

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**EDUCACIÓN PRIMARIA**



**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
INTEGRADA N° 34047 CÉSAR VALLEJO, PASCO – 2020**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**SUB LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PEDAGÓGICA**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
PROFESIONAL EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN EDUCACIÓN  
PRIMARIA**

**TESISTAS:  
MAURICIO CHAMORRO, RICARDO ELIAS  
VALENZUELA DAVILA, MARITHZA**

**ASESORA:  
Dra. GUZMAN SOTO, DORIS GIOCONDA  
HUÁNUCO - PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

A Kharen Estela, Lizeth Danithza y Gustavo  
Sebastián nuestros hermosos retoños que nos  
brindan sus infinitas alegrías.

A Enedina por su eterno amor a Dios y a Estela  
Jesús, asombrosa mujer que inspira divina  
fortaleza de constante lucha.

A nuestros padres Antonio y Demetrio que nos  
guían desde la eternidad con sus ejemplos de vida.

## **Agradecimiento**

A nuestros docentes de la Universidad Nacional  
Hermilio Valdizán, por transmitirnos sabias  
experiencias y certeros conocimientos.

## Resumen

El trabajo de investigación ha tenido a bien de determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco–2020. Es de tipo no experimental y básico; de estudio descriptivo correlacional. Utilizamos la encuesta como técnica y la lista de cotejo como instrumento. La muestra de estudio ha sido conformada por 49 docentes colaboradores. El Coeficiente de Rho de Spearman dio un valor de 0,513 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman, determinó una correlación positiva moderada. El nivel de significancia resultó ser menor a 0,01. En conclusión, el empleo del liderazgo transformacional influyó significativamente en desempeño docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco; mientras las hipótesis específicas 1, 2, 3 y 4 reportaron valores de 0.637 (correlación positiva moderada), 0,269 (correlación positiva baja), 0.594 (correlación positiva moderada) y 0,385 (correlación positiva baja), llegando a la conclusión de que el liderazgo transformacional influyó con sus dimensiones dimensión influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada; positivamente en el desempeño docente en el Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020.

**Palabras clave:** Liderazgo transformacional, influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individualizada, desempeño docente.

## Abstract

The research work has sought to determine the relationship between transformational leadership and teaching performance at the Integrated Educational Institution No. 34047 César Vallejo, Pasco–2020. It is non-experimental and basic; descriptive correlational study. We use the survey as a technique and the checklist as an instrument. The study sample was made up of 49 collaborating teachers. Spearman's Rho Coefficient gave a value of 0.513 and according to the Spearman evaluation estimation scale, it is equivalent to a moderate positive classification. The level of significance turned out to be less than 0.01. In conclusion, the use of transformational leadership significantly influenced teaching performance at the Integrated Educational Institution No. 34047 César Vallejo, Pasco; while specific exceptions 1, 2, 3 and 4 reported values of 0.637 (moderate positive correlation), 0.269 (low positive correlation), 0.594 (moderate positive correlation) and 0.385 (low positive correlation), reaching the conclusion that leadership transformational influenced with its dimensions dimension idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation and individualized consideration; positively in teaching performance at the Integrated Educational Institution No. 34047 César Vallejo, Pasco – 2020.

**Keywords:** Transformational leadership, idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration, teaching performance.

## Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Resumen.....	iv
Abstract.....	v
Índice.....	vi
Introducción .....	viii
<b>CAPÍTULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>11</b>
1.1. Fundamentación del problema de investigación .....	11
1.2. Formulación del problema de investigación general y específicos .....	12
1.3. Formulación de objetivos generales y específicos .....	12
1.4. Justificación.....	13
1.5. Limitaciones .....	14
1.6. Formulación de hipótesis general y específicas .....	14
1.7. Variables.....	15
1.8. Definición teórica y operacionalización de variables.....	16
<b>CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>20</b>
2.1. Antecedentes.....	20
2.2. Bases teóricas .....	24
2.3. Bases conceptuales .....	29
2.4. Bases epistemológicas o bases filosóficas o bases antropológicas .....	30
<b>CAPÍTULO III METODOLOGÍA .....</b>	<b>34</b>
3.1. Ámbito.....	34

3.2. Población.....	34
3.3. Muestra.....	34
3.4. Nivel y tipo de estudio.....	35
3.5. Diseño de investigación.....	35
3.6. Métodos, técnicas e instrumentos.....	36
3.7. Validación y confiabilidad de instrumentos.....	36
3.8. Procedimiento.....	37
3.9. Tabulación y análisis de datos.....	38
3.10. Consideraciones éticas.....	39
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	40
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....	62
CONCLUSIONES.....	64
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS.....	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66
ANEXOS.....	73

## Introducción

El concepto de liderazgo pertenecía exclusivamente al contexto administrativo o empresarial, dando la impresión de la influencia o dependencia en otras personas que por lo general son los subordinados. A pesar de que esta posición excluyente del concepto era impartida a gran parte de la población, llegó al ámbito educativo reconociendo el valor del manejo direccional siendo la cabeza de un grupo de seres humanos.

En toda institución educativa hoy en día se da la relación de los directivos (líderes) con los docentes o formadores y estos sobre sus estudiantes, en donde el líder transformacional muestra su capacidad para modificar la escala de valores, las actitudes y las creencias de los colaboradores. Sin embargo, sucede que se observado en las instituciones no se maneja un liderazgo transformacional por parte de los docentes tales como: atributos y comportamiento; consideración individualizada y estimulación intelectual; la motivación inspiracional, las que se relacionan con los docentes para mejorar su desempeño laboral y ver un docente diferente muy identificado con su institución, comunicativo, investigador, orientador, excelente en sus sesiones de clases que de gran manera influya en su desarrollo educativo.

Orientado en esta perspectiva la investigación consiste se empeña en explicar la importancia entre la relación del Liderazgo Transformacional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020. Consideramos el análisis de la importancia de la consideración idealizada del director en el desempeño de los docentes; evaluar la consideración individualizada y la estimulación intelectual que realiza el director con los docentes en la actitud propositiva y para un rendimiento académico de los estudiantes; también la evaluar la importancia de la motivación inspiracional que realiza el director con los docentes en la actitud consecuente con sus ideales y la identidad.

Sin lugar a dudas, el liderazgo viene a ser un conjunto de capacidades que tiene una persona, para influir sobre otras personas, para motivar al equipo y que este trabaje con entusiasmo para lograr metas y objetivos; es un proceso que se construye a diario y que se debe de ejercerlo por toda la vida.

También se puede afirmar que el liderazgo se encuentra en la capacidad de tomar iniciativas, convocar, incentivar, promover, gestionar, motivar y evaluar a un grupo o equipo de docentes (para el caso del estudio de investigación).

En tal sentido, la pregunta fundamental que ha guiado el trabajo investigativo fue la siguiente: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020? El objetivo general estuvo orientado a determinar la relación del liderazgo transformacional del director del plantel, con el desempeño de los docentes. La hipótesis de investigación que se sometió a contrastación fue la siguiente: El Liderazgo Transformacional tiene una relación significativa en la mejora del desempeño docente de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020.

La presentación de la tesis ha sido organizada en cuatro capítulos. El primero esta referido al problema de investigación, mediante la fundamentación y formulación del problema de investigación; el objetivo general y específicos de la investigación; la justificación, limitaciones, formulación de hipótesis, variables y definiciones teóricas y operacionalización de variables. El segundo capítulo se presenta los antecedentes teóricos de la investigación y las bases teóricas que detallan la descripción de las dimensiones del liderazgo transformacional y desempeño docente en que se sustenta el trabajo de investigación. El tercer capítulo está referido al procedimiento metodológico del estudio: unidad de análisis, que se consideró a los docentes de las diferentes especialidades y a los docentes de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020. La identificación de la población que viene a ser la muestra (49 docentes). El tipo y diseño de investigación que se utilizó es de tipo transversal,

descriptiva correlacional, la contrastación de hipótesis, operacionalización de variables de estudio y las técnicas e instrumentos de recolección de información. Para el tratamiento de datos se utilizó programas estadísticos como: Excel y SPSS (Statistical Package for Social Sciences) y como instrumento de recolección de datos hemos utilizado la encuesta.

El cuarto capítulo muestra la presentación de los resultados y los respectivos análisis.

En el Capítulo V tratamos la discusión de la investigación, luego las conclusiones y recomendaciones o sugerencias derivadas del trabajo realizado.

## CAPÍTULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1. Fundamentación del problema de investigación

Judge y Piccolo (2004) manifiesta que “el liderazgo transformacional ha mostrado ser un tema ampliamente estudiado y uno de los planteamientos con mayor relevancia e impacto a nivel investigativo”, mientras que Bono y Judge (2004) aportan en su punto de vista gerencial, donde han recibido gran atención durante las últimas tres décadas, y constituyéndose como una de las teorías más dominantes del liderazgo, Mhatre y Riggio (2014). Sin duda alguna ello se debe, principalmente, por la relación que la investigación ha demostrado entre dicho estilo de liderazgo y las actitudes y comportamientos de los colaboradores, en particular, y la organización, en general Córdor et al. (2018). Nuevos estudios, muestran la relación positiva entre el estilo de liderazgo transformacional de los gerentes con el comportamientos de los empleados en aspectos tales como actitud (Lee et al., 2013), así de lealtad (Lee, 2005), compromiso y responsabilidad ante su organización (Cole & Bedeian, 2007), creatividad e innovación (Mohamed, 2016), o como también el desempeño (Aga et al., 2016) o un tema muy relevante de estos últimos años como es la responsabilidad social (Tuan, 2012) y otros aspectos positivos.

La relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente, se sigue investigando en diferentes ámbitos de la actividad humana, porque es una relación de mucha trascendencia para el desarrollo de las empresas, y aunque existe cierta evidencia empírica y teórica, su continuidad debe fortalecer estudios en nuevos contextos.

El objetivo del presente trabajo investigativo es la de establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo – 2020, resaltando el papel de los directivos mediante su liderazgo en la institución, así como el rol de los docentes en el tema de desempeño docente.

En tal sentido, se pretende profundizar la perspectiva docente como elemento clave en la gestión integral de la institución y en la mejora continua de la calidad educativa. Además se considera la importancia del tipo de liderazgo que cultiva el docente formador dentro del aula de clases como un aspecto muy relevante de su actividad profesional, destacando entre todos de ello el liderazgo transformacional pues es el más adaptable a la realidad educativa de nuestro contexto, aprovechando satisfactoriamente como instrumento metodológico de innovación, cambio, progreso y eficiencia en la mejora de la calidad educativa. Los docentes son los responsables de los procesos en la formación de los futuros líderes de la gestión educativa a través del aprendizaje organizacional.

## **1.2. Formulación del problema de investigación general y específicos**

### **1.2.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- a) ¿Qué relación existe entre la influencia idealizada y el desempeño docente de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020?
- b) ¿Existe la relación entre motivación inspiradora y desempeño docente de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020?
- c) ¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y desempeño docente de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020?
- d) ¿Existe relación entre consideración individualizada y desempeño docente de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020?

## **1.3. Formulación de objetivos generales y específicos**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional y el desempeño docente en

la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020.

### **1.3.2. *Objetivos específicos***

- a) Identificar la relación entre influencia idealizada y el desempeño docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020.
- b) Determinar la relación entre motivación inspiradora y el desempeño docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020.
- c) Describir la relación entre la estimulación intelectual y el desempeño docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020.
- d) Determinar la relación entre la consideración individualizada y el desempeño docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020.

### **1.4. *Justificación***

La investigación surge ante la meditación a cerca de la importancia del liderazgo transformacional hacia el desarrollo de la labor docente para elevar la calidad educativa de los educandos, partiendo desde la teoría del liderazgo transformacional como un instrumento de gestión, de importancia en la gestión académica. Predecir la eficacia del liderazgo en la tarea de los directores y en diversos contextos no es del todo fácil, debido a su carácter complejo, pues el liderazgo no es algo sencillo como las palabras sueltas lo que la gente dice y hace cotidianamente; pues requiere de las interacciones productivas diarias que nacen de relación entre la institución y la intervención directa del ser humano, para poner en manifiesto el avance de la gestión de la calidad educativa. Entre los temas a destacar en la justificación del liderazgo transformacional y desempeños docente, destaca la importancia del conocimiento de diferentes teorías acerca de los temas en mención y las orientaciones de actualidad del desempeño docente por su trascendencia social en el ámbito educativo, contribuirá a la mejora de la calidad educativa. La influencia idealizada el líder manifiesta su carisma, convirtiéndose modelo para

sus seguidores que los admiran, respetan, confían en ellos y quieren ser como el líder. Mediante esta capacidad el líder influye en los seguidores como consecuencia de sus cualidades personales, tal y como las perciben los seguidores. La motivación inspiradora del líder es fuente de inspiración de sus seguidores para adquirir el compromiso y crear una visión compartida para su organización y alcanzar objetivos comunes. La estimulación intelectual es de como el líder promueve el conocimiento académico intelectual, mostrando tendencia hacia los docentes, para abordar los problemas de forma diferente y de manera creativa e innovadora, ideados para resolver situaciones que se pudieran presentar en el desarrollo de la organización. En tanto, la consideración individual, el líder ha de tomar en cuenta el desarrollo particular de cada uno de sus colaboradores, generando diversas políticas que desarrollen el potencial y diversas competencias de cada una de estas personas.

## **1.5. Limitaciones**

### **1.5.1. Espacial.**

Las encuestas que se han desarrollar virtualmente han diferido mucho de las encuestas entregadas personalmente. En cierto modo su desarrollo ha afectado por la falta de orientación de cómo debe de desarrollarse dichas encuestas. Algunos encuestados supusieron que la encuesta provenía del Ministerio de Educación, por lo que se rehusaron a desarrollarla.

### **1.5.2. Temporal.**

Las encuestas desarrolladas virtualmente, han sido afectadas parcialmente en su prontitud, por lo que algunos docentes no se adecuaban al formulario de preguntas para ser respondidas, teniendo dificultades en el retorno de las mismas.

## **1.6. Formulación de hipótesis general y específicas**

### **1.6.1. Hipótesis general**

El Liderazgo Transformacional tiene una relación significativa en la mejora del desempeño docente de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020.

### **1.6.2. Formulación de hipótesis específicas**

- a) La influencia idealizada influye significativamente en el desempeño docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020.
- b) La motivación inspiradora influye significativamente en el desempeño docente de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020.
- c) La estimulación intelectual influye significativamente en el desempeño docente de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020.
- d) La consideración individualizada influye significativamente en el desempeño docente de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020.

## **1.7. Variables**

### **1.7.1. Variable 1: liderazgo transformacional**

Bass (2000), define el liderazgo transformacional es “el motor que produce energía”, influyendo sobre la productividad de las personas. El líder transformacional posee cinco características básicas que se encuentran relacionadas con la labor que desempeña en sus competencias docentes: carisma personalizante, deferencia individual, motivación intelectual, estimulación inspiracional, y tolerancia psicológica”.

Para Velásquez, L. (2006) el liderazgo transformacional es una forma de estilo definido como “un proceso de cambio positivo en los seguidores, centrándose en transformar a otros a ayudarse mutuamente, de manera armoniosa, enfocando de manera integral a la organización; lo cual aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de sus seguidores”.

Para Lerma, A. (2007), el liderazgo transformacional es “un conjunto que presenta lineamientos que postulan donde las personas seguirán a quienes los inspire, donde los seguidores con visión se enfocan en lograr significativas metas, siendo importante actuar con entusiasmo y energía”.

### **1.7.2. Variable 2: desempeño docente.**

El desempeño docente está definido por diferentes autores, de la cual resaltamos a una de las definiciones más aproximadas tal como afirma Cardó (2010): son características que poseen los docentes referidos a características tales como competencias y comportamientos, permitiendo influenciar en los resultados de los estudiantes tales en el logro de los objetivos sus aprendizajes específicos, o de objetivos mucho más amplios para que estos manifiesten capacidades como el de dar solución a los problemas, pensar con criticidad o como la de trabajar colaborativamente como ciudadanos eficaces en su contexto habitual.

Para Ovando et al. (2012) citado por (Reyes Manrique, 2016, p. 21) define al desempeño docente como la acción del docente, expresada mediante la interrelación dialéctica de las competencias pedagógicas para mediar el proceso de enseñanza aprendizaje del profesorado en formación.

Por su parte Valdés, H. (2000) afirma que la evaluación del desempeño docente es “una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente”.

## **1.8. Definición teórica y operacionalización de variables**

### **1.8.1. Definición teórica**

**Liderazgo Transformacional.** Bass y Avolio (1994), manifiestan que “el liderazgo transformacional se refiere a un líder que transforman las necesidades de sus seguidores mediante la autorrealización, estimulando sus expectativas a niveles superiores” (p. 44).

**Desempeño Docente.** Para Chiavenato (2006), es una apreciación sistemática de cada individuo con respecto a una responsabilidad, empleo o labor que ha de desarrollar en el futuro.

### **1.8.2. Definición Operacional**

**1.8.2.1. Liderazgo Transformacional.** Se da en la relación líder – seguidor. Los

seguidores están conformados por el grupo de docentes y el líder quien viene a ser el director de la institución educativa logra una transformación en sus creencias, valores y van más allá de sus intereses particulares para alcanzar una meta en común, en base al esfuerzo para superar aquellas expectativas que señaladas al inicio de una determinada actividad. Para la recopilación de datos se aplicará el instrumento: Encuesta N° 01 a los docentes de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, sobre Liderazgo transformacional, donde posteriormente se procesarán los datos para tener las conclusiones y recomendaciones del caso.

**1.8.2.2. Desempeño Docente.** Una buena docencia exigida en la labor docente, expresan características tales como dominios, competencias y desempeños. Es el proceso mediante el cual los estudiantes reconocen e interpretan adecuadamente la información sobre las diversas actividades que desarrolla el docente en las dimensiones: preparación para la enseñanza – aprendizaje, participación activa en la gestión articulada escuela – comunidad, desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. Para la recopilación de datos, se ha aplicado el instrumento: Encuesta N° 02 a los docentes de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, sobre Desempeño Docente, donde posteriormente se procesaron los datos para las conclusiones y recomendaciones del caso.

### **1.8.3. Dimensiones e indicadores**

**1.8.3.1. Liderazgo Transformacional.** Para el liderazgo transformacional hemos asignado las siguientes dimensiones, con sus respectivos indicadores.

