte del espacio territorial al que pertenece el problema de investigación y poseen características mucho más concretas que el universo” (pág. 238).

3.2.2 Muestra

La muestra fue la misma población de estudio debido a que es un numero manejable y posible de aplicar los instrumentos de recolección de datos sin ninguna dificultad.

Según Carrasco (2006) la muestra es el “fragmento representativo de la población, que debe poseer las mismas propiedades y características de ella. Para ser objetiva requiere ser seleccionada con técnicas adecuadas” (pág. 238).

3.3 Técnicas de recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizaron las siguientes técnicas:

- Técnica de observación directa,
- Técnica de encuesta.

Y los instrumentos de recolección de datos utilizados para medir las variables fueron:

- Cuestionario para medir la variable Liderazgo transformacional, que consta de 24 ítems divididos en cuatro dimensiones: dimensión estimulación intelectual (ítems del 1 al 9), dimensión consideración individualizada (ítems del 10 al 16), dimensión motivación e inspiración (ítems de 17 al 20) y la dimensión influencia idealizada o carisma (ítems del 21 al 24).
- Cuestionario para medir la variable Desempeño docente que consta de 24 ítems divididos en tres dimensiones: dimensión pedagógica (ítems del 1 al 8), dimensión personal (ítems del 9 al 16) y la dimensión social (ítems del 17 al 24).

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

El procesamiento de datos de la presente investigación se realizó en dos etapas:

Análisis descriptivo. - Se utilizaron tablas y figuras para su presentación final.

Análisis inferencial. - Se utilizó el Estadístico respectivo haciendo uso del software SPSS.

Para la contrastación de las hipótesis se realizó la prueba de las hipótesis con un estadígrafo llamado Correlación de Pearson, el cual se efectuó construyendo una tabla de contingencia de doble entrada con sus respectivas variables. La Correlación de Pearson permitió saber si la hipótesis nula, la cual niega la hipótesis planteada en la investigación, debe o no ser aceptada.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1. *Desviación estándar y Varianza de la variable Liderazgo transformacional*

Liderazgo transformacional		
N	Válido	20
	Perdidos	0
Desviación estándar		0.605
Varianza		0.366

Tabla 2. *Tabla de frecuencia de la variable Liderazgo transformacional*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	15.0
Medio	13	65.0
Alto	4	20.0
Total	20	100.0

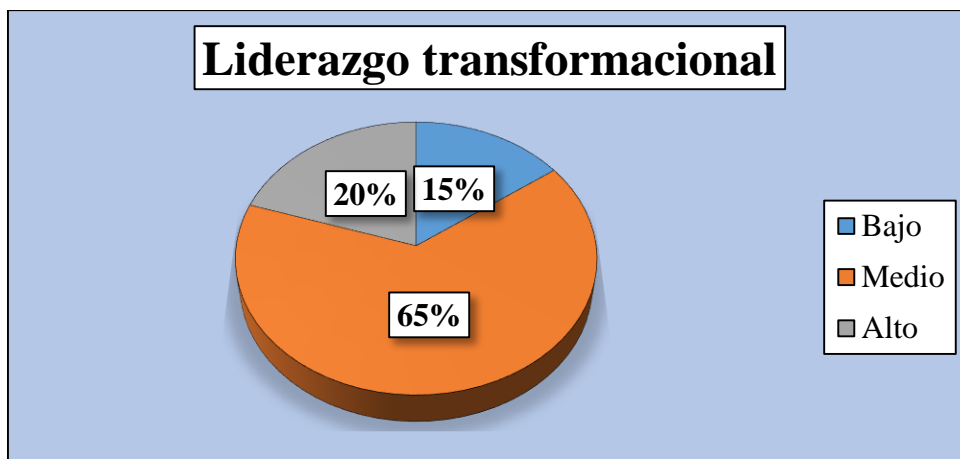


Figura 1. Niveles de la variable Liderazgo transformacional

Interpretación:

Según la tabla 1 y 2 y la figura 1, con respecto a la variable liderazgo transformacional, la desviación estándar es de 0,605 y la varianza des de 0, 366. Asimismo, el 20% de los encuestados percibe que el liderazgo transformacional se encuentra en un nivel alto, el 65% en un nivel medio y el 15% en un nivel bajo.

Tabla 3. Desviación estándar y Varianza de la dimensión Estimulación intelectual

Estimulación intelectual		
N	Válido	20
	Perdidos	0
Desviación estándar		0.605
Varianza		0.366

Tabla 4. Tabla de frecuencia de la dimensión Estimulación intelectual

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	15.0
Medio	13	65.0
Alto	4	20.0
Total	20	100.0

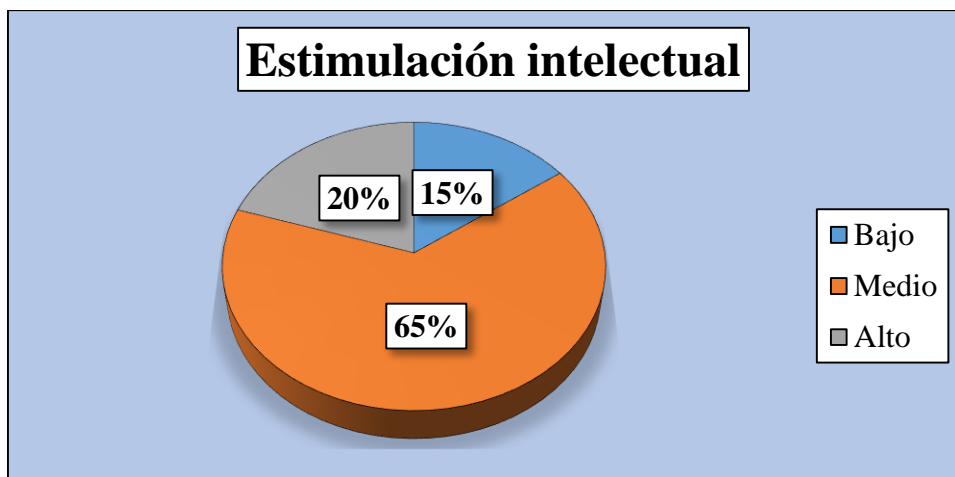


Figura 2. Niveles de la dimensión Estimulación intelectual

Interpretación:

Según la tabla 3 y 4 y figura 2, con respecto a la dimensión estimulación intelectual, la desviación estándar es de 0,605 y la varianza des de 0, 366. Asimismo, el 20% de los encuestados percibe que la estimulación intelectual se encuentra en un nivel alto, el 65% en un nivel medio y el 15% en un nivel bajo.

