

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES
DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN - 2020**

**PRESENTADO POR
NONATO FIGUEROA JULIA ELENA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN DOCENCIA E
INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA**

**ASESOR
Mg. NICHÓ ALCANTARA JOSÉ LEONEL**

HUACHO- PERÚ

2021

Mg. José Leonel Nicho Alcántara
DNU. 377

EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN - 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

3%

2

Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga

Trabajo del estudiante

2%

3

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

4

app.unjfsc.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

7

1library.co

Fuente de Internet

1%

8

unjfsc.edu.pe

Fuente de Internet

1%

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DE LOS
DOCENTES DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ
CARRIÓN - 2020**

NONATO FIGUEROA JULIA ELENA

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Mg. NICHOLAS ALCANTARA JOSÉ LEONEL

UNIVERSIDAD NACIONAL

JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

UNIVERSITARIA

HUACHO

2021

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación de maestría está dedicado a mi madre y a mi hijo Carlos.

Nonato Figueroa Julia Elena

AGRADECIMIENTO

***Agradezco a todos aquellos maestros que me
brindaron sus conocimientos para llevar a cabo mi tesis***

Nonato Figueroa Julia Elena

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
<i>AGRADECIMIENTO</i>	iv
ÍNDICE	v
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	14
1.2. Formulación del problema	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos	15
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. . Delimitación de estudio	17
1.5.1. Delimitación espacial	17
1.5.2. Delimitación social	18

1.5.3. Delimitación temporal	18
1.5.4. Delimitación conceptual	18
1.6. Viabilidad de estudio	19

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación	20
2.1.1. Antecedentes internacionales	20
2.1.2. Antecedentes nacionales	22
2.2. Bases teóricas	24
2.3. Bases filosóficas	39
2.4. Definición de términos básicos	40
2.5. Formulación de hipótesis	43
2.5.1. Hipótesis general	43
2.5.2. Hipótesis específicas	43
2.6. Operacionalización de las variables	44

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1. Diseño metodológico	45
3.1.1. Tipo de investigación	46
3.1.2. Enfoque	46
3.2. Población y muestra de la investigación	46

3.2.1 Población	46
3.2.2 Muestra	46
3.3. Técnicas de recolección de datos	47
3.3.1. Técnicas a emplear	47
3.3.2. Descripción del instrumento	47
3.4. Técnicas para el procedimiento de la información	47

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de los resultados	49
4.2. Contrastación de hipótesis	57
4.2.1. Hipótesis general	57
4.2.2. Hipótesis específicas	58

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados	61
-------------------------------------	-----------

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 63

6.1. Conclusiones	63
6.2. Recomendaciones	64

CAPITULO VII

REFERENCIAS

5.1. Fuentes bibliográficas	65
5.2. Fuentes hemerográficas	66
5.3. Fuentes electrónicas	67
ANEXOS	69
Instrumento para medir el liderazgo transformacional	71
Instrumento para medir el desempeño docente	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Variable Liderazgo transformacional	49
Tabla 2: Dimensión influencia idealizada liderazgo transformacional.....	50
Tabla 3: Dimensión estimulación intelectual transformacional.....	51
Tabla 4: Dimensión consideración intelectual liderazgo transformacional.....	52
Tabla 5: Variable desempeño laboral del docente	53
Tabla 6: Dimensión gestión pedagógica desempeño laboral docente.....	54
Tabla 7: Dimensión didáctica del docente de la variable desempeño docente ..	55
Tabla 8: Dimensión plan de capacitación de la variable desempeño docente ...	56
Tabla 9: Variable liderazgo transformacional y desempeño laboral docente... 	57
Tabla 10: Dimensión influencia idealizada y desempeño laboral docente.....	58
Tabla 11: Dimensión estimulación intelectual y desempeño laboral.....	59
Tabla 12: Dimensión consideración intelectual y desempeño laboral.....	60

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1: Variable liderazgo transformacional	49
Figura 2: Dimensión influencia idealizada liderazgo transformacional.....	50
Figura 3: Dimensión estimulación intelectual liderazgo transformacional.....	51
Figura 4: Dimensión consideración intelectual liderazgo transformacional....	52
Figura 5: Variable desempeño laboral del docente	53
Figura 6: Dimensión gestión pedagógica desempeño laboral docente	54
Figura 7: Dimensión didáctica del docente -desempeño docente	55
Figura 8: Dimensión plan de capacitación -desempeño docente	56

RESUMEN

La presente tesis tiene como objetivo analizar de qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho -2020, el tipo de investigación de la tesis fue correlaciona no causal, con un diseño no experimental, ya que, solo se usó una sola vez las variables de estudio, además cabe menciona que es una investigación aplicada, considerando que aportará conocimiento a futuras investigaciones, la muestra estuvo conformada por 114 docentes de la Facultad de Educación de la Universidad mencionada líneas arriba, la técnica que se utilizó para recopilar los datos fue la encuesta tipo Likert, siendo el cuestionario de encuesta el instrumento, se hizo uso el software estadístico de SPSS 25, de los resultados se obtuvieron una correlación de $r= 0,967$, con una $p = 000$ ($p < 05$), considerando estos datos estadísticos, las variables tienen una relación directa con nivel alto, es decir el liderazgo transformacional y el desempeño laboral se relaciona de manera directa, entonces según los resultados las dos variables son cruciales para incrementar el nivel de desempeño, teniendo en cuenta que los docentes son lideres en el aula de clases y el liderazgo es parte de incrementar el buen desempeño de los docentes, para cumplir con los objetivos que se tiene en la facultad y llegar resultados óptimos para un beneficio integral.

Palabras claves: Influencia idealizada, estimulación intelectual, consideración individual, gestión pedagógica.

ABSTRACT

The present thesis aims to analyze how transformational leadership is related to the teaching performance of the Faculty of Education of the National University José Faustino Sánchez Carrión, Huacho -2020, the type of research of the thesis was non-causal correlation, with a non-experimental design, since the study variables were only used once, it should also be mentioned that it is an applied research, considering that it will contribute knowledge to future research, the sample was made up of 114 teachers from the Faculty of Education of the University mentioned lines above, the technique used to collect the data was the Likert-type survey, the survey questionnaire being the instrument, the SPSS 25 statistical software was used, the results obtained a correlation of $r = 0,967$, with a $p = 000$ ($p < 05$), considering these statistical data, the variables have a direct relationship with the high level, that is, the Transformational leadership and job performance are directly related, so according to the results the two variables are crucial to increase the level of performance, taking into account that teachers are leaders in the classroom and leadership is part of increasing good performance of teachers, to meet the objectives of the faculty and achieve optimal results for a comprehensive benefit.

Keywords: Idealized influence, intellectual stimulation, individual consideration, pedagogical management.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación está enfocada en conocer si el liderazgo transformacional y el desempeño docente tienen relación para mejorar las actividades que realizan los docentes dentro de las aulas, considerando que los docentes son líderes que imparten conocimientos, por ende, es fundamental que los docentes conozcan este tipo de liderazgo porque es un estilo que empodera, escucha, hace que los alumnos sean más productivos, estén más motivados y sobre todo el docente mejora su desempeño, teniendo en cuenta que forma profesionales para ser competitivos, con capacidades y habilidades, además de considerar a la mejora continua en su desempeño como docente, la investigación tiene una estructura que se detalla de la manera siguiente:

El primer capítulo, consta de el planteamiento del problema, descripción de la realidad problemática, formulación del problema, tanto general como específicos, la justificación de estudio y la delimitación de la investigación.

En el segundo capítulo contiene el marco teórico, los antecedentes de la investigación, bases teóricas, definiciones de términos básicos, filosóficos, hipótesis de la investigación tanto general como específicas.

El tercer capítulo, contiene la metodología de la investigación, diseño, tipo de investigación, enfoque, población y muestra, técnicas de recolección de datos, descripción del instrumento, técnicas para el procesamiento de datos recopilados.

Cuarto capítulo contiene los resultados de la investigación en tablas y figuras, además de la contrastación de hipótesis general y específicas.

Quinto capítulo contiene la discusión de resultados de la investigación con autores que han realizado una investigación similar al presente estudio.

El séptimo capítulo contiene referencias bibliográficas que son fundamentales para el desarrollo de la investigación.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión es una de las primeras universidades de la Región Lima su historia empieza en 1959 cuando el Dr. Javier Pulgar Vidal, rector de la Universidad Comunal del Centro y el profesor alemán Erwin Scheweigger proponen crear una filial de la Facultad de Acuicultura y Oceanografía en la ciudad de Huacho, esta iniciativa y en poco tiempo se conformó el Comité Pro Facultad, presidido por el alcalde provincial de ese entonces, Enrique V. Reyes, el lingüista Alfredo Torero y la poetisa Flor de María Drago Persivale, destacados personajes huachanos, ahora cuenta con 13 facultades y 36 escuelas profesionales

La presente investigación tiene como variables el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, en el contexto donde se mueve la educación superior, es imprescindible un estilo de liderazgo que conlleve a la eficiencia y eficacia en el desempeño docente para que la calidad educativa en las universidades sean mejor cada día conllevando a la mejora continua, teniendo en cuenta que los docentes e institución tienen objetivos que cumplir para lograr el éxito ya sea profesional y también en la universidad, por ende, es fundamental investigar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente.

Por otro lado, cabe mencionar que el liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que motiva a las personas, influye en el empoderamiento de las personas,

cambio de expectativas, cumplir objetivos personales como institucionales, ya que, tiene impactos positivos que genera en las personas generando confianza, respeto y sobre todo ver al líder como un ser que incide en los demás porque demuestra con el ejemplo lo que hace y lo que dice, en cuanto al desempeño docente, es un accionar del docente universitario, teniendo experiencia suficiente en el saber pedagógico al diseñar metodologías de enseñanza que conlleven a la innovación, creatividad y sobre todo formar profesionales competitivos con calidad humana, que estén orientados de manera integral a la organización y los docentes para mejorar la calidad de la enseñanza en el aula y los procesos que se deben seguir para que incidan en el aprendizaje de los estudiantes universitarios siendo este sostenible en el tiempo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño docente de la facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho- 2020?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿En qué medida la influencia idealizada se relaciona con el desempeño docente de la facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho- 2020?

- b) ¿Cómo se relaciona la estimulación intelectual con el desempeño docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho- 2020?

- c) ¿En qué grado se relaciona la consideración individual con el desempeño docente de la facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho- 2020?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar de qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño docente de la facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho- 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Conocer en qué medida la influencia idealizada se relaciona con el desempeño docente de la facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho- 2020.

- b) Determinar cómo se relaciona la estimulación intelectual con el desempeño docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho- 2020.

- c) Analizar En qué grado se relaciona la consideración individual con el desempeño docente de la facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho- 2020.

1.4. Justificación de la investigación

El presente estudio enfocado en la relación de las variables liderazgo transformacional y desempeño laboral, es crucial una investigación porque se debe ver de manera conjunta en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, considerando que el desempeño docente es imprescindible para la buena formación de los estudiantes de educación superior teniendo en cuenta creatividad e innovación en las metodologías de enseñanza, en ese sentido el liderazgo transformacional tiene en cuenta el compromiso, el empoderamiento, el trabajo de forma concertada, para obtener resultados que conlleven a la mejora continua y mejorar cada día la calidad en todo contexto.

