

**UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN”**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN  
GERENCIA PÚBLICA**

---

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO  
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
EMBLEMÁTICA “JUAN JOSÉ CRESPO Y CASTILLO”,  
AMBO – 2018**

---

**TESISTA: Econ. Alex FRETTEL ALMONACIN**

**ASESOR: Dr. Abner A. FONSECA LIVIAS**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2018**

## **DEDICATORIA**

A Dios por darme la vida y la inteligencia que hoy poseo; a mis padres Claudio y Clementina, por su apoyo incondicional; a mi amada esposa Norma e hijos Mishell y Kevin por su amor y comprensión.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por iluminarme y guiarme en este largo camino, a mi familia por el amor, paciencia y apoyo constante.

A mi asesor el Dr. Abner Fonseca Livias, por su paciencia, orientación e incondicional apoyo.

A los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo” de Ambo, quienes siempre demostraron su disponibilidad para colaborar en esta investigación desde sus inicios hasta el informe final.

## RESUMEN

Título: Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018. Objetivo: Evaluar la influencia del Liderazgo Transformacional en el Desempeño Docente de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018. Metodología: nivel de Investigación explicativo de tipo: Prospectivo, Observacional, Transversal, Analítico. La población muestral estuvo conformada por 60 docentes. Se aplicó en un solo momento los dos instrumentos, previo haber firmado el consentimiento informado, cuya confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach fue de 0,958; fue validado por 07 juicios de expertos. La recolección de datos fue desde la fuente primaria. Resultados: 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<sub>i</sub>: El Liderazgo Transformacional influye de manera adecuada en el Desempeño Docente de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo - 2018.

**Palabras Claves:** Liderazgo transformacional, desempeño docente, docente, institución educativa.

**ABSTRACT**

Title: Transformational Leadership and Teaching Performance in the Emblematic Educational Institution "Juan José Crespo y Castillo", Ambo - 2018. Objective: To evaluate the influence of Transformational Leadership in the Educational Performance of the Emblematic Educational Institution "Juan José Crespo y Castillo", Ambo - 2018. Methodology: level of explanatory research of type: Prospective, Observational, Transversal, Analytical. The sample population was made up of 60 teachers. The two instruments were applied in a single moment, after having signed the informed consent, whose reliability using the Cronbach's Alpha coefficient was 0.958; It was validated by 07 expert judgments. The data collection was from the primary source. Results: Of 100.0% of the teachers of the Emblematic Educational Institution "Juan José Crespo y Castillo", Ambo; 68.3% of the teachers said that if the Transformational Leadership influences the Teaching Performance; of which 60.0% of teachers have obtained an adequate performance; while, of 31.7%, who stated that the Transformational Leadership does not influence, only 20.0% obtained an inadequate performance. Considering that the study variable is ordinal, the Chi<sup>2</sup> test statistic was chosen, with 1 degree of freedom and 5% of error alpha. The calculated Chi<sup>2</sup> was 16,606 ( $p = 0.000$ ;  $<0.05$ ); so, with a probability of 0.0% the Transformational Leadership if it influences the teaching performance. Conclusions: The general hypothesis of research is accepted H<sub>i</sub>: Transformational Leadership has an adequate influence on the Teaching Performance of the Emblematic Educational Institution "Juan José Crespo y Castillo", Ambo - 2018.

**Key words:** Transformational leadership, teaching performance, teacher, educational institution.

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE.....	viii
INTRODUCCIÓN .....	x
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	12
1.1. Fundamentación del Problema de Investigación .....	12
1.2. Justificación .....	14
1.3. Importancia o Propósito.....	15
1.4. Limitaciones.....	15
1.5. Formulación del Problema .....	16
1.5.1. Problema general.....	16
1.5.2. Problemas específicos .....	16
1.6. Objetivos.....	16
1.6.1. Objetivo General .....	16
1.6.2. Objetivos específicos .....	16
1.7. Hipótesis.....	17
1.7.1. Hipótesis General.....	17
1.7.2. Hipótesis específicas.....	17
1.8. Variables.....	18
1.9. Operacionalización de Variables .....	20
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	22
2.1. Antecedentes.....	22
2.1.2. Antecedentes Internacionales.....	22
2.1.2. Antecedentes Nacionales .....	23
2.2. Bases Teóricas .....	26
2.3. Bases Conceptuales.....	28
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	31
3.1. Ámbito de Estudio.....	31
3.2. Población Muestral .....	31

3.3. Nivel y Tipo de Investigación .....	32
3.4. Diseño y Esquema de Investigación .....	33
3.5. Técnicas e Instrumentos.....	34
3.6. Validación y confiabilidad del instrumento .....	35
3.7. Procedimiento.....	36
3.8. Tabulación .....	37
CAPÍTULO IV: RESULTADOS .....	38
4.1. Análisis Descriptivo.....	38
4.2. Análisis Inferencial y Contrastación de Hipótesis .....	54
4.3. Discusión de Resultados .....	58
4.4. Aporte Científico de la Investigación.....	61
CONCLUSIONES .....	63
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS .....	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	65
ANEXOS.....	68
NOTA BIOGRÁFICA.....	79

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general evaluar la influencia del Liderazgo Transformacional en el Desempeño Docente de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018, ha sido desarrollado con el propósito de ser sustentado ante la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán y optar el Grado Académico de Maestro en Gerencia Pública.

El estado del arte del Liderazgo Transformacional, de acuerdo Bass es aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad los que representan a su vez, un beneficio para la colectividad. Esta es la razón por la cual Bass considera este estilo de liderazgo transformador, por cuanto tiene relación con las necesidades humanas, y específicamente con las que se ubican en el dominio del crecimiento personal, autoestima y autorrealización; además han demostrado que este tipo de líder influye determinadamente sobre las organizaciones, con lo que se establece una relación bidireccional entre el líder transformacional y los factores contextuales organizacionales (Juárez Echevarría, 2012).

A pesar de que hay planteamientos teóricos que proponen diversos elementos contextuales como factores que incrementan la receptividad hacia las prácticas del liderazgo transformacional no hay evidencias empíricas que sustenten este asunto en las instituciones educativas.

En los últimos años se ha visto los esfuerzos por parte del Ministerio de Educación del Perú por lograr cambios significativos en el sistema educativo, por ello en la actualidad el tema educacional ha alcanzado una enorme importancia en el sentido de buscar el mejoramiento de la calidad de la enseñanza, que

depende de muchos factores; uno de ellos juega un rol relevante: el desempeño docente.

Hoy en día al docente se le concibe como actor principal y fundamental para la mejora de la calidad educativa en los diferentes niveles de la educación básica regular, sin desmerecer la participación que tienen los directivos, alumnos y padres de familia en dicho proceso; es decir, la mayor parte de la responsabilidad recae principalmente en el profesor. Por eso el Ministerio de Educación en la propuesta de la nueva carrera pública magisterial, se refiere al docente como un mediador y no un transmisor de conocimientos, para lo cual es necesario que posea una actitud crítica, creativa y favorable al cambio, además de una amplia cultura general y capacidad para guiar, motivar y formar integralmente a los alumnos, así como para trabajar conjuntamente con los padres de familia y la comunidad (Ministerio de Educación P. , 2009).

## **CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Fundamentación del Problema de Investigación**

El liderazgo transformacional comprende un proceso de dirección, en el cual la transformación del entorno representa un aspecto fundamental, lo cual es posible a través de la acción del líder quien inspira y motiva a sus seguidores; siendo pertinente considerar estas acciones de los líderes en cualquier tipo de organización, por cuanto indistintamente de las actividades llevadas a cabo, es requerido un proceso de dirección focalizado a la transformación, el cual se relaciona con el logro de los objetivos

El término buen desempeño o efectividad docente, es un concepto que intenta expresar de manera resumida, las diversas tareas, intervenciones y prácticas que caracterizan el trabajo docente, así como también la calidad de la persona del docente. Un buen docente es y tiene que ser una buena persona (Huillca Condori, 2015).

Por ello se asumió las tres dimensiones, siendo los criterios para una buena docencia consisten en pautas de valoración de las competencias expresadas en unidades de información que condensan los desempeños de los docentes. Estos se identifican con una buena enseñanza y con las acciones o conductas que movilizan capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes (Ramirez Corbera, 2016).

El Ministerio de Educación, en el Plan Piloto de Evaluación del Desempeño Docente, menciona que la definición de los contenidos del desempeño laboral docente implica realizar un análisis funcional de los desempeños o prácticas educativas que desarrolla el docente en el aula, la institución educativa y el entorno local o comunitario (Ministerio de

Educación, Sistematización del Plan Piloto de Evaluación del Desempeño Docente - Ministerio de Educación Dirección de Educación Superior Pedagógica, 2011).

Según Dinorah García Romero, la calidad de la educación es preocupación y compromiso nacional. El interés por esta problemática, podría augurar, de parte de las autoridades educativas, mayor y mejor atención al desarrollo intelectual de los profesores; a la necesidad de estructuras de apoyo que tiene el profesorado; a la carencia de investigación educativa en la escuela; a la falta de autonomía y descentralización real de los centros educativos; al limitado respeto a la Ley 66-97. Además, podría suponer, que tanto la política de acompañamiento a la práctica educativa del profesorado, como el deterioro ético y pedagógico, provocado por los partidos políticos en los centros educativos serán atendidos y superados con celeridad y transparencia (García Romero, 2018).

En el momento actual el profesor requiere nuevas estrategias, percepciones experiencias y conocimientos para intentar dar respuesta a los múltiples interrogantes que se le presentan cada día. Para ello, es necesario concebir el docente bajo otro paradigma, diferente al tradicionalmente utilizado.

No se trata de definir mecánicamente, a través de un listado, las competencias del docente, es preciso desentrañar qué elementos cognitivos, actitudinales, valorativos y de destrezas favorecen la resolución de los problemas educativos, desde todos los niveles de desempeño del docente, para de esta manera, sea posible identificar y analizar aquellas capacidades requeridas por un grupo social

determinado, en un contexto específico, lo cual le dará pertinencia social a este nuevo perfil.

Uno de los temas más investigados en las últimas décadas en las escuelas de negocios, de administración y de gestión, y también de mayor controversia, es el Liderazgo. Diversas teorías se han formulado para explicar los distintos tipos de Liderazgo y se han elaborado diversos modelos para orientar la formación de líderes. Una de las teorías más influyentes en la actualidad es la teoría de la explicación híbrida, referida al Liderazgo transformacional (D'Alessio, 2013).

## **1.2. Justificación**

**Teórico-práctico:** Como se puede apreciar la investigación, se enmarca dentro del objetivo cognoscitivo de la ciencia, ya que centra su aporte en la explicación teórica de la dirección del proceso de la gestión educativa; así como no deja de tener implicancias prácticas en el sentido de abordar una práctica humana como es la formación.

**Metodológica:** Los estudios de esta investigación se convertirán en una de las herramientas de diagnóstico, en la medida que estas sean completas y su poder resida en que permita evaluar y medir las interrogantes de investigación. permitió realizar un análisis basado en resultados que a la vez nos permitió encontrar soluciones estratégicas y concretas al problema principal, de esta manera se dio orientación de soluciones concretas y fueron fundamento de decisiones estratégicas para la institución para mejorar el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Emblemática "Juan José Crespo y Castillo" de Ambo.

### 1.3. Importancia o Propósito

Los resultados de esta investigación van orientadas a proporcionar al profesional de las Ciencias de Educación, específicamente al docente de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo” de Ambo, información actual y relevante sobre liderazgo transformacional y desempeño docente, a fin de que el Director y docentes mejoren su desempeño docente implementando un adecuado Liderazgo Transformacional; de los cuales los beneficiarios directos serán los estudiantes quienes se encuentran en formación continua teniendo como referencia primordial a los docentes.

Así mismo esta investigación servirá en un futuro próximo como un antecedente para la investigación de gerencia educativa, de esta manera se evidenciará nuestra contribución a nuestra casa educativa, Universidad Nacional “Hermilio Valdizán, siendo participes del avance en Investigación.

### 1.4. Limitaciones

**Factor tiempo**, por horarios administrativos de trabajo personal y las labores diarias, nos delimitan el desarrollo de nuestra investigación para poder buscar bibliografía.

**Factor económico**, nos encontramos con una limitación para cubrir los gastos que demandan nuestra investigación, como sala virtual, tipeos, impresiones, copias, pasajes, etc.

**Factor bibliográfico**, limitado acceso a la información. Poca presencia de trabajos de investigación sobre el tema. Específicamente en la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”,

Ambo, existe poca bibliografía actualizada de la variable Liderazgo Transformacional.

## **1.5. Formulación del Problema**

### **1.5.1. Problema general**

- ¿Influye el Liderazgo Transformacional en el Desempeño Docente de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo - 2018?

### **1.5.2. Problemas específicos**

- ¿Cómo influye el Liderazgo Transformacional en la dimensión personal del Desempeño Docente de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo - 2018?
- ¿Cómo influye el Liderazgo Transformacional en la dimensión pedagógica del Desempeño Docente de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo - 2018?
- ¿Cómo influye el Liderazgo Transformacional en la dimensión institucional del Desempeño Docente de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo - 2018?

## **1.6. Objetivos**

### **1.6.1. Objetivo General**

- Evaluar la influencia del Liderazgo Transformacional en el Desempeño Docente de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo - 2018.

### **1.6.2. Objetivos específicos**

- Determinar la influencia del Liderazgo Transformacional en la dimensión personal del Desempeño Docente de la Institución

Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo - 2018.

- Determinar la influencia del Liderazgo Transformacional en la dimensión pedagógica del Desempeño Docente de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo - 2018.
- Determinar la influencia del Liderazgo Transformacional en la dimensión institucional del Desempeño Docente de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo - 2018.