**Tabla 1:**  
*Dimensiones e indicadores del Liderazgo Transformacional*

<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
1. Influencia Idealizada	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conducta ética y moral</li> <li>- Valores</li> <li>- Confianza</li> <li>- Respeto</li> <li>- Generosidad</li> <li>- Seguridad</li> <li>- Responsabilidad</li> <li>- Integridad</li> </ul>

DIMENSIONES	INDICADORES
2. Motivación Inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Optimismo</li> <li>- Espíritu de equipo</li> <li>- Comunicación fluida</li> <li>- Compromiso</li> <li>- Motivación</li> <li>- Identificación</li> <li>- Innovación</li> </ul>
3. Estimulación Intelectual	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creatividad</li> <li>- Intuición</li> <li>- Innovación</li> <li>- Autonomía</li> <li>- Competencia</li> <li>- Habilidades</li> <li>- Conocimiento</li> <li>- Eficacia</li> </ul>
4. Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adiestramiento</li> <li>- Empatía</li> <li>- Desarrollo personal</li> <li>- Valoración única</li> <li>- Diagnóstico de necesidades</li> <li>- Diagnóstico de capacidades</li> <li>- Escucha activa</li> <li>- Responsabilidad</li> </ul>
5. Tolerancia Psicológica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Paciencia</li> <li>- Amabilidad</li> <li>- Sentido del humor</li> <li>- Tolerancia a los errores</li> <li>- Empatía</li> <li>- Respeto</li> <li>- Diagnóstico de dificultades</li> <li>- Clima laboral</li> </ul>

**1.8.3.2. Desempeño Docente.** Para el liderazgo transformacional hemos asignado las siguientes dimensiones, con sus respectivos indicadores.

**Tabla 2:**

*Dimensiones e indicadores del Desempeño Docente*

DIMENSIONES	INDICADORES
1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento técnico pedagógico</li> <li>- Conocimiento de los alumnos</li> <li>- Dominio de las disciplinas</li> <li>- Organización</li> <li>- Evaluación</li> </ul>

DIMENSIONES	INDICADORES
2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento</li> <li>- Estrategia</li> <li>- Tiempo</li> <li>- Desarrollo del pensamiento</li> <li>- Evaluación</li> <li>- Monitoreo</li> </ul>
3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reflexión</li> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Orientación</li> <li>- Relación interpersonal</li> <li>- Manejo de información</li> </ul>
4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reflexión</li> <li>- Experiencias significativas</li> <li>- Propuestas de políticas educativas</li> <li>- Ética profesional</li> <li>- Respeto</li> </ul>

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes

##### 2.1.1. A nivel local

En su trabajo de investigación Fretel (2018) para optar el grado de maestro en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, denominado “Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa Emblemática Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2018”, menciona que los resultados fueron los siguientes: del 100,0% de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo; el 68,3% de los docentes manifestaron que si influye el Liderazgo Transformacional en el Desempeño docente; de lo cuales el 60,0% de docentes han obtenido un desempeño, adecuado; mientras que, del 31,7%, que manifestaron que no influye el Liderazgo Transformacional, sólo el 20,0% obtuvieron un desempeño inadecuado. Considerando que la variable de estudio es ordinal se escogió el estadístico de prueba Chi<sup>2</sup>, con 1 grado libertad y 5% de error alfa. El Chi<sup>2</sup> calculado fue 16,606 ( $p=0,000$ ;  $<0.05$ ); por lo que con una probabilidad de 0,0% el Liderazgo Transformacional si influye en el desempeño docente. Conclusiones: Se acepta la hipótesis general de investigación  $H_i$ : El Liderazgo Transformacional influye de manera adecuada en el Desempeño Docente de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018.

A continuación se describe el trabajo de investigación de Mallma (2019), quien planteó el objetivo: demostrar la existencia de la relación positiva entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en el nivel secundario de la Institución Educativa pública “María Parado de Bellido” del distrito del Rímac, Lima, 2017. Estudio con enfoque cuantitativo, con diseño transeccional y de tipo correlacional. La muestra

estuvo conformada por 280 estudiantes, 44 docentes y 3 directivos a quienes se aplicó una encuesta. La validación por juicio de expertos arrojó un resultado de 92%; a la prueba de Alfa de Cronbach se ha obtenido 0,916 de fiabilidad determinándose su consistencia interna con tendencia muy alta. La hipótesis alterna sostuvo que existe una relación positiva entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en el nivel secundario de la Institución en estudio. La contrastación de hipótesis fue mediante la correlación de Pearson entre las variables de estudio. Frente al Valor  $p = 0.000 < 0.05$ , se ha rechazado la hipótesis nula y se ha aceptado la hipótesis alterna. Por lo tanto ambas variables tienen una correlación directa y alcanza un nivel de 0.897 que corresponde a un nivel correlación positiva alta. Se concluye que a mayor liderazgo pedagógico del director, mayor son los niveles de desempeño de los docentes.

### ***2.1.2. A Nivel Nacional***

Huillca Condori (2015, p. 81), en su estudio “Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de Ciencias Histórico – Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico”, ha empleado un estudio de tipo básica con un nivel descriptivo orientada a medir información independiente o conjunta. La conclusión más importante resalta a la dimensión personal de la variable liderazgo transformacional y desempeño docente, estas se relacionan significativamente (alta correlación positiva ( $r = 0.804$ )), siendo la característica del Liderazgo Transformacional.

En tanto, Aguilar (2018, p. 91), en su trabajo de investigación intitulada “Liderazgo transformacional y desempeño docente en Educación Superior Tecnológica de Huariaca – Pasco, 2017”, destaca entre sus conclusiones lo siguiente: 1) la influencia idealizada se encuentra relaciona significativamente con el desempeño docente de acuerdo a la perspectiva de los estudiantes del I.S.T.P. “Alfred Nobel” de Huariaca – 2017. (sig. bilateral =  $0.000 < 0.05$ ; Rho =  $0.922^{**}$ ), aceptando la hipótesis específica 1.

Por otro lado, García (2017), en su tesis de investigación “Liderazgo transformacional directivo y desempeño docente en el Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”, concluyó que a un nivel de confianza del 95% liderazgo transformacional directivo, tiene relación directa y significativa con el desempeño docente en el Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

De la misma manera, Santamaría et al. (2016), en su trabajo de investigación desarrollada en el distrito de Pacora ubicado en Lambayeque denominado “Programa de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño docente en institución educativa del nivel primario” destaca en sus conclusiones que el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa de Pacora, el Programa de Liderazgo Transformacional, según la teoría Cognitiva y humanista para la mejorar del desempeño docente en la Institución Educativa de Pacora – Lambayeque, influyó significativamente en el desempeño docente con un nivel de significancia del 95%. Después de la aplicación del Programa de Liderazgo Transformacional el nivel de desempeño docente fue que el 5,9% con un desempeño mínimo; mientras que el 35,3% tienen un desempeño medianamente satisfactorio y el 58,8% tienen un desempeño satisfactorio.

Escalante (2019), ha realizado et trabajo de investigación “Liderazgo transformacional y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Manuel González Prada”, para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la educación, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional “Enrique Guzmán y Valle”, destaca en sus conclusiones lo siguiente: “La mayoría significativa de la muestra de docentes en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Manuel González Prada, Lima – 2018, perciben el liderazgo transformacional, a nivel total y por dimensiones de administración, estímulos y motivación, entre las categorías de regular y bueno”.

### **2.1.3. A nivel internacional**

Córdova (2020, p. 32) en su investigación “liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente” concluye que “el hallazgo más frecuente es como la motivación de los educadores, la satisfacción laboral en los lugares de trabajo, compromiso con la organización, la ciudadanía organizacional y liderazgo de los maestros son sólo algunos de los factores de liderazgo que son considerados para ser fuertemente influencia sobre el empoderamiento de los docentes. Lo que es muy interesante también es que, de acuerdo con la literatura y las pruebas aportadas, el liderazgo transformacional parece incluir todas las prácticas adecuadas que influyen fuertemente en la eficacia de los maestros. Sin embargo, independientemente del modelo de liderazgo empleado, esto podría ser efectivo si los procedimientos apropiados fueran aplicados”.

Por su parte Contreras et al. (2016), ha desarrollado el siguiente trabajo de investigación: “Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: el caso de un colegio en el norte de Chile”, destaca que: “este trabajo entrega una mirada general respecto de un estilo de liderazgo, en contexto de una organización escolar ignaciana, que ha venido tomando mucha preeminencia en los últimos años, como es el liderazgo transformacional (LTF). Es evidente que este estudio descriptivo respecto del LTF en un colegio jesuita no se agota en él sino que, por el contrario, permite comprobar algunos elementos sinérgicos asociados a tres dimensiones del LTF. Por el lado de la metodología, es recomendable profundizar más en los aspectos cuantitativos inferenciales, describiendo con mayor profusión y profundidad las variables asociadas al LTF, asumiendo la teoría del liderazgo en tanto función de la organización escolar. Desde la óptica de futuras investigaciones, las explicaciones aparecen de manera parcial, lo que, sin embargo, se convierte en un punto de partida para continuar la investigación en contexto de liderazgo, abriendo un cauce hacia una muestra mayor de docentes en la comuna y región e instalando el estudio hacia otros establecimientos

de la red educativa jesuita de nivel nacional”.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Liderazgo transformacional**

**2.2.1.1. Concepto.** Bass y Avolio (1994), define: “el liderazgo transformacional se refiere a un conjunto de comportamientos del líder que transforman las necesidades de sus seguidores mediante la autorrealización, estimulando sus expectativas a niveles superiores”. El mundo globalizado de nuestros días está en constante revolución, haciendo que muchas instituciones sociales considerando a los de la educación, se encuentren en constante renovación académica, de modo que pueda mantenerse a la vanguardia de los requerimientos y desafíos provenientes de la sociedad del conocimiento, buscando la calidad en la enseñanza, el compromiso con la necesidad de cambio en su quehacer, fundamentalmente referido al liderazgo desarrollado por sus docentes, en su desempeño docente.

### **2.2.1.2. Características del liderazgo transformacional**

**2.2.1.2.1. Características del liderazgo carismático o de influencia idealizada.** Las características de estos líderes de acuerdo a Bass y Riggio (2006) destacan la alta autoestima, ponen confianza en sus capacidades y convicciones para mostrar una buena imagen pública, difundiendo una personalidad poderosa, dinámica y confiable. En la expresión verbal indican acción, mensajes cortos y significativos, pausas breves entre frases y reiteración en sus discursos. El tono de voz que difunde es cautivante, con permanente contacto visual directo, relajados,

utilizando siempre la expresión emocional no verbal, mediante el contacto físico y expresiones faciales animadas. La responsabilidad y el fuerte sentido del deber son otras características de este tipo de liderazgo. Tienen identificado las necesidades, los valores y las esperanzas de sus seguidores: Muestran habilidad en el uso persuasivo y acciones dramáticas, para la articulación de metas conjuntas. Estos líderes de gran carisma son los llamados líderes transformacionales, pues generan una motivación adicional, articula las necesidades de los discípulos, para lograr las metas de grupo.

**2.2.1.2.2. Características del liderazgo inspiracional o motivación inspiracional.** El líder se caracteriza por tener una habilidad en la motivación inspiracional, motiva a la gente, creando una visión estimuladora e interesante para sus adeptos. Comunicar fácilmente su visión convincentemente con sus palabras y su mismo ejemplo de vida. Su compromiso es muy personal, emplea el entusiasmo por alcanzar la visión, entusiasmando y aglutinando a los demás seguidores. Por su parte Fischman (2016), afirma que la motivación inspiracional vincula la capacidad del líder con la comunicación de las visiones de trascendencia, involucrando al resto de las personas. Referente a esta cualidad, para el logro en la satisfacción del docente o líder educativo, debe de aumentar una fuerte dosis de optimismo, mayor entusiasmo y una gran implicación para el logro de los objetivos de las sesiones de clase y por ende de la

institución educativa. En tal sentido, los docentes están llamados a diagnosticar las necesidades puntuales de los estudiantes para ser atendidas oportunamente en forma individual, logrando altos niveles de responsabilidad.

**2.2.1.2.3. Características de la estimulación intelectual. Bass y Avolio (1994) define puntualmente a las características de la Estimulación Intelectual:**

**Reformulaciones:** En este aspecto, los líderes ayudan a los discípulos a la focalización precisa de algunos aspectos ignorando otros; es decir crean un patrón de simplificación de la complejidad de eventos. La Estimulación Intelectual ayuda a salir de las rutinas, reformulando los problemas para ser solucionados.

**Inteligencia:** Bass y Riggio (2006) menciona la eficiencia de la estimulación intelectual de sus subordinados, refiriéndose a que el líder debe estar dotado de habilidades intelectuales superiores en comparación de los miembros de grupo. Este nivel intelectual debe estar acompañado con una buena dosis de flexibilidad y creatividad práctica, y no sólo de mera intelectualización.

**Símbolos e Imágenes:** La creación, interpretación y elaboración de símbolos e imágenes, deben ser organizadas eficientemente por los líderes transformacionales. Cuando el líder se entrega un marco externo simbólico coherente a los

seguidores, se ayuda a la resolver situaciones problemáticas y a la mediación de ideas, experiencias confusas y contradictorias. Los símbolos son empleados por los líderes para introducir nuevas ideas en la organización, modificar directamente creencias y ciertos conocimientos.

**2.2.1.2.4. Características de la consideración individualizada. La caracterización de la conducta individual está dada en las siguientes:**

**Usa la comunicación informal personalizada:** El líder ve a una persona y no a un empleado o subordinado. Está consciente de los problemas y preocupaciones de cada uno de sus seguidores o empleados. La comunicación es de dos vías: el cara a cara, donde el líder y seguidor comparten mutuamente preocupaciones y expectativas del aspecto laboral. El líder prevé que cada subordinado esté bien informado de los acontecimientos de la organización haciendo que se sientan parte del desarrollo organizacional, al momento de despejar dudas, el acceso a las diferentes reacciones y preocupaciones inmediatas de los seguidores sobre los temas en discusión.

**Orientación hacia el desarrollo:** El liderazgo transformacional está orientado a mejorar la calidad de vida de sus seguidores mediante el desarrollo integral, valorando las cualidades potenciales laborales y para fijar las posiciones venideras de gran responsabilidad que pueden asumir.

### **2.2.2. *Desempeño docente***

En el presente siglo XXI, las características del desempeño docente se ha diversificado siendo muchas veces contradictorias según refieren distintos autores, investigadores y los contextos. El desempeño docente está muy alejado de dos aspectos primordiales de las principales características de la actividad profesional: La autonomía está limitada por prescripciones y regulaciones las que de alguna manera buscan asegurar el derecho a la educación de los estudiantes y la oferta del servicio educativo en situaciones de equidad. Asimismo, se considera a la enseñanza que se cada vez más se aleja de la imparcialidad y de la atención personal en la mayoría de las profesiones, incluyendo la identidad, la implicación afectiva, el cuidado de la relación interpersonal, y el compromiso personal (Marchesi, 2007). Ante el conjunto de habilidades técnicas que contiene el ámbito educativo, el docente debe estar capacitado para dar ayuda a los estudiantes durante su proceso de crecimiento en el camino de la sabiduría y el discernimiento moral, exigiendo comprender los otros como fines personales y que los docentes sean capaces de procesar el entendimiento, para promover el desarrollo personal y moral de los estudiantes (Carr, 2005).

La profesión docente está considerada como un “arte” donde el docente debe de conocer a cada uno de los alumnos, entender a la vez su contexto en el que habitan y desarrollan sus aprendizajes, para adaptar estrategias y métodos de enseñanzas de acuerdo a las necesidades de cada alumno. Marchesi (2007).

Mención aparte merece la evaluación del desempeño docente, para la que se han utilizado distintos modelos, como el de Carrera Magisterial en México, basada en los resultados de rendimiento aplicados a los alumnos como forma de establecer la calidad de los docentes, el uso de medidas de valor añadido o los estudios etnográficos realizados con maestros de primaria (Rockwell, 2015); (Rothstein & Mathis, 2013).

Son muchos los autores que, desde distintas perspectivas, se refieren a esta situación.

El MINEDU (2012) haciéndose eco de esta realidad, tiene publicado el Marco de Buen Desempeño Docente, donde señalan cuatro dominios fundamentales:

- a) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
- b) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- c) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- d) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

### **2.3. Bases conceptuales**

#### **2.3.1. Liderazgo**

Es la influencia entre líderes y seguidores en el proceso para el logro de los objetivos organizacionales por medio del cambio, donde un líder va a influenciar en el cambio en la vida y valores de las personas y organizaciones, o los cambios de expectativas y aspiraciones de los seguidores y/o empleados.

#### **2.3.2. Influencia Idealizada.**

La influencia idealizada describe a los líderes que tienen gran poder e influencia para ser modelos de conducta para sus seguidores.

**2.3.2.1. Liderazgo transformacional.** Es un proceso donde el líder va a generar significativos cambios, en las organizaciones y en la vida de las personas, cambios de expectativas, valores, y anhelos de los empleados.

#### **2.3.3. Motivación inspiracional.**

Implica la estimulación y aumento de la motivación más allá de las expectativas originales.

#### **2.3.4. Estimulación intelectual**

Representa un liderazgo que estimula a los seguidores a pensar los viejos problemas de formas nuevas, proporcionándoles autonomía y empoderamiento en el trabajo; en otras

palabras, busca aumentar la conciencia de los seguidores sobre los problemas e influir en ellos para desarrollar enfoques innovadores o creativos en su resolución

### **2.3.5. *Consideración individualizada***

Involucra el apoyo y receptividad del líder frente a las necesidades individuales de los seguidores, así como su rol de mentor frente a cada uno.

### **2.3.6. *Desempeño docente***

Desde la perspectiva del enfoque por competencias procede de acuerdo a la realidad, a través del cumplimiento del desarrollo de actividades y/o el análisis y resolución de problemas.

### **2.3.7. *Preparación para el aprendizaje de los estudiantes***

Se origina cuando se transforma en un espacio específico, (el aula de clase) y este se va desarrollando con la interacción de la información entregada y los saberes previos, procesando la información en análisis y síntesis por parte del docente.

### **2.3.8. *Dimensión pedagógica***

Para esta dimensión referida al enfoque de competencias, es una agrupación de decisiones articuladas de acuerdo al modelo educativo basado en competencias básicas y dotando de contexto y contenido implicadas en lo pedagógico, organizativo curricular y didáctica.

### **2.3.9. *Dimensión social***

El desarrollo profesional del educando acerca su participación dentro de la comunidad en los diversos ámbitos sociales. Dentro del proceso de retroalimentación dentro de un proceso de contextualización y transferencia de su trabajo a sus estudiantes, contempla una visión integral de los aprendizajes.