1.5. Delimitación de estudio

1.5.1. Delimitación espacial

El presente estudio está dirigido a los docentes y autoridades de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho.

1.5.2. Delimitación social

La investigación está enfocada en los 163 docentes de la Facultad de Educación de La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho.

1.5.3. Delimitación temporal

El estudio se llevará a cabo en el año 2020, considerando la temporalidad de estudio en el presente.

1.5.4. Delimitación conceptual

- El liderazgo transformacional es un elemento fundamental dentro de las organizaciones, ya que, es un estilo de liderazgo que conlleva a la motivación, autonomía, cumplir objetivos no solo de la organización, sino también de los profesionales quienes laboran en ella, además de considerarse el liderazgo más idóneo para que la calidad, creatividad e innovación siempre estén presentes en la búsqueda de la mejora continua en las metodologías de aprendizaje, además de mejorar la gestión en los procesos de enseñanza de las entidades superiores.
- El desempeño laboral docente es uno de los pilares fundamentales para formar profesionales de calidad teniendo en cuenta el lado la formación humana del futuro profesional, además se debe tener en cuenta que el desempeño docente es el que prevé oportunidades de crecimiento y un aprendizaje con creatividad, innovación, formar alumnos con una filosofía de cuestionamiento, críticos, analistas que tengan la capacidad de resolver problemas no solo en la universidad, sino también en el

contexto donde se desenvuelven, considerando que la sociedad es un elemento fundamental que contribuye al crecimiento del país.

1.6. Viabilidad de estudio

El presente estudio es viable considerando que se tiene los permisos y acceso a los docentes de la Facultad de educación para recopilar datos que son fundamentales para la investigación, además de tener en cuenta que las autoridades de la mencionada facultad son personas que demuestran disposición para las investigaciones porque es un elemento fundamental para la imagen de la institución.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

(Rovira, 2019) en la investigación denominada “Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente e de la Unidad Educativa Guillermo Ordoñez Gómez de Guayaquil- 2019”. Tuvo como objetivo determinar la importancia del liderazgo transformacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Guillermo Ordoñez Gómez, el tipo de investigación fue correlacional causal, con enfoque cuanti- cualitativo, dediseño no experimental, transversal, la muestra estuvo conformada por 58 docentes de la Unidad Educativa Guillermo Ordoñez Gómez, la técnica que se utilizó fue la encuesta, siendoel cuestionario de encuesta el instrumento, se concluyó que según la investigación realizada cabe mencionar que el liderazgo transformacional tiene una influencia directa con el desempeño docente, considerando que los planes de capacitación son fundamentales para que los docentes conozcan nuevos métodos de enseñanza de calidad e innovación, con un valor de $r= 0.878$ y una significancia de 0.00 menor que 0.005, el liderazgo transformacionales una variable determinante para que tener un desempeño laboral idóneo, además de que loslideres deben tener en cuenta la priorización de las necesidades del equipo y considerar a cada individuo como un elemento fundamental en la entidad educativa.

(Rojas, 2016) la tesis denominada “EL liderazgo transformacional y el desempeño de los docentes de tres Liceos Bicentenario y Tres Liceos Regulares de la Región Metropolitana de Chile- 2016”. Tuvo como objetivo describir la relación entre liderazgo transformacional y el desempeño de los directores de tres liceos bicentenario y tres liceos regulares pertenecientes a la zona norte Región Metropolitana, el tipo de investigación fue correlacional, de diseño no experimental transversal, la técnica utilizada fue la encuesta tipo Likert, el cuestionario de encuesta fue el instrumento, la muestra estuvo conformada por 54 docentes de las dos instituciones, se concluyó que, la importancia de un liderazgo que logre un trabajo concertado es el más adecuado para las instituciones educativas para mejorar el desempeño, el cumplimiento de los objetivos, bajo ese fundamento el investigador considera que el liderazgo transformacional es el estilo de liderazgo más adecuado para incrementar el desempeño docente considerando que tiene una relación alta positiva en la variable desempeño, además los directivos deben tener en cuenta que influir en los ideales de cada uno de quienes laboran en la institución educativa genera confianza y sobre todo reconocer el valor que tiene cada persona individualmente.

(Carranza, 2015) la tesis titulada “Relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de la Universidad Privada Católica- Bogotá- 2015”. Tuvo como objetivo identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de la Universidad Privada Católica, Bogotá- 2015, el tipo de investigación fue descriptivo correlacional no causal, de diseño no experimental, transaccional, la muestra estuvo conformada por 73 docentes de la universidad, la técnica para la

recolección de datos fue la encuesta, el instrumento fue el cuestionario, se concluyó que, las dos variables están relacionadas directamente considerando el valor estadístico de Rho Spearman de $r= 0.936$, dando como resultado que el liderazgo transformacional tiene una relación positiva alta con el desempeño docente, teniendo en cuenta que la estimulación, la aplicación de capacitaciones, la evaluación de desempeño docente juegan un rol importante para que los líderes de la universidad tengan en cuenta que el liderazgo asertivo genera un buen desempeño en cambiando la imagen de la institución educativa superior, así como la investigación y la participación activa de los docentes en el cumplimiento de los objetivos planteados en la institución superior.

2.1.2. Antecedentes nacionales

(De la Cruz, 2017) en la tesis titulada “Liderazgo transformacional y desempeño docente en el Cepre de la Universidad Nacional del Centro del Perú- 2017). Tuvo como objetivo describir la influencia que tiene el liderazgo transformacional en el desempeño laboral docente en el Cepre de la Universidad Nacional del Centro del Perú, la metodología que se utilizó en la investigación en cuanto al tipo fue correlacional causal explicativo, de diseño no experimental transversal, la muestra estuvo conformada por 50 docentes del Cepre – UNCP, la técnica utilizada fue la encuesta, siendo el cuestionario de encuesta el instrumento para recopilar los datos, se concluyó que el liderazgo transformacional tiene una motivación inspiradora en los docentes para que el desempeño se dé positivamente, además queda demostrado estadísticamente que el liderazgo

transformacional influye de manera directa en el desempeño docente con un 0.986 y con valor de $p= 0.00$ teniendo en cuenta que es menor que 0.05 por ende se rechazó la hipótesis nula considerando que la hipótesis alterna es verdadera, asimismo la motivación que es parte de liderazgo transformacional conlleva a tener docentes con alto desempeño para el buen aprendizaje de los estudiantes.

(León, 2018) en la investigación denominada “El liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa estudiada en la ciudad de Abancay, 2018”. Tuvo como objetivo determinar en qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño docente en las instituciones con jornada escolar completa de la ciudad de Abancay, el tipo de investigación fue correlacional no causal, de diseño no experimental transaccional, la muestra estuvo conformada por 53 docentes de las diferentes áreas de la institución educativa en donde se hizo la investigación, la técnica para recopilar los datos fue la encuesta y el cuestionario fue el instrumento, además cabe mencionar que se utilizó el software SPSS 26 para analizar los datos recopilados de la muestra, se concluyó que con un nivel de significancia de 0.95 y una significancia de menor a 0.005 se demuestra que existe una correlación entre la variable liderazgo transformacional y el desempeño laboral, por otro lado el autor menciona que el estilo de liderazgo debe primar en las instituciones, pero el estilo debe considerar que quienes laboran en la institución también tienen objetivos propios que cumplir, requieren una valoración, reconocimiento a labor que desempeñan cada día, además de conocer que la motivación, la inspiración, la confianza, el empoderamiento conllevan a contar con personas que quieran a lo que hacen como parte de su vida y no lo vean como una carga

o una forma de ganar dinero haciendo de este una labor que se haga a medias sin tener en cuenta que la formación del estudiante es el factor preponderante en todo contexto.

(Tezén, 2016) en la tesis titulada “Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico- sociales de Instituto pedagógico nacional Monterrico- 2016”. Tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente en la especialidad de ciencias histórico- sociales de Instituto pedagógico nacional Monterrico- 2016, el tipo de investigación fue básica sustantiva, porque proporciona según el autor fundamentos teóricos conceptuales al problema, es descriptiva correlacional, de diseño no experimental, transaccional, la muestra estuvo conformada por 49 estudiantes de la Institución Educativa, la técnica utilizada fue la encuesta y el cuestionario fue el instrumento, se concluyó que existe evidencia para fundamentar que el liderazgo transformacional y el desempeño docente se relaciona significativamente en cada una de sus dimensiones según la percepción que tienen los estudiantes, por lo que es necesario que se mejore el desempeño docente a través de un liderazgo transformacional que conlleve a una buena metodología de enseñanza, cabe mencionar que con una correlación de 0.804 y una significancia de 0.00 menor que 0.005 las dos variables tienen una correlación alta moderada estadísticamente hablando.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo transformacional

(Rodríguez, 2016) señala que es un estilo de liderazgo que transforma a la organización y a las personas ya que, tiene efectos sobre los colaboradores generando

confianza, admiración, ~~la~~ sobre todo prima el respeto y empoderamiento que permita que las personas se sientan valorados y son parte de la empresa (p.4)

(Maraboto, 2019) considera que es un estilo en la que los directivos líderes son seres que alientan, motivan, inspiran a los colaboradores a ser personas creativas, innovadoras, teniendo en cuenta que el cambio que se da en la organización o entidad tendrá éxito si todos van por el mismo camino y tienen objetivos en común con miras hacia un futuro con beneficio para todos.

(Orellana, 2019) asevera que es un estilo que tiene la capacidad de incidir en las personas de manera positiva en cuanto al cumplimiento de objetivos de la organización, pero teniendo en cuenta que quienes laboran en ella también tienen sus propios objetivos propios, ya sean personas o profesionales, el liderazgo transformacional, empodera a las personas, motiva, inspira, valora a las personas de manera individual fomentando el trabajo en equipo con valores como la empatía, el respeto, la equidad e igual.

2.2.2. Características del liderazgo transformacional

(Gestión, 2019) señala que este estilo de liderazgo tiene las siguientes características:

- Motivación de manera individual. El líder debe tener en cuenta que el fomentar la creatividad con motivación a la persona de manera individual, teniendo en cuenta que cada uno de ellos es diferente, porque tienen hábitos, costumbres, comportamientos, sentimientos distintos, por ende, busca la forma de hacer tareas que sean tradicionales

que van a beneficiar a la organización ya sea privada o pública.