## **1.7. Hipótesis**

### **1.7.1. Hipótesis General**

- **Hi:** El Liderazgo Transformacional influye en el Desempeño Docente de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo - 2018.
- **Ho:** El Liderazgo Transformacional no influye en el Desempeño Docente de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo - 2018.

### **1.7.2. Hipótesis específicas**

- **Hi<sub>1</sub>:** El Liderazgo Transformacional influye de manera adecuada en la dimensión personal del Desempeño Docente de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo - 2018.
- **Ho<sub>1</sub>:** El Liderazgo Transformacional influye de manera inadecuada en la dimensión personal del Desempeño Docente

de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo - 2018.

- **Hi<sub>2</sub>**: El Liderazgo Transformacional influye de manera adecuada en la dimensión pedagógica del Desempeño Docente de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo - 2018.
- **Ho<sub>2</sub>**: El Liderazgo Transformacional influye de manera inadecuada en la dimensión pedagógica del Desempeño Docente de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo - 2018.
- **Hi<sub>3</sub>**: El Liderazgo Transformacional influye de manera adecuada en la dimensión institucional del Desempeño Docente de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo - 2018.
- **Ho<sub>3</sub>**: El Liderazgo Transformacional influye de manera inadecuada en la dimensión institucional del Desempeño Docente de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo - 2018.

## 1.8. Variables

Variable Dependiente: Desempeño Docente

- Dimensión personal
- Dimensión pedagógica
- Dimensión institucional

Variable Independiente: Liderazgo Transformacional

Indicadores:

- Influencia Idealizada

- Motivación inspiracional
- Estimulación Intelectual
- Consideración individualizada

## 1.9. Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL		VALOR FINAL	ESCALA
	DIMENSION	INDICADOR		
<b>INDEPENDIENTE</b>				
<b>Liderazgo Transformacional</b>	Único	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Influencia Idealizada</li> <li>• Motivación inspiracional</li> <li>• Estimulación Intelectual</li> <li>• Consideración individualizada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Influye</li> <li>• No Influye</li> </ul>	Ordinal Dicotómica
<b>DEPENDIENTE</b>				
<b>Desempeño Docente</b>	Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoconfianza</li> <li>• Autoestima</li> <li>• Responsabilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adecuado</li> <li>• Inadecuado</li> </ul>	Ordinal Dicotómica
	Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dominio de la Especialidad</li> <li>• Clima de aula</li> </ul>		

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conducir el proceso pedagógico</li> </ul>		
	Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colaboración</li> <li>• Promover soluciones</li> </ul>		
<b>INTERVINIENTE</b>				
<b>Características socio-demográficas</b>	<b>Biológico</b>	Edad	Años	Escala Continua
		Género	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Masculino</li> <li>• Femenino</li> </ul>	Nominal Dicotómica
		Estado Civil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soltero (a)</li> <li>• Casado (a)</li> <li>• Conviviente</li> <li>• Divorciado (a)</li> <li>• Viudo (a)</li> </ul>	Nominal Politómica
	<b>Educativo</b>	Grado Académico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Licenciado</li> <li>• Especialista</li> <li>• Maestro</li> <li>• Doctor</li> </ul>	Ordinal Politómica
		Tiempo de Servicio	Años	Escala Continua

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.2. Antecedentes Internacionales

Jiménez Carranza, Claudia Constanza, en su trabajo de Tesis: “Relación entre el Liderazgo Transformacional de los Directores y la Motivación hacia el Trabajo y el Desempeño de Docentes de una Universidad Privada”, refiere que en los resultados de la presente investigación se analizaron con las pruebas no paramétricas el coeficiente de correlación de Spearman y prueba de Kruskal Wallis; llegando a la conclusión que mostraron que no existe una correlación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, pero se evidenció la correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente y los componentes de la motivación interna logro, el motivador externo grupo de trabajo y el medio para lograr los motivadores requisición con el liderazgo transformacional (Jiménez Carranza, 2014).

Guarín Herrera, Lorena en su investigación titulada: “Liderazgo Transformacional Docente en la Universidad Nacional de Colombia”, - 2014, fundamenta que se aplicó 155 entrevistas a estudiantes con un avance superior al 70% en el programa curricular inscrito en donde se concluyó que el liderazgo docente busca el desarrollo y crecimiento de los estudiantes desde su acción pedagógica, orientando y comunicando, generando compromiso con los objetivos y actuando de manera que puede ser catalogado como un modelo para los estudiantes (Guarín Herrera, 2014).

Mejías Calderón José Wilmer, en su tesis titulado: “Liderazgo Transformacional del Gerente Educativo y el Desempeño Docente” - 2016; concluye que, Los resultados de ambas variables estudiadas se ubicaron en la categoría de algunas veces determinaron que el liderazgo transformacional del gerente educativo lo ejercen los directores puesto que estimulan intelectualmente a sus seguidores, orientando al logro y alcance de objetivos. Se recomienda que los directivos y docentes ejerzan un liderazgo transformacional para garantizar la excelencia educativa que requiere el país (Mejías Calderón, 2016).

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Ccencho Saravia, Sonia Nieves y Reyes Rueda, Marisol Gladys en su tesis titulado: “El liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 07 del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 – año 2014”, concluyen que, en la investigación, se ha encontrado que existe una correlación baja y significativa entre liderazgo transformacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la RED N° 07 del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01– Año 2014, con un nivel de significancia de .05, Rho de Spearman = .251 y  $p = .000 < .05$  (Ccencho Saravia & Reyes Rueda, 2014) .

Gonzales Hurtado, Serafina, en su investigación titulada: “Liderazgo del director y el desempeño docente de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2014”, concluye que: se determina una relación positiva y altamente significativa entre el liderazgo del director y el desempeño docente ( $r = 0,879$ ,  $p = ,000$ ). Es decir, que a mayor liderazgo del director habrá mejor desempeño docente. De esta manera la hipótesis

principal de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula (Gonzales Hurtado, 2014).

Huillca Condori Bertha Judith, en su tesis titulada: “Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico”, refiere que, para la medición de la variable desempeño docente se diseñó y aplicó un cuestionario constituido por 24 ítems, 8 ítems por cada dimensión: Personal, pedagógica y social. El análisis inferencial realizado, mediante el estadístico de correlación de Pearson, permitió hallar una alta correlación positiva y significativa entre la variable liderazgo transformacional y desempeño docente, de 0.842 (Huillca Condori, 2015).

Basurto Davila Lisseth Carla, en su tesis titulada: “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la empresa Scharff Logística Integrada S.A. – 2016”, Lima - Perú, concluyendo en que, el liderazgo transformacional es regular y el compromiso organizacional, el resultado de la prueba de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.644$ ) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de  $P = 0,000$  resulta menor al de  $P = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación significativa entre Liderazgo transformacional y Compromiso Organizacional de la empresa Scharff Logística Integrada, Callao 2016 (Basurto Davila, 2016).

Macahuachi Guerra, Paola Brandy y Gonzales Quezada, Katherin Dayane en su tesis titulado: “Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora de la Esperanza del Distrito de Tambopata Puerto Maldonado - 2016” en la que concluyen que

existe una relación directa y significativa entre el liderazgo consultivo Liderazgo participativo del director y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora de la Esperanza de Puerto Maldonado. Sustentado en la tabla 7 y gráfico 5, se observa que el 52% de los docentes manifiestan que el liderazgo participativo del director está en la categoría regular, el 36% de los docentes manifiestan que el liderazgo participativo del director está en la categoría bueno y 12% de los docentes manifiestan que el liderazgo participativo del director está en la categoría muy bueno (Macahuachi Guerra & Gonzales Quezada, 2016).

Taype Vásquez, Elizabeth Milagros. En su tesis, titulada: “Estilos De Liderazgo Y Desempeño Laboral En La Dependencia Policial De Barranco, 2016”, Lima - Perú, llegó a la conclusión de que existe una relación del 70,2% entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco en el año 2016 (confirmada por la prueba Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0,702 con un nivel de significación bilateral de 0,000) (Taype Vasquez, 2016).

Rojas Galván, Emma en su investigación: “Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue - Lima, 2016”, refiere que se llegaron a las siguientes conclusiones: (a) el liderazgo transformacional no se relaciona ( $Rho=0.113$ ,  $p= 0.436$  mayor que 0.05) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos (b) la estimulación intelectual no se relaciona ( $Rho=- 0.068$ ,  $p= 0.641$  mayor que 0.05) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos (c) la consideración individualizada no se relaciona ( $Rho= 0.160$ ,  $p= 0.267$

mayor que 0.05) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos (d) la motivación e inspiración no se relaciona ( $Rho= 0.122$ ,  $p= 0.397$  mayor que 0.05) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos e) la influencia idealizada o carisma no se relaciona ( $Rho= 0.069$ ,  $p= 0.635$  mayor que 0.05) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos (Rojas Galván, 2016).

Sotteccani Aucchahuaque, Katy en su tesis titulada: "Liderazgo transformacional del directivo y relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.2017", concluye que, existe relación significativa Positiva alta de 0,808 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia ( $Sig= p=0,00$ ) menor a 0,01 (1%); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna se concluye que: Existe una relación significativa entre el Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017 (Sotteccani Aucchahuaque, 2017).

## **2.2. Bases Teóricas**

### **a) La teoría de Líder Transformacional:**

Esta teoría asume que un líder con visión y la pasión pueden lograr grandes cosas por el entusiasmo inspirador, la inyección y la energía, y así transformar al individuo o al grupo hacia el logro de objetivos individuales o de grupo. Los líderes transformacionales tienen una visión y venden su visión y de ellos mismos en el proceso de creación de confianza. Que predicar con el ejemplo y siempre está en el meollo de la acción. Con el fin de motivar a su gente, utilizan las ceremonias, los rituales, el simbolismo y culturales. Ellos creen que el éxito viene

por el compromiso profundo y sostenido, y son muy orientados a las personas. Sin embargo, los líderes transformacionales buscan transformar, y si la empresa no tiene necesidad de transformar, entonces ellos se sienten frustrados (Maguiña M., 2018).

**b) Teoría de Liderazgo transformacional:**

Según Burns: Es un proceso en el que "los líderes y seguidores hacen entre sí para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación". Burns relacionados con la dificultad en la diferenciación entre la dirección y liderazgo, y afirmó que las diferencias en las características y comportamientos.

Él estableció dos conceptos: "El liderazgo transformacional" y "liderazgo transaccional". La medida en que es líder transformacional, se mide en primer lugar, en términos de su influencia sobre los seguidores. El líder transforma y motiva a los seguidores por el carisma, la excitación intelectual y consideración individual. Además, este líder busca de nuevas formas de trabajo (Aleman, 2016).

Los cuatro componentes básicos del liderazgo transformacional

- ***Influencia Idealizada (Liderazgo Carismático):*** Tener una visión y sentido de misión.
- ***Consideración Individualizada:*** Concentrarse en diagnosticar las necesidades y capacidades de los seguidores.
- ***Estimulación Intelectual:*** Fomentan la creatividad, para resolver problemas.
- ***Liderazgo Inspiracional:*** Los líderes dan ánimo, aumentan el optimismo y entusiasmo, y comunican sus visiones.

**c) Teoría de Formación de Docente:**

El Ministerio de Educación garantiza el funcionamiento de un programa nacional de formación y capacitación permanente de docentes de instituciones públicas, durante toda su vida profesional. El programa integra la formación inicial y en servicio. La institución educativa promueve y facilita la participación de sus docentes en acciones de capacitación promovidas por la propia institución, el gobierno local, gobierno regional y sus instancias de gestión educativa descentralizada, y otras entidades acreditadas por la instancia educativa competente. Estas acciones no afectan la jornada escolar o de estudios. Se rige por la política pedagógica y normas nacionales de ejecución regional y local, con un enfoque intercultural, bilingüe e inclusivo. Son objetivos de la formación y capacitación permanente: a). Promover el desarrollo personal, cultural y profesional de docentes y directores de las instituciones educativas, promotores educativos comunitarios y facilitadores de alfabetización. b). Mejorar la eficacia del desempeño pedagógico de docentes, directores, promotores educativos comunitarios y facilitadores de alfabetización para promover los aprendizajes de los estudiantes. c). Desarrollar capacidades polivalentes en los docentes para atender la diversidad individual, social y cultural de los estudiantes.

**2.3. Bases Conceptuales**

**Liderazgo transformacional:** Proceso en el que un líder genera cambios significativos en la vida de las personas y organizaciones, los rediseños percepciones y valores, los cambios de expectativas y aspiraciones de los empleados.

**Influencia Idealizada:** Indicador del liderazgo transformacional que permite expresarse de los líderes con respeto, como modelos de confianza que ostentan altos valores éticos y morales.

**Motivación inspiracional:** Indicador del liderazgo transformacional que plantea la forma como el líder transformador se desenvuelve, motiva e inspira a los seguidores, rescata el trabajo en equipo; tanto los líderes como seguidores manifiestan optimismo y entusiasmo que refleja una visión alentadora del futuro.

**Estimulación Intelectual:** Indicador del liderazgo transformador que señala que los líderes fomentan la innovación, la creatividad y cuestionan antiguos supuestos. Acogen nuevas ideas y no muestran miedo frente a los errores o ir contra el mayoritario sentido común.

**Consideración individualizada:** En este indicador el líder transformador se caracteriza por estar atento a las necesidades y diferencias de cada individuo. Dispone su ser integral para la actitud de escucha ante sus seguidores, busca desarrollar sus potencialidades e interactúa de manera diferenciada.