## **2.4. Bases epistemológicas o bases filosóficas o bases antropológicas**

Para iniciar con el marco epistemológico o bases filosóficas antropológicas de este

estudio debemos de entender a la investigación científica como un proceso de ejercicio del pensamiento humano que implica la descripción de aquella porción de la realidad que es objeto de estudio, la explicación de las causas que determinan las particularidades de su desarrollo, la aproximación que implica el desenvolvimiento del fenómeno estudiado, en este caso del liderazgo transformacional en el desempeño docente.

Es así, que las diversas teorías del liderazgo (Weber, Lewin, Hersey, Drucker...) tienen un interesante complemento en las aproximaciones de los enfoques evolucionistas (Colarelli, Arvey, Bermúdez de Castro, Herreros, de Waal), los estudios psicobiológicos del poder (Tobeña, Nowack, Sinek) y las aproximaciones antropológicas (Harris, Godelier).

#### ***2.4.1. Bases epistemológicas del liderazgo transformacional***

(Pirela et al., 2004) dice que a través del tiempo y el avance de la ciencia, se pueden distinguir diferentes estilos o enfoques epistémicos. Para dicha definición menciona a Padrón (1994) quien los conceptualiza como configuraciones cognitivas constantes que definen esquemas operativos típicos de adquisición de conocimientos en el individuo y en las organizaciones. Estos distintos tipos de pensamiento o de razonamiento distinguen a unas personas de otras, conformando patrones operativos que cada quien privilegia y refuerza en la formación de mapas mentales o representaciones del mundo. y que son producto de las configuraciones cognitivas individuales.

#### ***2.4.2. Bases filosóficas del liderazgo transformacional***

Para los investigadores Camacho & Sánchez (2004) el liderazgo transformacional se encuentra relacionado con los enfoques epistemológicos. El enfoque empírico analítico, se encuentra construido por generalizaciones que parte de datos concretos las cuales han sido hallados a mediante los sentidos y la percepción sensorial. Algunos aspectos del liderazgo transformacional proceden de las observaciones de la conducta generalizada de los líderes.

Los pocos aspectos del liderazgo transformacional han sido estudiados mediante el 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).

#### ***2.4.3. Bases antropológicas del liderazgo transformacional***

La antropología ha incursionado en todas las actividades que el hombre realiza, entre ellas la vida laboral, eje determinante en una organización para comprender los comportamientos, costumbres, creencias, normas, valores, estilos de vida, nivel educativo de las personas. El liderazgo transformacional a través de la historia ha estado presente. Por ejemplo la Biblia menciona a Moisés y a Cristo, dos personajes que han logrado el cambio de la actitud de las personas y hacer de ellos sus fieles seguidores traducido en la religión cristiana.

#### ***2.4.4. Bases epistemológicas del desempeño docente***

El fundamento esencial de la evaluación del desempeño docente basada en las capacidades de los profesores, son la psicología educativa y la teoría de la evaluación. Como hace mención David P. Ausubel (2009) las características motivacionales, de la personalidad, del grupo, sociales y del profesor son lo suficientemente importante en el aprendizaje del estudiante.

#### ***2.4.5. Bases filosóficas del desempeño docente***

El marco filosófico de la investigación del desempeño docente tiene su base en la Teoría Humanista o Humanismo que significa un profundo conocimiento del ser humano, educado en valores, con características intelectuales que se pueden cultivar y acrecentar, con sentimientos, emociones, programas educativos acordes a una necesidad social y humana, necesidades físicas de espiritualidad y de sociabilidad. En ese mismo sentido, existen postulados humanistas, que nos ayudan a comprender la importancia de estar equilibrado para interactuar con otras personas como nuestros estudiantes:

- a) El ser humano es una totalidad. Éste es un enfoque holista, cuyo objetivo es ver al ser humano en su totalidad y no fragmentadamente.
- b) El ser humano posee un núcleo central estructurado. Dicho núcleo es su «yo», su «yo mismo» (self) que es la génesis y la estructura de todos sus procesos psicológicos.
- c) El ser humano tiende naturalmente a su autorrealización formativa. Puesto frente a situaciones negativas, debe trascenderlas; y si el medio se define como propicio, genuino y empático, y no amenazante, verá favorecidas sus potencialidades.
- d) Un aspecto a tener muy en cuenta en la perspectiva del humanismo, es la relación maestro-alumno, donde el maestro priorice el aspecto de la empatía por el alumno, produciendo libertad de modo que el estudiante pueda innovar, aplicar y criticar actos de manera general, donde la relación entre ellos sea de mutuo respeto.

#### **2.4.6. Bases antropológicas del desempeño docente**

En esto, consideramos como referente válido a la corriente antropológica históricoculturalista propia de Goodman, Reiner y Sartori, quienes asumen al hombre como un ser biológico-racional e histórico-sociocultural en el que coexisten dinámicamente el espíritu subjetivo (la persona singular y social) y objetivo (sus creaciones), orientándose hacia su autodesarrollo. Lo espiritual se concibe como una fase superior del hecho social, en tanto que la existencia humana debe desenvolverse en un contexto general de armoniosa convivencia, la búsqueda de autoperfeccionamiento creador basados en el principio de la realidad, el respeto por el otro, la creatividad, la solidaridad responsable y la interioridad desarrolladora de los valores más elevados (Bastos, 1998).

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA

#### 3.1. **Ámbito**

El ámbito del desarrollo de la presente investigación está ubicado en:

- a) Localidad: Pueblo Joven Columna Pasco
- b) Distrito: Yanacancha
- c) Provincia: Pasco
- d) Región: Pasco

#### 3.2. **Población**

Según Bernal (2010) define a la población como el conjunto de elementos los cuales ocupan un lugar en el espacio territorial en donde se sitúa la problemática de la investigación los cuales poseen características específicas.

La población está estructurada de la manera siguiente:

**Tabla 3:**

*Población de docentes de la Institución Educativa Integrada N° 34047 “César Vallejo” Yanacancha, Pasco, Pasco, 2020*

<b>Institución educativa</b>	<b>Nivel</b>	<b>Docentes</b>
34047 “César Vallejo”	Inicial – Jardín	7
34047 “César Vallejo”	Primaria	28
34047 “César Vallejo”	Secundaria	30
CEBA-34047 “César Vallejo”	Básica Alternativa - Avanzado	6
CEBA-34047 “César Vallejo”	Básica Alternativa - Inicial e Intermedio	7
34047 “César Vallejo”	Básica Especial - Primaria	2
<b>TOTAL</b>		<b>80</b>

*Fuente:* <http://escale.minedu.gob.pe/web/inicio/padron-de-ieee> 2020.

#### 3.3. **Muestra**

Para Hernández et al. (2014) “La muestra es en esencia, un sub grupo de la población. Digamos que s un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (p. 240). Según Bernal (2010) la muestra significa es una fracción representativa de la población, las que tienen las mismas características y

propiedades y que han sido seleccionados mediante técnicas adecuadas, dependiendo del tipo de investigación desarrollar. Se aplicó un muestreo no probabilístico de acuerdo con el interés del investigador, seleccionando de la población total, solamente una muestra de 49 docentes.

La muestra está estructurada de la manera siguiente:

**Tabla 4:**

*Muestra de docentes de la Institución Educativa Integrada N° 34047 “César Vallejo” Yanacancha, Pasco, Pasco, 2020*

<b>INSTITUCIÓN EDUCATIVA</b>	<b>NIVEL</b>	<b>DOCENTES</b>
34047 “César Vallejo”	Inicial – Jardín	2
34047 “César Vallejo”	Primaria	20
34047 “César Vallejo”	Secundaria	21
CEBA-34047 “César Vallejo”	Básica Alternativa - Avanzado	3
CEBA-34047 “César Vallejo”	Básica Alternativa - Inicial e Intermedio	2
34047 “César Vallejo”	Básica Especial – Primaria	1
<b>TOTAL</b>		<b>49</b>

### **3.4. Nivel y tipo de estudio**

Es de nivel descriptivo-correlacional.

Se va a realizar una investigación transversal, correlacional y cuantitativa (Baptista et al., 2010), para estudiar la relación entre el liderazgo transformacional y desempeño docente de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020.

Es cuantitativa, porque emplea procesos metódicos y empíricos para generar conocimientos. De las preguntas se establecieron hipótesis y se determinaron variables, trazándose un plan para probarlas; se miden las variables en un contexto determinado, se analizan las mediciones utilizándose métodos estadísticos y extrayendo conclusiones respecto a las hipótesis. Hernández-Sampieri y Torres(2018).

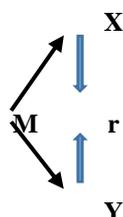
La presente investigación es de tipo básica, está orientado a proporcionar fundamentos teóricos y conceptuales al problema planteado.

### **3.5. Diseño de investigación**

El diseño es una investigación no experimental donde no se han manipulado las variables ni la población de estudio. Es descriptivo correlacional. En este diseño se mide la relación de las variables en estudio dentro de un tiempo determinado. Los diseños

correlacionales pueden estar limitados al establecimiento de relaciones entre las variables sin necesariamente precisar el sentido de causalidad pretendiendo en algunos casos, el análisis de las relaciones de causalidad. La investigación es descriptiva – correlacional de tercer nivel, según Hernández, Fernández y Baptista (2003). Este tipo de estudio busca medir el grado de relación entre dos o más variables dentro contexto específico. El propósito principal de este tipo de estudios, es saber el comportamiento de un concepto o variable conociendo el comportamiento de las variables relacionadas.

El esquema del diseño de estudio es:



Donde:

M = Muestra

(X) = Observación de la variable dependiente

(Y) = Observación del a variable independiente

r = Correlación entre dichas variables

### 3.6. Métodos, técnicas e instrumentos

El método de investigación general es la investigación científica. Como método específico consideramos al método descriptivo, la cual es un método que se basa en la observación, por lo que son de gran importancia los cuatro factores psicológicos: atención, sensación, percepción y reflexión.

### 3.7. Validación y confiabilidad de instrumentos

Para el presente estudio los instrumentos fueron validados por docentes capacitados en metodología de la investigación y evaluación educacional de las Universidad Nacional de Educación Hermilio Valdizán y la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, donde los

expertos han aplicado criterios de validez conocido como juicio de expertos, el cual está referido al grado aparente de un instrumento que mide la variable en estudio (Hernández et al. p.204).

### 3.7.1. Nivel de confiabilidad

En la consistencia interna de los ítems de las variables y las dimensiones evaluadas, es medida por el coeficiente alfa de Cronbach, entendiéndose el grado en que los ítems de una escala se correlacionan entre sí. El alfa de Cronbach tiene valores entre 0 y 1, donde el valor 0 viene a ser la ausencia total de consistencia y 1 es el valor de la consistencia perfecta. Como fórmula se tiene:

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

Donde:

K: Número de ítems

$S_i^2$ : Varianza muestral de cada ítem

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

El nivel de confiabilidad del Alpha de Cronbach se ha estimado con una muestra piloto de 10 encuestas, lo cual ha dado como resultado:

**Cuadro 1:**

*Estadística de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,853	10

De acuerdo a estos resultados se obtuvo el valor 0.853, tanto por el método de varianza y correlación, el mismo que es cercano a la unidad, validando como instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes.

### 3.8. Procedimiento

Se cuenta con los siguientes procedimientos:

- a) Concepción de la idea
- b) Planteamiento del Problema
- c) Elaboración del marco teórico

- d) Definición de la investigación y su alcance
- e) Establecimiento de hipótesis
- f) Elección del diseño apropiado para el estudio de acuerdo con el planteamiento del problema o hipótesis: no experimental
- g) Seleccionar una muestra apropiada para la investigación
- h) Validar instrumentos
- i) Recolectar datos
- j) Analizar datos
- k) Elaborar el reporte de resultados
- l) Producto final: difusión de nuevos resultados

### 3.9. Tabulación y análisis de datos

#### PASOS:

- a) Detallar las variables identificadas
- b) Determinar las variables que ameritan ser analizadas individualmente.
- c) Determinar las variables que deben cruzarse según los objetivos
- d) Esquematizar el cuadro para determinar la posibilidad de cruce de variables, según el número de estas que deban relacionarse y las escalas de categorías de análisis.
- e) Utilizar el software indicado para el procesamiento de datos.
- f) Realizar el análisis de datos

**Tabla 5:**

*Grado de relación según coeficiente de correlación*

RANGO	RELACION
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a -0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a -0.50	Correlación positiva media
+0.51 a -0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a -0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a -1.00	Correlación positiva perfecta

**Fuente:** (Martínez y otros, 2009).

### **3.10. Consideraciones éticas**

El trabajo de investigación realizada, ha seguido los principios y valores de honestidad y transparencia en el manejo de las referencias bibliográficas y el trabajo de campo, con datos reales de acuerdo con instrumentos aplicados. Asimismo se practicó los valores de responsabilidad, trabajo en equipo y la ética profesional.

## CAPÍTULO IV:

### RESULTADOS

#### 4.1. Resultados y análisis

En la presente sección se evidencian aspectos interpretativos de los resultados obtenidos en base al cumplimiento de los objetivos propuestos; asimismo, se hace evidencia de la estadística descriptiva de las variables y dimensiones, y de la estadística inferencial que ha permitido probar las hipótesis planteadas.

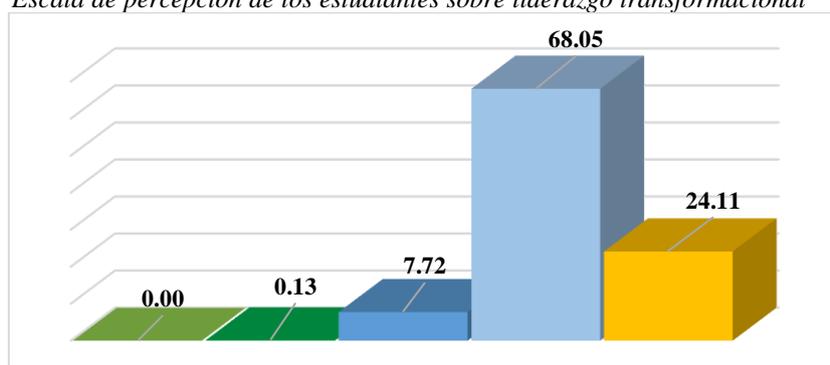
##### 4.1.1. Estadística descriptiva de la investigación

##### 4.1.1.1. Variable I: liderazgo transformacional.

**Tabla 6:**  
*Escala de percepción de los docentes sobre liderazgo transformacional*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Muy en desacuerdo	0,00	0,00	0,00
En desacuerdo	0,06	0,13	0,13
Casi de acuerdo	3,78	7,72	7,84
De acuerdo	33,34	68,05	75,89
Muy de acuerdo	11,81	24,11	100,00
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100,00</b>	

**Gráfico 1:**  
*Escala de percepción de los estudiantes sobre liderazgo transformacional*



#### Interpretación

La percepción de los docentes sobre liderazgo transformacional, el 68,05% de encuestados manifiestan estar de acuerdo, en tanto el 24,11 está muy de acuerdo.

#### 4.1.1.1.1. Dimensión: influencia idealizada

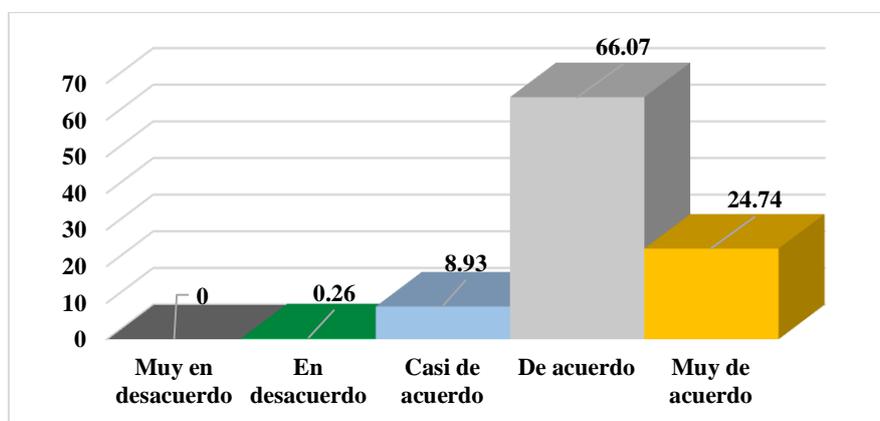
**Tabla 7:**

*Percepción de la influencia idealizada de los docentes de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco*

	Frecuencia	Porcentaje	% acumulado
<b>Muy en desacuerdo</b>		0,00	0,00
<b>En desacuerdo</b>	0,13	0,26	0,26
<b>Casi de acuerdo</b>	4,38	8,93	9,18
<b>De acuerdo</b>	32,38	66,07	75,26
<b>Muy de acuerdo</b>	12,13	24,74	100,00
<b>TOTAL</b>	49	100,00	

**Gráfico 2**

*Percepción de la Influencia Idealizada de los docentes de Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco.*



### Interpretación

La percepción de la influencia idealizada de los docentes de Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco, el 66,07% manifiestan que están de acuerdo, en tanto el 24,74 está muy de acuerdo.

**Tabla 8:**

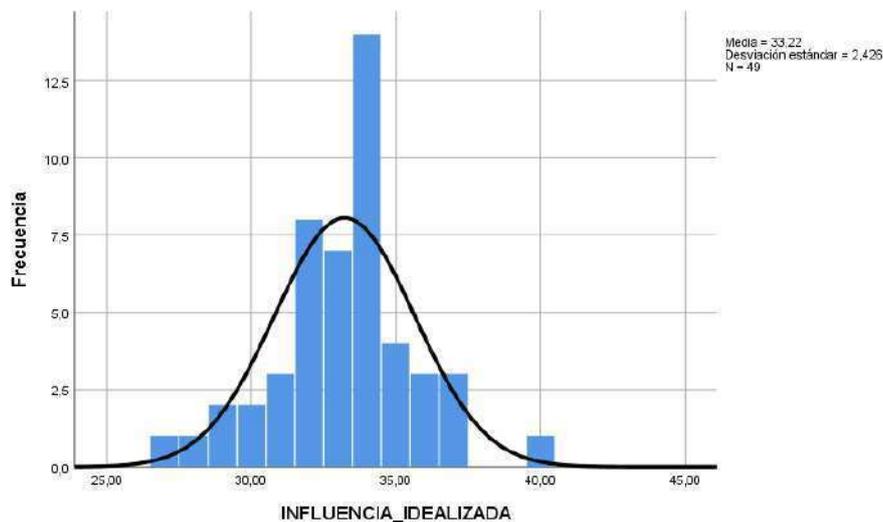
*Distribución de respuestas para la dimensión influencia idealizada*

Escala	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08
<b>Muy en desacuerdo</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>En desacuerdo</b>	0,00	0,00	0,00	2,0	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Casi de acuerdo</b>	0,00	12,2	10,2	12,2	4,1	14,3	8,2	10,2
<b>De acuerdo</b>	61,2	61,2	71,4	61,2	81,6	61,2	59,2	71,4
<b>Muy de acuerdo</b>	38,8	26,5	18,4	24,5	14,3	24,5	32,7	18,4
<b>TOTAL</b>	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Teniendo en cuenta los resultados más altos, en el ítem P05, la opción de acuerdo, en relación a: “Conserva la calma durante situaciones de crisis” el 81,60% de los docentes lo reconoce. Esta información indica que los docentes se encuentran influenciados por el estilo

del liderazgo transformacional del director del plantel los cuales son opiniones favorables de su autoridad como líder de la institución.