Tabla 5. Desviación estándar y Varianza de la dimensión Consideración individualizada

Consideración individualizada		
N	Válido	20
	Perdidos	0
Desviación estándar		0.641
Varianza		0.411

Tabla 6. Tabla de frecuencia de la dimensión Consideración individualizada

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	15.0
Medio	12	60.0
Alto	5	25.0
Total	20	100.0

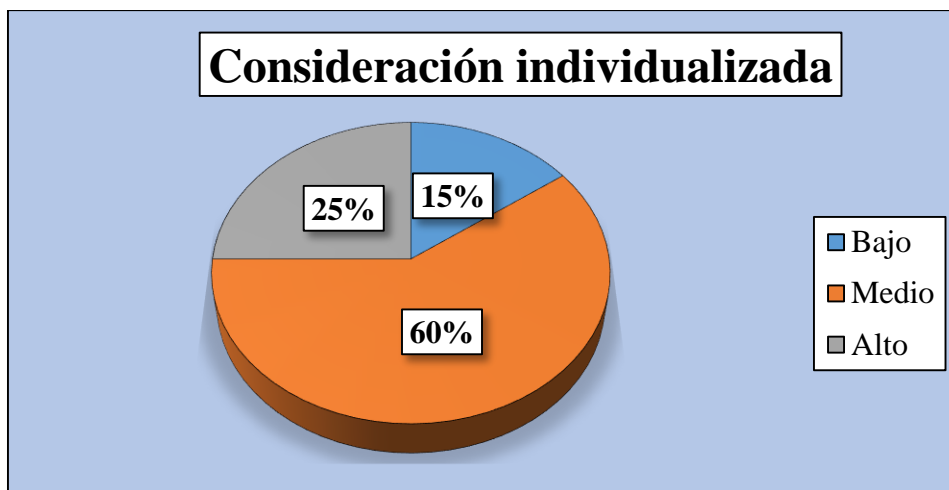


Figura 3. Niveles de la dimensión consideración individualizada

Interpretación:

Según la tabla 5 y 6 y figura 3, con respecto a la dimensión consideración individualizada, la desviación estándar es de 0,641 y la varianza des de 0, 411. Asimismo, el 25% de los encuestados percibe que la consideración individualizada se encuentra en un nivel alto, el 60% en un nivel medio y el 15% en un nivel bajo.

Tabla 7. Desviación estándar y Varianza de la dimensión Motivación e inspiración

Motivación e inspiración		
N	Válido	20
	Perdidos	0
	Desviación estándar	0.639
	Varianza	0.408

Tabla 8. Tabla de frecuencia de la dimensión Motivación e inspiración

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	10.0
Medio	11	55.0
Alto	7	35.0
Total	20	100.0

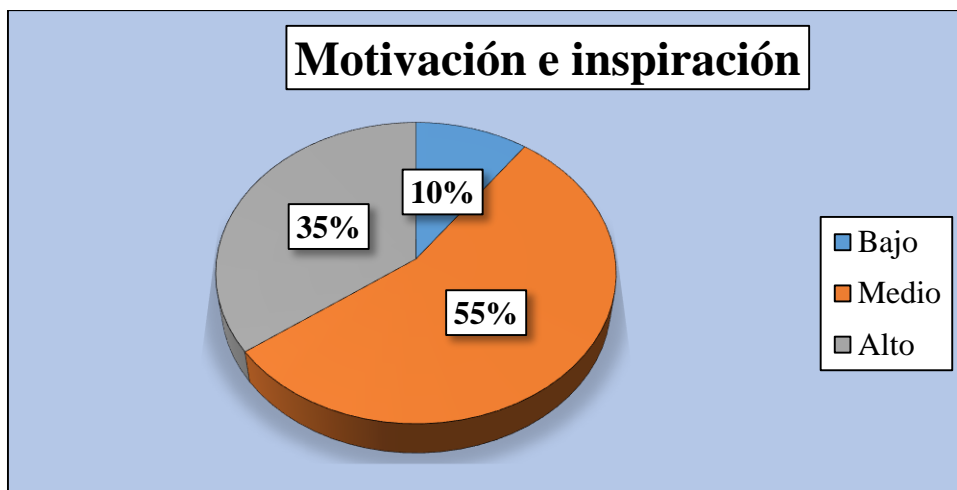


Figura 4. Niveles de la dimensión motivación e inspiración

Interpretación:

Según la tabla 7 y 8 y figura 4, con respecto a la dimensión motivación e inspiración, la desviación estándar es de 0,639 y la varianza des de 0, 408. Asimismo, el 35% de los encuestados percibe que la motivación e inspiración se encuentra en un nivel alto, el 55% en un nivel medio y el 10% en un nivel bajo.

Tabla 9. Desviación estándar y Varianza de la dimensión Influencia idealizada o carisma

Influencia idealizada o carisma		
N	Válidos	20
	Perdidos	0
Desviación estándar		0.616
Varianza		0.379

Tabla 10. Tabla de frecuencia de la dimensión Influencia idealizada o carisma

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	10.0
Medio	12	60.0
Alto	6	30.0
Total	20	100.0

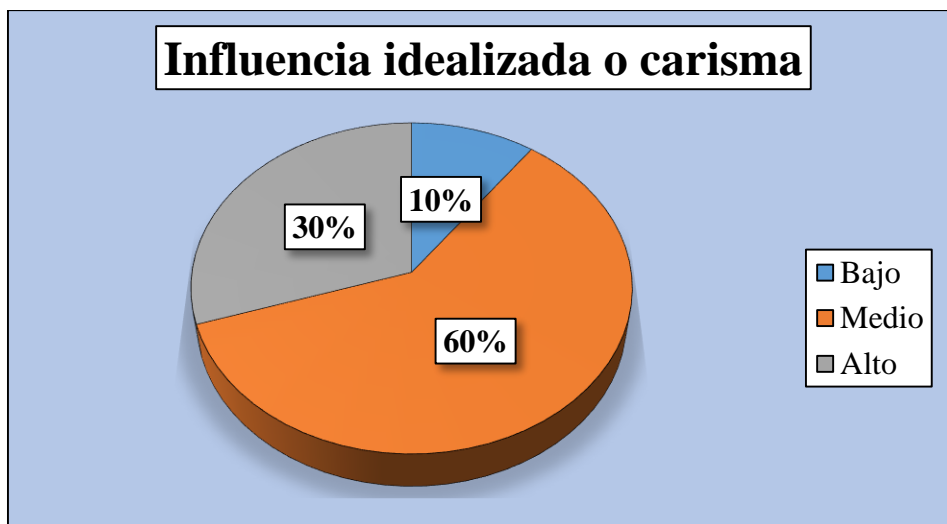


Figura 5. Niveles de la dimensión influencia idealizada o carisma

Interpretación:

Según la tabla 9 y 10 y figura 5, con respecto a la dimensión influencia idealizada o carisma, la desviación estándar es de 0,616 y la varianza des de 0, 379. Asimismo, el 30% de los encuestados percibe que la influencia idealizada o carisma se encuentra en un nivel alto, el 60% en un nivel medio y el 10% en un nivel bajo.