- Individualismo. Todo líder transformacional tiene la capacidad de motivar al equipo de trabajo de igual manera a todos, sin discriminación alguna teniendo en cuenta la igualdad de derechos y respeto a cada uno de ellos fomentando el trabajo en equipo, pero considerando que algunos colaboradores pueden tener un pensamiento distinto y sean reacios al cambio, en ese sentido el líder debe fomentar la proactividad y romper paradigmas que inspiren a la persona que todo cambio es para mejorar.
- Inspiración. El líder debe fomentar una inspiración en todo lo que se haga con el ejemplo, es decir que lo diga y lo que haga mantenga coherencia, para que los colaboradores sean mucho más productivos, teniendo en cuenta el compromiso por el trabajo sobre todo pasión por lo que hace es decir querer al trabajo como parte de su vida.
- Modelo a seguir. La confianza del líder es fundamental para que esta característica se desarrolle, porque los colaboradores van a buscar imitar el comportamiento de quienes los lideran y vean en ellos una inspiración como un modelo a seguir. (p.3)

(Amaya, 2019) considera que las características del líder transformacional en las organizaciones son las siguientes:

- Poner el talento que tiene el líder como un modelo hacia los demás para apoyarlos, influir en el cumplimiento de objetivos de manera eficiente y eficaz, apoyar a las

personas a crecer de manera profesional y personal, porque todo líder transformacional posee capacidades como la vocación de servicio, tienen fortalezas para entender al otro, es decir, son empáticos, comprensibles, colaborativos, siempre ven los desafíos como una oportunidad para crecer ayudando a los demás a que lo vena de la misma manera.

- Empoderan al equipo de trabajo, tiene la capacidad para generar resultados que conlleven a la mejora continua, generan confianza para que los colaboradores sientan que son valorados en la organización, son escuchados y las ideas que tiene son valiosas y sobre todo los empodera para desafiar el estatus quo, ser personas que enfrenten a los retos sin miedo al cambio que pueda generar en estilo de vida o en las actividades que desempeñan en cada área.
- Inspiran y mueven la acción. Los líderes transformacionales son personas auténticas, honestas, integrales, que siempre enseñan con el ejemplo, son los primeros en cumplir restos, entienden los sentimientos de los demás poniéndose en el lugar del otro, motivan en el crecimiento de la organización en el cumplimiento de metas y objetivos.
- Trabajar por un propósito. Los líderes transformacionales tienen en cuenta que en la vida deben tener un propósito que les ayude a fomentar la inclusión social, la no discriminación, tiene una misión para vivir con valores y sobre todo diferenciar entre los objetivos que tiene con el propósito de vida que es el ayudar en su crecimiento personal o profesional.
- Transformación y desarrollo. Este estilo de liderazgo tiene en cuenta que los desafíos son parte de la vida, hace un plan con estrategias e invita a los demás motivándolos a

cumplir el reto, escuchando a todos los que tengan la voluntad de ayudar por ser un beneficio común para todos, porque si gana la empresa ganan todos, primero se lideran ellos mismos saben de sus fortalezas y debilidades, enseña con el ejemplo que como seres humanos nos podemos equivocar, pero podemos mejorar cada día porque todo se puede si hay voluntad personal. (p.15)

(Belver, 2018) considera que el líder transformacional tiene las siguientes características:

- Transforman. Son personas que transforman a los demás, destacando sus cualidades, capacidades y habilidades dentro de la organización.
- Motivación. Motivan a las personas y tienen en cuenta que la autorrealización de toda persona es importante en su vida personal y profesional, además ayudan a las personas a quererse a sí mismos en todo sentido, ya sea en su vida sentimental hacen que sientan que son importantes y valen mucho como ser humano y profesionales.
- Producir cambios de visión. influyen en el cambio de una visión sobre una realidad que se encuentra la persona impulsándolos a ser mejores cada día, trabajando para que la organización cumpla con los objetivos que tiene buscando el trabajo colectivo de todos para llegar al éxito dejando de lado los intereses individuales que solo conllevan a trabajar de formar individualizada.
- Prestar atención de manera individual. El lidera transformacional es carismático, de manera que influye en los demás así tengan diferentes pensamientos, comportamientos, porque enseña con el ejemplo, promoviendo el crecimiento intelectual, estimula a todos a hacer cosas nuevas generando una motivación inspiradora para todos.
- Promueven cooperación. Este estilo de liderazgo genera vínculos emocionales fuertes

con una visión compartida, saca lo mejor de cada uno de los colaboradores, garantizando que todo lo que se haga sea sostenible en el tiempo, para mejorar su calidad de vida, capacidad y habilidades.

2.2.3. Ventajas del liderazgo transformacional

(Jaramillo, 2016) considera que las ventajas del liderazgo transformacional son fundamental para las organizaciones públicas y privadas.

- Impacta en la autoestima de las personas, haciendo que sean mucho más seguros en sí mismos en las actividades que desarrollan y en su vida personal.
- Incrementa la productividad de los colaboradores en la organización para lograr la consecución de los objetivos de manera eficiente y eficaz.
- Responde a la complejidad de la organización, es decir se adaptan y adaptan a los demás a los cambios para mejorar los procesos
- Promueven el trabajo en equipo, la cooperación de todos, la responsabilidad de las tareas encomendadas. (p.31)

(Macgregor, 2003) asevera que las ventajas del liderazgo transformacional son las siguientes:

- Impulsa a la implicación laboral, identifica potenciando los aspectos de motivación intrínseca a los colaboradores.
- Se trabaja en equipo siendo escuchados y haciendo partícipes a todos los que laboran en la organización.

- Ayuda a los trabajadores a encontrar la mejor versión de ellos mismos, incrementa el potencial en el desarrollo personal, profesional, teniendo en cuenta las habilidades y capacidades.
- Incrementa la autonomía de los colaboradores en la organización, generando confianza que sean respaldados por el líder.
- Impulsa a la innovación, creatividad generando una visión de ver a los retos como parte del aprendizaje y la mejora continua.
- Incrementa la rentabilidad de la organización porque se cuenta con personas empoderadas, que quieran al trabajo como parte de ellos, así como el compromiso hacia la organización, incrementando la productividad de cada uno de ellos. (p. 93)

(Espejel , 2018) señala que las ventajas del liderazgo transformacional son las siguientes:

- Genera un gran impacto en la autoestima de las personas, el trabajo en equipo es parte de cultura organizacional, brindando motivación a todos quienes laboran.
- El rendimiento es cada vez mayor porque los colaboradores se esfuerzan al máximo para cumplir los objetivos de la organización.
- Inspira a las personas a ser mejor cada día su trabajo, así como también inspira a los demás mejorar en sus capacidades y habilidades.
- Valorar a los trabajadores es fundamental para retener el talento de cada uno de ellos porque todos tienen habilidades distintas y son valiosos para la organización
- Se interesa en la motivación individual que conlleve a avances que ayuden a la organización y a las personas a crecer de manera profesional y personal.

- Transforma a las personas dándoles confianza, autonomía, enseña con el ejemplo haciendo que los colaboradores vean al líder como un modelo en la organización.

2.2.4. El liderazgo transformacional en el desempeño docente de educación superior

El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que prima en el desempeño de los docentes universitarios, porque es importante resaltar que la motivación que debe inspirar el docente en los alumnos es un factor elemental, la estimulación intelectual es crucial para que el alumno en formación de las universidades tengan en cuenta que el docente está comprometido con la enseñanza y el aprendizaje del estudiante, el liderazgo transformacional es un estilo en la que el líder tiene una capacidad de carisma, es empático, busca el bien común de todos transformando al equipo de trabajo con niveles altos de desempeño, por ende, es importante que los directivos de las entidades universitarias capaciten a los docentes en este estilo de liderazgo porque el docente es un líder en el aula para los estudiantes, en ese contexto un docente debe enseñar con el ejemplo lo que dice y lo que hace, por ejemplo en el campo de la investigación el docente líder debe tener en cuenta que es un pilar importante para el aprendizaje del estudiante en formación, teniendo en cuenta que el futuro profesional debe ser capaz de solucionar problemas conociendo las necesidades de la sociedad, organización o el contexto donde se desenvuelve, cabe mencionar que los docentes universitarios tienen una influencia en los estudiantes para lograr altas capacidades y habilidades, pero también formarse como seres humanos que tengan un propósito en la vida.

2.2.5. Desempeño docente

(Lavin , 2017) señala que es un conjunto de actividades que realizan los docentes al impartir clases tanto prácticas como teóricas utilizando metodologías y didácticas que conlleven a la enseñanza de calidad hacia los estudiantes. (p. 26)

(Anchundia, 2019) considera que son una gama de acciones que dan un rendimiento de un docente en la entidad educativa donde labora, cumpliendo funciones que estén relacionados con el estudiante en los niveles campos que ejerce un docente, se da a cabo durante el proceso de impartir clases en las aulas teniendo en cuenta que los estudiantes deben obtener resultados que sean positivos en su aprendizaje. (p.8)

(UNESCO, 2018) asevera que es el rendimiento que tienen los educadores en las aulas ya sea de básico regular o de educación superior, obteniendo rendimientos de los estudiantes que sean notables, ya que, el docente es el factor elemental para el éxito de los futuros profesionales, en ese sentido el docente debe tener capacidad, habilidades, conocimientos y sobre todo tener una actitud investigativa.

2.2.6. Características del desempeño docente

(Cadenas , 2016) señala que las características del desempeño docente son las siguientes:

- Identificar pautas que sean adecuadas para la enseñanza del alumnado,

- Innovar nuevas metodologías de enseñanza que conlleven a una mejora continua en su desempeño.
- Crear un ambiente de estudio que genere confianza y sobre todo respeto mutuo entre docente y alumno
- Los sistemas calificativos deben estar de acuerdo a lo que el estudiante produce en el aula y su pensamiento crítico.
- Ser líderes que motiven al aprendizaje cada vez más, considerando los diferentes pensamientos de los estudiantes.
- Fijar metas y objetivos que desea lograr dentro de los meses que tendrá a su cargo un grupo determinado de alumnos.
- Dar herramientas necesarias al estudiante ara que mejore cada día, haciendo retroalimentación para que los estudiantes tengan un mejor aprendizaje y este sea de calidad. (p.15)

(MINEDU, 2018) asevera que las características del desempeño docente son fundamentales mencionando lo siguiente:

- Enfocarse a la enseñanza con principios de participación activa del estudiante para que sean personas que generen conocimientos de acuerdo a los temas tratados en clases.
- Reconocimiento al alumno por su buen desempeño es un factor importante porque permite que el estudiante se motive cada día más.
- El aprendizaje de los estudiantes debe ser con metodologías innovadoras que demuestre el dominio del docente en todos los procesos de enseñanza.

- Impulsar a los estudiantes a ser cada vez más competitivos, pero respetando las ideologías, género, religión, estatus social, etc., de sus compañeros.
- La proyección social debe estar dentro del contexto o procesos de la enseñanza del estudiante para formar líderes capaces de solucionar problemas, ser proactivos, ser creativos y sobre todo formar el lado humano para ser profesionales completos ante la sociedad.

(Huerta, 2018) considera que las características del desempeño docente son las siguientes:

- El docente debe ser de mente abierta para adoptar siempre puntos de vista diferentes de los estudiantes, superando obstáculos que se puedan presentar durante su labor como docente.
- La flexibilidad y la paciencia son unas de las características más importantes en el desempeño docente, porque el docente debe tener una actitud para que el nivel de estrés se pueda controlar en cualquier situación en la que pueda encontrar con el estudiante.
- Ser un docente dedicado genera grandes beneficios en la enseñanza y aprendizaje del estudiante, en ese sentido se debe tener en cuenta que el docente debe aprender nuevas habilidades y conocimientos, como inscribirse a cursos de especialización, seminarios, congresos, etc.
- La actitud positiva también es una característica para que el desempeño docente ayude a enfrentar diversos problemas que expresen los alumnos y vean al docente como un ser a quien puedan acudir para pedir apoyo, por ende, la actitud debe ser positiva y sobre todo abierta para todos.