**Desempeño docente:** Desde un enfoque por competencias se refiere “a la actuación en la realidad, mediante la ejecución de actividades y/o el análisis y resolución de problemas” (Tobón, 2008, p.6).

**Dimensión Institucional:** Menciona que el dominio de capacidades, conocimientos y actitudes vinculadas con la ejecución de procesos de gestión institucional.

**Dimensión Pedagógica:** Menciona que el dominio de las capacidades, conocimientos y actitudes para la elaboración y utilización de recursos didácticos, la conducción de los procesos pedagógicos y las prácticas de

enseñanza que propicien logros de aprendizaje, a través de una efectiva gestión del currículum en el nivel, modalidad, área o especialidad correspondiente.

**Dimensión Personal:** Menciona que la Dimensión Personal es el dominio de capacidades, habilidades de actitudes relacionadas con el desarrollo de la autoestima, habilidades personales e interpersonales, la salud mental, la responsabilidad y desarrollo profesional.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Ámbito de Estudio**

Ambo es una provincia del centro-norte del Perú situada en el sur del Departamento de Huánuco, bajo la administración del Gobierno regional de Huánuco. Limita por el norte con la provincia de Huánuco; por el este con la provincia de Pachitea; por el sur con el departamento de Pasco; y, por el oeste con la provincia de Lauricocha. La provincia tiene una extensión de 1 581,00 kilómetros cuadrados. La provincia tiene una población aproximada de 64 000 habitantes. La capital de la provincia es la ciudad de Ambo (10°08'S 76°12'O). Densidad es 35,09 hab/km<sup>2</sup>.

### **3.2. Población Muestral**

La población muestral estuvo conformada por el 100% de los docentes de nivel de educación inicial (5), nivel educación primaria (20) y nivel educación secundaria (35) de la Institución Educativa Emblemática “Juan Crespo y Castillo” de Ambo. La población Muestral finita de tipo: Población Muestral Accesible, ya que fue de fácil acceso para el trabajo de investigación; se pudo estudiar mediante una muestra durante el periodo de 3 meses el año 2018 (enero, febrero y marzo); por lo tanto, la población muestral estuvo conformada por un total de 60 docentes, de acuerdo a la planilla de la institución educativa.

#### **Tipo de muestreo**

El muestreo que se utilizó fue de tipo no probabilístico por conveniencia, debido a que se tuvo en cuenta los criterios de inclusión y criterios de exclusión.

**Criterios de Inclusión:**

- Docente perteneciente a la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo” de Ambo.
- Docente perteneciente a la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo que voluntariamente firmaron el consentimiento informado para participar del presente trabajo de investigación.
- Docentes que laboran por más de un año en la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo” Ambo.

**Criterios de Exclusión:**

- Docente perteneciente a la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo que no firmaron el consentimiento informado para participar del presente trabajo de investigación.
- Docente perteneciente a la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo” de Ambo, que abandonaron la institución durante la investigación.
- Docentes que laboran menos de un año en la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo” Ambo.

**3.3. Nivel y Tipo de Investigación**

**3.3.1. Nivel de investigación:** Explicativo, porque se explicó la influencia que existe entre dos variables que constituyen causa y efecto; el cual nos permitió el por qué ocurre el fenómeno; siendo medible la



### 3.5. Técnicas e Instrumentos

#### Técnica

La técnica que se utilizó para la recolección de los datos, fue la Encuesta.

#### Instrumentos

El primer instrumento que se utilizó es el **Cuestionario de Liderazgo Transformacional** tipo escala de Likert, elaborado por Ramírez Corbera Percy, en el 2014; que constó de 20 preguntas, que contiene los indicadores como: Influencia Idealizada, Motivación Inspiracional, Estimulación Intelectual y Consideración individualizada.

Teniendo como valor final lo siguiente:

✚	Completo desacuerdo	=1
✚	Desacuerdo	=2
✚	Casi de acuerdo	=3
✚	De acuerdo	=4
✚	Muy de acuerdo	=5

De los cuales, su escala valorativa para el análisis de datos fue la siguiente:

- ✚ No Influye: 20 pts. A 59 pts.
- ✚ Influye: 60 pts. A 100 pts.

El segundo instrumento que se utilizó es el **Cuestionario de desempeño docente**, tipo escala de Likert, elaborado por Ramírez Corbera Percy, en el 2014; que constó de 22 preguntas, distribuida por sus tres dimensiones: personal, las 6 primeras preguntas, pedagógicas, de 14 preguntas y de institucional, 2 preguntas. Teniendo como valor final lo siguiente:

✚	Completo desacuerdo	=1
✚	Desacuerdo	=2
✚	Casi de acuerdo	=3
✚	De acuerdo	=4
✚	Muy de acuerdo	=5

De los cuales, su escala valorativa para el análisis de datos fue la siguiente:

#### Dimensión Personal

✚ Inadecuado:	06 pts. A 17 pts.
✚ Adecuado:	18 pts. A 30 pts.

#### Dimensión Pedagógica

✚ Inadecuado:	14 pts. A 41 pts.
✚ Adecuado:	42 pts. A 70 pts.

#### Dimensión Institucional

✚ Inadecuado:	02 pts. A 05 pts.
✚ Adecuado:	06 pts. A 10 pts.

Escala Valorativa final de Desempeño Docente:

✚ Inadecuado:	22 pts. A 65 pts.
✚ Adecuado:	66 pts. A 110 pts.

### 3.6. Validación y confiabilidad del instrumento

Los instrumentos fueron validados por Juicio de Expertos, quienes validaron el instrumento, coincidiendo en calificar al instrumento como excelente con respecto a su claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia. El equipo de expertos estuvo conformado por el Dr. Francisco Pérez Naupay, Dr. Bedoya Demetrio Alcedo Díaz, Dr. Fredy Welder Raraz Rivera, Dr. Grimaldo Cristobal Apolinario, Mg. Noe Antonio Abal, Mg. Gloria Luz Salcedo Rímac, Mg. Maglorio Ortiz Rojas; quienes llegaron a la determinar como resultado final el 85% de aprobación en promedio (Anexo 05).

La confiabilidad de los instrumentos: Se realizó además una prueba piloto con el propósito de evaluar el comportamiento del instrumento en el

momento de la toma de datos para la consistencia del contenido, donde se utilizó la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario. El coeficiente Alfa de Cronbach arrojó un valor de 0,958 lo cual indica que el instrumento utilizado es confiable para los fines de nuestra investigación. (Anexo 04)

### **3.7. Procedimiento**

La recolección de datos se realizó de la siguiente manera:

- En primer lugar, se efectuó la validación externa de los instrumentos (juicio de expertos), posteriormente se aplicó la prueba piloto en una muestra semejante a la del estudio.
- Luego se realizó el cálculo de la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, con un nivel de significancia de 95%.
- Se solicitó autorización del ámbito de estudio, al director de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo” Ambo, para intervenir y ejecutar el proyecto de investigación.
- Inicialmente se aplicó los dos instrumentos en un mismo tiempo a los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo” Ambo.
- Se procedió a clasificar y tabular los datos obtenidos, de acuerdo con las normas estadísticas para su efecto.
- Proceso de prueba de hipótesis a través de correlación de la prueba estadística paramétrica Chi cuadrado. Análisis de interpretación de resultados.
- Y finalmente, se elaboró el informe de investigación para su presentación respectiva.

### **3.8. Tabulación**

Para el análisis de los datos, se empleó las frecuencias absolutas, en cual se observaron los valores de las variables que se obtuvieron después de realizar la tabulación de datos. El tratamiento estadístico de los datos se realizó mediante el paquete estadístico SPSS. Versión 23 y Microsoft Word Excel. El análisis descriptivo se presentó en tablas de frecuencia y bivariadas, con sus respectivos gráficos e interpretación. Además, para el análisis inferencial se aplicó la prueba de Chi 2, debido a que la Escala Valorativa de las variables fue ordinal, teniendo en cuenta el nivel de significancia de 95% y con un Pvalor menor de 0,050.

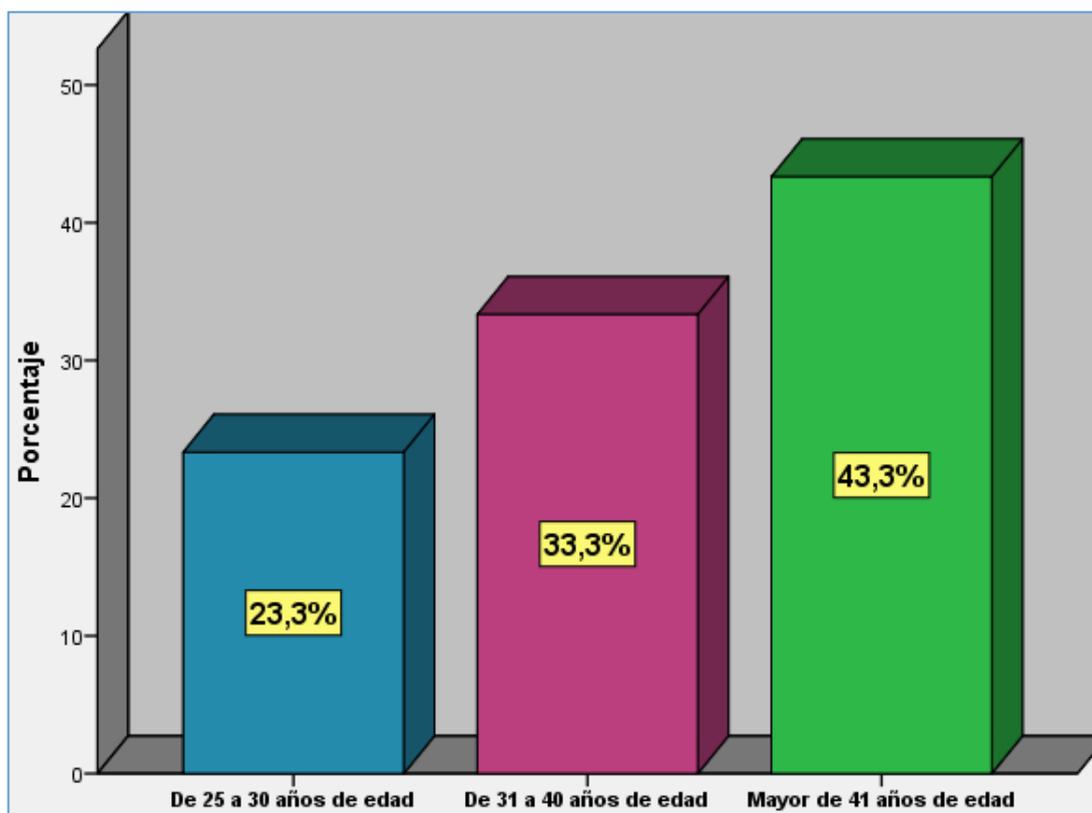
## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### 4.1. Análisis Descriptivo

**Tabla N°01:** Edad de los docentes de la Institución Educativa Emblemática Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2018.

Edad		Fi	%	% Acumulado	
De 25 a 30 años de edad		14	23,3%	23,3%	
De 31 a 40 años de edad		20	33,3%	56,7%	
Mayor de 41 años de edad		26	43,3%	100,0%	
Total		60	100,0%		
Media	36,98	<b>Desv. Estánd</b>	7,350	<b>Q1</b>	31,00
Mediana	36,00	<b>Asimetría</b>	,007	<b>Q2</b>	36,00
Moda	48	<b>Curtosis</b>	-1,306	<b>Q3</b>	43,00

**Fuente:** Instrumentos (Anexo 02 y Anexo 03) aplicado a los docentes de la Institución Educativa Emblemática Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2018.



**Gráfico N° 01:** Representación gráfica de la Edad de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo” Ambo – 2018.

### Análisis

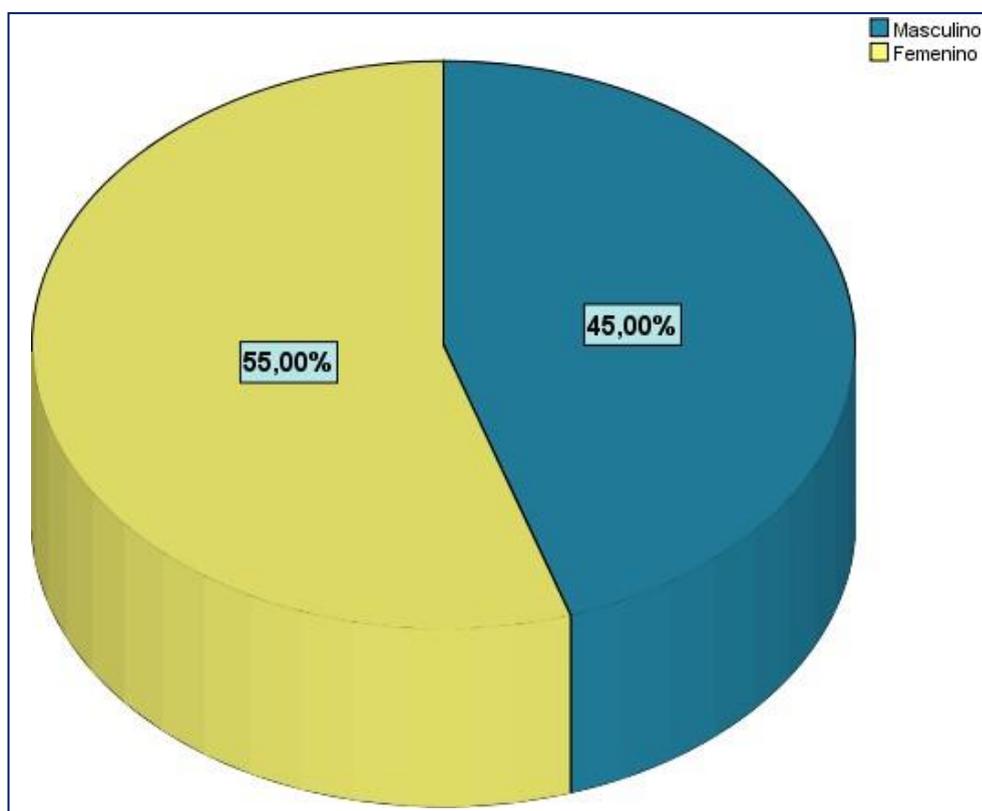
Del 100,0% de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo” Ambo; el 43,3% su edad oscila más de 41 años de edad, el

33,3%, están entre 31 a 40 años de edad y el 23,3% se encuentran entre los 25 a 30 años de edad. La edad promedio es 37 años, el 50% está por debajo de los 36 años de edad, y el otro 50% por encima de 36 años de edad, con una desviación estándar de 7 años; la edad que más se repite es 48 años de edad. En el percentil 25, se encuentra la edad de 31 años, en el percentil 50, se encuentra la edad de 36 años y en el percentil 90 está la edad de 43 años.