**Gráfico 3:**  
*Frecuencia de la dimensión influencia idealizada*



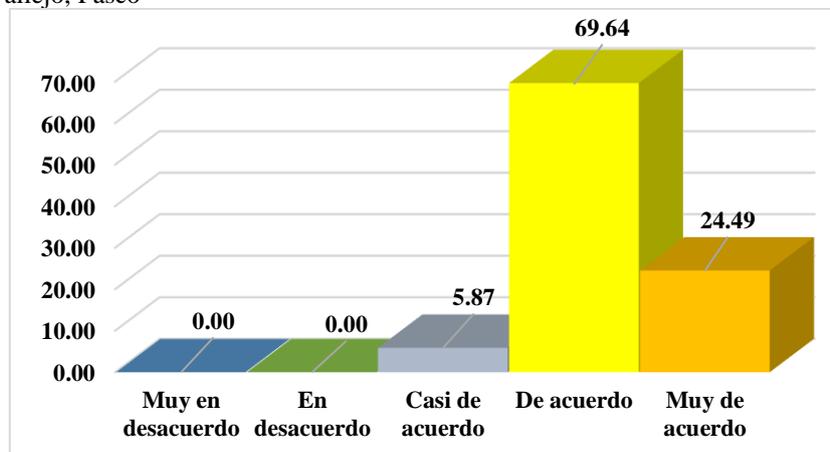
#### 4.1.1.1.2. Dimensión: motivación inspiracional

**Tabla 9:**  
*Percepción de la Motivación Inspiracional de los docentes de Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<b>Muy en desacuerdo</b>	0,00	0,00	0,00
<b>En desacuerdo</b>	0,00	0,00	0,00
<b>Casi de acuerdo</b>	2,88	5,87	5,87
<b>De acuerdo</b>	34,13	69,64	75,51
<b>Muy de acuerdo</b>	12,00	24,49	100,00
	49	100,00	

**Gráfico 4**

Percepción de la motivación inspiracional de los docentes de Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco



**Interpretación:** El 69,64% de los docentes de Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco está de acuerdo con lo que respecta al liderazgo del director.

**Tabla 10:**

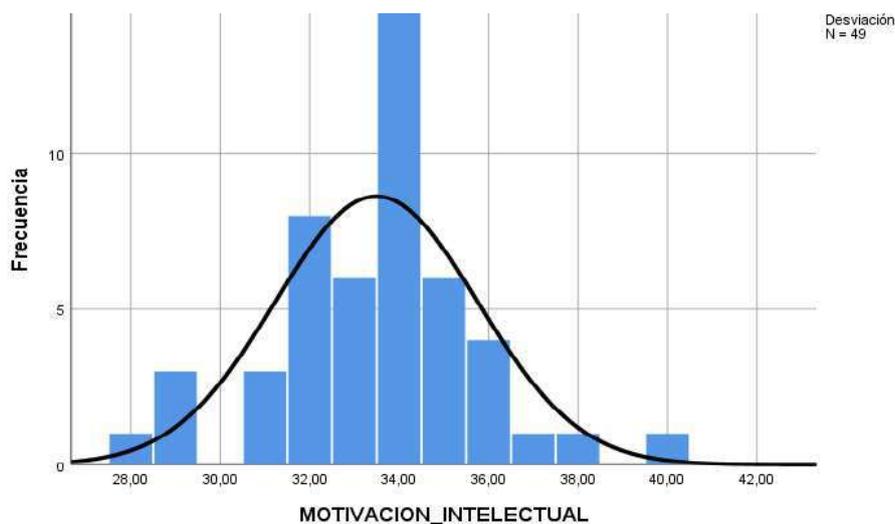
*Distribución de respuestas para la dimensión motivación inspiracional*

<i>Escala</i>	<b>P09</b>	<b>P010</b>	<b>P011</b>	<b>P012</b>	<b>P013</b>	<b>P014</b>	<b>P015</b>	<b>P016</b>
<b>Muy en desacuerdo</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>En desacuerdo</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Casi de acuerdo</b>	4,1	4,1	10,2	4,1	4,1	8,2	8,2	4,1
<b>De acuerdo</b>	77,6	67,3	71,4	75,5	71,4	53,1	79,6	61,2
<b>Muy de acuerdo</b>	18,4	28,6	18,4	20,4	24,5	38,8	12,2	34,7
<b>TOTAL</b>	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Teniendo en cuenta los resultados favorables, en el ítem P15, la opción de acuerdo, en relación a: “Contribuye a desarrollar en mí un sentido de pertenencia e identidad con la institución” el 79,60% de los docentes lo reconoce en el estilo del liderazgo transformacional del director del plantel.

**Gráfico 5**

*Frecuencia de la dimensión motivación intelectual*



#### 4.1.1.1.3. Dimensión: Estimulación Intelectual

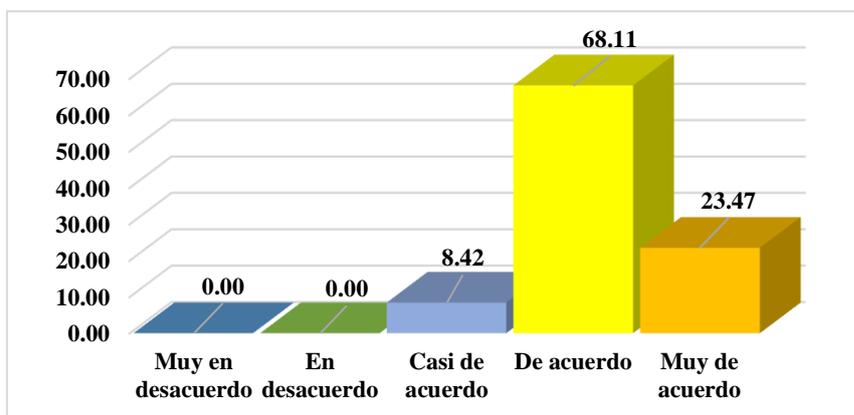
**Tabla 11:**

*Percepción de la estimulación intelectual de los docentes de Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Muy en desacuerdo</b>	0,00	0,00	0,00
<b>En desacuerdo</b>	0,00	0,00	0,00
<b>Casi de acuerdo</b>	4,13	8,42	8,42
<b>De acuerdo</b>	33,38	68,11	76,53
<b>Muy de acuerdo</b>	11,50	23,47	100,00
<b>TOTAL</b>	49	100,00	

**Gráfico 6:**

Percepción de la estimulación intelectual de los docentes de Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco



**Interpretación:** El 68,11% de los docentes de Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco está de acuerdo con lo que respecta a la Estimulación Intelectual en el liderazgo del director del plantel.

**Tabla 12:**

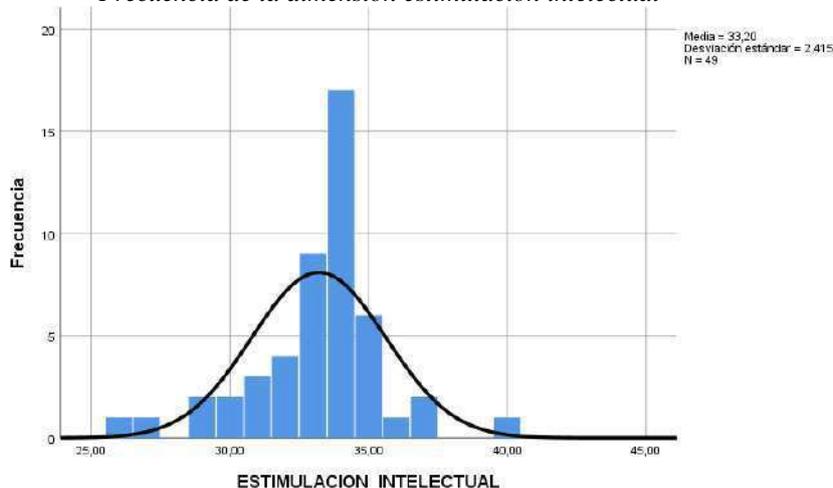
*Distribución de respuestas para la Dimensión Estimulación Intelectual*

Escala	P17	P018	P019	P020	P021	P022	P023	P024
Muy en desacuerdo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
En desacuerdo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Casi de acuerdo	6,10	8,20	10,20	16,30	8,20	6,10	2,00	10,20
De acuerdo	85,7	55,10	61,20	55,10	59,20	81,60	75,50	71,40
Muy de acuerdo	8,20	36,70	28,60	28,60	32,70	12,20	22,40	18,40
<b>TOTAL</b>	<b>100,00</b>							

Teniendo en cuenta los resultados más altos, en el ítem P17, la opción de acuerdo, en relación a: “Proporciona formas nuevas de enfocar los problemas” el 85,70% de los docentes lo reconoce en el estilo del liderazgo en la dimensión estimulación intelectual.

**Gráfico 7:**

*Frecuencia de la dimensión estimulación intelectual*



#### 4.1.1.1.4. Dimensión: consideración individualizada

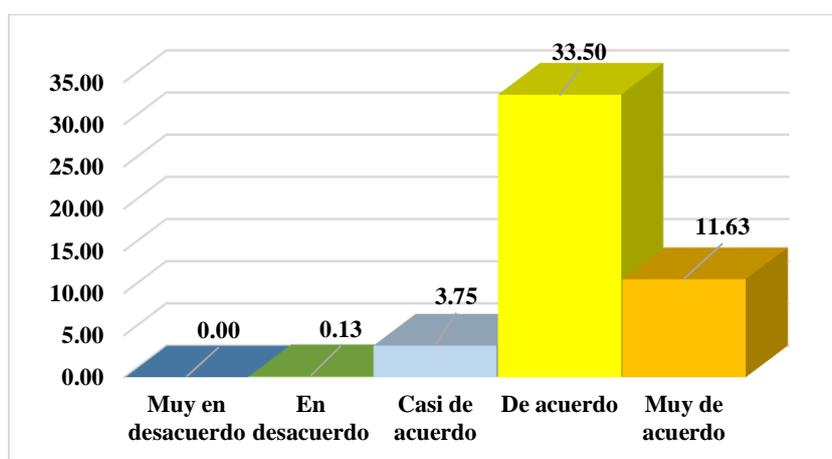
**Tabla 13:**

Percepción de la estimulación intelectual de los docentes de Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<b>Muy en desacuerdo</b>	0,00	0,00	0,00
<b>En desacuerdo</b>	0,13	0,26	0,26
<b>Casi de acuerdo</b>	3,75	7,65	7,91
<b>De acuerdo</b>	33,50	68,37	76,28
<b>Muy de acuerdo</b>	11,63	23,72	100,00
<b>TOTAL</b>	49	100	

**Gráfico 8:**

Percepción de la estimulación intelectual de los docentes de Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco



**Interpretación:** El 35,50% de los docentes de Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco está de acuerdo con lo que respecta a la Consideración Individualizada en el liderazgo del director del plantel.

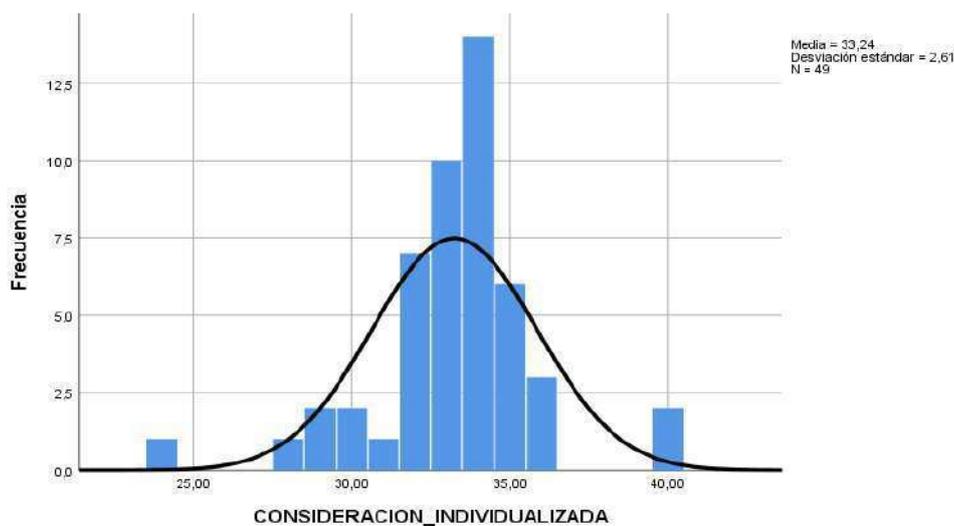
**Tabla 14:**

Distribución de respuestas para la dimensión consideración individualizada

Escala	P025	P026	P027	P028	P029	P030	P031	P032
<b>Muy en desacuerdo</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>En desacuerdo</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Casi de acuerdo</b>	8,2	6,1	10,2	12,2	10,2	2,0	6,1	2,0
<b>De acuerdo</b>	73,5	59,2	69,4	61,2	61,2	73,5	73,5	6,1
<b>Muy de acuerdo</b>	18,4	34,7	20,4	26,5	28,6	24,5	20,4	75,5
<b>TOTAL</b>	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Teniendo en cuenta los resultados más altos, en los ítems P25, P30 y P31, las opciones: “Me presta ayuda cuando observa mi esfuerzo”, “Me ayuda a mejorar mis capacidades” y “Escucha atentamente mis intereses” el 73,50% de los docentes reconocen que están de acuerdo con el estilo del liderazgo en la dimensión estimulación intelectual.

**Gráfico 9:**  
Frecuencia de la dimensión consideración individualizada

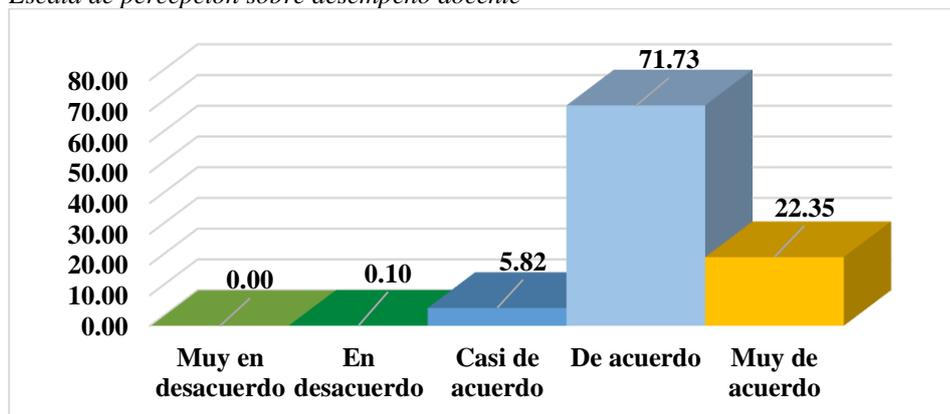


#### 4.1.1.2. Variable II: Desempeño Docente.

**Tabla 15:**  
Escala de percepción sobre desempeño docente

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Muy en desacuerdo	0,00	0,00	0,10
En desacuerdo	0,05	0,10	0,20
Casi de acuerdo	2,85	5,82	6,02
De acuerdo	35,15	71,73	77,76
Muy de acuerdo	10,95	22,35	100,10
<b>TOTAL</b>	<b>49,00</b>	<b>100,00</b>	<b>0,00</b>

**Gráfico 10:**  
Escala de percepción sobre desempeño docente



**Interpretación:** El 71,73% de los encuestados manifiestan que están de acuerdo, en tanto el 22,35 está muy de acuerdo, con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020.