- Motivar a los estudiantes es una característica que refuerza los resultados de aprendizaje y lograr mejores resultados en el desempeño docente.

2.2.7. Factores del desempeño docente

(Villareal , 2018) considera que los factores del desempeño docente son las siguientes:

- Didáctica. El para lograr los objetivos que se propone en cuanto a curso que va impartir debe tener en cuenta los procedimientos, las técnicas y también los principios, teniendo en cuenta que la comunicación debe ser asertiva para todos los estudiantes.
- Personalidad. El docente es el líder del aula, por ende, los estudiantes lo ven como un ejemplo a seguir, debe tener en cuenta el respeto, la empatía, la ética profesional y sobre todo el lado humano en todos los contextos.
- Motivación. Es un factor elemental para que el aprendizaje del estudiante sea mejor cada día porque la motivación es la fuente de fomentar el interés de los alumnos.
- Orientación. El docente en este factor es el apoyo de todos porque orienta a los alumnos a seguir por un camino que les llevará a incrementar sus conocimientos y habilidades en el aprendizaje.
- Habilidades para enseñar. En este factor se tiene en cuenta la capacidad del estudiante para lograr los objetivos propuestos, impartir clases que sean comprensibles para todos y la participación activa de todos, con pensamientos críticos y generadores de conocimientos de acuerdo al nivel del estudiante.

(Peniche , 2019) considera que los factores del desempeño docente son las siguientes:

- Integración efectiva de los elementos que son fundamentales en la enseñanza del estudiante.
- Compromiso del docente en la enseñanza y el aprendizaje de los alumnos, considerando que cada uno de ellos es de una realidad diferente.
- El docente es el líder del aula por ende es el que debe fomentar el trabajo en equipo en todos los alumnos.
- El clima en el aula debe ser de confianza, motivación, inspiración y sobre todo de respeto de unos a otros.
- La eficacia y eficiencia del docente es un factor elemental para el buen aprendizaje del estudiante, porque demuestra con estrategias, metodologías innovadoras, investiga y tiene habilidades para influir en los estudiantes. (p.15-16)

(Guerrero Miguel, 2010) asevera que los factores del desempeño docente son las siguientes:

- La experiencia es una factora importante para la enseñanza considerando que al impartir las clases el docente debe llevar el ritmo y hacer que las clases sean mucho más interesantes logrando el buen aprendizaje del estudiante.
- Dominio del tema este factor es importante porque el docente debe tener en cuenta que los alumnos tendrán preguntas que debe absolverlas, pero con un lenguaje sencillo y comprensible.
- Preparación de clase en este favor el docente debe tener en cuenta que el tiempo es sumamente importante, por ende, debe administrarlo de manera adecuada y cumplir con los programas que ya se tiene planificado.

- Uso de la tecnología es importante que el docente tenga conocimiento de la tecnología porque nos encontramos en un mundo globalizado, por lo tanto, el docente debe de tener la capacidad de saber usar la tecnología para impartir clases, para investigar y comunicarse con los estudiantes.

2.2.8. Desempeño docente en la educación superior

(Loureiro, 2016) considera que la enseñanza en la educación superior es fundamental incluir distintas fuentes de información que los alumnos tengan acceso para hacer una investigación bibliográfica que conlleve a un pensamiento crítico, en ese sentido el desempeño docente debe ser de calidad utilizando las herramientas tecnológicas, para la producción de conocimientos y romper el paradigma que el estudiante siempre debe ser pasivo, la enseñanza universitaria debe ser con didáctica, generando interés, generar necesidad por aprender, presentar materiales con claridad, plantear preguntas críticas en la que los alumnos tengan que debatir un tema tratado en clase, ahora no solo se debe enseñar teoría, sino también práctica que este enfocado en la investigación científica, por lo tanto, el docente debe estar altamente capacitado para la enseñanza de los estudiantes, tener habilidades, valores, actitudes, destrezas, conocimiento del entorno social, la enseñanza debe ser interactiva para que se reduzca la monotonía de la enseñanza en las universidades, tener en cuenta que el paratener un buen desempeño docente se debe contar con un sistema de capacitación continua en tanto en habilidades blandas como también habilidades duras como son la programación de web, habilidades de contabilidad, conocimiento en los temas relacionados a la carrera del estudiante, expresión oral, herramientas para analizar datos de investigación, etc. (p.12)

(Flores , 2017) asevera que el desempeño del docente juega un rol importante en la educación superior teniendo en cuenta que cada institución tiene sus propios políticas, reglamentos de estudio, así como también plan curricular, se debe considerar siempre la planificación, estrategias que debe ser usada por el docente al impartir las clases, tener en cuenta que los contenidos que se usan deben estar relacionadas con la vida cotidiana o las diferentes realidades en la que se encuentra el país, la región o la localidad, esto va mucho más que solo enseñar con estrategias usando herramientas como las Tics, ya que, si no tiene relación con la realidad y el docente desconoce implica que los estudiantes no estarán interesados o motivados en aprender sobre el tema, por lo tanto, la capacitación del docente en temas de investigación es importante para que conozca la diferentes realidades para una mejor enseñanza y el buen aprendizaje del estudiante universitario en todos los campos, además cabe mencionar que es importante el respeto, la ética profesional, la tolerancia, la responsabilidad del docente frente a su desempeño como docente y la formación de un profesional altamente competitivo.

(Vega, 2016) considera que la globalización en el mundo ha hecho que los docentes estén altamente capacitados en tecnología o herramientas tecnológicas, el docente es un elemento fundamental para formar nuevos profesionales que piensen en una nueva sociedad llena de posibilidades para todos, en ese sentido la tecnología juega un rol importante porque ha transformado las funciones cognitivas, la imaginación, la percepción del estudiante universitario, asimismo, los docentes deben incorporar nuevos conocimientos que conlleven la búsqueda de la verdad, porque las teorías

evoluciona cada día, la gente evoluciona, así como nada es estático la vida social y las necesidades de los estudiantes es cada vez mayor entonces el desempeño del docente debe estar enfocado en unir el humanismo con la ciencia, teniendo en cuenta nuevos esquemas de educación pensando de manera globalizada, que la enseñanza sea un factor importante para el aprendizaje de resolución de problemas, de responsabilidad social, de generar conocimientos con pensamiento crítico, formando profesionales con ética, solidaridad, justicia social y tener decisiones propias que sean cada vez mejor en el campo donde se va desempeñar el estudiante en formación, el desempeño docente debe estar comprometido con la misión de la universidad, teniendo en cuenta siempre docencia activa y sobre todo la investigación tanto aplicada como básica que son fundamentales en las universidades ya sean públicas o privadas.

2.3. Bases filosóficas

El liderazgo transformacional tiene una filosofía de transformar a los docentes con un pensamiento holístico que piensen en todos los aspectos que conlleven a la búsqueda de la verdad, el apasionamiento en el desempeño docente que promueva un aprendizaje y enseñanza de excelencia que tengan ética, integridad, comprometidos con una realidad social, los líderes transformacionales tienen una filosofía también de cambio a las personas en todos los aspectos de su vida, motivando, teniendo empatía, de modo altruista para romper paradigmas que tienen las personas en cuando al trabajo en equipo, al compromiso con la organización, incrementado el interés de cada uno por cumplir objetivos planteados en la empresa, es una filosofía que conlleva a pensar en el ser humano y que sea cada vez mejor porque tiene sus propios objetivos, pensamientos y

sobre su propia misión en la vida, el cual el liderazgo transformacional debe desarrollar una visión pensando en el valor que tienen las personas para la organización ya sea pública o privada.

La filosofía del desempeño docente en la enseñanza superior está enfocado en la ciencia y la tecnología, pero teniendo en cuenta el pensamiento crítico, sobre todo la innovación, creatividad y la mejora continua en todos los procesos de enseñanza para el buen aprendizaje del estudiante que está en formación, por otro lado, cabe mencionar que los docentes tengan en cuenta el lado humano de las personas formando estudiantes que piensen la sociedad y sean capaces de solucionar problemas sociales dando soluciones asertivas, así como también el conocimiento por la identidad a la patria, la cultura, profundizando los conocimientos de cada curso que se lleva en la curricular universitaria, la investigación que es un elemento fundamental para conocer las diferentes realidades que vive nuestro país, conocer los sistemas económicos para no ser esclavos de quienes gobiernan, el futuro profesional debe ser formado con todos los elementos necesarios para ser un buen profesional tanto en el lado humano como en el profesional siendo entonces un profesional completo, en el cual juega un rol importante el desempeño del docente, porque es el que imparte conocimientos que deben transmitir la verdad, cuestionar, tener la capacidad de justificar racionalmente lo que piensa el estudiante en formación.

2.4. Definición de términos básicos

a) Liderazgo transformacional

(Rocafuerte, 2016) considera que es un estilo de liderazgo que está enfocado en motivar a las personas estimulándolos a ser mejores cada día en sus habilidades y

capacidades, haciendo de los colaboradores mucho más productivos. (p.15)

b) Desempeño laboral docente.

Se puede definir como la gama de actividades que desarrollan las personas que se dedican a la enseñanza, en la que deben utilizar las didácticas adecuadas para el buen aprendizaje y la enseñanza de los estudiantes de nivel superior o básico regular, teniendo en cuenta la creatividad, respeto e innovación en las clases que se imparten.

c) Influencia idealizada

Es un elemento importante en el liderazgo transformacional, ya que, el líder motiva a los colaboradores teniendo en cuenta la empatía hacia los demás se pone en los zapatos de otro entiendo la situación en la que se encuentra para ganar confianza y respeto de todos, haciendo que se trabaje de manera conjunta.

d) Estimulación intelectual

Es el grado en la que los líderes transformacionales motivan a los seguidores a ser mejores, incrementar sus conocimientos para mejorar sus capacidades y habilidades, así como también el líder enseña con el ejemplo dando soluciones asertivas a los problemas, estimulando a la innovación, creatividad y sean personas proactivas con visión a futuro.

e) Consideración individual

Es un elemento fundamental de todo líder transformacional que posee la habilidad de reconocer a cada individuo de acuerdo a las necesidades individuales, es decir su manera pensar, comportamiento, hábitos de conducta, sentimientos, etc., dando a cada uno una consideración para formar equipos de trabajo sostenibles que sean altamente productivos.

f) Gestión pedagógica

(MINEDU, 2018) señala que es un proceso de esta enfocado al aprendizaje y la enseñanza, siendo un elemento fundamental para que los docentes impartan conocimientos con creatividad e innovación, teniendo en cuenta que el aprendizaje es multidimensional para que se garantice una formación de calidad de los estudiantes de educación superior y sean profesionales con capacidades y conocimientos para competir en el mundo laboral o ser emprendedores.

g) Estrategia didáctica

(López, 2016) considera que es una disciplina en la pedagogía en la que se debe tener en cuenta los procesos de enseñanza hacia los estudiantes y su aprendizaje, además de innovar nuevas didácticas de enseñanza que deben ser cada día mejor, es decir que sea una mejora continua para una excelencia en la enseñanza.

h) Plan de capacitación docente

Es una gama de procesos que se deben realizar para que las entidades de educación tengan docentes altamente capacitados, esto conlleva a procesos y acciones que se deben seguir

para que los docentes estén constantemente actualizados y sobre todo incrementar sus conocimientos en temas de investigación, didácticas de enseñanza, como nuevas metodologías, la tecnología también es fundamental, por ende, los planes de capacitación deben conllevar a que el docente se perfeccione cada día más para la buena formación de los estudiantes.