**Tabla N°02:** Género de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018.

Género	Fi	%
Masculino	27	45,0%
Femenino	33	55,0%
Total	60	100,0%

**Fuente:** Instrumentos (Anexo 02 y Anexo 03) aplicado a los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018.



**Gráfico N° 02:** Representación gráfica del Género de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018.

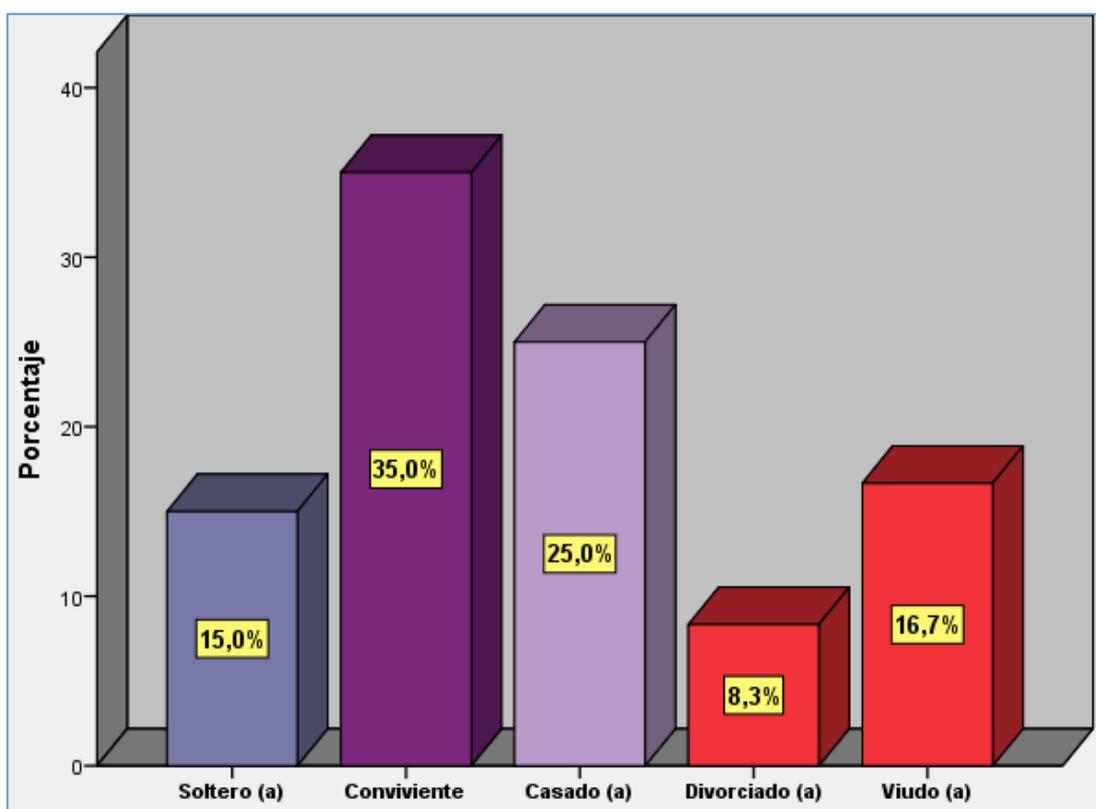
### Análisis

Del 100,0% de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo” Ambo; el 55,0% son de género femenino y el 45,0% de género masculino.

**Tabla N°03:** Estado Civil de los docentes de la Institución Educativa Emblemática Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2018.

Estado Civil	Fi	%
Soltero (a)	9	15,0%
Conviviente	21	35,0%
Casado (a)	15	25,0%
Divorciado (a)	5	8,3%
Viudo (a)	10	16,7%
Total	60	100,0

**Fuente:** Instrumentos (Anexo 02 y Anexo 03) aplicado a los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018.



**Gráfico N° 03:** Representación gráfica del Estado Civil de los docentes de la Institución Educativa Emblemática Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2018.

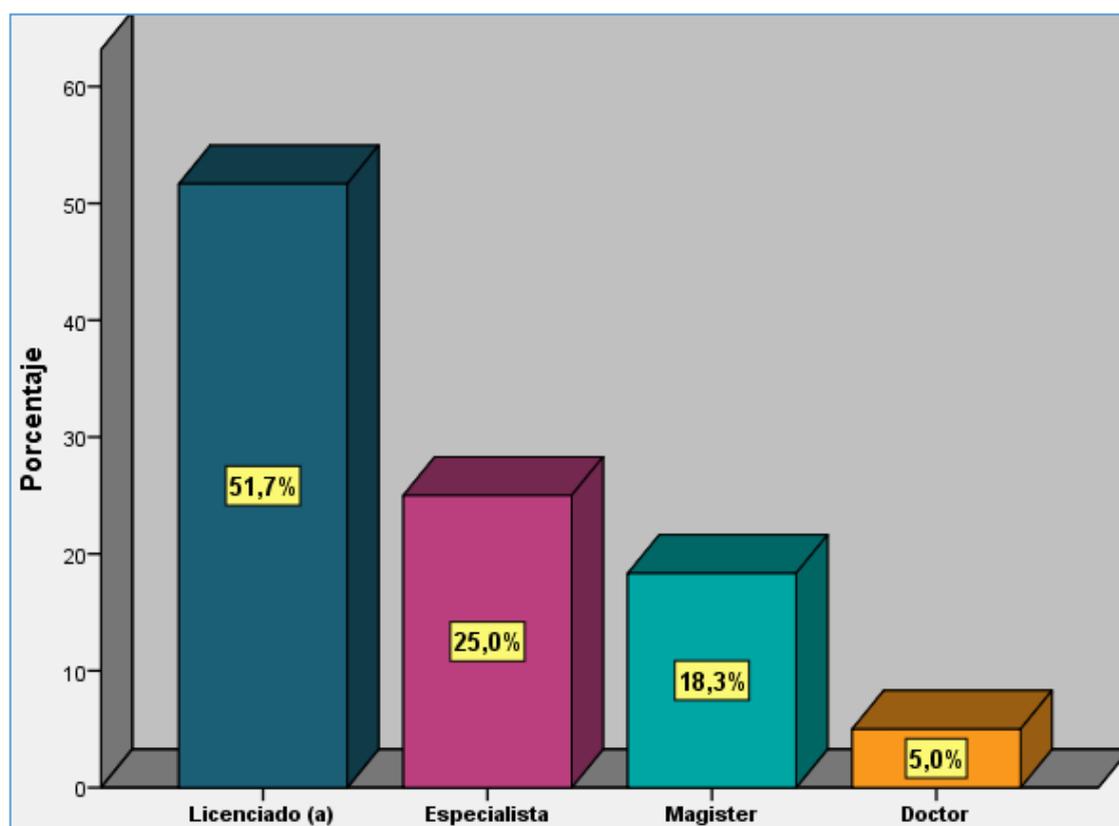
### Análisis

Del 100,0% de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo” de Ambo; el 35,0% son convivientes con su pareja actual, el 25,0% están casados y sólo el 15,0% de los docentes son solteros, los docentes viudos son un 16,7%, en la mayoría son de género femenino y el 8,3% de los docentes son divorciados.

**Tabla N°04:** Grado Académico alcanzado de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018.

Grado Académico	Fi	%
Licenciado (a)	31	51,7%
Especialista	15	25,0%
Magister	11	18,3%
Doctor	3	5,0%
Total	60	100,0%

**Fuente:** Instrumentos (Anexo 02 y Anexo 03) aplicado a los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018.



**Gráfico N° 04:** Representación gráfica del Grado de Instrucción de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018.

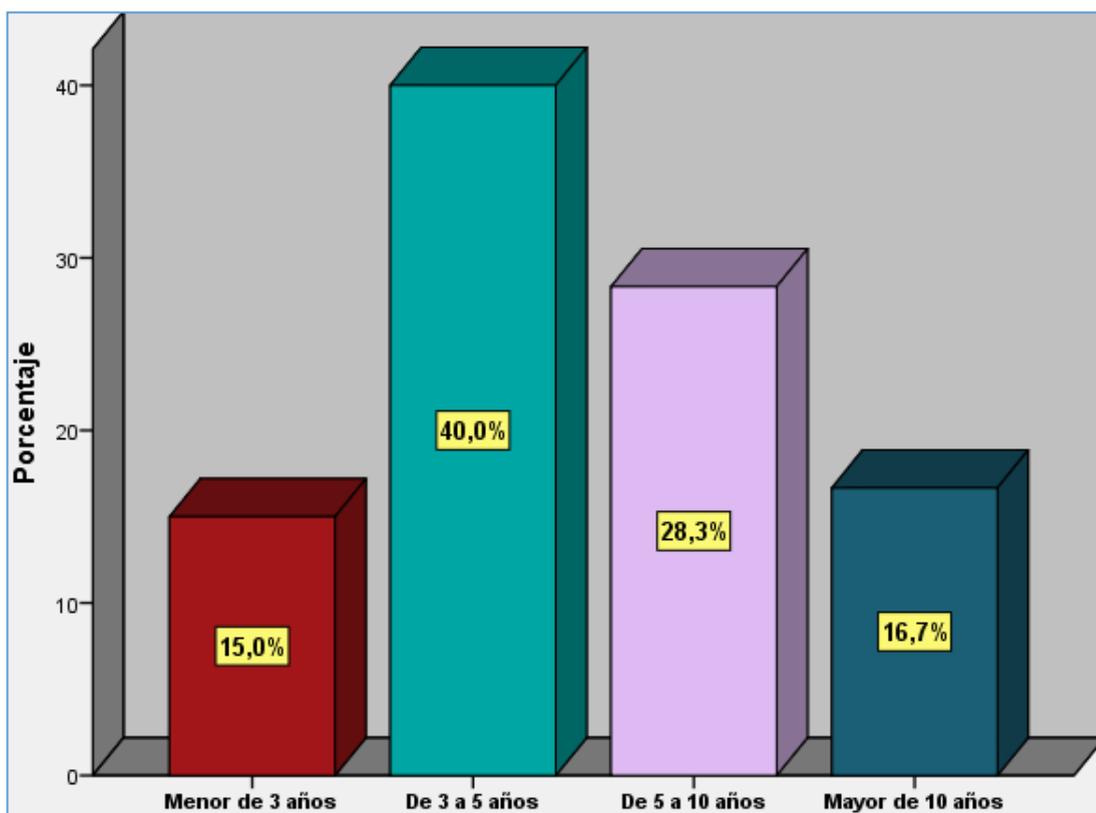
### Análisis

Del 100,0% de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo” de Ambo; el 51,7% son licenciados en Educación, así mismo el 25,0% han realizado una segunda especialidad en las diferentes áreas de la educación propiamente dicha. Sólo el 18,3% actualmente tiene el grado de Magister y sólo el 5,0% de los docentes han alcanzado el grado académico de Doctor.

**Tabla N°05:** Tiempo de Servicio según los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018.

Tiempo de Servicio	fi	%	% Acumulado
Menor de 3 años	9	15,0%	15,0%
De 3 a 5 años	24	40,0%	55,0%
De 5 a 10 años	17	28,3%	83,3%
Mayor de 10 años	10	16,7%	100,0%
Total	60	100,0%	

**Fuente:** Instrumentos (Anexo 02 y Anexo 03) aplicado a los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018.



**Gráfico N° 05:** Representación gráfica del Tiempo de Servicio según los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018.