Tabla 11. Desviación estándar y Varianza de la variable Desempeño docente

Desempeño docente		
N	Válido	20
	Perdidos	0
Desviación estándar		0.716
Varianza		0.513

Tabla 12. Tabla de frecuencia de la variable Desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	15.0
Medio	9	45.0
Alto	8	40.0
Total	20	100.0

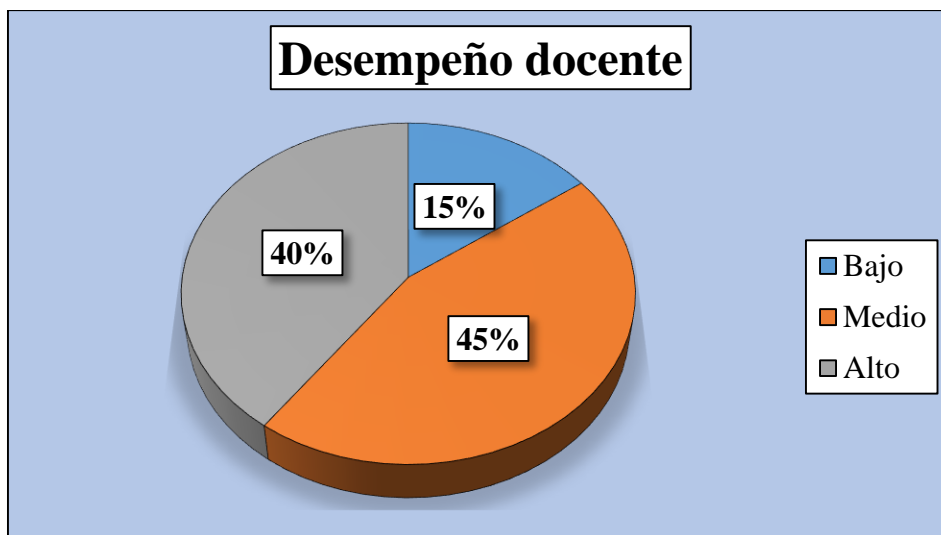


Figura 6. Niveles de la variable desempeño docente

Interpretación:

Según la tabla 11 y 12 y figura 6, con respecto a la variable desempeño docente, la desviación estándar es de 0,716 y la varianza des de 0,513. Asimismo, el 40% de los encuestados percibe que el desempeño docente se encuentra en un nivel alto, el 45% en un nivel medio y el 15% en un nivel bajo.

Tabla 13. Desviación estándar y Varianza de la dimensión personal

Dimensión personal		
N	Válido	20
	Perdidos	0
Desviación estándar		0.759
Varianza		0.576

Tabla 14. Tabla de frecuencia de la dimensión personal

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	15.0
Medio	5	25.0
Alto	12	60.0
Total	20	100.0

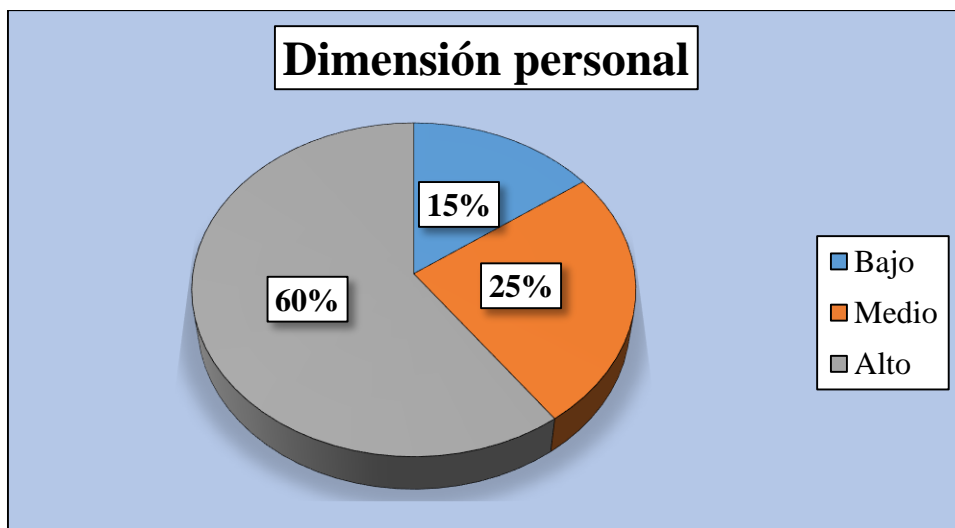


Figura 7. Niveles de la dimensión pedagógica

Interpretación:

Según la tabla 13 y 14 y figura 7, con respecto a la dimensión pedagógica del desempeño docente, la desviación estándar es de 0,759 y la varianza des de 0,576. Asimismo, el 60% de los encuestados percibe que la dimensión personal del desempeño docente se encuentra en un nivel alto, el 25% en un nivel medio y el 15% en un nivel bajo.

Tabla 15. Desviación estándar y Varianza de la dimensión pedagógica

Dimensión pedagógica		
N	Válido	20
	Perdidos	0
	Desviación estándar	0.605
	Varianza	0.366

Tabla 16. Tabla de frecuencia de la dimensión pedagógica

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	5.0
Medio	9	45.0
Alto	10	50.0
Total	20	100.0

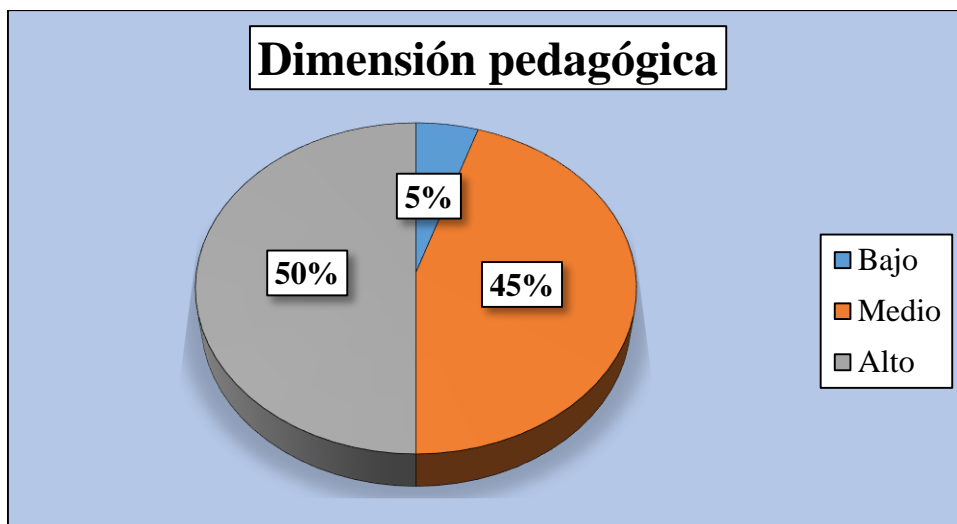


Figura 8. Niveles de la dimensión pedagógica

Interpretación:

Según la tabla 15 y 16 y figura 8, con respecto a la dimensión pedagógica del desempeño docente, la desviación estándar es de 0,605 y la varianza des de 0,366. Asimismo, el 50% de los encuestados percibe que la dimensión pedagógica del desempeño docente se encuentra en un nivel alto, el 45% en un nivel medio y el 5% en un nivel bajo.