2.5. Formulación de hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

El liderazgo transformacional se relaciona de manera directa con el desempeño docente de la facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, huacho- 2020.

2.5.2. Hipótesis específicas

- a) La influencia idealizada se relaciona con el desempeño docente de la facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, huacho- 2020.
- b) La estimulación intelectual se relaciona de modo directo con el desempeño docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, huacho- 2020.
- c) La consideración individual se relaciona con el desempeño docente de la facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, huacho- 2020.

2.6. Operacionalización

2.7. de las variables

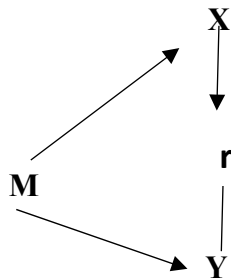
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p style="text-align: center;">Variable X</p> <p style="text-align: center;">Liderazgo transformacional</p>	Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> • Estimulación • Motivación • Inteligencia emocional
	Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la creatividad • Nuevas formas de hacer las cosas • Innovación
	Consideración individual	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento individual • Responder necesidades • Valorar
<p style="text-align: center;">Variable Y</p> <p style="text-align: center;">Desempeño docente</p>	Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar orientación • Coordinación • Administrar procesos
	Estrategias didácticas	<ul style="list-style-type: none"> • Orientar a los estudiantes • Crear analogías • Fomentar el papel activo del estudiante
	Plan de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos • Programa • Evaluación de resultados

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1. Diseño metodológico

El diseño de la investigación tiene un diseño, no experimental ya que, no se manipulará ni se someterá a prueba las variables de estudio porque se recolectan datos en un solo momento.



Donde:

M = Representa la Muestra

VX = Variable: Liderazgo transformacional

VY = Variable: Desempeño laboral

3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación es una investigación correlacional transversal, porque los datos se van a recolectar un determinado tiempo y espacio, con el objetivo de analizarlas variables si se relaciona la variable X con la variable

3.1.2. Enfoque

La investigación tiene un enfoque cualitativo y cuantitativo, teniendo en cuenta que lo que se busca es si las variables se relacionan entre sí y cumplir con los objetivos del presente estudio.

3.2. Población y muestra de la investigación

3.2.1 Población

La investigación está conformada por 163 docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho

3.2.2 Muestra

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Datos: $n = ?$

$N = 163$

$$E = 0.05$$

$$p = 0.5$$

$$q = 0.1 - 0.5$$

$$Z = 1.96$$

Determinación del tamaño de la muestra

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 163}{(0.052 \times 162) + (1.96^2 \times 0.5 \times 0.5)}$$

$$n = 114$$

La muestra está conformada por 114 docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho

3.3. Técnicas de recolección de datos

3.3.1. Técnicas a emplear

En el presente estudio que está enfocado en una investigación correlacional no causal, se utilizará la técnica de la encuesta.

3.3.2. Descripción del instrumento

El instrumento que se utilizará en la presente investigación será el cuestionario de encuesta de tipo Likert, para que se recopilen los datos con mayor precisión de la muestra.

3.4. Técnicas para el procedimiento de la información

Para el procesamiento de información en la presente investigación y obtener resultados que nos ayuden a contrastar las hipótesis y tener buenas conclusiones, además de

las recomendaciones de la investigación que son de suma importancia para generar nuevos conocimientos o para que sirvan para que la entidad haga proyectos de mejoras de liderazgo transformacional, se hará uso del programa de estadístico SPSS 26, que es un software que permite ver los resultados en cuadros y números.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de los resultados

Tabla 1: Variable Liderazgo transformacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	27	23,7	23,7
	Casi nunca	16	14,0	37,7
	A veces	19	16,7	54,4
	Casi siempre	33	28,9	83,3
	Siempre	19	16,7	100,0
Total	114	100,0	100,0	

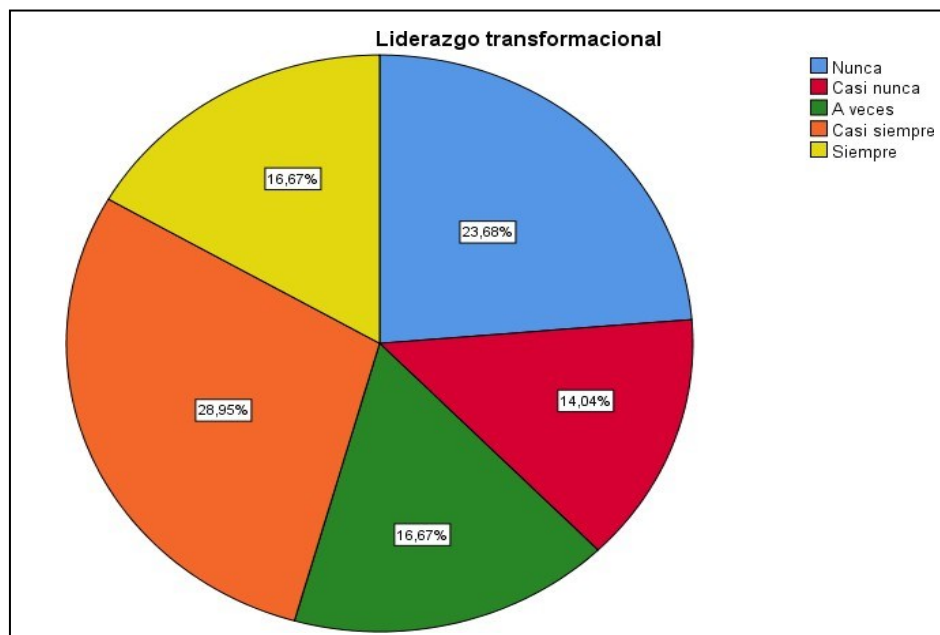


Figura 1: Variable liderazgo transformacional

Se encuestó a 114 docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, el 23,7% (27) docentes consideran que el liderazgo transformacional nunca se da, el 14,0% (16) mencionan que casi nunca, el 16,7% señala que a veces, asimismo el 28,9% (33) dice que casi siempre y el 16,7% (16) de docentes mencionan que el liderazgo transformacional siempre es un estilo que se implanta en la Facultad.

Tabla 2: Dimensión influencia idealizada de la variable liderazgo transformacional

		Dimensión Influencia idealizada			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Nunca	25	21,9	21,9	21,9
	Casi nunca	18	15,8	15,8	37,7
	A veces	19	16,7	16,7	54,4
	Casi siempre	26	22,8	22,8	77,2
	Siempre	26	22,8	22,8	100,0
Total		114	100,0	100,0	

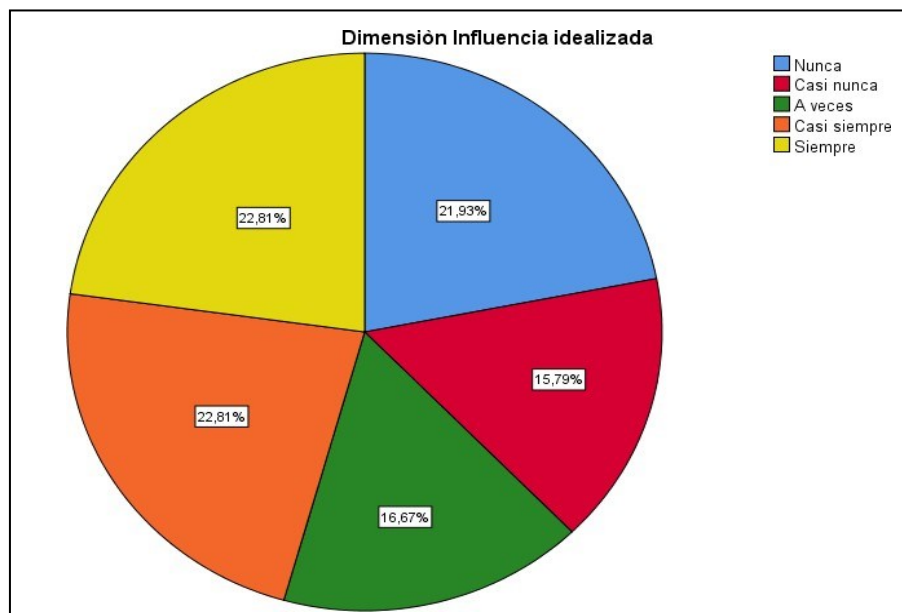


Figura 2: Dimensión influencia idealizada de la variable liderazgo transformacional

Se encuestó a 114 docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, el 21,9% (25) docentes consideran que la influencia idealizada es siempre un factor elemental en el liderazgo transformacional, el 15,8% (18) mencionan que casi nunca, el 16,7% (19) señala que a veces, asimismo el 22,8% (26) dice que casi siempre y el 22,8% (26) de docentes mencionan la influencia idealizada siempre es un elemento fundamental que siempre se debe tener en cuenta en el liderazgo transformacional.

Tabla 3: Dimensión estimulación intelectual de la variable liderazgo transformacional

Estimulación intelectual					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	17	14,9	14,9	14,9
	Casi nunca	32	28,1	28,1	43,0
	A veces	26	22,8	22,8	65,8
	Casi siempre	21	18,4	18,4	84,2
	Siempre	18	15,8	15,8	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

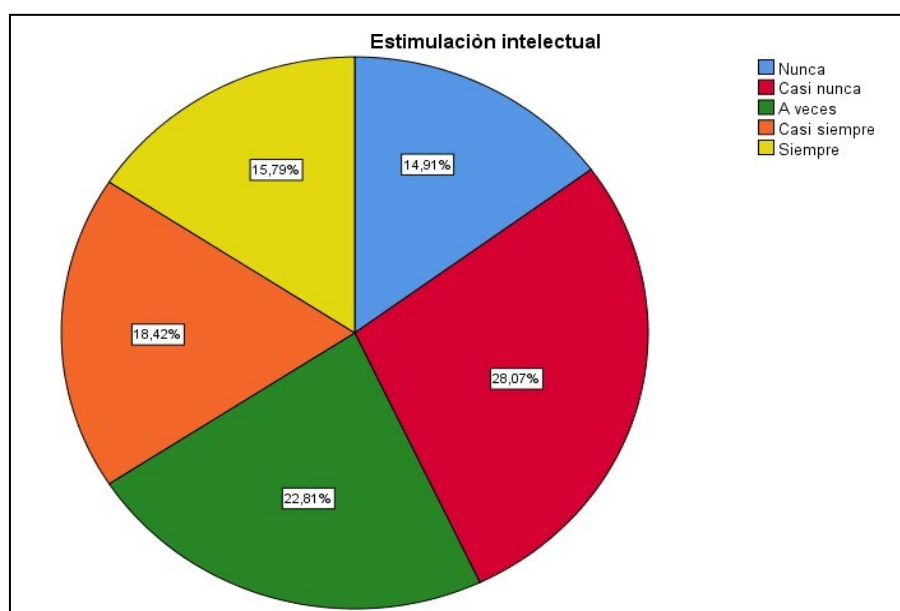


Figura 3: Dimensión estimulación intelectual de la variable liderazgo transformacional

Se encuestó a 114 docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, el 14,9% (17) docentes consideran que la estimulación intelectual nunca es importante en el liderazgo transformacional, el 28,1% (32) mencionan que casi nunca, el 22,8% (26) señala que a veces, el 18,4% (21) dice que casi siempre y el 15,8% (18) de docentes mencionan la estimulación intelectual es siempre crucial en este estilo liderazgo.