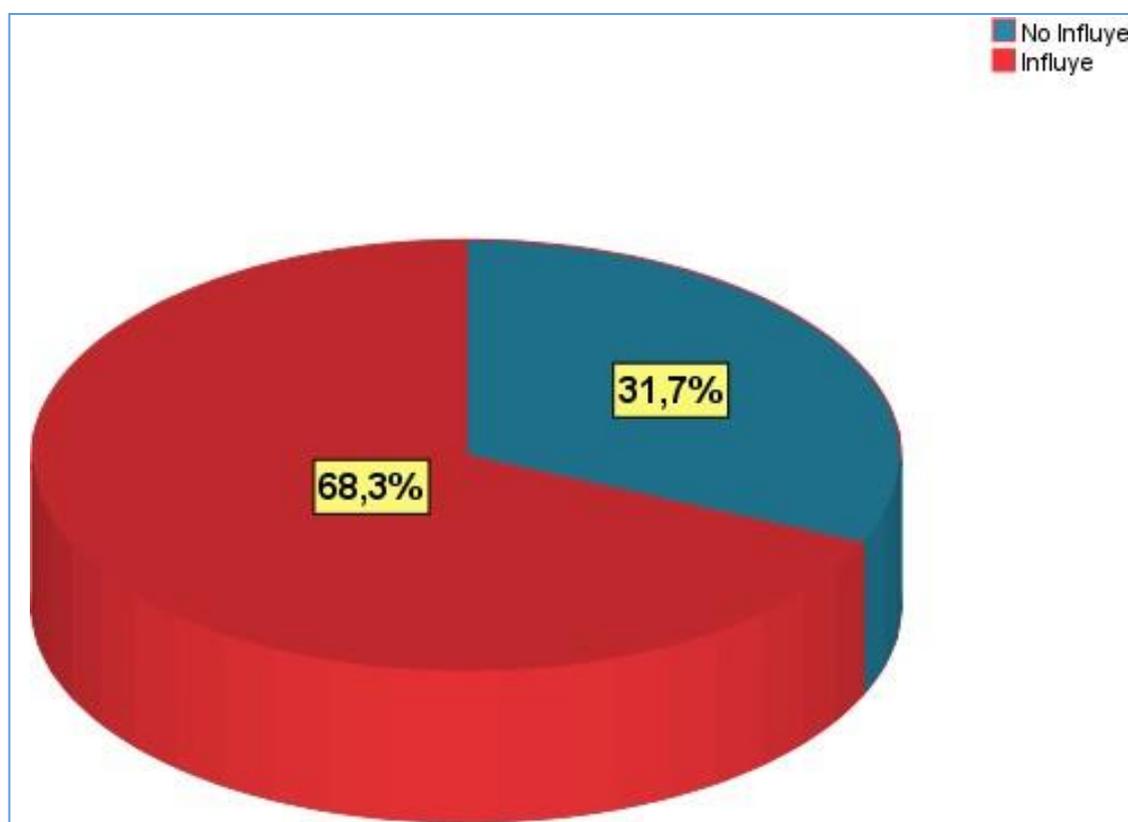
### Análisis

Del 100,0% de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo; el 40,0% se encuentran laborando de 3 a 5 años, entre los cuales se encuentran la mayor parte de docente contratados; el 28,3% laboran en un periodo de 05 a 10 años; el 16,7% trabajan más de 10 años en la institución y el 15,0% refieren que menor a 3 años.

**Tabla N°06:** Influencia del Liderazgo Transformacional según los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018.

Liderazgo Transformacional	fi	%
No Influye	19	31,7%
Influye	41	68,3%
Total	60	100,0%

**Fuente:** Instrumentos (Anexo 02 y Anexo 03) aplicado a los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018.



**Gráfico N° 06:** Representación gráfica de la Influencia del Liderazgo Transformacional según los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018.

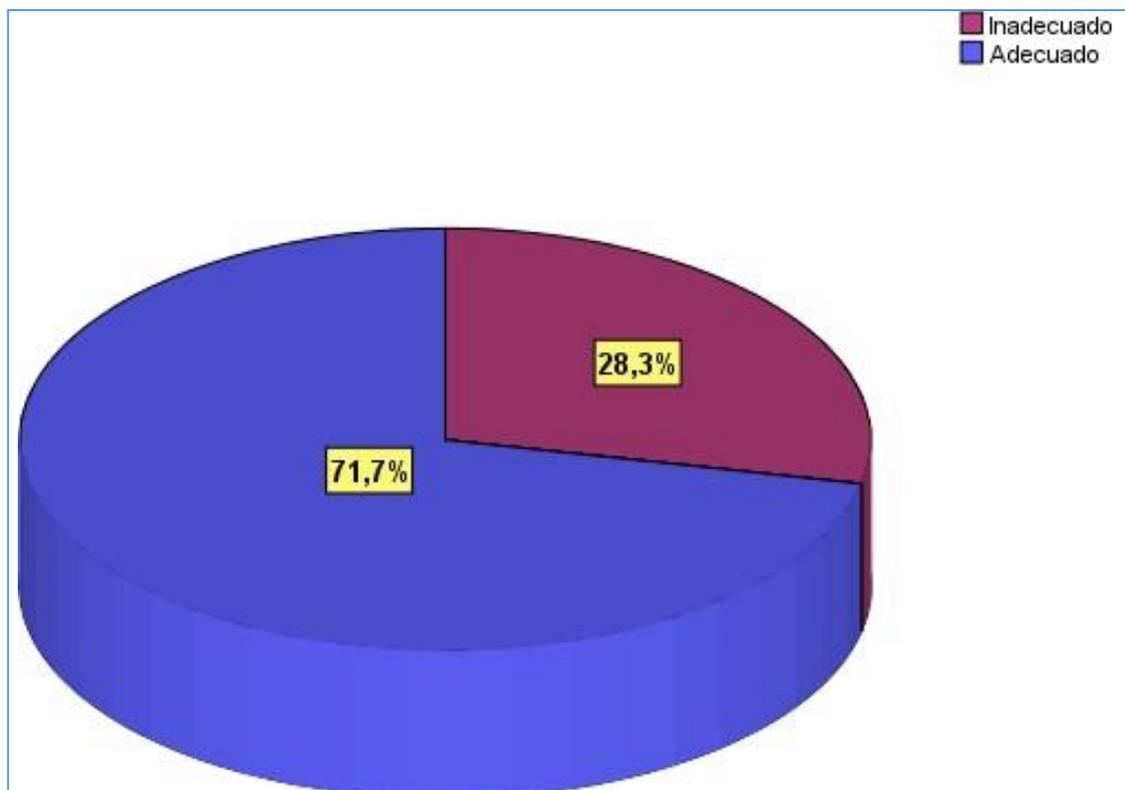
### **Análisis**

Del 100,0% de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo; el 68,3% de los docentes refirieron que, si influye el Liderazgo Transformacional, en cual esta direccionado a la motivación de los docentes; y el 31,7% de los docentes plasmaron mediante los instrumentos que no Influye el Liderazgo Transformacional.

**Tabla N°07:** Desempeño Docente de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018.

<b>Desempeño Docente</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Inadecuado	17	28,3%
Adecuado	43	71,7%
Total	60	100,0%

**Fuente:** Instrumentos (Anexo 02 y Anexo 03) aplicado a los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018.



**Gráfico N° 07:** Representación gráfica del Desempeño Docente de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018.

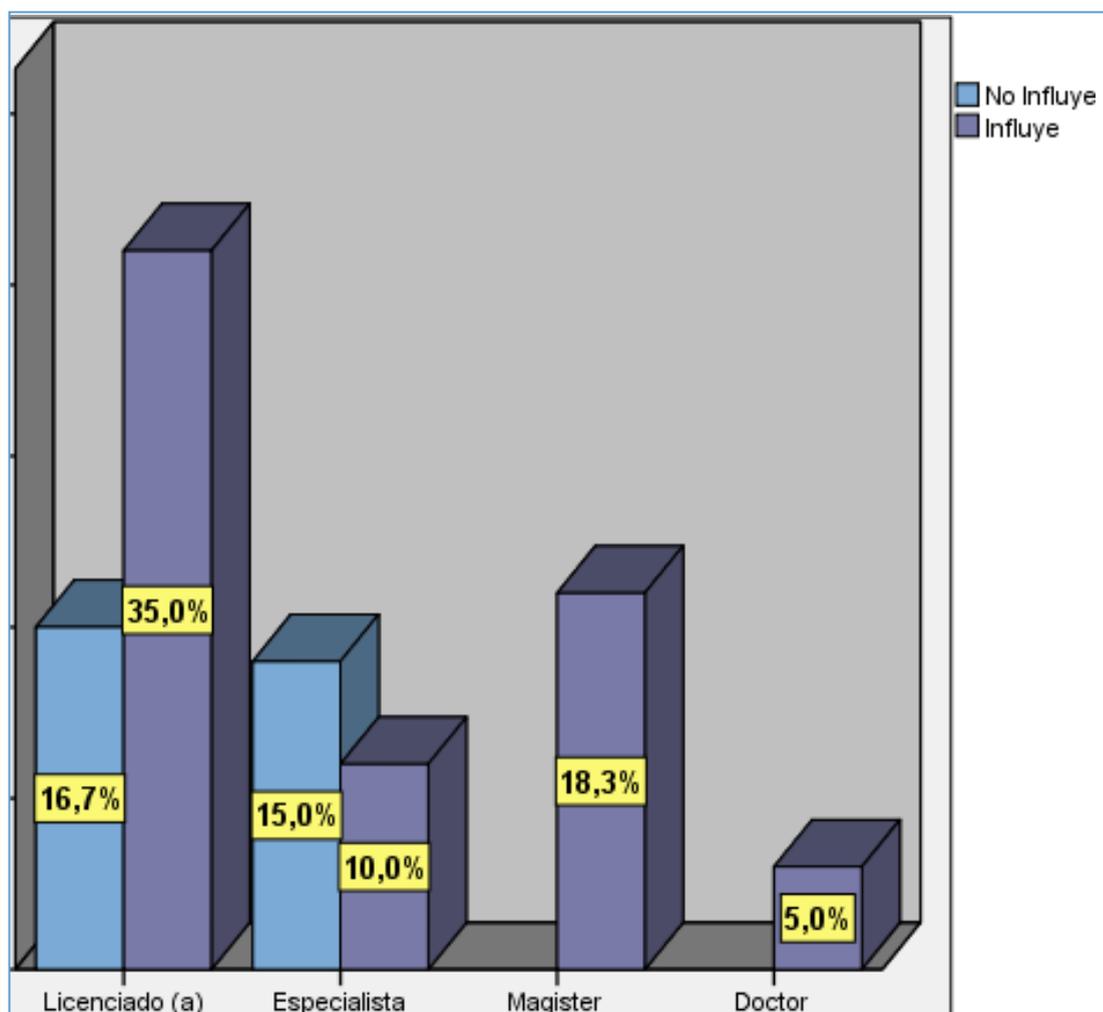
### **Análisis**

Del 100,0% de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo; el 71,7% de docentes evidenciaron que su desempeño es Adecuado, esto está relacionado a la categoría de la institución ya que actualmente es considerada como una institución emblemática; y sólo un 28,3% presentaron un desempeño docente inadecuado.

**Tabla N°08:** Liderazgo Transformacional según el grado académico alcanzado los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018.

Grado Académico alcanzado		Liderazgo Transformacional		Total
		No Influye	Influye	
Licenciado (a)	Fi	10	21	31
	%	16,7%	35,0%	51,7%
Especialista	Fi	9	6	15
	%	15,0%	10,0%	25,0%
Magister	Fi	0	11	11
	%	0,0%	18,3%	18,3%
Doctor	Fi	0	3	3
	%	0,0%	5,0%	5,0%
Total	Fi	19	41	60
	%	31,7%	68,3%	100,0%

**Fuente:** Instrumentos (Anexo 02 y Anexo 03) aplicado a los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018.



**Gráfico N° 08:** Representación gráfica del Liderazgo Transformacional según el grado académico alcanzado los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018.

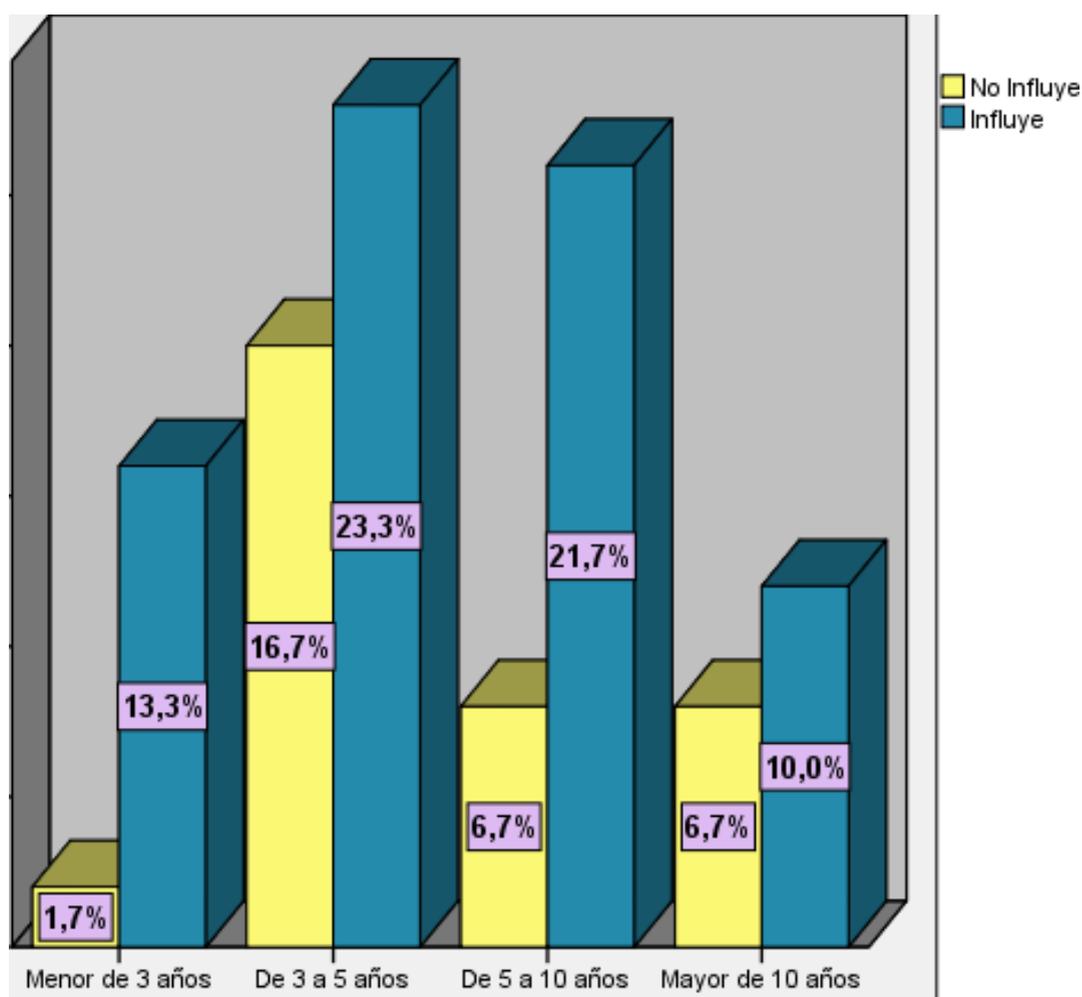
**Análisis**

Del 100,0% de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo; el 35,0% de los licenciados refieren que el Liderazgo Transformacional influye en el desempeño docente, por el contrario, el 15,0% de los docentes con grado académico alcanzado de especialista, manifiestan que no influye; el 5,0% de docentes con grado de doctor refirieron que si influye el Liderazgo Transformacional en el desempeño docente; así mismo, los que tienen grado de Magister, el 18,3% .