#### 4.1.1.2.1. Dimensión: Preparación Para el Aprendizaje de los Estudiantes

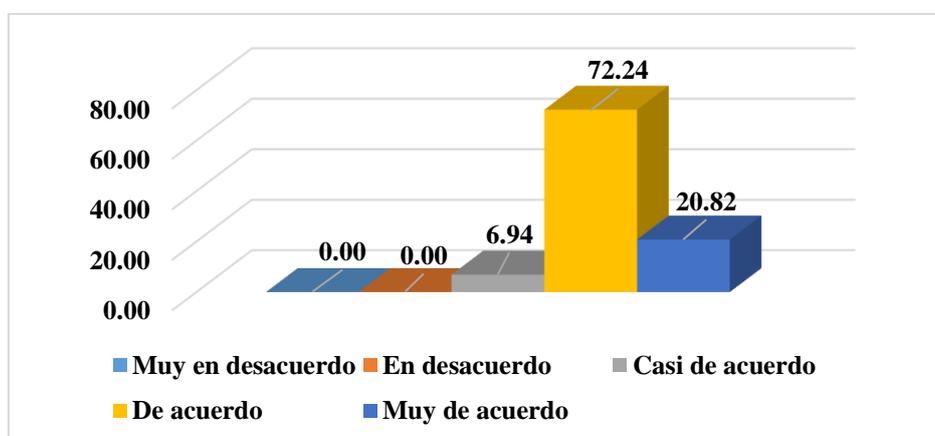
**Tabla 16:**

Percepción preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<b>Muy en desacuerdo</b>	0,00	0,00	0,00
<b>En desacuerdo</b>	0,00	0,00	0,00
<b>Casi de acuerdo</b>	3,40	6,94	6,94
<b>De acuerdo</b>	35,40	72,24	79,18
<b>Muy de acuerdo</b>	10,20	20,82	100,00
<b>TOTAL</b>	49	100	

**Gráfico 11:**

Percepción preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco



**Interpretación:** El 72,24% de los docentes de Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco, resaltan la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

**Tabla 17:**

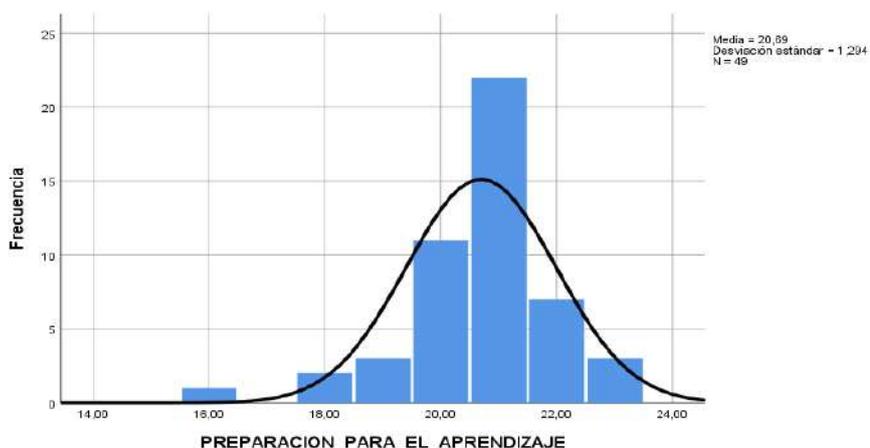
Distribución de respuestas para la Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Escala	P041	P042	P043	P044	P045
<b>Muy en desacuerdo</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>En desacuerdo</b>	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00
<b>Casi de acuerdo</b>	4,10	4,10	2,00	8,20	6,10
<b>De acuerdo</b>	67,30	83,70	83,70	61,20	67,30
<b>Muy de acuerdo</b>	28,60	10,20	14,30	30,60	26,50
<b>TOTAL</b>	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Teniendo en cuenta los resultados más altos, en los ítems P2042 y P043, las opciones: “El docente conoce las características, conocimientos y experiencias de sus estudiantes” y “El docente domina la didáctica de las disciplinas que enseña” el 83,70% de los encuestados reconocen que están de acuerdo con la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

**Gráfico 12:**

*Frecuencia de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes*



#### 4.1.1.2.2. Dimensión: Enseñanza Para el Aprendizaje de los Estudiantes

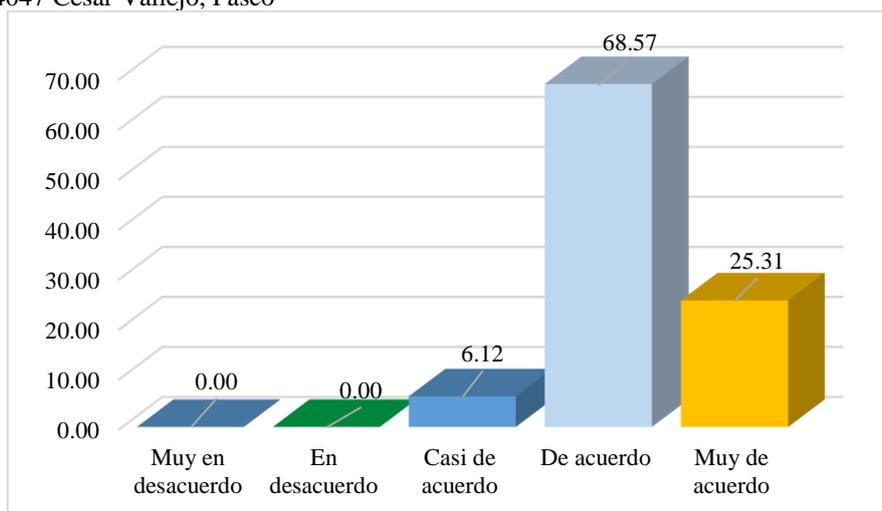
**Tabla 18:**

*Percepción de la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<b>Muy en desacuerdo</b>	0,00	0,00	0,00
<b>En desacuerdo</b>	0,00	0,00	0,00
<b>Casi de acuerdo</b>	3,00	6,12	6,12
<b>De acuerdo</b>	33,60	68,57	74,69
<b>Muy de acuerdo</b>	12,40	25,31	100,00
<b>TOTAL</b>	49,00	100,00	0,00

**Gráfico 13**

Percepción de la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco



**Interpretación:** El 68,57% de los docentes de Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco están de acuerdo con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del plantel.

**Tabla 19:**

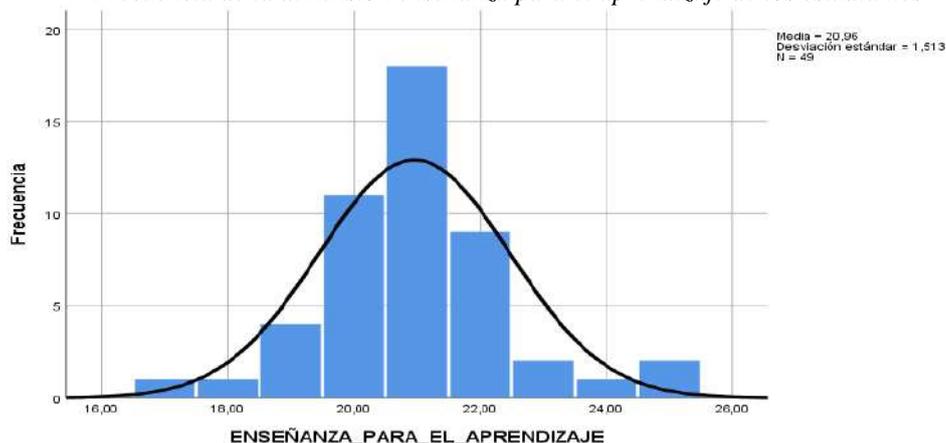
*Distribución de respuestas para la Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

<i>Escala</i>	<b>P046</b>	<b>P047</b>	<b>P048</b>	<b>P049</b>	<b>P050</b>
<b>Muy en desacuerdo</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>En desacuerdo</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00
<b>Casi de acuerdo</b>	4,10	4,10	8,20	4,10	4,10
<b>De acuerdo</b>	77,60	65,30	73,50	67,30	83,70
<b>Muy de acuerdo</b>	18,40	30,60	18,40	28,60	10,20
<b>TOTAL</b>	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Teniendo en cuenta el resultado más alto, en el ítem P050, la opción: “Evalúa y monitorea el proceso de comprensión y apropiación de los contenidos por parte de los estudiantes”, el 83,70% de los encuestados reconocen estar de acuerdo con el desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

**Gráfico 14:**

*Frecuencia de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*



#### 4.1.1.2.3. Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

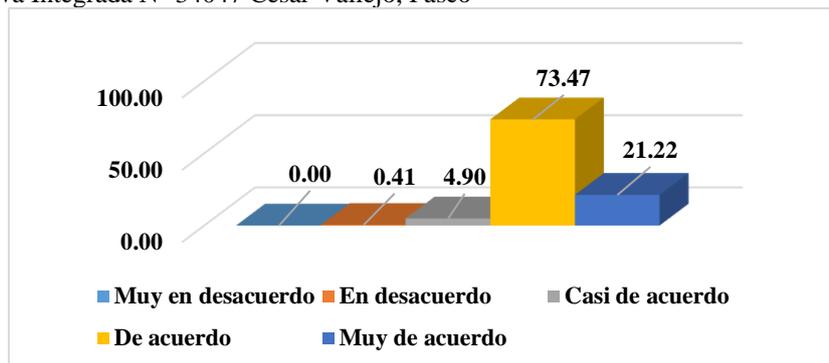
**Tabla 20:**

*Percepción de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<b>Muy en desacuerdo</b>	0,00	0,00	0,41
<b>En desacuerdo</b>	0,20	0,41	0,82
<b>Casi de acuerdo</b>	2,40	4,90	5,71
<b>De acuerdo</b>	36,00	73,47	79,18
<b>Muy de acuerdo</b>	10,40	21,22	100,41
<b>TOTAL</b>	49,00	100,00	0,00

**Gráfico 15:**

Percepción de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco



**Interpretación:** El 73,47% de los docentes de Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco están de acuerdo en la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

**Tabla 21:**

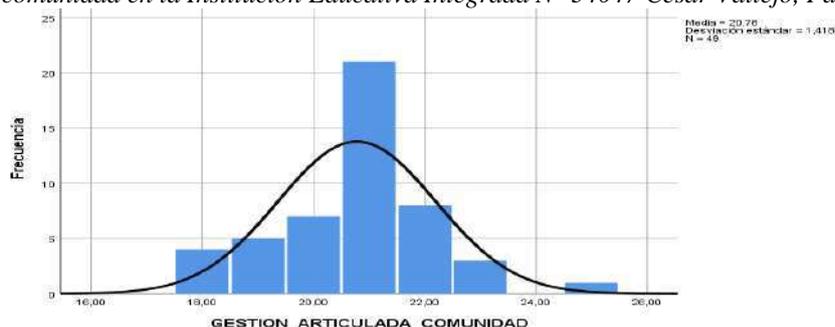
Distribución de respuestas para la Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco

Escala	P051	P052	P053	P054	P055
Muy en desacuerdo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
En desacuerdo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Casi de acuerdo	2,00	8,20	6,10	2,00	8,20
De acuerdo	83,70	61,20	67,30	85,70	65,30
Muy de acuerdo	14,30	30,60	26,50	12,20	26,50
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Teniendo en cuenta el resultado más alto, en el ítem P054, la opción: “el docente maneja información actualizada sobre su profesión, el sistema educativo y las políticas vigentes”, el 85,70% de los encuestados reconocen estar de acuerdo con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco.

**Gráfico 16:**

Frecuencia de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco



#### 4.1.1.2.4. Dimensión: desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

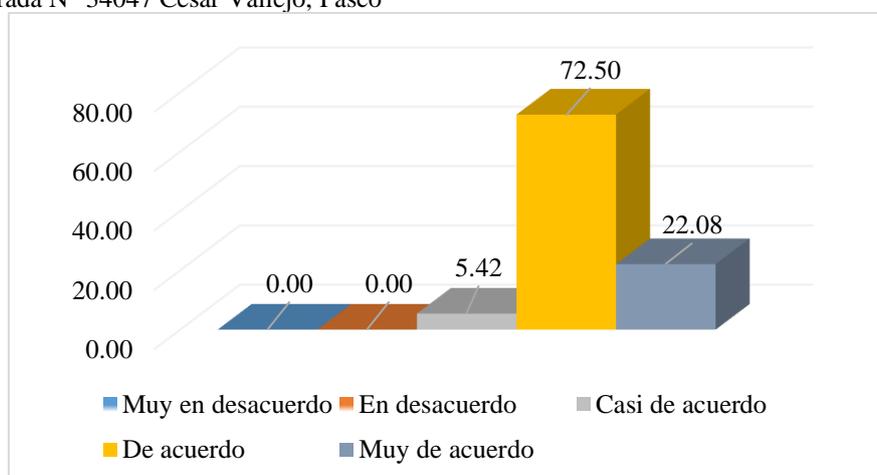
**Tabla 22:**

Percepción del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco

	Frecuencia	Porcentaje	% acumulado
<b>Muy en desacuerdo</b>	0,00	0,00	0,00
<b>En desacuerdo</b>	0,00	0,00	0,00
<b>Casi de acuerdo</b>	2,65	5,42	5,42
<b>De acuerdo</b>	35,53	72,50	77,92
<b>Muy de acuerdo</b>	10,82	22,08	100,00
<b>TOTAL</b>	49	100,00	0,00

**Gráfico 17:**

Percepción del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco



**Interpretación:** El 72,50% de los docentes de Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco están de acuerdo con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

**Tabla 23:**

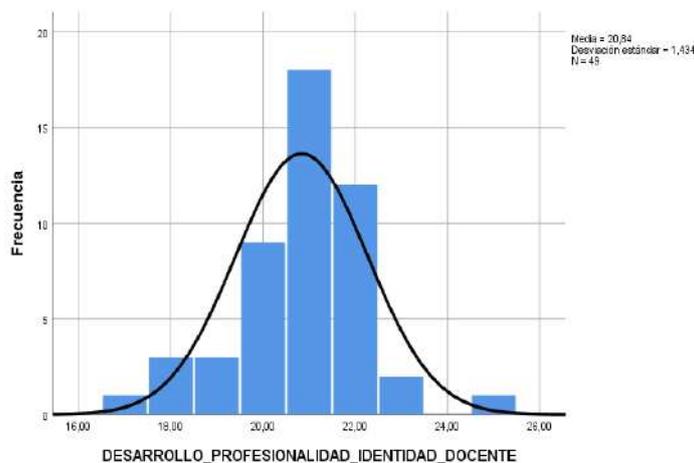
Distribución de respuestas para la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco

Escala	P056	P057	P058	P059	P060
<b>Muy en desacuerdo</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>En desacuerdo</b>	6,10	14,30	10,20	6,10	0,00
<b>Casi de acuerdo</b>	36,70	16,30	38,80	24,50	8,20
<b>De acuerdo</b>	40,80	44,90	40,80	46,90	65,30
<b>Muy de acuerdo</b>	16,30	24,50	10,20	22,40	26,50
<b>TOTAL</b>	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Teniendo en cuenta el resultado más alto, en el ítem P060, la opción: “el docente se siente identificado con el desarrollo de la institución educativa”, el 65,30% de los encuestados reconocen estar de acuerdo con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco.

**Gráfico 18:**

*Frecuencia de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco*

**4.1.2. Nivel inferencial**

Se ha realizado el análisis de correlación de las variables de estudio descriptivo de asociación o correlación, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman donde se ha establecido la relación entre las variables de investigación.

**Hipótesis general:**

Formulación de la Hipótesis nula

**H<sub>0</sub>** : No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo.

**H<sub>1</sub>** : Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo.

**Prueba de la hipótesis****Hipótesis general**

La muestra estuvo compuesta por 49 docentes de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo. Para evaluar características observadas, se ha empleado la prueba estadística coeficiente de correlación de Spearman, con la finalidad de comprobar la relación que existe entre las variables de estudio. Posteriormente se ha realizado la contrastación de la hipótesis considerando un nivel de significación de 1% (0.01).

**Variables:**

X: Liderazgo Transformacional

Y: Desempeño docente

**Hipótesis Estadística****Hipótesis nula**

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo.

**Hipótesis Alterna**

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo.

**Prueba estadística: Coeficiente de Correlación de Spearman.****Tabla 24:***Coeficiente de Correlación de Pearson: Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente*

		Liderazgo Transform.	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Liderazgo Transform.	1,000	,513**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	49
Desempeño Docente	Desempeño Docente	,513**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	49

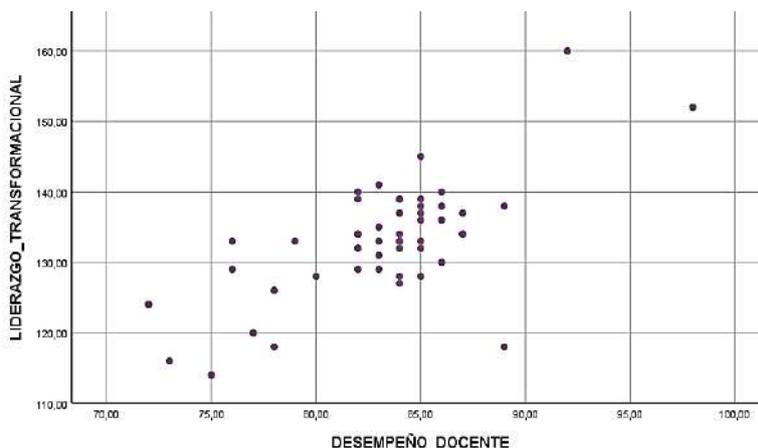
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Decisión**

El coeficiente de correlación de Spearman, presentado en la Tabla 24, demuestra que existe una correlación positiva moderada ( $r = 0.513$ ) entre las variables Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente; puesto que el p-valor  $< 0.01$  rechazamos la hipótesis nula y se aceptamos la hipótesis alternativa, concluyendo que el liderazgo transformacional si influye significativamente en el desempeño docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020.

**Gráfico 19:**

*Diagrama de dispersión entre las variables liderazgo transformacional y desempeño docente*



Como se observa en el Gráfico 19 referente al diagrama de dispersión de las Variables liderazgo transformacional y desempeño docente, se trata de una correlación positiva, lo cual se comprueba con los valores obtenidos del Coeficiente de Correlación de Spearman calculados con el SPSS, se obtuvo un valor  $r = 0,513$ , lo que significa una relación positiva moderada entre las variables estudiadas.

### **Contrastación de la Hipótesis**

De la misma manera,  $p < 0,01$  y como  $p$  de acuerdo al valor calculado con el SPSS es Sig. (Bilateral)= 0,000, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

**Conclusión:** Con los resultados hallados, deducimos que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo.

### **Prueba de las hipótesis específicas**

#### **Prueba de la hipótesis específica 1**

#### **Hipótesis Estadística 1:**

#### **Hipótesis nula**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre Influencia Idealizada y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 "César Vallejo", Pasco, 2020.

## Hipótesis Alterna

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre Influencia Idealizada y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 "César Vallejo", Pasco, 2020.

## Prueba estadística: Coeficiente de Correlación de Spearman

**Tabla 25:**

*Coeficiente de Correlación: Liderazgo Influencia Idealizada y Desempeño Docente*

		Influencia Idealizada	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Influencia Idealizada	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,637**
		N	49
Desempeño Docente		Coeficiente de correlación	,637**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	49

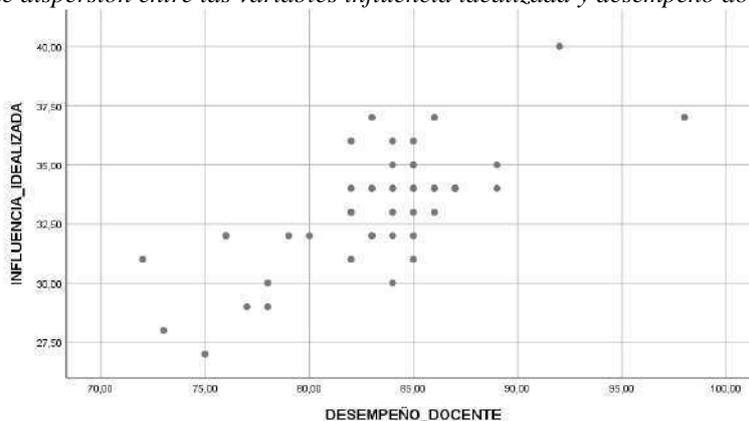
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

## Decisión

El coeficiente de correlación de Spearman, presentado en la Tabla 25, demuestra que existe una correlación positiva moderada ( $r = 0.637$ ) entre las variables Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente; puesto que el p-valor  $< 0.01$  rechazamos la hipótesis nula y se aceptamos la hipótesis alternativa, concluyendo que el liderazgo transformacional si influye significativamente en el desempeño docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020.