Tabla 17. Desviación estándar y Varianza de la dimensión social

Dimensión social		
N	Válido	20
	Perdidos	0
	Desviación estándar	0.754
	Varianza	0.568

Tabla 18. Tabla de frecuencia de la dimensión social

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	15.0
Medio	6	30.0
Alto	11	55.0
Total	20	100.0

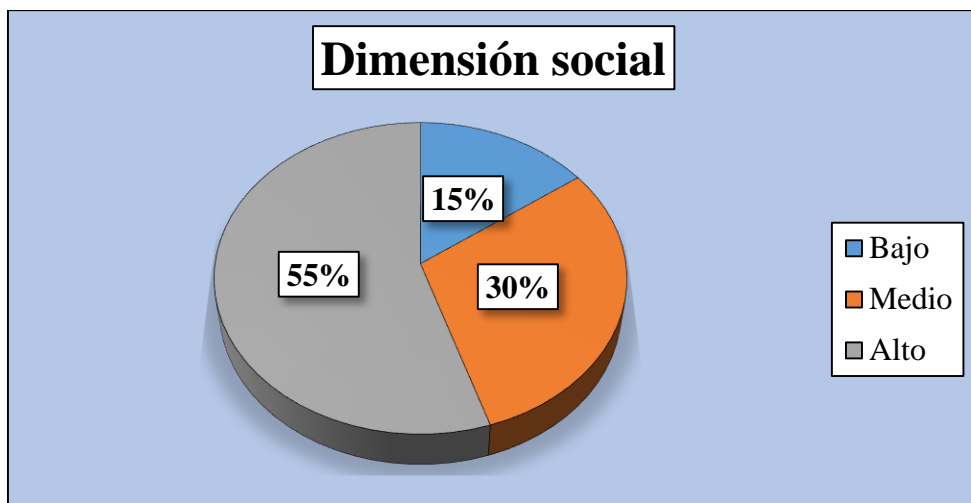


Figura 9. Niveles de la dimensión social

Interpretación:

Según la tabla 17 y 18 y figura 9, con respecto a la dimensión social del desempeño docente, la desviación estándar es de 0,754 y la varianza des de 0,568. Asimismo, el 55% de los encuestados percibe que la dimensión social del desempeño docente se encuentra en un nivel alto, el 30% en un nivel medio y el 15% en un nivel bajo.

Tabla 19. Tabla de contingencia de la variable Liderazgo transformacional y la variable Desempeño docente

		Desempeño docente			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Liderazgo transformacional	Bajo	3 15.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 15.0%
	Medio	0 0.0%	8 40.0%	5 25.0%	13 65.0%
	Alto	0 0.0%	1 5.0%	3 15.0%	4 20.0%
Total		3 15.0%	9 45.0%	8 40.0%	20 100.0%

Interpretación:

Según la tabla 19, el valor más alto es 40% que corresponde a que se percibe un nivel medio de liderazgo transformacional y medio de desempeño docente, seguido de un 25% que corresponde a un nivel medio de liderazgo transformacional y alto de desempeño docente.

Tabla 20. *Tabla de contingencia de la dimensión Estimulación intelectual y la variable Desempeño docente*

		Desempeño docente			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Estimulación intelectual	Bajo	3 15.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 15.0%
	Medio	0 0.0%	7 35.0%	6 30.0%	13 65.0%
	Alto	0 0.0%	2 10.0%	2 10.0%	4 20.0%
Total		3 15.0%	9 45.0%	8 40.0%	20 100.0%

Interpretación:

Según la tabla 20, el valor más alto es 35% que corresponde a que se percibe un nivel medio de estimulación intelectual y medio de desempeño docente, seguido de un 30% que corresponde a un nivel medio de estimulación intelectual y alto de desempeño docente.

Tabla 21. *Tabla de contingencia de la dimensión Consideración individualizada y la variable Desempeño docente*

		Desempeño docente			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Consideración individualizada	Bajo	2 10.0%	1 5.0%	0 0.0%	3 15.0%
	Medio	1 5.0%	6 30.0%	5 25.0%	12 60.0%
	Alto	0 0.0%	2 10.0%	3 15.0%	5 25.0%
Total		3 15.0%	9 45.0%	8 40.0%	20 100.0%

Interpretación:

Según la tabla 21, el valor más alto es 30% que corresponde a que se percibe un nivel medio de consideración individualizada y medio de desempeño docente, seguido de un 25% que corresponde a un nivel medio de consideración individualizada y alto de desempeño docente.

Tabla 22. *Tabla de contingencia de la dimensión Motivación e inspiración y la variable Desempeño docente*

		Desempeño docente			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Motivación e inspiración	Bajo	2 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 10.0%
	Medio	1 5.0%	5 25.0%	5 25.0%	11 55.0%
	Alto	0 0.0%	4 20.0%	3 15.0%	7 35.0%
Total		3 15.0%	9 45.0%	8 40.0%	20 100.0%

Interpretación:

Según la tabla 22, los valores más altos son 25% que corresponde a que se percibe un nivel medio de motivación e inspiración y medio de desempeño docente, y otro 25% que corresponde a un nivel medio de motivación e inspiración y alto de desempeño docente.

Tabla 23. *Tabla de contingencia de la dimensión Influencia idealizada y carisma y la variable Desempeño docente*

		Desempeño docente			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Influencia idealizada o carisma	Bajo	1 5.0%	1 5.0%	0 0.0%	2 10.0%
	Medio	2 10.0%	5 25.0%	5 25.0%	12 60.0%
	Alto	0 0.0%	3 15.0%	3 15.0%	6 30.0%
Total		3 15.0%	9 45.0%	8 40.0%	20 100.0%

Interpretación:

Según la tabla 23, los valores más altos son 25% que corresponde a que se percibe un nivel medio de influencia idealizada o carisma y medio de desempeño docente, y otro 25% que corresponde a un nivel medio de influencia idealizada o carisma y alto de desempeño docente.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1 Hipótesis estadística general.

Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018.

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018.