**Tabla N°09:** Liderazgo Transformacional según el tiempo de servicio los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018.

Tiempo de Servicio		Liderazgo Transformacional		Total
		No Influye	Influye	
Menor de 3 años	Fi	1	8	9
	%	1,7%	13,3%	15,0%
De 3 a 5 años	Fi	10	14	24
	%	16,7%	23,3%	40,0%
De 5 a 10 años	Fi	4	13	17
	%	6,7%	21,7%	28,3%
Mayor de 10 años	Fi	4	6	10
	%	6,7%	10,0%	16,7%
Total	Fi	19	41	60
	%	31,7%	68,3%	100,0%

**Fuente:** Instrumentos (Anexo 02 y Anexo 03) aplicado a los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018.



**Gráfico N° 09:** Representación gráfica del Liderazgo Transformacional según el tiempo de servicio los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018.

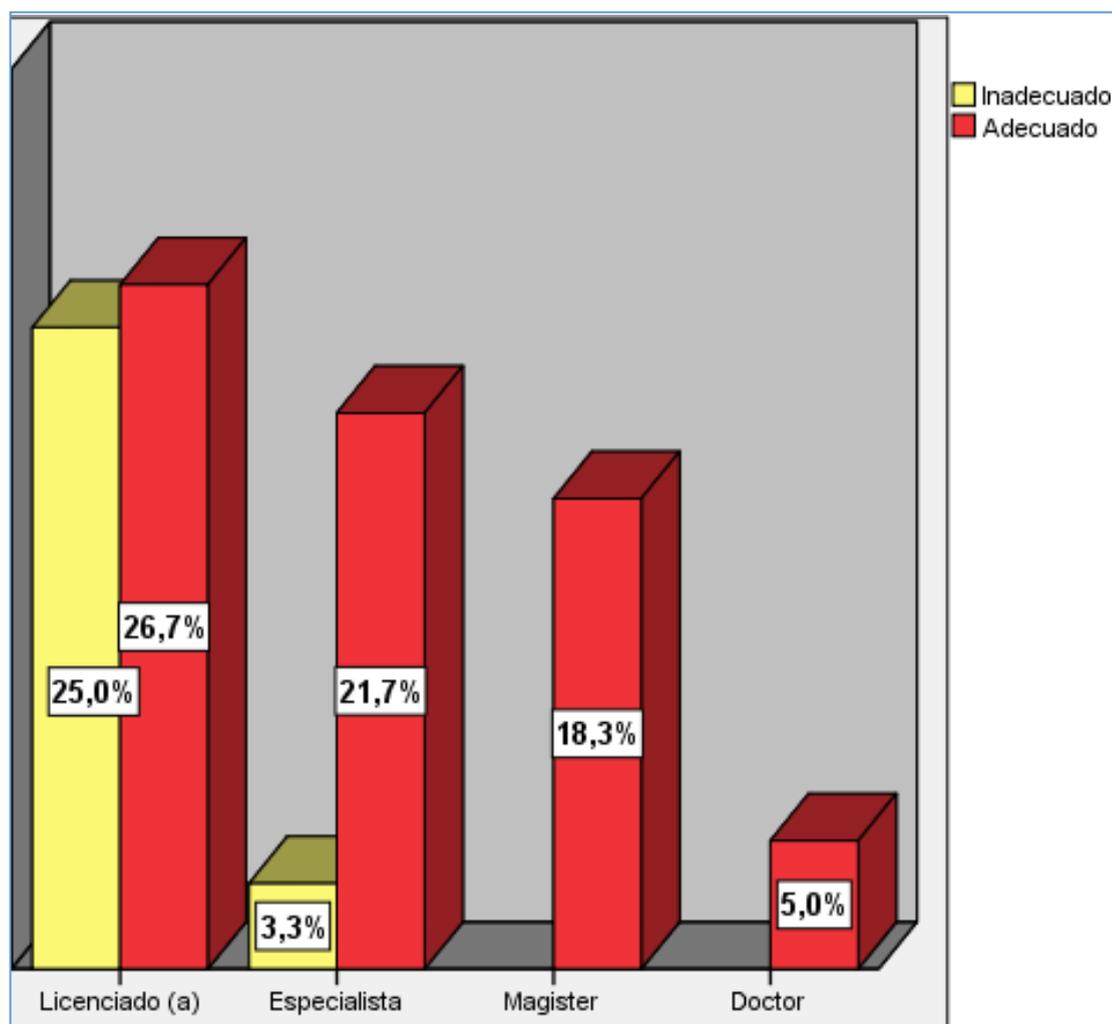
**Análisis**

Del 100,0% de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo; el 23,3% que labora en el periodo de 3 a 5 años en la institución refirieron que el Liderazgo Transformacional si influye, así mismo el 21,7% de los docentes que laboran de 5 a 10 años en la institución manifiesta que si influye; mientras que el 6,7% de los que trabajan en el periodo de 3 a 5 años en la institución refieren que no influye; del mismo modo el 1,7% de los que laboran menor a 3 años en la institución refirieron que no influye el Liderazgo Transformacional.

**Tabla N°10:** Desempeño Docente según el Grado Académico alcanzado de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018.

Grado Académico alcanzado		Desempeño Docente		Total
		Inadecuado	Adecuad	
Licenciado (a)	Fi	15	16	31
	%	25,0%	26,7%	51,7%
Especialista	Fi	2	13	15
	%	3,3%	21,7%	25,0%
Magister	Fi	0	11	11
	%	0,0%	18,3%	18,3%
Doctor	Fi	0	3	3
	%	0,0%	5,0%	5,0%
Total	Fi	17	43	60
	%	28,3%	71,7%	100,0%

**Fuente:** Instrumentos (Anexo 02 y Anexo 03) aplicado a los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018.



**Gráfico N° 10:** Representación gráfica del Desempeño Docente según el Grado Académico alcanzado de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018.

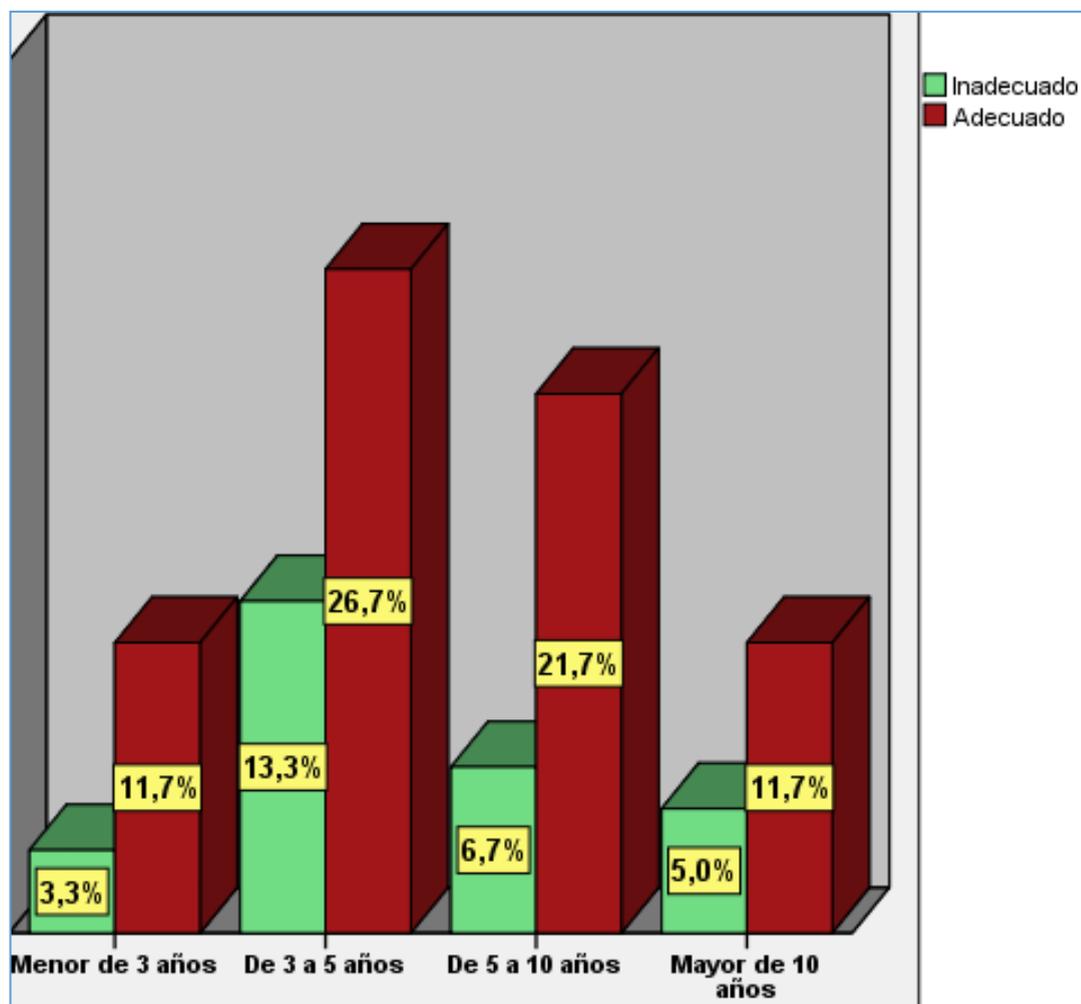
**Análisis**

Del 100,0% de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo; el 26,7% de los licenciados han evidenciado un desempeño docente adecuado y sólo el 25,0% inadecuado, bajo las expectativas del investigador; en cambio, el 21,7% del grado académico de Segunda Especialidad ha evidenciado un adecuado desempeño docente, debido a la formación continua del docente especialista; del mismo modo el 18,3% con grado de Magister y el 5,0% de grado de Doctor, obtuvieron un desempeño docente adecuado.

**Tabla N°11:** Desempeño Docente según el tiempo de servicio los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018.

Tiempo de Servicio		Desempeño Docente		Total
		Inadecuado	Adecuado	
Menor de 3 años	Fi	2	7	9
	%	3,3%	11,7%	15,0%
De 3 a 5 años	Fi	8	16	24
	%	13,3%	26,7%	40,0%
De 5 a 10 años	Fi	4	13	17
	%	6,7%	21,7%	28,3%
Mayor de 10 años	Fi	3	7	10
	%	5,0%	11,7%	16,7%
Total	Fi	17	43	60
	%	28,3%	71,7%	100,0%

**Fuente:** Instrumentos (Anexo 02 y Anexo 03) aplicado a los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018.



**Gráfico N° 11:** Representación gráfica del Desempeño Docente según el tiempo de servicio los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018.

**Análisis**

Del 100,0% de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo” de Ambo; el 26,7% que trabajan en el periodo de 3 a 5 años, obtuvieron un adecuado desempeño laboral; así mismo el 21,7% de los que laboran entre 5 a 10 años en la institución también presentaron un adecuado desempeño docente; mientras que el 13,3% que trabajan en el periodo de 3 a 5 años, obtuvieron un inadecuado desempeño laboral.

## 4.2. Análisis Inferencial y Contrastación de Hipótesis

**Tabla N°12:** Influencia del Liderazgo Transformacional en el desempeño docente, dimensión personal, según los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo” Ambo – 2018.

Liderazgo Transformacional		Desempeño Laboral, <i>Dimensión Personal</i>			Chi 2	GL	P valor
		Adecuado Inadecuado		Total			
		Adecuado	Inadecuado				
<b>Influye</b>	fi	38	3	41	10,919a	1	0,001
	%	63,3%	5,0%	68,3%			
<b>No Influye</b>	"	11	8	19			
	%	18,3%	13,3%	31,7%			
<b>Total</b>	"	49	11	60			
	%	81,7%	18,3%	100,0%			

**Fuente:** Instrumentos (Anexo 02 y Anexo 03) aplicado a los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo” Ambo – 2018.

### Análisis

Del 100,0% de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo” de Ambo; el 68,3% de los docentes manifestaron que, si influye el Liderazgo Transformacional en el Desempeño docente, dimensión personal; de lo cuales el 63,3% de docentes han obtenido un desempeño adecuado, dimensión personal; mientras que, del 31,7%, que manifestaron que no influye el Liderazgo Transformacional, sólo el 13,3% obtuvieron un desempeño inadecuado en la dimensión personal. Considerando que la variable de estudio es ordinal se escogió el estadístico de prueba  $\chi^2$ , con 1 grado libertad y 5% de error alfa. El  $\chi^2$  calculado fue 10,919 ( $p=0,001$ ;  $<0,05$ ); por lo que con una probabilidad de 0,0% el Liderazgo Transformacional si influye en el desempeño docente, dimensión personal. En conclusión, se acepta la primera hipótesis específica de investigación *Hi1: El Liderazgo Transformacional influye de manera adecuada en la dimensión personal del Desempeño Docente de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo” Ambo - 2018.*

**Tabla N°13:** Influencia del Liderazgo Transformacional en el desempeño docente, dimensión Pedagógica, según los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018.