Tabla 4: Dimensión consideración intelectual de la variable liderazgo transformacional

Dimensión Consideración intelectual					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	19	16,7	16,7	16,7
	Casi nunca	13	11,4	11,4	28,1
	A veces	42	36,8	36,8	64,9
	Casi siempre	20	17,5	17,5	82,5
	Siempre	20	17,5	17,5	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

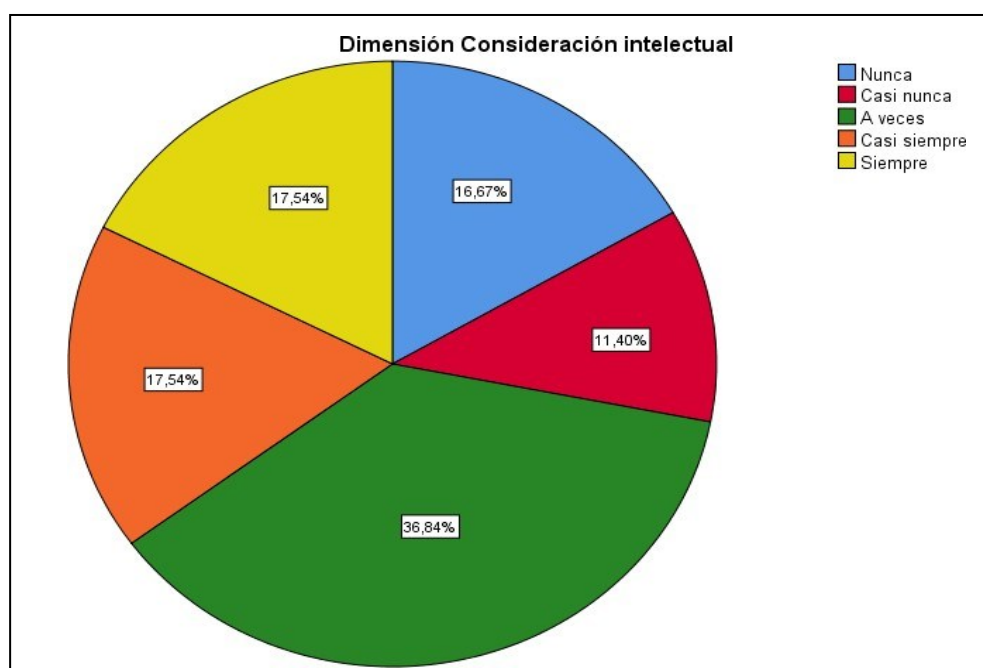


Figura 4: Dimensión consideración intelectual de la variable liderazgo transformacional

Se encuestó a 114 docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, el 16,7% (19) docentes consideran que la consideración intelectual nunca es parte del liderazgo transformacional, el 11,4% (13) mencionan que casi nunca, el 36,8% (42) señala que a veces, asimismo el 17,5% (20) dice que casi siempre y el 17,5% (20)s de docentes mencionan la consideración intelectual siempre debe ser parte del liderazgo transformacional

Tabla 5: Variable desempeño laboral del docente

Desempeño Laboral del docente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	19	16,7	16,7	16,7
	Casi nunca	22	19,3	19,3	36,0
	A veces	16	14,0	14,0	50,0
	Casi siempre	40	35,1	35,1	85,1
	Siempre	17	14,9	14,9	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

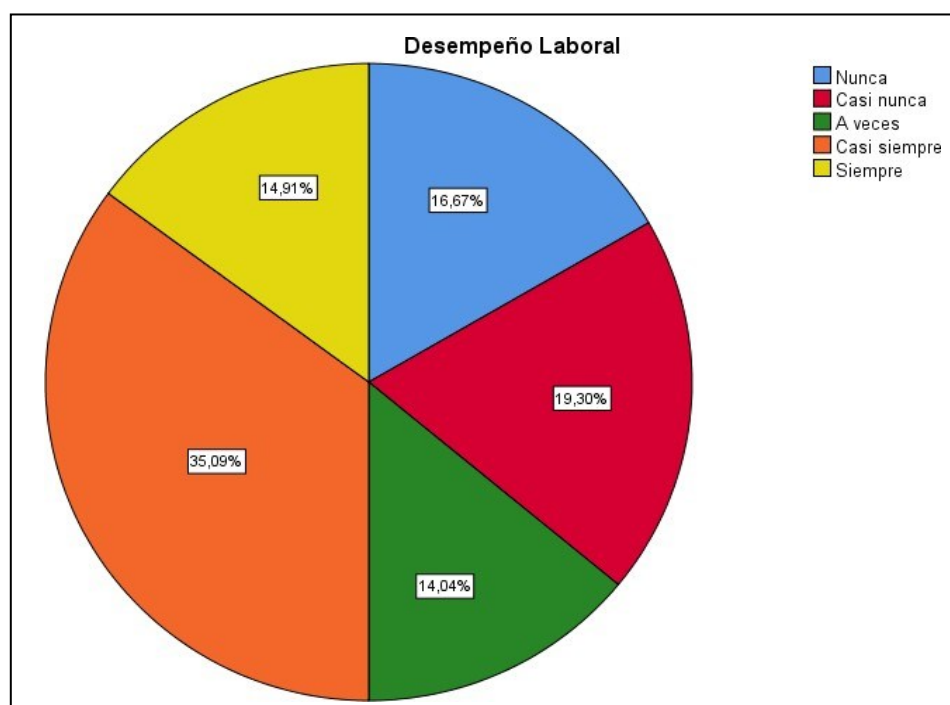


Figura 5: Variable desempeño laboral del docente

Se encuestó a 114 docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, el 16,7% (19) docentes consideran nunca miden su desempeño docente es medido por parte de los directivos de la Facultad, el 19,3% (22) mencionan que casi nunca, el 14,0% (16) señala que a veces, el 35,1% (40) dice que casi siempre y el 14,9% (17) señala que siempre el desempeño docente es medido por los directivos de la Facultad.

Tabla 6: Dimensión gestión pedagógica de la variable desempeño laboral docente

		Dimensión gestión pedagógica			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Nunca	21	18,4	18,4	18,4
	Casi nunca	15	13,2	13,2	31,6
	A veces	38	33,3	33,3	64,9
	Casi siempre	22	19,3	19,3	84,2
	Siempre	18	15,8	15,8	100,0
Total		114	100,0	100,0	

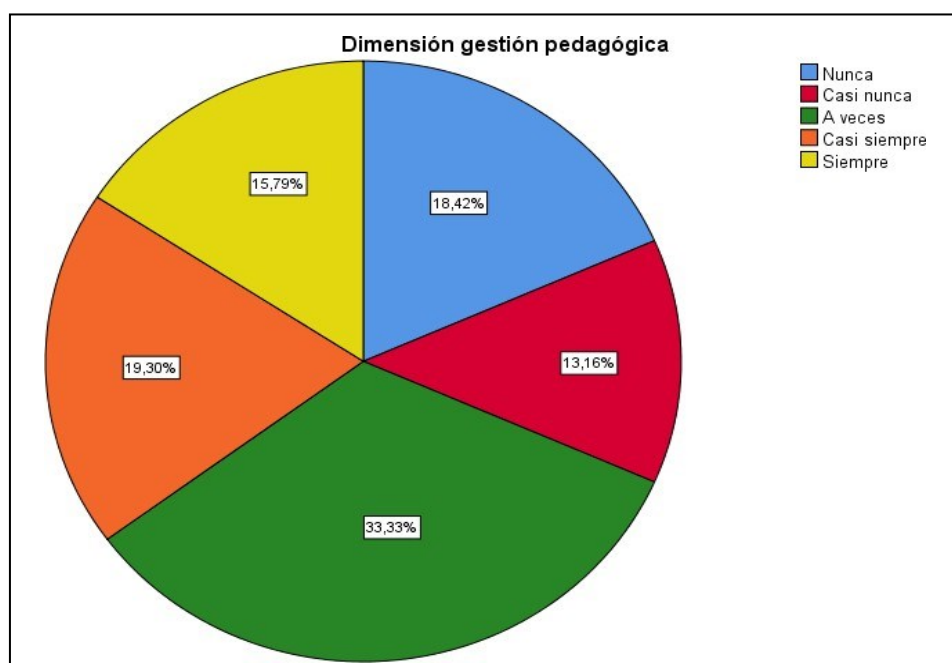


Figura 6: Dimensión gestión pedagógica de la variable desempeño laboral docente

Se encuestó a 114 docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, el 18,4% (21) docentes consideran nunca la gestión pedagógica es parte del desempeño laboral como docente, el 13,2% (15) mencionan que casi nunca, el 33,3% (38) señala que a veces, el 19,3% (22) dice que casi siempre y el 15,8% (18) de docentes encuestados señalan que siempre la gestión pedagógica siempre es fundamental en el desempeño docente.