Tabla 24. *Correlación de Pearson de la variable Liderazgo transformacional y la variable Desempeño docente*

Correlaciones			
		Liderazgo transformacional	Desempeño docente
Liderazgo transformacional	Correlación de Pearson	1	,699**
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	20	20
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,699**	1
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	20	20

Interpretación:

Según la tabla 24, el nivel de significancia obtenido es de 0,001, lo que permite aceptar la hipótesis alterna de investigación, por lo tanto, existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018. Asimismo, el grado de correlación es 0,699, lo que permite afirmar que la correlación entre las dos variables de estudio es de grado Moderada positiva.

4.2.2 Hipótesis estadísticas específicas.

Hipótesis estadística específica 1

Hi: Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018.

Ho: No existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018.

Tabla 25. *Correlación de Pearson de la dimensión Estimulación intelectual y la variable Desempeño docente*

		Correlaciones	
		Estimulación intelectual	Desempeño docente
Estimulación intelectual	Correlación de Pearson	1	,577**
	Sig. (bilateral)		0.008
	N	20	20
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,577**	1
	Sig. (bilateral)	0.008	
	N	20	20

Interpretación:

Según la tabla 25, el nivel de significancia obtenido es de 0,008, lo que permite aceptar la hipótesis alterna de investigación, por lo tanto, existe relación significativa entre la estimulación intelectual y desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018. Asimismo, el grado de correlación es 0,577, lo que permite afirmar que la correlación entre la dimensión estimulación intelectual y la variable desempeño docente es de grado Moderada positiva.

Hipótesis estadística específica 2

Hi: Existe relación significativa entre la consideración individualizada y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018.

Ho: No existe relación significativa entre la consideración individualizada y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018.

Tabla 26. *Correlación de Pearson de la dimensión Consideración individualizada y la variable Desempeño docente*

		Correlaciones	
		Consideración individualizada	Desempeño docente
Consideración individualizada	Correlación de Pearson	1	,516*
	Sig. (bilateral)		0.020
	N	20	20
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,516*	1
	Sig. (bilateral)	0.020	
	N	20	20

Interpretación:

Según la tabla 26, el nivel de significancia obtenido es de 0,020, lo que permite aceptar la hipótesis alterna de investigación, por lo tanto, existe relación significativa entre la consideración individualizada y desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018. Asimismo, el grado de correlación es 0,516, lo que permite afirmar que la correlación entre la dimensión consideración individualizada y la variable desempeño docente es de grado Moderada positiva.

Hipótesis estadística específica 3

Hi: Existe relación significativa entre la motivación e inspiración y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018.

Ho: No existe relación significativa entre la motivación e inspiración y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018.

Tabla 27. *Correlación de Pearson de la dimensión Motivación e inspiración y la variable Desempeño docente*

Correlaciones			
		Motivación e inspiración	Desempeño docente
Motivación e inspiración	Correlación de Pearson	1	0.431
	Sig. (bilateral)		0.058
	N	20	20
Desempeño docente	Correlación de Pearson	0.431	1
	Sig. (bilateral)	0.058	
	N	20	20

Interpretación:

Según la tabla 27, el nivel de significancia obtenido es de 0,058, lo que permite aceptar la hipótesis nula de investigación, por lo tanto, no existe relación significativa entre la motivación e inspiración y desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018. Asimismo, el grado de correlación es 0,431, lo que permite afirmar que la correlación entre la dimensión motivación e inspiración y la variable desempeño docente es de grado Moderada positiva.

Hipótesis estadística específica 4

Hi: Existe relación significativa entre la influencia idealizada o carisma y el desempeño en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018.

Ho: No existe relación significativa entre la influencia idealizada o carisma y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018.

Tabla 28. *Correlación de Pearson de la dimensión Influencia idealizada o carisma y la variable Desempeño docente*

		Correlaciones	
		Influencia idealizada o carisma	Desempeño docente
Influencia idealizada o carisma	Correlación de Pearson	1	0.358
	Sig. (bilateral)		0.121
	N	20	20
Desempeño docente	Correlación de Pearson	0.358	1
	Sig. (bilateral)	0.121	
	N	20	20

Interpretación:

Según la tabla 28, el nivel de significancia obtenido es de 0,121, lo que permite aceptar la hipótesis nula de investigación, por lo tanto, no existe relación significativa entre la influencia idealizada o carisma y desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018. Asimismo, el grado de correlación es 0,358, lo que permite afirmar que la correlación entre la dimensión influencia idealizada o carisma y la variable desempeño docente es de grado Baja positiva.

CAPÍTULO V

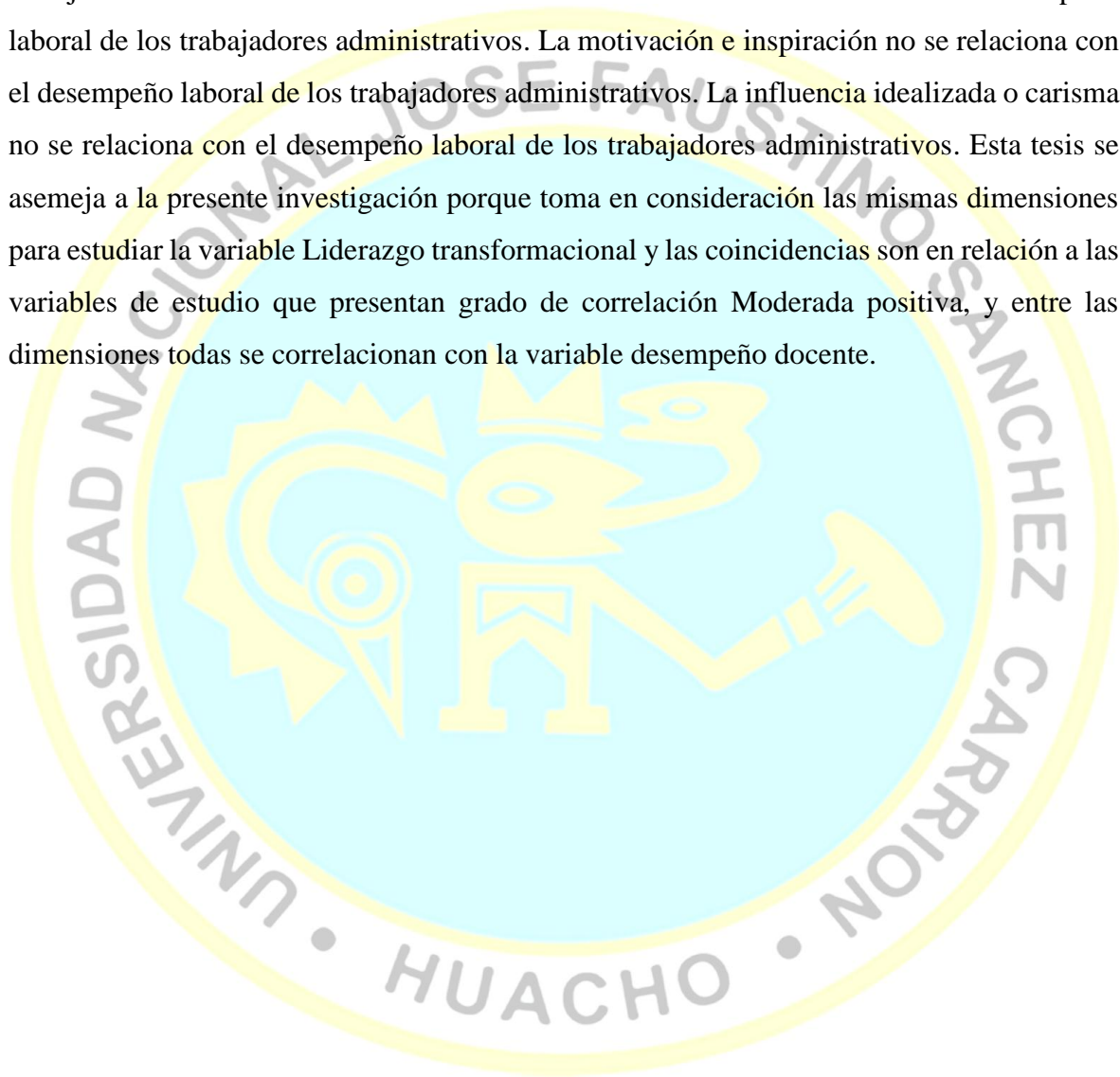
DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Los resultados a los que se llega finalmente es que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018. Sin embargo, al correlacionar las dimensiones del liderazgo transformacional con la variable desempeño docente solo las dimensiones Estimulación intelectual y consideración individualizada obtuvieron que existe relación significativa entre estas dimensiones y la variable desempeño docente y a su vez que la relación entre variables y dimensiones es significativa. Y las dimensiones motivación e inspiración e influencia idealizada o carisma presentan correlación entre variables, pero no tienen relación significativa entre ellas y el desempeño docente.