Liderazgo Transformacional		Desempeño Laboral,		Total	Chi 2	GL	P valor
		<u>Dimensión Pedagógica</u>					
		Adecuado	Inadecuado				
Influye	fi	38	3	41			
	%	63,3%	5,0%	68,3%			
No Influye	"	11	8	19	10,495 <sup>a</sup>	1	0,001
	%	18,3%	13,3%	31,7%			
Total	"	49	11	60			
	%	81,7%	18,3%	100,0%			

**Fuente:** Instrumentos (Anexo 02 y Anexo 03) aplicado a los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018.

### Análisis

Del 100,0% de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo” de Ambo; el 68,3% de los docentes manifestaron que, si influye el Liderazgo Transformacional en el Desempeño docente, dimensión pedagógica; de lo cuales el 63,3% de docentes han obtenido un desempeño, dimensión pedagógica, adecuado; mientras que, del 31,7%, que manifestaron que no influye el Liderazgo Transformacional, sólo el 13,3% obtuvieron un desempeño inadecuado en la dimensión pedagógica. 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 10,495 (p=0,001; <0.05); por lo que con una probabilidad de 0,0% el Liderazgo Transformacional si influye en el desempeño docente, dimensión pedagógica. En conclusión, se acepta la segunda hipótesis específica de investigación *Hi2: El Liderazgo Transformacional influye de manera adecuada en la dimensión pedagógica del Desempeño Docente de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo - 2018.*

**Tabla N°14:** Influencia del Liderazgo Transformacional en el desempeño docente, dimensión Institucional, según los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018.

Liderazgo Transformacional		Desempeño Laboral, Dimensión Institucional		Total	Chi 2	GL	P valor
		Adecuado	Inadecuado				
		<b>Influye</b>	fi				
	%	60,0%	8,3%	68,3%			
<b>No Influye</b>	fi	9	10	19	11,322 <sup>a</sup>	1	0,001
	%	15,0%	16,7%	31,7%			
<b>Total</b>	fi	45	15	60			
	%	75,0%	25,0%	100,0%			

**Fuente:** Instrumentos (Anexo 02 y Anexo 03) aplicado a los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018.

### Análisis

Del 100,0% de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo” de Ambo; el 68,3% de los docentes manifestaron que si influye el Liderazgo Transformacional en el Desempeño docente, dimensión pedagógica; de lo cuales el 60,0% de docentes han obtenido un desempeño en la dimensión institucional, adecuado; mientras que, del 31,7%, que manifestaron que no influye el Liderazgo Transformacional, sólo el 16,7% obtuvieron un desempeño inadecuado en la dimensión pedagógica. 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 11,322 (p=0,001; <0.05); por lo que con una probabilidad de 0,0% el Liderazgo Transformacional si influye en el desempeño docente, dimensión institucional. En conclusión, se acepta la primera hipótesis específica de investigación *Hi3: El Liderazgo Transformacional influye de manera adecuada en la dimensión institucional del Desempeño Docente de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo - 2018.*

**Tabla N°15:** Influencia del Liderazgo Transformacional en el desempeño docente, según los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018.

Liderazgo Transformacional		Desempeño Laboral		Total	Chi 2	GL	P valor
		Adecuado	Inadecuad				
Influye	fi	36	5	41	16,606 <sup>a</sup>	1	,000
	%	60,0%	8,3%	68,3%			
No Influye	fi	7	12	19			
	%	11,7%	20,0%	31,7%			
Total	fi	43	17	60			
	%	71,7%	28,3%	100,0%			

**Fuente:** Instrumentos (Anexo 02 y Anexo 03) aplicado a los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018.

### Análisis

Del 100,0% de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo” de 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. En conclusión, se acepta la hipótesis general de investigación *Hi: El Liderazgo Transformacional influye de manera adecuada en el Desempeño Docente de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo - 2018.*

### 4.3. Discusión de Resultados

El presente estudio ha permitido determinar si el liderazgo transformacional influye en el desempeño docente, específicamente en la dimensión personal, pedagógica e institucional, de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018, mediante los instrumentos que fueron aplicados en un sólo momento, también se analizó las variables intervinientes que concierne a este estudio; además nos permitió conocer la frecuencia y tablas de contingencia de determinadas variables.

Se determinó que el Liderazgo influye en el desempeño docente, según los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo”, Ambo – 2018; por lo cual. Se observó que 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  $\chi^2$ , con 1 grado libertad y 5% de error alfa. El  $\chi^2$  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; por consiguiente, se rechaza la hipótesis general nula y se acepta la hipótesis general de investigación: dato que coincide con: *Ccencho Saravia, Sonia Nieves y Reyes Rueda, Marisol Gladys en su tesis titulado: “El liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 07 del distrito de Villa María*

*del Triunfo UGEL N° 01 – año 2014”*, donde concluyen que, en la investigación, se ha encontrado que existe una correlación baja y significativa entre liderazgo transformacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la RED N° 07 del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01– Año 2014, con un nivel de significancia de .05, Rho de Spearman = .251 y  $p = .000 < .05$  (Ccencho Saravia & Reyes Rueda, 2014) .

Así mismo con el de *Gonzales Hurtado, Serafina, en su investigación titulada: “Liderazgo del director y el desempeño docente de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2014”*, en el cual concluye que: se determina una relación positiva y altamente significativa entre el liderazgo del director y el desempeño docente ( $r = 0,879$ ,  $p = ,000$ ). Es decir, que a mayor liderazgo del director habrá mejor desempeño docente.

También los datos coinciden con el de *Macahuachi Guerra, Paola Brandy y Gonzales Quezada, Katherin Dayane en su tesis titulado: “Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora de la Esperanza del Distrito de Tambopata Puerto Maldonado - 2016”* en la que concluyen que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo consultivo Liderazgo participativo del director y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora de la Esperanza de Puerto Maldonado (Macahuachi Guerra & Gonzales Quezada, 2016).

Pero se contradice con la investigación de *Jiménez Carranza, Claudia Constanza, en su trabajo de Tesis: “Relación entre el Liderazgo Transformacional de los Directores y la Motivación hacia el Trabajo y el*

*Desempeño de Docentes de una Universidad Privada*”, refiere que en los resultados de la presente investigación se analizaron con las pruebas no paramétricas el coeficiente de correlación de Spearman y prueba de Kruskal Wallis; llegando a la conclusión que mostraron que no existe una correlación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, (Jiménez Carranza, 2014).

De igual manera no concuerda con los resultados de *Rojas Galván, Emma en su investigación: “Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue - Lima, 2016”*, pues refiere que: el liderazgo transformacional no se relaciona ( $Rho=0.113$ ,  $p= 0.436$  mayor que  $0.05$ ) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos (b) la estimulación intelectual no se relaciona ( $Rho=- 0.068$ ,  $p= 0.641$  mayor que  $0.05$ ) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos (c) la consideración individualizada no se relaciona ( $Rho= 0.160$ ,  $p= 0.267$  mayor que  $0.05$ ) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos (d) la motivación e inspiración no se relaciona ( $Rho= 0.122$ ,  $p= 0.397$  mayor que  $0.05$ ) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos e) la influencia idealizada o carisma no se relaciona ( $Rho= 0.069$ ,  $p= 0.635$  mayor que  $0.05$ ) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos (Rojas Galván, 2016).

#### 4.4. Aporte Científico de la Investigación

Estamos en una época de cambio y también, quizá, en un cambio de época. Los mecanismos que regulaban el funcionamiento de las instituciones y empresas están en completa revisión, bajo el convencimiento de que en un entorno tan cambiante y competitivo como el actual los modelos de dirección y gestión tradicionales ya no tienen cabida en la empresa moderna.

Uno de los conceptos claves en esta transformación es el de liderazgo, dónde cada vez y con más fuerza toma protagonismo el liderazgo transformacional. Es un estilo de liderazgo que surge a partir de los estudios de James MacGregor Burns (en 1978) y Bernard M. Bass (en 1985).

Un líder transformacional favorece la estructura de la institución y ayuda a mejorar la productividad y los resultados. Estos son algunos de los cambios que se producen: Se crea una visión compartida del objetivo final, un consenso, con unas expectativas comunes. El líder se convierte en un ejemplo a seguir. Los trabajadores reciben un apoyo individual, ganan estímulos para realizar mejor su trabajo y se sienten más útiles e integrados. En cuanto a la estructura, se produce un mejor diseño de las responsabilidades y una mayor autonomía para hacer el trabajo. Suelen surgir ideas e iniciativas que mejoran los procesos internos. En general, se crea una cultura muy beneficiosa basada en la colaboración.

En la evaluación docente, el objeto de estudio es el desempeño docente en la enseñanza y debe caracterizarse por ser: integral, evaluando diversos aspectos de la función docente; permanente, ya que la evaluación podrá identificar fortalezas y dificultades sólo cuando es

continua; participativa, involucrando a los diversos actores de la institución, y contextual, en el sentido de que sea acorde a la realidad de la institución, sistematizando y extendiendo aquellas experiencias que ya se han desarrollado. Se considera que la evaluación docente debe permitir una retroalimentación, ya que debe dar información a los docentes sobre sus logros y sus dificultades y al resto de la institución sobre la enseñanza; la toma de decisiones, los resultados de la evaluación docente deben ser un insumo para tomar decisiones orientadas a mejorar el proceso de enseñanza y la identificación de necesidades de formación, desarrollando las estrategias más adecuadas para satisfacerlas (Loureiro, Míguez, & Otegui, 2016).

## CONCLUSIONES

1. Se demostró que 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.
2. Se demostró que el Liderazgo Transformacional si influye en el desempeño docente, dimensión personal, siendo evidenciado por el 68,3%; de lo cuales el 63,3% de docentes han obtenido un desempeño, dimensión personal, adecuado dentro de la institución.
3. Se demostró que el Liderazgo Transformacional si influye en el desempeño docente, dimensión pedagógica, de los cuales el 63,3% de docentes han obtenido un desempeño, dimensión pedagógica, adecuado dentro de la institución.
4. Se demostró que el Liderazgo Transformacional si influye en el desempeño docente, dimensión institucional, siendo evidenciado por el 68,3%; de lo cuales el 60,0% de docentes han obtenido un desempeño en la dimensión institucional, adecuado dentro de la institución.

## RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

1. A los Directivos de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo” - Ambo, como agentes líderes con actitud de cambio y visionarios de una mejor educación que deben fortalecer su dimensión personal pedagógica e institucional para ejercer un liderazgo que promueva un mejor desempeño en la comunidad educativa; debiendo hacer uso de su experiencia laboral, empatía, presentación personal, competencias intelectuales, emocionales, donde se visualice a los líderes transformadores.
2. A los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo” - Ambo, deben tener presente que los estudiantes son sus seguidores, por lo tanto, se establece una relación de estimulación mutua que convierte a seguidores en líderes y que puede convertir líderes en agentes morales. Líderes y seguidores que puedan establecer una relación no solo de poder sino de necesidades, aspiraciones y valores mutuos.
3. Al Maestro investigador, le propongo indagar y profundizar el tema, a fin de elaborar propuestas o programas de formación en Liderazgo Transformacional, para poder llegar a tener líderes transformadores en cada Institución Educativa. Las organizaciones necesitan de líderes comprometidos con sus objetivos, que tengan la capacidad de influir sobre la gente para que trabaje con entusiasmo y de esta forma, lograr ser competitivos en el marco global.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alemán, J. (06 de Noviembre de 2016). *Prezi Corporation*. Obtenido de Prezi:  
<https://prezi.com/6zds9sl9fj1j/teoria-del-liderazgo-transformacional-de-bass-y-burns/>
- Basurto Davila, L. C. (2016). *“Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la empresa Scharff Logística Integrada S.A. – 2016”*, . Lima.
- Bracho Parra, O., & García Guilianny, J. (Enero de 2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Some Theoretical Considerations About Some Theoretical Considerations About*. Maracaibo,, Venezuela, Venezuela: TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales.
- Ccencho Saravia, S. N., & Reyes Rueda, M. G. (2014). *“El liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 07 del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 – año 2014”*. Lima.
- D’Alessio, F. (2013). *Liderazgo y atributos gerenciales: Una visión global y estratégica*. México: Editorial Prentice Hall. México.
- García Romero, D. (03 de Junio de 2018). *Acento*. Obtenido de Acento:  
<https://acento.com.do/2016/opinion/8370794-problema-del-desempeno-docente-una-responsabilidad-compartida/>
- Gonzales Hurtado, S. (2014). *“Liderazgo del director y el desempeño docente de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2014”*. Andahuaylas.

- Guarín Herrera, L. (2014). *“Liderazgo Transformacional Docente en la Universidad Nacional de Colombia”*. Medellín.
- Huillca Condori, B. J. (2015). *“Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico”*. Lima.
- Jiménez Carranza, C. C. (2014). *“Relación entre el Liderazgo Transformacional de los Directores y la Motivación hacia el Trabajo y el Desempeño de Docentes de una Universidad Privada”*. Bogotá.
- Juárez Echevarría, A. (2012). *Desempeño Docente en una Institución Educativa Policial de la Región de Callao*. Lima.
- Loureiro, S., Míguez, M., & Otegui, X. (2016). Desempeño docente en la enseñanza universitaria: análisis de las opiniones estudiantiles. *Scielo - Cuadernos de Investigación Educativa*.
- Macahuachi Guerra, P. B., & Gonzales Quezada, K. D. (2016). *“Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora de la Esperanza del Distrito de Tambopata Puerto Maldonado - 2016”*. Madre de Dios.
- Maguiña M., J. C. (31 de Mayo de 2018). *Neuro Leadership*. Obtenido de Neurociencias aplicadas al Liderazgo: <https://www.scoop.it/t/neuro-leadership>
- Mejías Calderón, J. W. (2016). *“Liderazgo Transformacional del Gerente Educativo y el Desempeño Docente”*. Bolivia.
- Ministerio de Educación MINEDU (2009). (2009) *“Plan Piloto de Evaluación del Desempeño Docente”* *Evaluar para mejorar los desempeños de una buena docencia*.