**Gráfico 20:**

*Diagrama de dispersión entre las variables influencia idealizada y desempeño docente*



Como se observa en el Gráfico 20 se muestra una dispersión que evidencia una relación significativa entre las variables Influencia Idealizada y el Desempeño Docente, pues se observa

una relación lineal; es decir, a medida que la percepción de la variable Liderazgo Transformacional se incrementa la percepción de la variable Desempeño Docente también aumenta.

### Contrastación de la Hipótesis

De misma manera donde  $p < 0,01$  y como el valor de  $p$  de acuerdo al valor calculado con el SPSS es Sig. (Bilateral)= 0,000, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

**Conclusión:** Con los resultados hallados, deducimos que existe relación significativa entre la Influencia Idealizada y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 "César Vallejo", Pasco, 2020.

### Prueba de la hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre motivación inspiradora y el desempeño docente, en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020.

### Prueba de hipótesis

#### Hipótesis nula

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre Motivación Inspiradora y el Desempeño Docente, en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020.

#### Hipótesis Alterna

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre motivación intelectual y el desempeño docente, en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020.

### Prueba estadística: Coeficiente de Correlación de Spearman

**Tabla 26:**  
*Coeficiente de Correlación: Motivación Intelectual y Desempeño Docente*

		Motivación Intelectual	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000
	Intelectual	Sig. (bilateral)	.
		N	49
		Coeficiente de correlación	,269

		Motivación Intelectual	Desempeño Docente
Desempeño	Sig. (bilateral)	,048	.
Docente	N	49	49

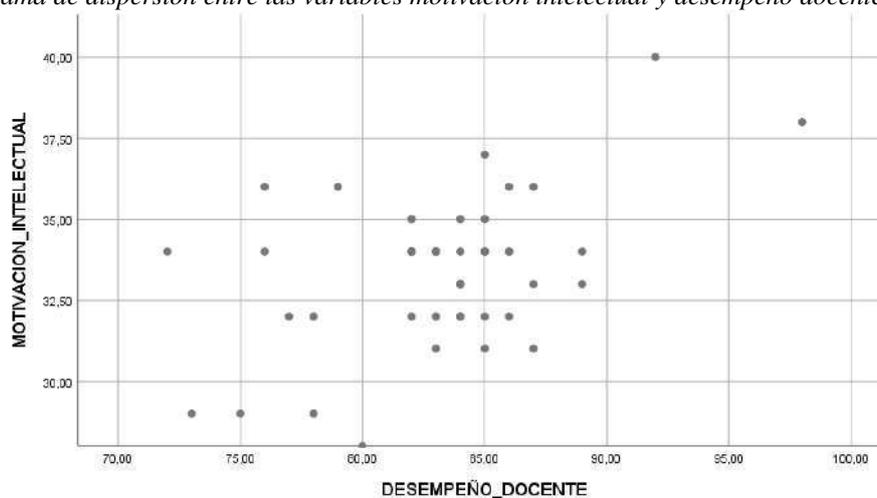
\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

## Decisión

El coeficiente de correlación de Spearman, presentado en la Tabla 26, demuestra que existe una correlación positiva baja ( $r = 0.269$ ) entre las variables Motivación Intelectual y Desempeño Docente; puesto que el p-valor  $< 0.05$  rechazamos la hipótesis nula y se aceptamos la hipótesis alternativa, concluyendo que el liderazgo transformacional si influye significativamente en el desempeño docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020.

**Gráfico 21:**

*Diagrama de dispersión entre las variables motivación intelectual y desempeño docente*



Como se observa en Gráfico 21 (Diagrama de dispersión de las Variables X y Y), supuestamente se trata de una correlación positiva, lo cual se comprueba con los valores obtenidos del Coeficiente de Correlación de Spearman calculados con el SPSS, dando un valor  $r = 0,269$ , lo que significa una relación positiva entre las variables en estudio.

## Contrastación de la Hipótesis

De misma manera donde  $p < 0,05$  y como p de acuerdo al valor calculado con el SPSS es Sig. (Bilateral)= 0,000, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

**Conclusión:** Con los resultados hallados, deducimos que existe relación significativa entre la Motivación Inspiradora y Desempeño Docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020.

### Prueba de la hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre Estimulación Intelectual y el Desempeño Docente, en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020.

### Prueba de hipótesis

#### Hipótesis nula

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre estimulación intelectual y el desempeño docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020.

#### Hipótesis Alterna

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre estimulación intelectual y el desempeño docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020.

### Prueba estadística: Coeficiente de Correlación de Spearman

**Tabla 27:**

*Coeficiente de correlación: estimulación intelectual y desempeño docente*

			Estimulación Intelectual	Desempeño Docente
Rho de	Estimulación Intelectual	Coeficiente de correlación	1,000	,594**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	49	49
Spearman	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,594**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	49	49

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

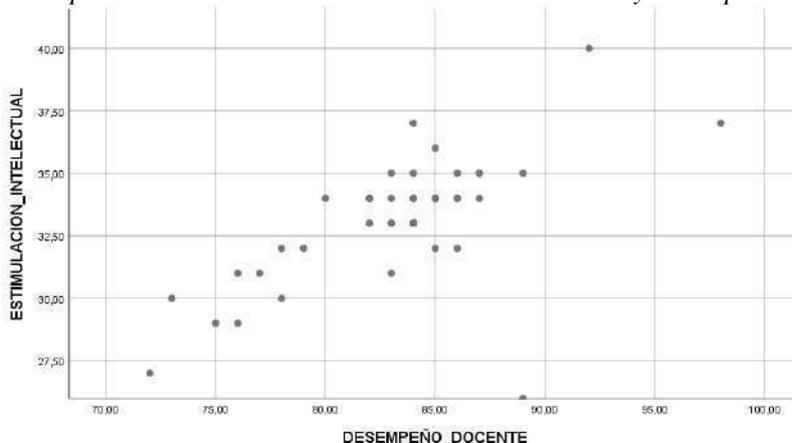
### Decisión

El coeficiente de correlación de Spearman, presentado en la Tabla 27, demuestra que existe una correlación positiva moderada ( $r = 0.594$ ) entre las variables Estimulación Intelectual y Desempeño Docente; puesto que el  $p$ -valor  $< 0.01$  rechazamos la hipótesis nula y se aceptamos la hipótesis

alternativa, concluyendo que el liderazgo transformacional si influye significativamente en el desempeño docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020.

**Gráfico 22:**

*Diagrama de dispersión entre las variables Estimulación Intelectual y Desempeño Docente*



Como se observa en el Gráfico 22, se muestra una dispersión que evidencia una correlación positiva, comprobado con los valores obtenidos del Coeficiente de Correlación de Spearman calculados con el SPSS, dando un valor  $r = 0,594$  lo que significa una relación positiva entre las variables en estudio.

**Contrastación de la Hipótesis**

De misma manera donde  $p < 0,01$  y como  $p$  de acuerdo al valor calculado con el SPSS es Sig. (Bilateral)= 0,000, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

**Conclusión:** Con los resultados hallados, deducimos que existe relación significativa entre la Estimulación Intelectual y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020.

**Prueba de la hipótesis específica 4**

Existe relación significativa entre la Consideración Individualizada y el Desempeño Docente, en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020.

**Prueba de hipótesis**

**Hipótesis Estadística:**

**Hipótesis nula**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la Consideración Individualizada y el Desempeño Docente, en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020.

### Hipótesis Alterna

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la Consideración Individualizada y el Desempeño Docente, en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020.

### Prueba estadística: Coeficiente de Correlación de Spearman

**Tabla 28:**

*Coeficiente de Correlación: Consideración Individualizada y Desempeño Docente*

		Consideración Individualizada	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Consideración Individualizada	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,006
		N	49
Desempeño Docente	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,385**
		Sig. (bilateral)	,006
		N	49

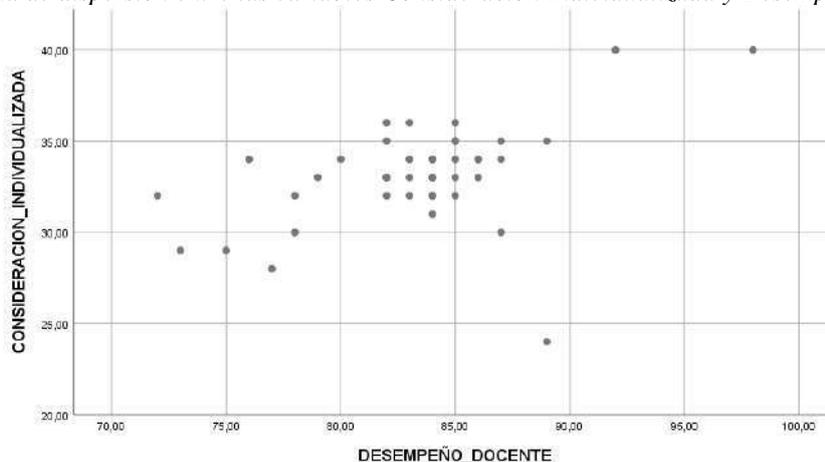
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Decisión

El coeficiente de correlación de Spearman, presentado en la Tabla 28, demuestra que existe una correlación positiva baja ( $r = 0.385$ ) entre las variables Consideración Individualizada y Desempeño Docente; puesto que el p-valor  $< 0.01$  rechazamos la hipótesis nula y se aceptamos la hipótesis alternativa, concluyendo que el liderazgo transformacional si influye significativamente en el desempeño docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020.

**Gráfico 23:**

*Diagrama de dispersión entre las variables Consideración Individualizada y Desempeño Docente*



Como se observa en Gráfico 23, se muestra una correlación positiva, comprobadas en los valores obtenidos del Coeficiente de Correlación de Spearman, con un valor  $r = 0,385$ , lo que significa una relación positiva entre las variables en estudio.

### **Contrastación de la Hipótesis**

De misma manera donde  $p < 0,05$  y como el valor de  $p$  de acuerdo al valor calculado con el SPSS es Sig. (Bilateral)= 0,000, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

**Conclusión:** Con los resultados hallados, deducimos que existe relación significativa entre la Consideración Individualizada y Desempeño Docente, en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020.

## **CAPÍTULO V:**

### **DISCUSIÓN**

#### **5.1. A nivel Inferencial**

Los resultados fueron la existencia entre la relación significativa entre el Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020. De la misma manera, existe relación significativa entre Influencia Idealizada y el Desempeño Docente; Motivación Intelectual y Desempeño Docente; Estimulación Intelectual y el Desempeño Docente y la Consideración Individualizada y el Desempeño Docente.

#### **5.2. En relación con los estudios antecedentes**

##### **5.2.1. Antecedentes a nivel local**

Mallma (2019), en su trabajo de investigación “Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente, demostraron que ambas variables tienen una correlación directa y alcanza un nivel de 0.897 que corresponde a un nivel correlación positiva alta. Se concluye que a mayor liderazgo pedagógico del director, mayores serán los niveles de desempeño de los docentes. De manera análoga, si en el liderazgo del director no prioriza su rol de líder pedagógico como el centro de su labor, el desempeño de los docentes será deficiente.

En tanto, Fretel (2018) en su trabajo de investigación: Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018”, el 68,3% de los docentes manifestaron que si influye el Liderazgo Transformacional en el Desempeño docente; de lo cuales el 60,0% de docentes han obtenido un desempeño adecuado; mientras que, del 31,7%, que manifestaron que no influye el Liderazgo Transformacional, sólo el 20,0% obtuvieron un desempeño inadecuado.

##### **5.2.2. A nivel nacional**

Huillca Condori (2015, p. 81), desarrolló el trabajo de investigación

“Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico – sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico”, donde concluye que la variable liderazgo transformacional y desempeño docente en la dimensión personal se relacionan significativamente (alta correlación positiva ( $r= 0.804$ )), siendo la característica del Liderazgo Transformacional.

Por otro lado, García (2017), en su tesis de investigación “Liderazgo transformacional directivo y desempeño docente en el Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”, concluyó que con un nivel de confianza del 95% se halló que el liderazgo transformacional directivo tiene relación directa y significativa con el desempeño docente.

### **5.2.3. Antecedentes a nivel internacional**

Talib et al. (2019), en el trabajo de investigación “Liderazgo transformacional y desempeño del docente: El papel mediador de la motivación y el compromiso” desarrollada a cabo en la Universidad de Zulia de Venezuela; concluyeron que el liderazgo transformacional es una construcción de estilo de liderazgo organizacional vital, y actúa para mejorar el desempeño de los maestros a través del impulso psicológico.

En tanto que Córdova (2020, p. 32) en su trabajo de investigación “liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente” concluye que el hallazgo más frecuente es como la motivación de los educadores, la satisfacción laboral en los lugares de trabajo, compromiso con la organización, la ciudadanía organizacional y liderazgo de los maestros son sólo algunos de los factores de liderazgo que son considerados para ser fuertemente influencia sobre el empoderamiento de los docentes.

## CONCLUSIONES

- a) Existe una correlación positiva moderada ( $r = 0.513$ ) entre el Liderazgo Transformacional y le Desempeño Docente de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco.
- b) Existe una correlación significativa positiva moderada ( $r = 0.637$ ) entre la Dimensión Influencia Idealizada y el Desempeño Docente en su de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020.
- c) Existe una correlación positiva baja ( $r = 0.269$ ) entre **Motivación Inspiradora** y el **Desempeño Docente** de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020.
- d) Existe una correlación positiva moderada ( $r = 0.594$ ) entre **Estimulación Intelectual** y **Desempeño Docente** de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020.
- e) Existe una correlación positiva baja ( $r = 0.385$ ) entre **Consideración Individualizada** y **Desempeño Docente** de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020.

## **RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS**

- 1.** El Director de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, debe de organizar talleres vivenciales y/o de capacitación a los directivos, docentes y a los estudiantes sobre liderazgo transformacional, de modo que sean agentes de cambio en el aspecto laboral y académico.
- 2.** Los docentes de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, deben seguir cultivando las buenas prácticas del liderazgo transformacional, para fortalecer el trabajo en equipo, el desempeño laboral y en la formación integral de sus estudiantes.
- 3.** Promover más trabajos de investigación relacionado con el Liderazgo Transformacional, para reflejar los resultados hacia otras instituciones educativas de la región.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aga, D. A., Noorderhaven, N., & Vallejo, B. (2016). Transformational leadership and project success: The mediating role of team-building. *International Journal of Project Management*, 34(5), 806-818. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2016.02.012>
- Aguilar Loyola, O. (2018). Liderazgo transformacional y desempeño docente en Educación Superior Tecnológica de Huariaca–Pasco, 2017.
- Baptista, P., Fernández, C., & Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw–Hill.
- Bass, B. M. (2000). *El futuro del liderazgo en las organizaciones que aprenden*. III Congreso Internacional sobre Dirección de Centros Educativos, ICE de la Universidad de Deusto, pp.331-361.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology press.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2004). Personality and transformational and transactional leadership: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 89(5), 901. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.901>
- Cardó, P. (2010). *Buen desempeño docente en la experiencia formadora del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. Exposición presentada en el I Congreso Pedagógico Nacional.
- Carr, D. (2005). On the contribution of literature and the arts to the educational cultivation of moral virtue, feeling and emotion. *Journal of Moral Education*, 34(2), 137-151.
- Chiavenato, I. (2006). *Administración en los Nuevos Tiempos*, (7ma. ed.) Mc Graw Hill.

- Cole, M. S., & Bedeian, A. G. (2007). Leadership consensus as a cross-level contextual moderator of the emotional exhaustion–work commitment relationship. *The Leadership Quarterly*, 18(5), 447-462. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.07.002>
- Cóndor, E. G., Bustamante, M. A., Lapo, M. d. C., & Campos, R. M. (2018). Factores intrínsecos de motivación y liderazgo en una empresa familiar ecuatoriana de telecomunicaciones. *Información tecnológica*, 29(4), 205-216.
- Contreras, F. G., Villegas, F. V., Rejas, L. P., & Ponce, E. R. (2016). Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: El caso de un colegio en el norte de Chile. *Interciencia*, 41(9), 596-604.
- Córdova, Y. E. G. (2020). Liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación (ISSN: 2707-3378)*, 1(4), 27-36.
- Darling-Hammond, L. (2012). Desarrollo de un enfoque sistémico para evaluar la docencia y fomentar una enseñanza eficaz. *Pensamiento educativo*, 49(2).
- Escalante Ramos, N. P. (2019). Liderazgo transformacional y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Manuel González Prada.
- Fischman, D. (2016). *El líder transformador 1*. Grupo Planeta Spain.
- Fretel, A. (2018). *Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa Emblemática "Juan José Crespo y Castillo", Ambo – 2018 (tesis de maestría)* Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Huánuco. Perú.]. <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/3200/PMGP%2000016%20F83.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García Rojas, V. C. (2017). Liderazgo transformacional directivo y desempeño docente en el Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”.

- González, O., González, O., Ríos, G., & León, J. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *Telos*, 15(3), 355-371.
- Hansen, D. T. (1999). Conceptions of Teaching and their Consequences. *Changing schools/changing practices: Perspectives on educational reform and teacher professionalism*, 91-98.
- Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. P. M. (2018). *Metodología de la investigación (Vol. 4)*. McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista, M. d. P. (2010). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. Quinta edición*.  
[https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%20de%20la%20Quinta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%20de%20la%20Quinta%20Edici%C3%B3n.pdf)
- Huillca Condori, B. J. (2015). Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico-sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: a meta-analytic test of their relative validity. *Journal of applied psychology*, 89(5), 755.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>
- Lee, J.-E., Almanza, B. A., Jang, S. S., Nelson, D. C., & Ghiselli, R. F. (2013). Does transformational leadership style influence employees' attitudes toward food safety practices? *International Journal of Hospitality Management*, 33, 282-293.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.09.004>

- Lee, J. (2005). Effects of leadership and leader-member exchange on commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(8), 655-672.  
<https://doi.org/10.1108/01437730510633728>
- Leithwood, K. (1994). Liderazgo para la reestructuración de las escuelas. *Revista de educación*(304), 31-60.
- Mallma, A. C. C. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 13(1), 51-60.
- Marchesi, Á. (2007). Sobre el bienestar de los docentes. *Madrid: Alianza*.
- Mhatre, K. H., & Riggio, R. E. (2014). Charismatic and transformational leadership: Past, present, and future. *The Oxford handbook of leadership and organizations*, 221-240.  
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199755615.013.012>
- MINEDU. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*.  
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Mohamed, L. M. (2016). Assessing the effects of transformational leadership: A study on Egyptian hotel employees. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 27, 49-59.
- Pirela, L., Camacho, H., & Sánchez, M. (2004). Enfoque epistemológico del liderazgo transformacional. *Omnia*, 10(2), 0.
- Reyes Manrique, M. E. (2016). Relación entre Habilidades Sociales y Desempeño Docente desde la percepción de estudiantes adultos de universidad privada en Lima, Perú. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 10(2), 17-31.
- Rockwell, E. (2015). Contradicciones de la evaluación del desempeño docente: lo que muestra la evidencia cuantitativa. *Educación, Formación e Investigación.*, 1(1).