A nivel internacional se hace la comparación con la tesis realizada por la investigadora Consuelo Montiel (2012) quien en su tesis titulada El liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria, de la Universidad de Zulia, Maracaibo, Venezuela concluyen que las variables tienen una relación, cuyo valor obtenido por el coeficiente de correlación de Pearson, es 0.47, lo cual explica la existencia de una relación baja positiva proporcional; esto indica que, cuando la variable independiente incrementa la variable dependiente tiene el mismo comportamiento, así como también en el caso contrario, teniendo como conclusiones, que a mayor liderazgo transformacional del gerente educativo, mejor será el desempeño laboral de los docentes y viceversa. En relación a los resultados obtenidos en la presente investigación, de la misma manera se ha obtenido un grado de correlación moderada y positiva (0,699), es decir que, a mayor Liderazgo transformacional, mejor desempeño docente.

A nivel nacional se comparan los resultados con los obtenidos por la autora Emma Rojas (2017) quien en su tesis titulada Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unanue - Lima, 2016, en la Universidad César Vallejo, Lima, Perú llega a la conclusión que el liderazgo transformacional no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos. La estimulación intelectual no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos. La consideración individualizada no se con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos. La motivación e inspiración no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos. La influencia idealizada o carisma no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos. Esta tesis se asemeja a la presente investigación porque toma en consideración las mismas dimensiones para estudiar la variable Liderazgo transformacional y las coincidencias son en relación a las variables de estudio que presentan grado de correlación Moderada positiva, y entre las dimensiones todas se correlacionan con la variable desempeño docente.



CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primera: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018. Es decir, que se tiene que tener un buen líder que dirija el cambio de los docentes para mejor y de esa manera su desempeño tanto en lo personal, pedagógico y social es mejor.

Segunda: Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018. Es decir, la creatividad, la innovación, la eficacia, entre otros atributos deben ser consolidados en docentes y es una labor de quien dirige la institución, de esta manera el desempeño de los docentes mejorará.

Tercera: Existe relación significativa entre la consideración individualizada y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018. Es decir, la empatía, la valoración única, el desarrollo personal, entre otros atributos que corresponde a esta dimensión deben tenerse muy en cuenta porque mejoran el desempeño docente.

Cuarta: No existe relación significativa entre la motivación e inspiración y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018. Sin embargo, aun cuando no es lo fundamental en esta realidad, es necesario que se siga inculcando en los docentes el optimismo, el compromiso, etc., en bien de la institución.

Quinta: No existe relación significativa entre la influencia idealizada o carisma y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018. Si embargo, se debe seguir trabajando en el respeto, la confianza,

la seguridad y la conducta ética y moral de los docentes para obtener cada vez mejores en su labor como docentes.

6.2 Recomendaciones

Primera: Fomentar el liderazgo transformacional en la institución Educativa por parte de los directivos, es decir, que deben preocuparse por adquirir el perfil de un verdadero líder para que dirija con idoneidad la labor de los docentes. Los directivos deben formarse en liderazgo transformacional a través de capacitaciones y cursos de especialización.

Segunda: Se debe generar espacios de intercambio de experiencias entre directivos y docentes con la finalidad de mejorar las habilidades de conocimiento, la creatividad, innovación, autonomía, etc., que como todo docente actual debe poseer. Fomentar las jornadas pedagógicas y dentro de ellas tocar estos puntos sería una buena propuesta de trabajo.

Tercera: Realizar capacitaciones o talleres con la visita de expertos en temas de desarrollo personal, valoración única, empatía, etc., con la finalidad de mejorar las relaciones entre directivos y docentes y permitir que los directivos tengan las habilidades precisas para conducir el mejoramiento del desempeño de los docentes.

Cuarta: Realizar actividades extracurriculares y de recreación con la finalidad de mejorar el espíritu de equipo, la comunicación fluida entre los docentes y directivos, el compromiso de trabajo con la institución desechando los anticuerpos y la negatividad y dando paso al optimismo en toda actividad que se realice.