Tabla 7: Dimensión didáctica del docente de la variable desempeño docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	15,8	15,8	15,8
	Casi nunca	23	20,2	20,2	36,0
	A veces	32	28,1	28,1	64,0
	Casi siempre	22	19,3	19,3	83,3
	Siempre	19	16,7	16,7	100,0
Total		114	100,0	100,0	

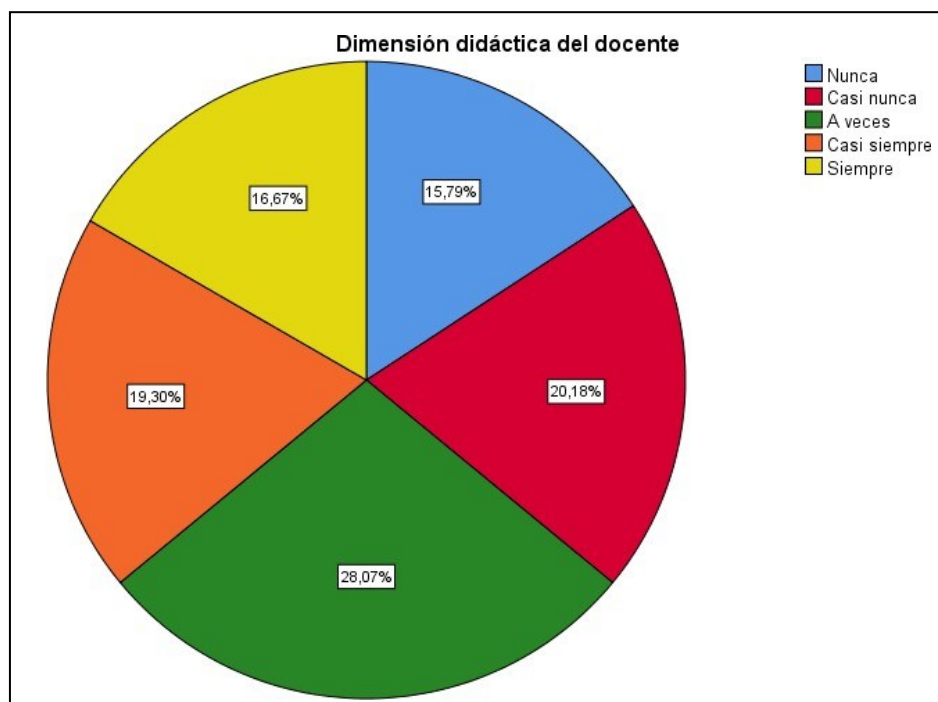


Figura 7: Dimensión didáctica del docente de la variable desempeño docente

Se encuestó a 114 docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, el 15,8% (17) de docentes mencionan que siempre la didáctica del docente es fundamental en el desempeño laboral como docente, el 20,2% (23) mencionan que casi nunca, el 28,1% (32) señala que a veces, el 19,3% (22) dice que casi siempre y el 16,7% (19) de docentes encuestados señalan que siempre la didáctica del docente es crucial para su desempeño como docente.

Tabla 8: Dimensión plan de capacitación de la variable desempeño docente

Dimensión plan de capacitación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	20,2	20,2	20,2
	Casi nunca	22	19,3	19,3	39,5
	A veces	24	21,1	21,1	60,5
	Casi siempre	20	17,5	17,5	78,1
	Siempre	25	21,9	21,9	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

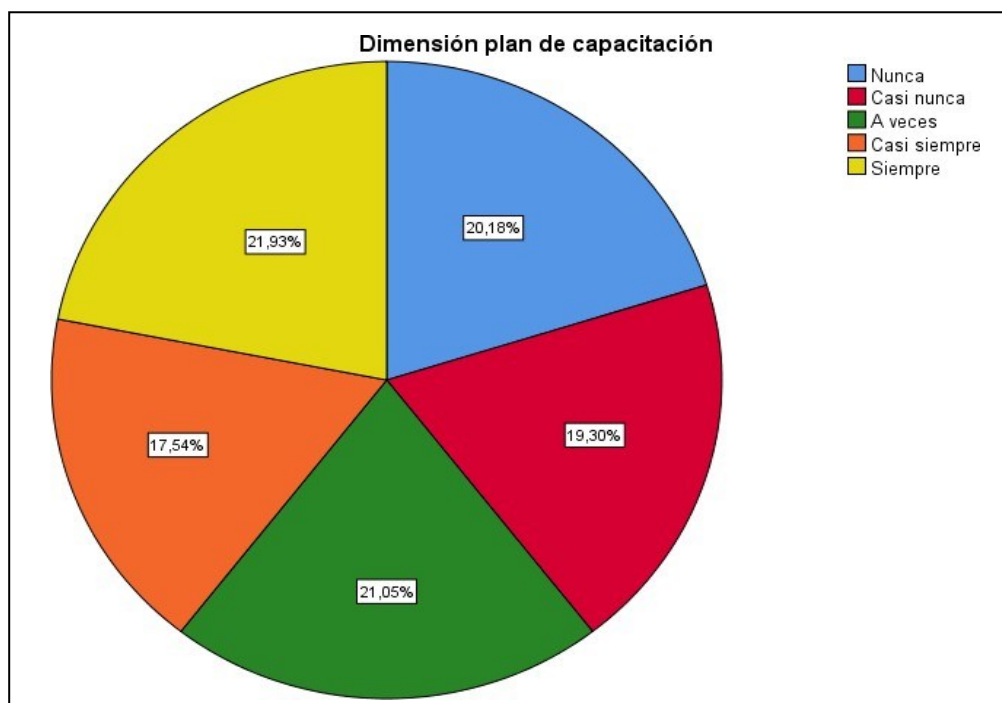


Figura 8: Dimensión plan de capacitación de la variable desempeño docente

Se encuestó a 114 docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, el 20,2% (23) docentes consideran nunca el plan de capacitación se da en el desempeño laboral como docente, el 19,3% (22) mencionan que casi nunca, el 21,1% (24) señala que a veces, el 17,5% (20) dice que casi siempre y el 21,9% (25) de docentes encuestados señalan que siempre el plan de capacitación se da en el desempeño docente.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Hipótesis general

H₀: El liderazgo transformacional no se relaciona de manera directa con el desempeño docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho- 2020.

H₁: El liderazgo transformacional se relaciona de manera directa con el desempeño docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho- 2020.

Tabla 9: Variable liderazgo transformacional y desempeño laboral docente

		Correlaciones	
		Liderazgo transformacional	Desempeño Laboral docente
Liderazgo transformacional	Correlación de Pearson	1	,967**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	114	114
Desempeño Laboral docente	Correlación de Pearson	,967**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	114	114

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

En la tabla 9 se puede observar que a un nivel de significancia de 0,001 y un valor de p igual a 0.000 menor a 0.5 se demuestra estadísticamente una correlación de 0,967 que el liderazgo transformacional y el desempeño docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, se relaciona de manera directa, rechazando la hipótesis nula dando lugar a la hipótesis alterna.

4.2.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₀: La influencia idealizada no se relaciona con el desempeño docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho- 2020.

H₁: La influencia idealizada se relaciona con el desempeño docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho- 2020.

Tabla 10: Dimensión influencia idealizada y desempeño laboral docente

Correlaciones			
		Dimensión Influencia idealizada	Desempeño Laboral docente
Dimensión Influencia idealizada	Correlación de Pearson	1	,956**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	114	114
Desempeño Laboral docente	Correlación de Pearson	,956**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	114	114

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

En la tabla 10 se puede observar que a un nivel de significancia de 0,001 y un valor de p igual a 0.000 menor a 0.5 se demuestra estadísticamente una correlación de 0,956 que la dimensión influencia idealizada y el desempeño docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, se relacionan directamente, rechazando la hipótesis nula dando lugar a la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 2

H₀: La estimulación intelectual no se relaciona de modo directo con el desempeño docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho- 2020.

H₁: La estimulación intelectual no se relaciona de modo directo con el desempeño docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho- 2020.

Tabla 11: Dimensión estimulación intelectual y desempeño laboral

Correlaciones			
		Estimulación intelectual	Desempeño Laboral docente
Estimulación intelectual	Correlación de Pearson	1	,939**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	114	114
Desempeño Laboral docente	Correlación de Pearson	,939**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	114	114

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

En la tabla 11 se puede observar que a un nivel de significancia de 0,001 y un valor de p igual a 0.000 menor a 0.5 se demuestra estadísticamente una correlación de 0,939 que la dimensión estimulación intelectual y el desempeño docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, se relacionan de modo directo, rechazando la hipótesis nula dando lugar a la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 3

H₀: La consideración individual no se relaciona con el desempeño docente de la facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho- 2020

H₁: La consideración individual se relaciona con el desempeño docente de la facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, huacho- 2020

Tabla 12: Dimensión consideración intelectual y desempeño laboral

		Correlaciones	
		Dimensión Consideración intelectual	Desempeño Laboral docente
Dimensión Consideración intelectual	Correlación de Pearson	1	,927**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	114	114
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,927**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	114	114

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

En la tabla 12 se puede observar que a un nivel de significancia de 0,001 y un valor de p igual a 0.000 menor a 0.5 se demuestra estadísticamente una correlación de 0,927 que la dimensión consideración intelectual y el desempeño docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, se relacionan directamente, rechazando la hipótesis nula dando lugar a la hipótesis alterna.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

Rovira (2019) en su investigación denominada Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente e de la Unidad Educativa Guillermo Ordoñez Gómez de Guayaquil-2019”. señala que el liderazgo transformacional tiene un influencia directa en el desempeño docente, considerando que la investigación del autor es causal, estadísticamente se menciona que con un valor de $r= 0,878$ tiene una nivel de influencia alta, entonces de acuerdo a la investigación los resultados que arrojan son cruciales para mencionar que el desempeño laboral está fuertemente influenciado por el liderazgo, además de que los colaboradores, trabajadores o docentes son parte de la organización para cumplir objetivos que se quieren lograr, por otro lado, Rojas (2016) en su investigación señala que los docentes no le dan importancia al liderazgo, no se hace un trabajo integral, considerando que la parte fundamental de su desempeño son los estudiantes que están en formación, en la investigación se encontró que la relación que tienen las dos variables son de un nivel alto y que de una manera u otra influye en la calidad de enseñanza de las instituciones superiores.

Asimismo, Carranza (2015) en la investigación que realizó de las dos variables mencionadas, considera que con un Rho Spearman de $r= 0.936$, teniendo como resultado una relacional de un nivel positivo alto, el cual no difiere de esta investigación que se realizó en la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, pero

debemos. mencionar, que los docentes deben ser capacitados en este estilo de liderazgo que es una de las variables de estudio, considerando que mucho de ellos no lo conocen ya se por falta de capacitación o porque no son capacitados por los directivos de la institución en la que laboran, además, el nivel de correlación de esta investigación de las dos variables es alto positivo con $r= 0,967$, el cual las dos variables son cruciales para mejorar la enseñanza en aulas y ser aplicadas en todos las áreas de jefaturas.

Por otro lado, este estilo de liderazgo debe ser de conocimiento de todos los docentes quienes laboran en las instituciones, considerando que un docente es un líder que imparte conocimientos y que a su vez tiene influencia en los estudiantes para que se comprometan con la materia que imparte, en ese sentido, De la Cruz (2017) asevera que el desempeño del docente tiene un nivel alto cuando imparte sus clases como un líder que influye en los alumnos, para que estén motivados, desarrollar capacidades y habilidades que les ayude a resolver problemas, innovar y ser creativos, el cual se tiene en cuenta para que un docente tenga un alto desempeño en sus actividades que desarrolla, por ende, se le debe dar la importancia no solo en los docentes, sino en los directivos que tiene la institución superior para motivar a todos y se comprometan a lograr un enseñanza de calidad conllevado a la mejora continua.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- a. De acuerdo a los resultados estadísticos se concluye que, con una correlación de Rho Spearman positiva alta de 0,967, existe una relación directa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, siendo esta la hipótesis general de la investigación.
- b. Según la hipótesis específica uno, se llega a concluir que, con una correlación de una correlación de Rho Spearman positiva alta de 0,956, existe una relación directa positiva alta entre la influencia idealizada y el desempeño del docente de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- c. Según la hipótesis específica dos, se llega a concluir que, con una correlación de una correlación de Rho Spearman positiva alta de 0,939, la estimulación intelectual se relaciona de manera significativa con el desempeño del docente de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- d. Según la hipótesis específica tres, se llega a concluir que, con una correlación de una correlación de Rho Spearman positiva alta de 0,927, existe una relación directa entre la estimulación intelectual y el desempeño del docente de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

6.2. Recomendaciones

- a. Se debe capacitar a los docentes sobre el liderazgo transformacional para incrementar el nivel desempeño y cumplir con los objetivos que se tiene en la Facultad de Educación.