- Rothstein, J., & Mathis, W. J. (2013). Review of " Have We Identified Effective Teachers?" and " A Composite Estimator of Effective Teaching: Culminating Findings from the Measures of Effective Teaching Project". *National Education Policy Center*.
- Santamaría, M. C., Ysla, P. d. R. C., & Calderón, R. F. C. (2016). Programa de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño docente en Institución Educativa del nivel primario. *TZHOECOEN*, 8(2).
- Talib, N. Z., Ramli, N., Hussin, Z., Jamaluddin, S., & Saputra, J. (2019). Transformational leadership and teacher's performance: the mediating role of motivation and commitment [Liderazgo transformacional y desempeño del docente: El papel mediador de la motivación y el compromiso]. *Opcion*, 35(Sp. 21), 306-322.
- Tuan, L. T. (2012). Corporate social responsibility, leadership, and brand equity in healthcare service. *Social Responsibility Journal*.  
<https://doi.org/doi:10.1108/17471111211247929>
- Uscamayta, R. (2020). *Liderazgo Inspiracional*.  
<http://roxana2016.blogspot.com/2016/01/introduccion-elliderazgo-inspiracional.html>

**ANEXOS**

**Anexo 01: Matriz de consistencia**

**TÍTULO: Liderazgo Transformacional y desempeño docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES / INDICADORES	INSTRUMENTOS	DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Qué relación existe entre el Liderazgo Transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco - 2020?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco – 2020</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> El Liderazgo Transformacional tiene una relación significativa en la mejora del desempeño docente de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco -2020</p>	<p>V. 1. (Y) Liderazgo Transformacional Bass Bernard (2002. pág. 56); define el liderazgo transformacional como “el comportamiento de ciertos equipos directivos que tienden a convertir a sus profesores en líderes de la actividad educativa que llevan a cabo”.</p>	<p><b>V. I. (Y) LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b> DIMENSIÓN VI_1: INFLUENCIA IDEALIZADA</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Genera confianza por la práctica de valores y ética.</li> <li>Influye en las decisiones de sus subordinados</li> <li>Enfatiza la Visión y Misión</li> </ul> <p>DIMENSIÓN VI_2: MOTIVACIÓN INSPIRADORA</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Optimismo y entusiasmo</li> <li>Metas logradas.</li> </ul> <p>DIMENSIÓN VI_3: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Creatividad e innovación</li> </ul> <p>DIMENSIÓN VI_4: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Solidaridad</li> <li>Empatía y desarrollo personal</li> </ul> <p>Comunicación bidireccional</p>	<p><b>V.1. (Y) TECNICA:</b> Encuesta <b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario</p>	<p><b>DISEÑO</b> Es descriptivo correlacional. Según Hernández Sampieri et al. (2010), los estudios correlacionales pretenden ver cómo se relacionan o vinculan diversos fenómenos entre sí (o si no se relacionan). (p.123)</p> <p><b>ESQUEMA</b></p> <p><b>DONDE:</b> M = Muestra (X) = Observación de la variable dependiente (Y) = Observación de la variable independiente</p>	<p><b>POBLACIÓN</b> La población estará conformada por todos los Docentes de la INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA N° 34047 "César Vallejo", Pasco.</p> <p><b>MUESTRA</b> La muestra estará seleccionada con 30 docentes identificados para el estudio pertinente.</p>
<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b> 1. ¿Qué relación existe entre influencia la idealizada y desempeño docente de la Institución Educativa Integrada N° 34047 "César Vallejo", Pasco, 2020?</p> <p>2. ¿Existe la relación entre motivación inspiradora y desempeño docente de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco - 2020?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> 1. Identificar la relación entre influencia idealizada y el desempeño docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 "César Vallejo", Pasco, 2020.</p> <p>2. Determinar la relación entre motivación inspiradora y el desempeño docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco - 2020.</p> <p>3. Describir la relación entre la estimulación intelectual y el</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b> 1. La influencia idealizada influye significativamente en el desempeño docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 "César Vallejo", Pasco, 2020.</p> <p>2. La motivación inspiradora influye significativamente en el desempeño docente de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco - 2020.</p> <p>3. La estimulación intelectual influye significativamente en el desempeño</p>	<p>V. 2. (X) Desempeño docente “Conjunto de características, competencias y conductas de los docentes, que contribuyen en los estudiantes al logro de los resultados deseados, incluyendo el logro de objetivos de aprendizajes específicos, y objetivos más amplios como la capacidad de resolver problemas, pensar críticamente, trabajar colaborativamente y transformarse en ciudadanos efectivos.” OREAL, (Cardó, 2010, p.3)</p>	<p><b>V. 2. (X) DESEMPEÑO DOCENTE</b> DIMENSIÓN VD_1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</p>	<p><b>V.2. (X) TECNICA:</b> Encuesta <b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario</p>		

<p>desempeño docente de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco - 2020?</p> <p>4. ¿ Existe relación entre consideración individualizada y desempeño docente de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco - 2020?</p>	<p>desempeño docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco - 2020.</p> <p>4. Determinar la relación entre la consideración individualizada y el desempeño docente en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco - 2020.</p>	<p>docente de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco - 2020.</p> <p>4. La consideración individualizada influye significativamente en el desempeño docente de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo, Pasco - 2020.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Característica fundamental de los estudiantes.</li> <li>▪ Planificación del trabajo pedagógico</li> </ul> <p>DIMENSIÓN VD_2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestión del proceso de enseñanza aprendizaje</li> </ul> <p>DIMENSIÓN VD_3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Responsabilidad social</li> </ul> <p>DIMENSIÓN VD_4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollo profesional docente</li> </ul>		<p>r = Correlación entre dichas variables</p>	
--	---	--	--	---	--	---	--

**Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos**

## ENCUESTA

La presente encuesta responde a la investigación: **“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA N° 34047 CÉSAR VALLEJO, PASCO – 2020”**.

Agradecemos su participación en la correspondencia de las preguntas. Marcar con una “X” donde corresponda.

Los valores son los siguientes:

(1) Muy en desacuerdo    (2) En desacuerdo    (3) Casi de acuerdo    (4) De acuerdo    (5) Muy de acuerdo

V.1. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL						
Ítems	INFLUENCIA IDEALIZADA	1	2	3	4	5
1.	Difunde sus valores y principios más importantes.					
2.	Demuestra sentido de poder y confianza.					
3.	Procede actitudinalmente construyendo mi respeto hacia él.					
4.	Transmite generosidad por estar asociado con él.					
5.	Conserva la calma durante situaciones de crisis.					
6.	Toma decisiones respecto a asuntos difíciles.					
7.	Enfatiza la importancia del sentido del deber.					
8.	Va más allá de su interés por el bien del grupo.					
Ítems	MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	1	2	3	4	5
9.	Habla con mucho entusiasmo sobre las metas a lograr.					
10.	Enfatiza la importancia de una misión común al plantear la tarea.					
11.	Genera optimismo con su ejemplo mis deseos de lograr el éxito.					
12.	Expone a los demás los beneficios de alcanzar las metas.					
13.	Motiva a los demás a tener confianza en sí mismo.					
14.	Incrementa mi esfuerzo y motivación durante el trabajo.					
15.	Contribuye a desarrollar en mí un sentido de pertenencia e identidad con la institución.					
16.	Anima a solucionar problemas y generar nuevas ideas.					
Ítems	ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	1	2	3	4	5
17.	Proporciona formas nuevas de enfocar los problemas.					
18.	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.					
19.	Ayuda a crear y recrear propuestas de trabajo.					
20.	Facilita que las cosas se hagan antes que imponerlas.					
21.	Anima a ser crítico y reflexivo.					
22.	Incita a hacer más de lo que tenía previsto.					
23.	Sugiere nuevas formas de trabajo.					
24.	Enseña a asumir los retos sin temor al fracaso.					
Ítems	CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	1	2	3	4	5
25.	Me presta ayuda cuando observa mi esfuerzo.					
26.	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a la de los otros.					
27.	Dedica tiempo a enseñar y orientar las actividades.					
28.	Me trata como persona individual más que como miembro de grupo.					
29.	Hace seguimiento de mis errores y me ayuda a resolverlos.					
30.	Me ayuda a mejorar mis capacidades.					
31.	Escucha atentamente mis intereses.					
32.	Promueve mi auto desarrollo y el de los demás.					
Ítems	TOLERANCIA PSICOLÓGICA	1	2	3	4	5
33.	Demuestra paciencia en la atención a los usuarios.					
34.	Es amable con sus docentes.					
35.	Muestra sentido del humor.					
36.	Es tolerante ante los errores que cometen personas de su entorno.					
37.	Es empático ante situaciones adversas de sus colegas.					
38.	Respeto la diversidad cultural, religiosa y de género de sus colegas					
39.	Realiza el seguimiento de las dificultades personales de los docentes.					
40.	Fomenta el clima laboral para una buena armonía.					

<b>V.2. DESEMPEÑO DOCENTE</b>						
<b>Ítems</b>	<b>PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1.</b>	El docente domina los contenidos de las disciplinas que enseña y el marco curricular nacional.					
<b>2.</b>	El docente conoce las características, conocimientos y experiencias de sus estudiantes.					
<b>3.</b>	El docente domina la didáctica de las disciplinas que enseña.					
<b>4.</b>	El docente organiza los objetivos y contenidos de manera coherente con el marco curricular y las particularidades de sus alumnos.					
<b>5.</b>	Las estrategias de evaluación son coherentes con los objetivos de aprendizaje, la disciplina que enseña, el marco curricular nacional y permite a todos los alumnos demostrar lo aprendido.					
<b>Ítems</b>	<b>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>6.</b>	Comunica en forma clara y precisa los objetivos de aprendizaje.					
<b>7.</b>	Las estrategias de enseñanza son desafiantes, coherentes y significativas para los estudiantes.					
<b>8.</b>	Optimiza el uso del tiempo disponible para la enseñanza.					
<b>9.</b>	Promueve el desarrollo del pensamiento.					
<b>10.</b>	Evalúa y monitorea el proceso de comprensión y apropiación de los contenidos por parte de los estudiantes.					
<b>Ítems</b>	<b>PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>11.</b>	El docente construye relaciones profesionales y de equipo con sus colegas.					
<b>12.</b>	El docente asume responsabilidades en la orientación de sus alumnos.					
<b>13.</b>	El docente propicia relaciones de colaboración y respeto con los padres y apoderados.					
<b>14.</b>	El docente maneja información actualizada sobre su profesión, el sistema educativo y las políticas vigentes.					
<b>15.</b>	El docente reflexiona sistemáticamente sobre su participación en la escuela articulada con la comunidad.					
<b>Ítems</b>	<b>DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>16.</b>	El docente comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes.					
<b>17.</b>	El docente se refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica y la de sus colegas.					
<b>18.</b>	El docente se adecúa al trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional.					
<b>19.</b>	El docente incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.					
<b>20.</b>	El docente se siente identificado con el desarrollo de la institución educativa.					

**Muy agradecido por su participación**

**Anexo 3: Fichas de validación de los instrumentos por jueces**

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**FORMATO DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR LOS EXPERTOS**

**CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS DE  
“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA N° 34047 CÉSAR VALLEJO, PASCO-2020”**

Hoja de instrucciones para la evaluación

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<p style="text-align: center;"><b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
<p style="text-align: center;"><b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión.
<p style="text-align: center;"><b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.</p>	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total.
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes.
<p style="text-align: center;"><b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO – PERÚ**

**FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

**“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA N° 34047 CÉSAR VALLEJO, PASCO-2020”**

Nombre del experto: Dr. Alejandro Rubina López

Especialidad: Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales

Centro Laboral: UGEL – Universidad Nacional Hermilio Valdizán

**Calificar con 1,2,3 o 4 cada uno de los criterios (relevancia, coherencia, suficiencia y claridad) de cada ítem.**

DIMENSIONES	ÍTEM/ENUNCIADO	CRITERIOS			
		Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
Influencia Idealizada	Difunde sus valores y principios más importantes.	3	4	4	3
	Demuestra sentido de poder y confianza.	4	4	3	4
	Procede actitudinalmente construyendo mi respeto hacia él.	3	4	4	4
	Transmite generosidad por estar asociado con él.	4	4	4	4
	Conserva la calma durante situaciones de crisis.	4	4	4	4
	Toma decisiones respecto a asuntos difíciles.	3	4	4	4
	Enfatiza la importancia del sentido del deber.	4	4	4	4
	Va más allá de su interés por el bien del grupo.	4	4	4	3
Motivación Inspiracional	Habla con mucho entusiasmo sobre las metas a lograr.	4	4	4	4
	Enfatiza la importancia de una misión común al plantear la tarea.	4	4	4	4
	Genera optimismo con su ejemplo mis deseos de lograr el éxito.	4	4	4	4
	Expone a los demás los beneficios de alcanzar las metas.	3	4	4	4
	Motiva a los demás a tener confianza en sí mismo.	4	4	3	4
	Incrementa mi esfuerzo y motivación durante el trabajo.	4	4	4	4
	Contribuye a desarrollar en mí un sentido de pertenencia e identidad con la institución.	4	4	3	4
	Anima a solucionar problemas y generar nuevas ideas.	4	4	4	4
Estimulación intelectual	Proporciona formas nuevas de enfocar los problemas.	4	4	4	4
	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	3	4	3	4
	Ayuda a crear y recrear propuestas de trabajo.	4	4	4	4

	Facilita que las cosas se hagan antes que imponerlas.	4	4	4	3
	Anima a ser crítico y reflexivo.	4	4	4	4
	Incita a hacer más de lo que tenía previsto.	4	4	4	4
	Sugiere nuevas formas de trabajo.	3	4	4	4
	Enseña a asumir los retos sin temor al fracaso.	4	4	4	4
Consideración Individualizada	Me presta ayuda cuando observa mi esfuerzo.	4	4	4	4
	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a la de los otros.	3	4	4	3
	Dedica tiempo a enseñar y orientar las actividades.	4	4	4	4
	Me trata como persona individual más que como miembro de grupo.	4	4	4	4
	Hace seguimiento de mis errores y me ayuda a resolverlos.	4	4	4	4
	Me ayuda a mejorar mis capacidades.	4	4	4	4
	Escucha atentamente mis intereses.	3	4	4	3
	Promueve mi auto desarrollo y el de los demás.	4	4	3	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) No ( **X** )

En caso sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

¿Es válido? SI ( **X** ) NO ( )

Huánuco, 29 de octubre de 2021



**Firma del experto**  
**Dr. Alejandro RUBINA LÓPEZ**

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO – PERÚ**

**FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

**“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA N° 34047 CÉSAR VALLEJO, PASCO-2020”**

Nombre del experto: Mg. Rosa Gisela AVELINO CHAMORRO

Especialidad: Lengua y Literatura

Centro Laboral: UGEL – Tarma

**Calificar con 1,2,3 o 4 cada uno de los criterios (relevancia, coherencia, suficiencia y claridad) de cada ítem.**

DIMENSIONES	ÍTEM/ENUNCIADO	CRITERIOS			
		Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
Influencia Idealizada	Difunde sus valores y principios más importantes.	4	4	4	4
	Demuestra sentido de poder y confianza.	4	4	4	4
	Procede actitudinalmente construyendo mi respeto hacia él.	4	4	4	4
	Transmite generosidad por estar asociado con él.	4	4	4	4
	Conserva la calma durante situaciones de crisis.	4	4	4	4
	Toma decisiones respecto a asuntos difíciles.	4	4	4	4
	Enfatiza la importancia del sentido del deber.	4	4	4	4
	Va más allá de su interés por el bien del grupo.	4	4	4	4
Motivación Inspiracional	Habla con mucho entusiasmo sobre las metas a lograr.	4	4	4	4
	Enfatiza la importancia de una misión común al plantear la tarea.	4	4	4	4
	Genera optimismo con su ejemplo mis deseos de lograr el éxito.	4	4	4	4
	Expone a los demás los beneficios de alcanzar las metas.	4	4	4	4
	Motiva a los demás a tener confianza en sí mismo.	4	4	4	4
	Incrementa mi esfuerzo y motivación durante el trabajo.	4	4	4	4
	Contribuye a desarrollar en mí un sentido de pertenencia e identidad con la institución.	4	4	4	4
	Anima a solucionar problemas y generar nuevas ideas.	4	4	4	4
Estimulación intelectual	Proporciona formas nuevas de enfocar los problemas.	4	4	4	4
	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	4	4	4	4
	Ayuda a crear y recrear propuestas de trabajo.	4	4	4	4

	Facilita que las cosas se hagan antes que imponerlas.	4	4	4	4
	Anima a ser crítico y reflexivo.	4	4	4	4
	Incita a hacer más de lo que tenía previsto.	4	4	4	4
	Sugiere nuevas formas de trabajo.	4	4	4	4
	Enseña a asumir los retos sin temor al fracaso.	4	4	4	4
Consideración Individualizada	Me presta ayuda cuando observa mi esfuerzo.	4	4	4	4
	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a la de los otros.	4	4	4	4
	Dedica tiempo a enseñar y orientar las actividades.	4	4	4	4
	Me trata como persona individual más que como miembro de grupo.	4	4	4	4
	Hace seguimiento de mis errores y me ayuda a resolverlos.	4	4	4	4
	Me ayuda a mejorar mis capacidades.	4	4	4	4
	Escucha atentamente mis intereses.	4	4	4	4
Promueve mi auto desarrollo y el de los demás.	4	4	4	4	

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) No ( **X** )

En caso sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

¿Es válido? SI ( **X** ) NO ( )