Quinta: Realizar campañas de sensibilización a través de carteles, slogans que propicien el respeto, la confianza, la seguridad y la conducta ética y moral de todos los miembros de la comunidad educativa en general para que se viva en un ambiente positivo que permita el buen desenvolvimiento de directivos y docentes en beneficio de todos.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Ccencho, S., & Reyes, M. (2015). *El liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 07 del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 – año 2014*. Universidad César Vallejo, Escuela de Postgrado. Lima: UCV.
- Coaquira, J. (2015). *La inactividad física influye en la obesidad escolar de los estudiantes del V Ciclo de Educación Primaria e la I.E. N° 40494 José Abelardo Quiñones Gonzáles del Distrito de Mejía en el año 2015*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Facultad de Ciencias de la Educación. Arequipa: UNSA.
- Consejo Nacional de Educación. (2010). Mejores Aprendizajes con Buen Desempeño Docente en Nuevas Escuelas Diciembre de 2010. *Primer Congreso Pedagógico Nacional*, (pág. 109). Lima.
- Contreras, D., & Jiménez, L. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*. Universidad del Rosario, Maestría en Dirección. Bogotá: UROSARIO.
- Cruz, Y., & Rodea, M. (2014). *Liderazgo transformacional como herramienta de la productividad de los empleados” (Caso: Empresa textilera, municipio Ixtapaluca)*. Universidad Autónoma del Estado de México, Centro Universitario UAEM AMECAMECA. Amecameca: UAEMEX.
- Huillca, B. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Unidad de Posgrado. Lima: UNMSM.
- Instituto Europeo de Posgrado. (2013). Liderazgo: Características de un líder., (pág. 7). Obtenido de http://campusiep.com/recursos/extra/recursos_aula/programa-habilidades/Motivacion_liderazgo/contenido/liderazgo_caracteristicas.pdf
- Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una Universidad Privada*. Universidad Católica de Colombia, Facultad de Psicología. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Martínez, S., & Lavín, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. *Congreso Nacional de Investigación Educativa - COMIE*, (pág. 11). San Luis de Potosí.

- Monteza-Palacios, M. (2017). *Liderazgo transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de Educación Inicial del distrito de Chiclayo - 2016*. Universidad de Piura, Facultad de Ciencias de la Educación. Piura: UDEP.
- Montiel, C. (2012). *El liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria*. Universidad de Zulia, Facultad de Humanidades y Educación. Maracaibo: Universidad de Zulia.
- Ramirez, P., & Gámez, A. (2016). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú- Lima (EESTP-PNP)*. Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle", Escuela de Posgrado. Lima: UNE.
- Raxuleu, M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente (Estudio realizado con directores, docentes y estudiantes de tercero básico de Institutos de Educación Básica del Distrito Escolar No. 07-06-03 del municipio de Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, Guate*. Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades. Quetzaltenango: URL.
- Reyes, N. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla - Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola, Escuela de Postgrado. Lima: USIL.
- Rojas, E. (2017). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue - Lima, 2016*. Universidad César Vallejo, Escuela de Postgrado. Lima, Perú: UCV.
- Salas, A. (2013). *Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo*. Universidad de Valencia, Departamento de Dirección de Empresas. Valencia, España: Universidad de Valencia.
- Tortolero, N. (2015). *Liderazgo y gerencia efectiva en el C.E.I. Gustavo H. Machado*. Universidad de Carabobo, Facultad de Ciencias de la Educación. Bárbula: Universidad de Carabobo.

7.2 Fuentes bibliográficas

- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (6ta. Edición ed.). México: McGraw Hill.

7.3 Fuentes hemerográficas

Camacho, H., & Sánchez, M. (2004). Enfoque epistemológico del liderazgo transformacional. *Revista Omnia*, 10(2), 15.

Mendoza, M., & Ortiz, C. (Junio de 2006). El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en las cultura organizacional y eficacia de las empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas Investigación y Reflexión*, XIV(1), 118-134.

7.4 Fuentes electrónicas

Guillen, C. (09 de marzo de 2017). Obtenido de <http://liderazgotransformacionalcgr.blogspot.com/>

Hutchinson, S. (s.f.). *Artículos*. Obtenido de <https://mep.janium.net/janium/Documentos/liderazgo.pdf>

Luna, G. (2014). *Bases filosóficas de la educación, doctrinas y escuelas teóricas*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/240635992/Bases-Filosoficas-de-La-Educacion>

Márquez, M. (13 de Octubre de 2011). *Liderazgo educativo*. Obtenido de <http://temerariosuftdoctorado.blogspot.com/2011/10/liderazgo-educativo.html>

Ministerio de Educación. (s.f.). *Dirección General de Desarrollo Docente*. Obtenido de <http://www.perueduca.pe/web/desarrollo-docente/marco-del-buen-desempeno-docente>

ANEXOS



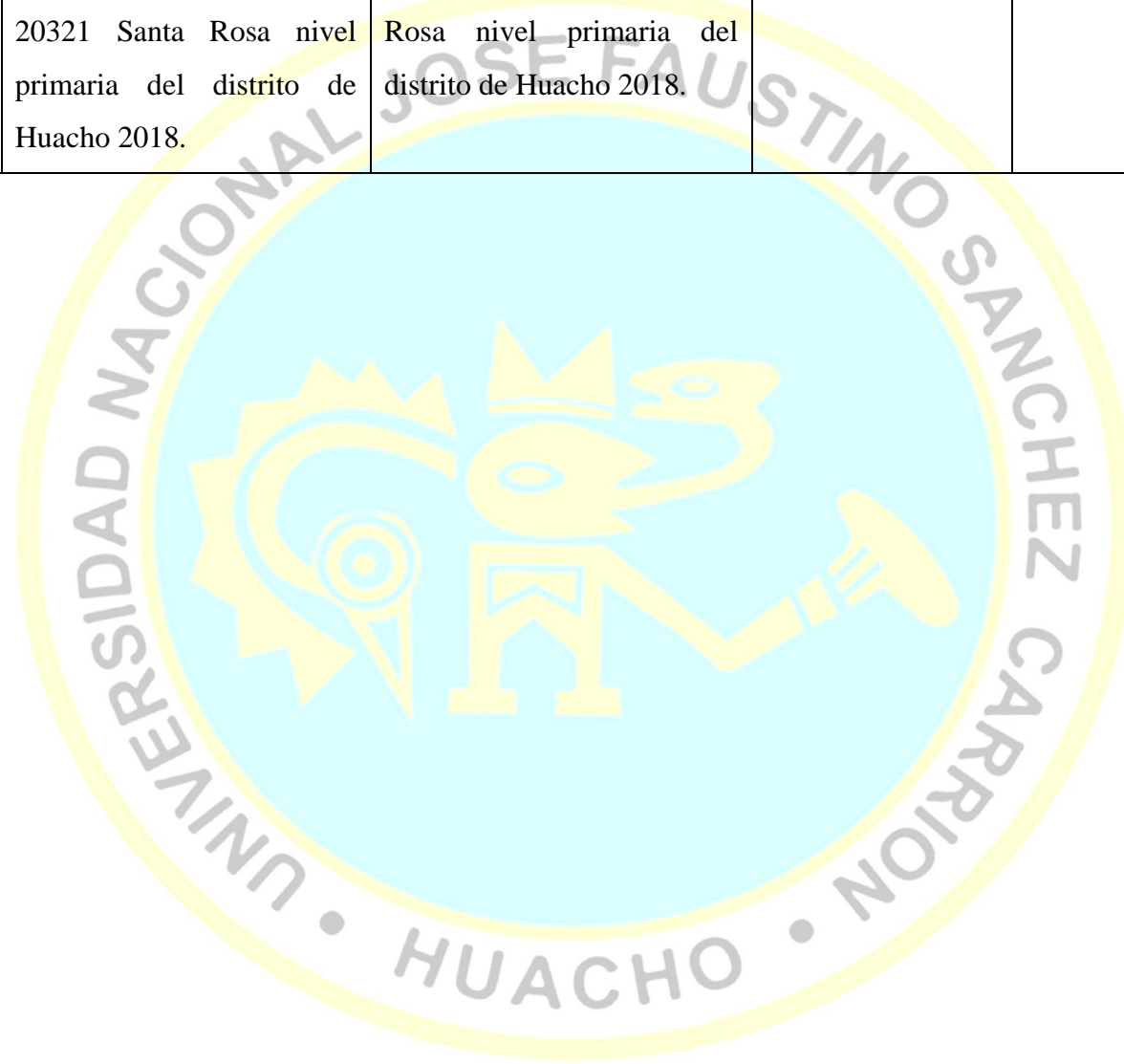
Anexo 01. Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y el desempeño en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018. ?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018	Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018.	Variable independiente: Liderazgo transformacional	Estimulación Intelectual Consideración individualizada Motivación e inspiración Influencia idealizada o carisma	Diseño: No experimental, transversal, correlacional Población: 20 docentes nombrados del nivel primaria de la Institución Educativa N° 20321 “Santa Rosa”
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS			
¿Cómo se relaciona la estimulación intelectual y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018. ?	Determinar la relación que existe entre la estimulación intelectual y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018.	Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018.	Variable dependiente:	Dimensión personal	Instrumentos de recolección de datos:

Elaboración propia

<p>¿Cómo se relaciona la consideración individualizada y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la consideración individualizada y el desempeño docente en el nivel primaria de la Institución Educativa N° 20321 “Santa Rosa”, Huacho -2018.</p>	<p>Existe relación significativa entre la consideración individualizada y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018.</p>	<p>Desempeño docente</p>	<p>Dimensión pedagógica Dimensión social</p>	<p>Cuestionario para medir la variable Liderazgo transformacional Cuestionario para medir la variable Desempeño docente</p>
<p>¿Cómo se relaciona la motivación e inspiración y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la motivación e inspiración y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018.</p>	<p>Existe relación significativa entre la motivación e inspiración y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018.</p>			
<p>¿Cómo se relaciona la influencia idealizada o carisma y el desempeño docente en la Institución</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la influencia idealizada o carisma y el desempeño docente en la</p>	<p>Existe relación significativa entre la influencia idealizada o carisma y el desempeño docente en la Institución</p>			

Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018. ?	Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018.	Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018.			
---	---	---	--	--	--





UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

Cuestionario para medir la variable Liderazgo transformacional

Estimado (a) docente:

El presente cuestionario tiene como objetivo evaluar la variable liderazgo transformacional, como parte de un trabajo de investigación que se está llevando a cabo. Por este motivo le solicito a usted, colabore, respondiendo las preguntas según su apreciación. Marque con un aspa (X) la respuesta que más se acomode a su apreciación.

Tabla de calificaciones:

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

Ítems		5	4	3	2	1
Dimensión 1: Estimulación intelectual						
1	Mi jefe es creativo, propone nuevas formas de hacer las cosas.					
2	Toma acciones antes de que surja un problema.					
3	Mi jefe es innovador, hace las cosas de manera diferente y logra cambios importantes.					
4	Defiende sus ideas sin esperar la aprobación de los demás.					
5	Sabe lograr compromisos de sus trabajadores para la mejora del trabajo.					
6	Atiende las prioridades de trabajo de manera planificada.					
7	Tiene la habilidad de hablar en público.					

8	Mi jefe se preocupa por estar actualizado en sus conocimientos respecto al trabajo que realiza.					
9	Logra los resultados según lo planificado.					
Dimensión 2: Consideración individualizada						
10	Dedica tiempo en enseñar y orientar al personal.					
11	Mi jefe me atiende con amabilidad y paciencia.					
12	Considera que mis necesidades, habilidades y aspiraciones son importantes para el desarrollo del equipo.					
13	Se interesa en conocer las necesidades de cada uno de los miembros del grupo.					
14	Mi jefe sabe colocar a las personas adecuadas en los equipos de trabajo.					
15	Me ayuda a encontrar y desarrollar mis fortalezas.					
16	Mi jefe es consciente de sus obligaciones y actúa conforme a ellas.					
Dimensión 3: Motivación e inspiración						
17	Mi jefe también ve y juzga las cosas de forma optimista.					
18	Mi jefe dirige a su personal al logro de los objetivos y planes.					
19	Aclara y comunica las responsabilidades de cada uno dentro del grupo, para lograr los objetivos planteados.					
20	Es capaz de ir más allá de sus intereses por el bienestar del grupo.					
Dimensión 4: Influencia idealizada o carisma						
21	Mi jefe respeta mi opinión aún no esté de acuerdo con ella.					
22	Mi jefe me inspira confianza.					

23	Con mi jefe tengo la garantía de lo que se acuerda se cumplirá.					
24	Mi jefe toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones tomadas.					

- Fíjese si respondió el total de las preguntas.
- Gracias por su colaboración





UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

Cuestionario para medir la variable Desempeño docente

Estimado (a) docente:

El presente cuestionario sobre Desempeño Docente es parte de una investigación educativa con fines netamente académicos, por ello le pido su colaboración.

Por favor, conteste marcando con un aspa (X) la respuesta que le resulte natural. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

Indicaciones:

A continuación, se presenta un conjunto de situaciones que tratan sobre diversos aspectos de la actividad del docente.

Indique la frecuencia con que presentan dichos aspectos, para ello debes utilizar la siguiente escala valorativa y marcar un aspa (X).

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

N°	ITEMS	5	4	3	2	1
Dimensión 1: Dimensión Pedagógica						
01	Establece relaciones de empatía con el grupo.					
02	Expresa sus opiniones y sentimientos sin agredir a otro.					
03	Se preocupa en aclarar sus reacciones y opiniones para evitar interpretaciones equívocas.					
04	Reacciona positivamente ante la crítica constructiva.					
05	Disfruta de su trabajo en clase.					
06	Expresa su reconocimiento hacia el trabajo y el logro de los otros.					

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

- Revise si respondió el total de las preguntas.
- Gracias por su colaboración.

Dra. Elena Luisa Laos Fernández
ASESOR



Dra. Charito Emperatriz Becerra Vera
PRESIDENTE

M(a). Angelica Castañeda Chinga
SECRETARIO

M(a). Felicia Antonia Guerrero Hurtado
VOCAL