- b. Se debe implantar un estilo de liderazgo que conlleve a la motivación, empoderamiento, comunicación asertiva, considerando que el liderazgo transformacional es un estilo que tiene todos esos elementos fundamentales para el buen desempeño docente.

- c. Se debe fomentar el liderazgo transformacional en todas las áreas de la entidad superior para estimular y motivar a todos quienes laboran y sobre todo escuchar a cada uno de ellos fomentando el crecimiento personal y profesional, el cual ayuda a mejorar el desempeño laboral evitando perdida de horas hombre siendo productivos.

- d. El docente como líder debe implantar en sus clases el liderazgo transformacional, motivando, escuchando, influir en los estudiantes para que se comprometan con las actividades que realizan en cada actividad del curso impartido y también con actividades que desarrolla la facultad de educación.

CAPITULO VII

REFERENCIAS

5.1. Fuentes bibliográficas

- Amaya, M. (2019). Liderazgo transformacional en las organizaciones. Revista el Cronista, 16.
- Anchundia, I. (2019). Desempeño docente en el aprendizaje de los estudiantes. Revista Científica dominio de Ciencias, 23.
- Cadenas, M. (2016). Desempeño docente, características y métodos. Revista educativa, 28.
- Gestión. (12 de diciembre de 2019). Liderazgo transformacional . Diario Gestión, pág. 4.
- Jaramillo, V. (2016). Análisis del liderazgo transformacional y su importancia en tiempos de crisis. Guayaquil: Podium.
- Lavin , J. (2017). Aproximación al concepto desempeño docente . México: San Luis.
- López, E. (2016). Didáctica general y formación del profesorado. España: UNIR.
- Loureiro, S. (2016). Desempeño docente en la enseñanza universitaria. Cuadernos de investigación educativa, 16.
- Macgregor, j. (2003). Transformin Lidership. Masachute: Mac Millan .
- Peniche, R. (2019). Factores del desempeño docente. Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en Educación, 19.
- Rocafuerte, D. (2016). Liderazgo transformacional : Una aproximación conceptual. Ecuador: Universidad Espiritu Santo.
- Rodríguez, E. (2016). Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente. Revista Interciencia, 12.
- Villareal, S. (2018). Desempeño docente. Loreto: Universidad Científica del Perú.

5.2. Fuentes hemerográficas

Carranza, C. (2015). Relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de la Universidad Privada Católica- Bogotá- 2015. Bogotá- tesis de maestría: Universidad Privada Católica de Bogotá.

De la Cruz, P. (2017). Liderazgo transformacional y desempeño docente en el Cepre de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Perú- tesis de maestría: Universidad Nacional del Centro.

Guerrero Miguel. (2010). Estudio de factores que determinan el buen desempeño docente de los catedráticos del Instituto Tecnológico de Nuevo Loreto. España: Universidad de Nuevo León- tesis de maestría.

León, A. (2018). El liderazgo transformacional y el desempeño del docente en las instituciones educativas con jornada escolar completa en Abancay 2017. Lima- tesis de maestría: Universidad Cesar Vallejo.

Rojas, A. (2016). EL liderazgo transformacional en los directores de tres Liceos Bicentenario y Tres Liceos Regulares de la Región Metropolitana de Chile- 2016. Chile: Universidad de Chile.

Rovira, I. (2019). Liderazgo transformacional y s el desempeño docente ede la Unidad Educativa Guillermo Ordoñez Gómez Guayaquil- 2019. Guayaquil- Ecuador: Universidad de Guayaquil.

Tezén, J. (2016). Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico- sociales de Instituto pedagógico nacional Monterrico- 2016. Lima- Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

5.3. Fuentes electrónicas

Espejel, F. (14 de noviembre de 2018). *Quiminet.com*. Recuperado el 26 de agosto de 2020, de Liderazgo transformacional en las organizaciones: [https:// www. quiminet. com/ empresas/los-beneficios-del-liderazgo-transformacional-en-las-organizaciones-4320380.htm](https://www.quiminet.com/empresas/los-beneficios-del-liderazgo-transformacional-en-las-organizaciones-4320380.htm)

Flores, E. (16 de junio de 2017). *Universidad Católica del Perú*. Recuperado el 23 de julio de 2020, de Desempeño docente universitario: [https:// files. pucp. Educación /departamento/educacion/2020/02/14143647/elizabeth-flores-el-desempeno-docente-universitario-concepcion-de-los-alumnos-vs-concepcion-de-los-profesores.pdf](https://files.pucp.edu.pe/departamento/educacion/2020/02/14143647/elizabeth-flores-el-desempeno-docente-universitario-concepcion-de-los-alumnos-vs-concepcion-de-los-profesores.pdf)

Huerta, J. (15 de noviembre de 2018). *Universia.pe*. Recuperado el 18 de julio de 2020, de Desempeño docente eficaz: <https://www.universia.net/pe/actualidad/orientacion-academica/5-caracteristicas-maestros-mas-eficaces-951561.html>

Maraboto, J. (10 de febrero de 2019). *Egade Ideas -Thought leadership in action*. Recuperado el 16 de agosto de 2020, de Liderazgo transformacional: <https://egade.tec.mx/es/egade-ideas/opinion/liderazgo-transformacional>

MINEDU. (16 de enero de 2018). *Ministerio de Educación*. Recuperado el 16 de septiembre de 2020, de Gestión pedagógica: <https://educacion.gob.ec/dimension-de-gestion-pedagogica/>

Orellana, P. (27 de agosto de 2019). *AliatUniversidades*. Recuperado el 16 de agosto de 2020, de Liderazgo transformacional: [https:// aliatuniversidade s.com .mx/ blog/ index. php/ liderazgo-transformacional/](https://aliatuniversidades.com.mx/blog/index.php/liderazgo-transformacional/)

UNESCO. (09 de mayo de 2018). *Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura*. Recuperado el 26 de julio de 2020, de Desempeño docente: <https://es.unesco.org/news/que-determina-buen-desempeno-docente>

Vega, Y. (18 de diciembre de 2016). *Scielo artículos científicos*. Recuperado el 14 de agosto de 2020, de Desempeño docente universitario: [http:// ve. Scielo .org/scielo .php ?script=sci_ arttext&pid=S1317-58152009000200007](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1317-58152009000200007)

ANEXOS

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

Estimados amigos: Les invito a responder las preguntas referentes al liderazgo transformacional y el desempeño docente de la Facultad de Educación

I. Datos del encuestado

1. ¿Cuál es su edad?

2. ¿Cuál es su género?

a. Masculino

b. Femenino

II. Instrucciones

Lee atentamente y responde las preguntas del recuadro marcando con una (X) la respuesta más adecuada para usted.

Descripción	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Valor	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

	Liderazgo transformacional	Calificación				
		1	2	3	4	5
	Dimensión influencia idealizada					
1	Considera que Los lideres estimulan a los docentes en cuanto las nuevas didácticas de enseñanza.					
2	Es motivado usted como docente de parte de los líderes en todo momento al realizar sus actividades					
3	Nota usted que los lideres tienen inteligencia emocional para estimular a los docentes de la facultad de educación					
	Dimensión estimulación intelectual					
4	Considera Usted que los líderes facultad de educación fomentan su creatividad como docente					
5	Los líderes tienen la capacidad para incentivar a nuevas formas metodológicas de enseñanza					
6	Los líderes de la facultad de educación fomentan a los docenes a innovar en las actividades que realizan en la enseñanza del estudiante					
	Dimensión Consideración intelectual					
7	Considera usted que los líderes reconocen individualmente el desempeño de cada docente					
8	Los líderes responden a sus necesidades de manera inmediata, con qué frecuencia lo hacen					
9	Siente usted que es valorado por su desempeño como docente en la institución superior					

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Desempeño docente		Calificación				
Dimensión gestión pedagógica		1	2	3	4	5
1	Usted facilita orientación a sus estudiantes al impartir las clases					
2	Con que frecuencia coordina con los estudiantes los temas a tratar en clases.					
3	Como docente como administra los procesos durante su desempeño como docente					
Dimensión didáctica del docente						
4	Con que frecuencia orienta a los estudiantes en cuanto a los temas tratados en clases					
5	Con que frecuencia crea analogías como docente universitario					
6	Usted como docente fomenta el papel del estudiante activo en todas las clases					
Dimensión plan de capacitación						
7	Conoce los objetivos en los planes de capacitación que se realizan en la facultad de educación					
8	Los programas de capacitación establecidos con qué frecuencia son compartidos con los docentes para mejorar su desempeño					
9	Usted como docente como considera la evaluación de resultados					

Matriz de consistencia: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN - 2020**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	Variables y Dimensiones	METODOLOGIA
<p>Problema General ¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño docente de la facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, huacho- 2020?</p> <p>Problemas Específicos ¿En qué medida la influencia idealizada se relaciona con el desempeño docente de la facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, huacho- 2020?</p> <p>¿Cómo se relaciona la estimulación intelectual con el desempeño docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, huacho- 2020?</p> <p>¿En qué grado se relaciona la consideración individual con el desempeño docente de la facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, huacho- 2020?</p>	<p>Objetivo general Analizar de qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño docente de la facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, huacho- 2020.</p> <p>Objetivos Específicos Conocer en qué medida la influencia idealizada se relaciona con el desempeño docente de la facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho- 2020.</p> <p>Determinar cómo se relaciona la estimulación intelectual con el desempeño docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho- 2020.</p> <p>Analizar En qué grado se relaciona la consideración individual con el desempeño docente de la facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, huacho- 2020.</p>	<p>Hipótesis general El liderazgo transformacional se relaciona de manera directa con el desempeño docente de la facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, huacho- 2020.</p> <p>Hipótesis específicas La influencia idealizada se relaciona con el desempeño docente de la facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, huacho- 2020.</p> <p>La estimulación intelectual se relaciona de modo directo con el desempeño docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, huacho- 2020.</p> <p>La consideración individual se relaciona con el desempeño docente de la facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, huacho- 2020.</p>	<p>Variable X</p> <p>El liderazgo transformacional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Influencia idealizada - Estimulación intelectual - Consideración individual <p>Variable Y</p> <p>Desempeño docente</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestión pedagógica - Didáctica del docente - Plan de capacitación 	<p>Método: Enfoque. Explicativo no experimental</p> <p>Tipo de investigación Es de tipo correlacional transversal</p> <p>Población La población está constituida por 163 docentes de la facultad de Educación de la UNJFSC</p> <p>Muestra La muestra está conformada por 114 docentes de la facultad de educación</p> <p>Técnicas de investigación Se empleará la técnica de la encuesta y el cuestionario será el instrumento.</p> <p>Instrumento de recopilación de datos En la investigación para procesar la información se utilizará el software SPSS 26.</p>