Huánuco, 29 de octubre de 2021

  
 Firma del experto  
**Mg. Rosa Gisela AVELINO CHAMORRO**

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO – PERÚ**

**FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

**“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA N° 34047 CÉSAR VALLEJO, PASCO-2020”**

Nombre del experto: Dra. Doris Gioconda GUZMÁN SOTO

Especialidad: Educación Primaria

Centro Laboral: Universidad Nacional Hermilio Valdizán

**Calificar con 1,2,3 o 4 cada uno de los criterios (relevancia, coherencia, suficiencia y claridad) de cada ítem.**

DIMENSIONES	ÍTEM/ENUNCIADO	CRITERIOS			
		Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
Influencia Idealizada	Difunde sus valores y principios más importantes.	4	4	4	4
	Demuestra sentido de poder y confianza.	4	4	4	4
	Procede actitudinalmente construyendo mi respeto hacia él.	4	3	4	4
	Transmite generosidad por estar asociado con él.	4	4	4	4
	Conserva la calma durante situaciones de crisis.	4	4	4	4
	Toma decisiones respecto a asuntos difíciles.	4	4	4	4
	Enfatiza la importancia del sentido del deber.	4	4	4	4
	Va más allá de su interés por el bien del grupo.	4	4	4	4
Motivación Inspiracional	Habla con mucho entusiasmo sobre las metas a lograr.	4	4	4	4
	Enfatiza la importancia de una misión común al plantear la tarea.	4	4	4	4
	Genera optimismo con su ejemplo mis deseos de lograr el éxito.	4	4	4	4
	Expone a los demás los beneficios de alcanzar las metas.	4	4	4	4
	Motiva a los demás a tener confianza en sí mismo.	4	4	4	4
	Incrementa mi esfuerzo y motivación durante el trabajo.	4	4	4	4
	Contribuye a desarrollar en mí un sentido de pertenencia e identidad con la institución.	4	4	4	4
	Anima a solucionar problemas y generar nuevas ideas.	4	4	4	4
Estimulación intelectual	Proporciona formas nuevas de enfocar los problemas.	4	4	4	4
	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	4	4	4	4
	Ayuda a crear y recrear propuestas de trabajo.	4	4	4	4

	Facilita que las cosas se hagan antes que imponerlas.	4	4	4	4
	Anima a ser crítico y reflexivo.	4	4	4	4
	Incita a hacer más de lo que tenía previsto.	4	4	4	4
	Sugiere nuevas formas de trabajo.	4	4	4	4
	Enseña a asumir los retos sin temor al fracaso.	4	4	4	4
Consideración Individualizada	Me presta ayuda cuando observa mi esfuerzo.	4	3	4	4
	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a la de los otros.	4	4	4	4
	Dedica tiempo a enseñar y orientar las actividades.	4	4	4	4
	Me trata como persona individual más que como miembro de grupo.	4	4	4	4
	Hace seguimiento de mis errores y me ayuda a resolverlos.	4	4	4	4
	Me ayuda a mejorar mis capacidades.	4	4	4	4
	Escucha atentamente mis intereses.	4	4	3	4
	Promueve mi auto desarrollo y el de los demás.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) No (X)

En caso sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

¿Es válido? SI (X) NO ( )

Huánuco, 29 de octubre de 2021



**Firma del experto**  
**Mg. Doris Gioconda GUZMÁN SOTO**

**Anexo 04: Consentimiento informado**



**IEI N° 34047 "César Vallejo"**

ESTUDIO - SUPERACION - DISCIPLINA

*Rumbo a la Innovación e investigación para la transformación educativa*



"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"

## ***AUTORIZACIÓN***

EL DIRECTOR DE LA IEI N° 34047 "CÉSAR VALLEJO" DEL DISTRITO DE YANACANCHA, PROVINCIA Y REGIÓN DE PASCO; QUIEN SUSCRIBE LA PRESENTE:

### **AUTORIZA:**

A los profesores Marithza VALENZUELA DÁVILA, identificado con DNI N° 04055081 y Ricardo Elías MAURICIO CHAMORRO con DNI N° 04053610 para que puedan desarrollar el Proyecto de Investigación Colectivo titulada: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA N° 34047 CÉSAR VALLEJO, PASCO-2020.**

Se otorga la presente autorización a solicitud de los interesados para que se les brinde todas las facilidades para el recojo de información, insumos para que desarrollen su proyecto de investigación.

Cerro de Pasco, 03 de mayo de 2021



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
IEI N° 34047 "CÉSAR VALLEJO"

*[Firma]*  
Dr. Ricardo CHAMORRO  
DIRECTOR GENERAL

**Anexo 5: Panel fotográfico**

**Fotografía 1:**

*Fachada principal de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo*

**Fotografía 2:**

*Fachada principal de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo*



**Fotografía 3:**

*Fachada principal de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo*

**Fotografía 4:**

*Puerta principal de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo*



**Anexo 6: Nota biográfica**

## NOTA BIOGRÁFICA



**Ricardo Elías Mauricio Chamorro.** Nació en el distrito de Chaupimarca, provincia de Pasco, región Pasco el 2 de enero del 1964. Sus estudios primarios lo ha realizado en el asiento Minero de Milpo en la Escuela Fiscalizada “Aguiles Venegas” N° 35514. Sus estudios de nivel secundaria lo ha realizado en las ciudades de Cerro de Pasco, Tarma y Huancayo, en las Instituciones Educativas CNI 3 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”, LA I.E.E. “San Ramón” y la I.E.E. “Mariscal Castilla” respectivamente. Sus estudios de educación superior lo ha realizado en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión en la Carrera Profesional de Ingeniería Zootecnia; así como en la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle” obteniendo la Licenciatura en Ciencias de la Educación. Cuenta con un grado de Magíster en Proyectos de Inversión y Planificación, obtenido de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión y es egresado de la Maestría en Ecoturismo de la Universidad nacional Agraria “La Molina”. Cuenta con estudios de Doctorado en Ciencias de la Educación desarrollada en el Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Próximo a obtener la Especialización de Educación Primaria de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. Como profesional tiene una amplia experiencia, pues ha trabajado en instituciones de Educación Básica Regular (Educación Secundaria), en los Institutos de Educación Superior Público “Daniel Alcides Carrión” Instituto Superior Tecnológico Público “Paucartambo” y en la Escuela de Formación Profesional de Educación Primaria de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – Sede Yanahuanca.



**Marithza Valenzuela Dávila.** Nació en el distrito de Yanahuanca, provincia de Daniel Alcides Carrión, región Pasco el 20 de julio de 1965.

Sus estudios primarios lo ha realizado en el asiento Minero de Milpo en la Escuela Fiscalizada “Aguiles Venegas” N° 35514. Sus estudios de nivel secundaria lo ha realizado en las ciudades de Cerro de Pasco, Tarma y Huancayo, en las Instituciones Educativas CNI 3 “Antenor Rizo Patrón Lequerica”, LA I.E.E. “San Ramón” y la I.E.E. “Mariscal Castilla” respectivamente. Sus estudios de educación superior lo ha realizado en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión en la Carrera Profesional de Ingeniería Zootecnia; así como en la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle” obteniendo la Licenciatura en Ciencias de la Educación. Cuenta con un grado de Magíster en Proyectos de Inversión y Planificación, obtenido de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión y es egresado de la Maestría en Ecoturismo de la Universidad nacional Agraria “La Molina”. Cuenta con estudios de Doctorado en Ciencias de la Educación desarrollada en el Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Próximo a obtener la Especialización de Educación Primaria de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. Como profesional tiene una amplia experiencia, pues ha trabajado en instituciones de Educación Básica Regular (Educación Secundaria), en los Institutos de Educación Superior Público “Daniel Alcides Carrión” Instituto Superior Tecnológico Público “Paucartambo” y en la Escuela de Formación Profesional de Educación Primaria de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – Sede Yanahuanca.

**Anexo 7: Acta de sustentación**



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"  
 UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN - HUÁNUCO  
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
 PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA  
 ESPECIALIDAD PROFESIONAL**

En la Ciudad de Huánuco a las 13:00 horas del día **QUINCE** del mes de **DICIEMBRE** del año dos mil veintitrés, reunidos en la plataforma virtual de Cisco Webex de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco; los miembros del Jurado conformado por docentes ordinarios acreditados con **Resolución N° 3438-2023-UNHEVAL-FCE/D** de fecha **11** de diciembre del año dos mil veintitrés:

<b>Mg. Vitaliana VEGA MONTESILLO</b>	<b>PRESIDENTE</b>
<b>Mg. Gustavo Oscar SOTO ALVARADO</b>	<b>SECRETARIO</b>
<b>Mg. María Pilar NIETO ALCANTARA</b>	<b>VOCAL</b>

Con el asesoramiento de la **Mg. Doris Gioconda GUZMAN SOTO** el aspirante **Ricardo Elías MAURICIO CHAMORRO** para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Educación con Mención en **Educación Primaria**; procedió a sustentar su tesis titulada: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA N° 34047 CÉSAR VALLEJO, PASCO - 2020.**

Concluido el acto de defensa, cada miembro del jurado procedió a la evaluación del aspirante, teniendo presente los siguientes criterios:

1. Presentación	(0 - 2)	<u>2</u>
2. Exposición de la Tesis	(0 - 3)	<u>2</u>
3. Dominio del tema	(0 - 5)	<u>4</u>
4. Aportes y originalidad	(0 - 3)	<u>2</u>
5. Defensa de la tesis	(0 - 5)	<u>4</u>
6. Absolución de preguntas	(0 - 2)	<u>2</u>
TOTAL:		<u>16</u>

Obteniendo en consecuencia la aspirante la nota de: dieciséis (16), por lo que se declara aprobado por unanimidad

Con lo cual, se da por finalizado el presente acto académico, siendo las 14. horas del día 15 de diciembre del dos mil veintitrés, firmando los miembros del Jurado en señal de conformidad.

  
 PRESIDENTE  
 DNI N° 22461534

  
 SECRETARIO  
 DNI N° 20156372

  
 VOCAL  
 DNI N° 22659902

Leyenda:  
 19 a 20: Excelente  
 17 a 18: Muy Bueno  
 14 a 16: Bueno  
 0 a 13: Desaprobado



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"  
 UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN - HUÁNUCO  
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
 PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL**

En la Ciudad de Huánuco a las 13:00 horas del día **QUINCE** del mes de **DICIEMBRE** del año dos mil veintitrés, reunidos en la plataforma virtual de Cisco Webex de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco; los miembros del Jurado conformado por docentes ordinarios acreditados con **Resolución N° 3438-2023-UNHEVAL-FCE/D** de fecha **11** de diciembre del año dos mil veintitrés:

<b>Mg. Vitaliana VEGA MONTESILLO</b>	<b>PRESIDENTE</b>
<b>Mg. Gustavo Oscar SOTO ALVARADO</b>	<b>SECRETARIO</b>
<b>Mg. María Pilar NIETO ALCANTARA</b>	<b>VOCAL</b>

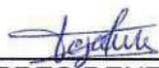
Con el asesoramiento de la **Mg. Doris Gioconda GUZMAN SOTO** la aspirante **Marithza VALENZUELA DAVILA** para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Educación con Mención en **Educación Primaria**; procedió a sustentar su tesis titulada: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA N° 34047 CÉSAR VALLEJO, PASCO - 2020.**

Concluido el acto de defensa, cada miembro del jurado procedió a la evaluación del aspirante, teniendo presente los siguientes criterios:

1. Presentación	(0 - 2)	<u>2</u>
2. Exposición de la Tesis	(0 - 3)	<u>2</u>
3. Dominio del tema	(0 - 5)	<u>4</u>
4. Aportes y originalidad	(0 - 3)	<u>2</u>
5. Defensa de la tesis	(0 - 5)	<u>4</u>
6. Absolución de preguntas	(0 - 2)	<u>2</u>
TOTAL:		<u>16</u>

Obteniendo en consecuencia la aspirante la nota de: dieciséis (16), por lo que se declara aprobada por unanimidad

Con lo cual, se da por finalizado el presente acto académico, siendo las 14. horas del día 15 de diciembre del dos mil veintitrés, firmando los miembros del Jurado en señal de conformidad.

  
 PRESIDENTE  
 DNI N° 22461534

  
 SECRETARIO  
 DNI N° 27525108

  
 VOCAL  
 DNI N° 22659902

Leyenda:  
 19 a 20: Excelente  
 17 a 18: Muy Bueno  
 14 a 16: Bueno  
 0 a 13: Desaprobado

**Anexo 8: Constancia de similitud**



## **CONSTANCIA DE SIMILITUD N° 105-2024 SOFTWARE ANTIPLAGIO – (FCE) – UNHEVAL**

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Educación, emite la presente Constancia de Similitud, aplicando el Software TURNITIN, el cual reporta un 6% de similitud, correspondiente a los interesados: **MAURICIO CHAMORRO Ricardo Elias** y **VALENZUELA DAVILA Marithza**, del trabajo de investigación: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA N° 34047 CÉSAR VALLEJO, PASCO - 2020**; del Programa de Segunda Especialidad Profesional en Educación con mención en Educación Primaria, considerando como asesora a la **Dra. Doris Gioconda GUZMAN SOTO**.

### **DECLARANDO (APTO)**

Se expide la presente, para los trámites pertinentes.

Cayhuayna, 23 de abril de 2024.



*Dr. Edwin Roger Esteban Rivera*

*Director de la Unidad de Investigación - Facultad de Ciencias de la Educación*

**UNHEVAL**

## NOMBRE DEL TRABAJO

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA N° 34047 CÉSAR VALLEJO, PASCO - 2020**

## AUTOR

**MAURICIO CHAMORRO Ricardo Elias y VALENZUELA DAVILA Marithza**

## RECUENTO DE PALABRAS

**18645 Words**

## RECUENTO DE CARACTERES

**105346 Characters**

## RECUENTO DE PÁGINAS

**103 Pages**

## TAMAÑO DEL ARCHIVO

**4.3MB**

## FECHA DE ENTREGA

**Apr 23, 2024 10:58 AM GMT-5**

## FECHA DEL INFORME

**Apr 23, 2024 11:01 AM GMT-5**

### ● 6% de similitud general

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

- 6% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 2% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)
- Material citado

## ● 6% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 6% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 2% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>repositorio.unheval.edu.pe</b> Internet	3%
2	<b>researchgate.net</b> Internet	1%
3	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	<1%
4	<b>repositorio.une.edu.pe</b> Internet	<1%
5	<b>Universidad San Ignacio de Loyola on 2018-06-30</b> Submitted works	<1%
6	<b>core.ac.uk</b> Internet	<1%
7	<b>repositorio.unasam.edu.pe</b> Internet	<1%
8	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-16</b> Submitted works	<1%

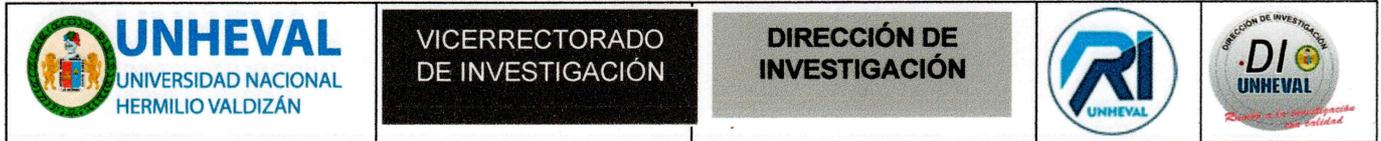
9

**repositorio.unh.edu.pe**

Internet

&lt;1%

**Anexo 9: Autorización de publicación**



## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, TESIS, TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL O TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR UN GRADO O TÍTULO PROFESIONAL

### 1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X" según corresponda)

Bachiller		Título Profesional		Segunda Especialidad	<input checked="" type="checkbox"/>	Maestro		Doctor	
-----------	--	--------------------	--	----------------------	-------------------------------------	---------	--	--------	--

Ingrese los datos según corresponda.

Facultad/Escuela	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Escuela/Carrera Profesional	
Programa	EDUCACIÓN PRIMARIA
Grado que otorga	TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN EDUCACIÓN PRIMARIA
Título que otorga	

### 2. Datos del (los) Autor(es): (Ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:	MAURICIO CHAMORRO, RICARDO ELIAS							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	N° de Documento:	04053610
Correo Electrónico:	rmauricio@undac.edu.pe							
Apellidos y Nombres:	VALENZUELA DAVILA, MARITHZA							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	N° de documento:	04055081
Correo Electrónico:	marivalen65@gmail.com							
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	N° de Documento:	
Correo Electrónico:								

### 3. Datos del Asesor: (Ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:	GUZMAN SOTO, DORIS GIOCONDA							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	N° de Documento:	22415327
ORCID ID:	0000 0001-9246-3093							

### 4. Datos de los Jurados: (Ingrese los datos según corresponda, primero apellidos luego nombres)

Presidente	VEGA MONTESILLO DE CRISPIN VITALIANA
Secretario	SOTO ALVARADO GUSTAVO OSCAR
Vocal	NIETO ALCANTARA MARIA PILAR
Vocal	
Vocal	
Accesitario	COTACALLAPA VILCA DAVID

### 5. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese los datos y marque con una "X" según corresponda)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación:							2023
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según corresponda)	Trabajo de Investigación		Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo Académico		Trabajo de Suficiencia Profesional
Palabras claves	LIDERAZGO			DESEMPEÑO		INFLUENCIA	
Tipo de acceso: (Marque con X según corresponda)	Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Cerrado*	<input type="checkbox"/>	Restringido*	<input type="checkbox"/>	Periodo de Embargo
(*) Sustentar razón:							



#### 6. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

**Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado:** *(Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)*

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA Nº 34047 CÉSAR VALLEJO, PASCO-2020**

Mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pueda derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en los trabajos de investigación presentado, asumiendo toda la carga pecuniaria que pudiera derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudiera derivar para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivos de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del Trabajo de Investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mis acciones se deriven, sometiéndome a las acciones legales y administrativas vigentes.

#### 7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión digital de este trabajo de investigación en su biblioteca virtual, repositorio institucional y base de datos, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas paginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

Apellidos y Nombres	MAURICIO CHAMORRO, RICARDO ELIAS	Firma	
Apellidos y Nombres	VALENZUELA DAVILA, MARITHZA	Firma	
Apellidos y Nombres		Firma	

FECHA: Huánuco, 05 de julio del 2024

#### Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra calibri, tamaño de fuente 09, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF), Constancia de Similitud, Reporte de Similitud.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.
- ✓ Se debe de imprimir, firmar y luego escanear el documento (legible). ■