- Ministerio de Educación. (2009). *NUEVA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL PROPUESTA DE PROYECTO DE LEY*. Lima.
- Ministerio de Educación. (2011). *Sistematización del Plan Piloto de Evaluación del Desempeño Docente - Ministerio de Educación Dirección de Educación Superior Pedagógica*. Lima: USAID 50 ANIVERSARIO.
- Ramirez Corbera, P. (2016). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú- Lima (EESTP-PNP)*. Lima.
- Rojas Galván, E. (2016). *“Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue - Lima, 2016”*. Lima.
- Sotteccani Aucchahuaque, K. (2017). *“Liderazgo transformacional del directivo y relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.2017”*. Lima.
- Taype Vasquez, E. M. (2016). *“Estilos De Liderazgo Y Desempeño Laboral En La Dependencia Policial De Barranco, 2016”*. Lima.



## ANEXOS

### ANEXO 01

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO



ID: \_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_\_

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa Emblemática Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2018

**OBJETIVO:** Evaluar la influencia del Liderazgo Transformacional en el Desempeño Docente de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.

**INVESTIGADOR:** Econ. Alex FRETTEL ALMONACIN

- **Consentimiento / Participación voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: \_\_\_\_\_

Firma del investigador responsable: \_\_\_\_\_

Huánuco, 2018.



## ANEXO 02

**CUESTIONARIO DE LIDERAZGO  
TRANSFORMACIONAL**


ID: \_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_\_

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa Emblemática Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2018.

**OBJETIVO GENERAL:** Evaluar la influencia del Liderazgo Transformacional en el Desempeño Docente de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo, Ambo - 2018”.

**INVESTIGADOR:** Econ. Alex FRETTEL ALMONACIN

**INSTRUCCIONES:** Estimado docente, este cuestionario es anónimo. Sin embargo, con fines estadísticos se requiere algunos datos sociodemográficos. Gracias por su valiosa colaboración.

**I. Datos Generales**

- + Edad: \_\_\_\_\_
- + Sexo: \_\_\_\_\_
  - a) Masculino
  - b) Femenino
- + Estado Civil: \_\_\_\_\_
  - a) Soltero (a)
  - b) Conviviente
  - c) Casado (a)
  - d) Divorciado (a)
  - e) Viudo (a)
- + Grado Académico alcanzado: \_\_\_\_\_
  - a) Licenciado (a)
  - b) Especialista
  - c) Magister
  - d) Doctor
- + Tiempo se Servicio en la Institución: \_\_\_\_\_
  - a) Menor de 3 años
  - b) De 3 a 5 años
  - c) De 5 a 10 años
  - d) Mayor de 10 años

**II. Cuestionario:**

**INSTRUCCIONES:** Estimado docente, a continuación, se le presenta a Ud. una serie de afirmaciones acerca del Liderazgo.

- + Completo desacuerdo =1
- + Desacuerdo =2
- + Casi de acuerdo =3
- + De acuerdo =4
- + Muy de acuerdo =5

<b>N°</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Me siento orgulloso de trabajar con él/ella.					
2	Cuenta con mi respeto.					
3	Tengo plena confianza en él/ella.					
4	Su presencia tiene efecto en mi rendimiento.					
5	Confío en su capacidad para superar cualquier obstáculo.					
6	Evita tomar decisiones.					
7	Evita decir cómo se tienen que hacer las cosas.					
8	Da charlas para motivarnos.					
9	Potencia mi motivación de éxito.					
10	Trata de desarrollar nuevas estrategias para motivarnos.					
11	Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.					
12	Hace que me base en el razonamiento y evidencia para resolver los problemas.					
13	Trata de que vea los problemas como una oportunidad para aprender.					
14	Nos hace pensar sobre los viejos problemas de forma nueva.					
15	Impulsa la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.					
16	Pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos.					
17	Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes.					
18	Se preocupa de formar a quienes lo necesitan.					
19	Cambia su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.					
20	Esta dispuesto a instruirme o enseñarme siempre que lo necesito.					



## ANEXO 03

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE



ID: \_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_\_

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa Emblemática Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2018.

**OBJETIVO GENERAL:** Evaluar la influencia del Liderazgo Transformacional en el Desempeño Docente de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo, Ambo - 2018”.

**INVESTIGADOR:** Econ. Alex FRETTEL ALMONACIN

**INSTRUCCIONES:** Estimado docente a continuación, se le presenta a Ud. una serie de afirmaciones acerca del desempeño docente. Por favor, indique cuánto se ajusta cada una de ellas al desempeño docente que posee en su Centro educativo.

-  Completo desacuerdo =1
-  Desacuerdo =2
-  Casi de acuerdo =3
-  De acuerdo =4
-  Muy de acuerdo =5

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>Dimensión Personal</b>						
1	Analiza sus logros personales y profesionales, identificando fortalezas y limitaciones.					
2	Reconoce sus errores, evidenciando voluntad de enmienda.					
3	Establece metas personales y profesionales teniendo en cuenta el corto y mediano plazo.					
4	Aprueba las críticas de sus colegas si facilitan la búsqueda de soluciones a situaciones concretas.					
5	Realiza actividades o tareas encomendadas por el personal jerárquico o directivo con honestidad, efectividad y diligencia.					
6	Cumple su jornada ordinaria de trabajo sin registrar faltas, tardanzas o abandonar injustificadamente Pedagógica el aula.					
<b>Dimensión Pedagógica</b>						
7	Demuestra dominio de los conocimientos de las áreas de su nivel.					
8	Utiliza recursos y materiales didácticos: concretos, de acuerdo a las características de los estudiantes y su contexto.					
9	Utiliza recursos y materiales didácticos: auditivos, visuales y digitales de acuerdo a las características de los estudiantes y su contexto.					
10	Utiliza recursos y materiales didácticos bibliográficos y					

	las nuevas tecnologías de comunicación, de acuerdo a las características de los estudiantes y su contexto.					
11	Elabora las unidades de aprendizaje, basado en el desarrollo de capacidades, conocimientos y actitudes, previstas en el Diseño Curricular Nacional (DCN).					
12	Elabora las unidades de aprendizaje, basado en el desarrollo de capacidades, conocimientos y actitudes, previstas en el Proyecto Curricular Institucional (PCI).					
13	Establece relaciones interpersonales basadas en el respeto y confianza entre docentes y estudiantes.					
14	Brinda un trato afectuoso y amable a sus estudiantes.					
15	Reconoce los progresos o logros de aprendizaje de sus estudiantes y los esfuerzos que éstos dedican para alcanzarlos a lo largo del trimestre o bimestre en el año académico.					
16	Respeta las opiniones y puntos de vista de sus estudiantes durante sus intervenciones.					
17	Desarrolla los contenidos de aprendizaje en forma amena e interesante, manteniendo una secuencia coherente.					
18	Aplica estrategias innovadoras que respondan a las características de sus estudiantes del contexto.					
19	Maneja en forma eficaz y oportuna diversas estrategias para consolidar y retroalimentar los aprendizajes desarrollados en cada sesión.					
20	Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes durante los distintos momentos de la sesión de aprendizaje.					
<b>Dimensión Institucional</b>						
21	Elabora y ejecuta, en colaboración con sus colegas, proyectos mejora educativa o de innovación pedagógica e institucional, según lo establecido en el Proyecto Educativo Institucional (PEI).					
22	Promueve soluciones concertadas y duraderas, anteponiendo los derechos de los estudiantes y de la sociedad.					



## ANEXO 04

## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO



ID: \_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_\_

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa Emblemática Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2018.

**OBJETIVO GENERAL:** Evaluar la influencia del Liderazgo Transformacional en el Desempeño Docente de la Institución Educativa Emblemática “Juan José Crespo y Castillo, Ambo - 2018”.

**INVESTIGADOR:** Econ. Alex FRETTEL ALMONACIN

La confiabilidad del instrumento se realizó con la prueba estadística Alfa de Chrombach, siendo el resultado el siguiente:

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,958	0,958	42



## ANEXO 05

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	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
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo	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
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	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
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas	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

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nombre del experto: \_\_\_\_\_ Especialidad: \_\_\_\_\_

*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Dimensión Único	Me siento orgulloso de trabajar con él/ella.				
	Cuenta con mi respeto.				
	Tengo plena confianza en él/ella.				
	Su presencia tiene efecto en mi rendimiento.				
	Confío en su capacidad para superar cualquier obstáculo.				
	Evita tomar decisiones.				
	Evita decir cómo se tienen que hacer las cosas.				
	Da charlas para motivarnos.				
	Potencia mi motivación de éxito.				
	Trata de desarrollar nuevas estrategias para motivarnos.				
	Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.				
	Hace que me base en el razonamiento y evidencia para resolver los problemas.				
	Trata de que vea los problemas como una oportunidad para aprender.				
	Nos hace pensar sobre los viejos problemas de forma nueva.				
	Impulsa la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.				
	Pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos.				
	Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes.				
Se preocupa de formar a quienes lo necesitan.					
Cambia su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar					

	las metas esperadas.				
	Esta dispuesto a instruirme o enseñarme siempre que lo necesito.				

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado: SI ( ) NO ( )

\_\_\_\_\_  
**Firma y Sello del**

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Nombre del experto: \_\_\_\_\_ Especialidad: \_\_\_\_\_

*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Dimensión Personal	Analiza sus logros personales y profesionales, identificando fortalezas y limitaciones.				
	Reconoce sus errores, evidenciando voluntad de enmienda.				
	Establece metas personales y profesionales teniendo en cuenta el corto y mediano plazo.				
	Aprueba las críticas de sus colegas si facilitan la búsqueda de soluciones a situaciones concretas.				
	Realiza actividades o tareas encomendadas por el personal jerárquico o directivo con honestidad, efectividad y diligencia.				
	Cumple su jornada ordinaria de trabajo sin registrar faltas, tardanzas o abandonar injustificadamente Pedagógica el aula.				
Dimensión Pedagógica	Demuestra dominio de los conocimientos de las áreas de su nivel.				
	Utiliza recursos y materiales didácticos: concretos, de acuerdo a las características de los estudiantes y su contexto.				
	Utiliza recursos y materiales didácticos: auditivos, visuales y digitales de acuerdo a las características de los estudiantes y su contexto.				
	Utiliza recursos y materiales didácticos bibliográficos y las nuevas tecnologías de comunicación, de acuerdo a las características de los estudiantes y su contexto.				
	Elabora las unidades de aprendizaje, basado en el desarrollo de capacidades, conocimientos y actitudes, previstas en el Diseño Curricular Nacional (DCN).				
	Elabora las unidades de aprendizaje, basado en el desarrollo de capacidades, conocimientos y actitudes, previstas en el				

	Proyecto Curricular Institucional (PCI).				
	Establece relaciones interpersonales basadas en el respeto y confianza entre docentes y estudiantes.				
	Brinda un trato afectuoso y amable a sus estudiantes.				
	Reconoce los progresos o logros de aprendizaje de sus estudiantes y los esfuerzos que éstos dedican para alcanzarlos a lo largo del trimestre o bimestre en el año académico.				
	Respeto las opiniones y puntos de vista de sus estudiantes durante sus intervenciones.				
	Desarrolla los contenidos de aprendizaje en forma amena e interesante, manteniendo una secuencia coherente.				
	Aplica estrategias innovadoras que respondan a las características de sus estudiantes del contexto.				
	Maneja en forma eficaz y oportuna diversas estrategias para consolidar y retroalimentar los aprendizajes desarrollados en cada sesión.				
	Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes durante los distintos momentos de la sesión de aprendizaje.				
Dimensión Institucional	Elabora y ejecuta, en colaboración con sus colegas, proyectos mejora educativa o de innovación pedagógica e institucional, según lo establecido en el Proyecto Educativo Institucional (PEI).				
	Promueve soluciones concertadas y duraderas, anteponiendo los derechos de los estudiantes y de la sociedad.				

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado: SI ( ) NO ( )

\_\_\_\_\_  
Firma y Sello del juez

## NOTA BIOGRÁFICA

Alex FRETTEL ALMONACIN , nació en Chipipata, distrito de Yanahuanca, provincia de Daniel Alcides Carrión el 18 de enero de 1969, cursó sus estudios primarios en la Institución Educativa N° 34054 “TUPAC AMARU II” de San Juan de Milpo, destacando por sus logros académicos y diplomas de honor a mérito de primer lugar en su aula y participando en concursos distritales, alcanzando premios distintivos para dicha institución; sus estudios secundarios lo realizó en la Institución Educativa “JOSE MARIA ARGUEDAS” de San Juan de Milpo destacando en menciones honrosas por los docentes, y representado en los cursos de la región y, luego ingresó a la Universidad Nacional “DANIEL ALCIDES CARRIÓN” de Cerro de Pasco, en la Escuela de ECONOMÍA (1991), culminando satisfactoriamente. Realizo una Especialización en el CETPRO “JULIO C. TELLO” Computación Básica (1995), comenzó a trabajar en la DRE Pasco (1998) como Especialista Administrativo de Abastecimientos Contrataciones y Adquisiciones con el Estado, y como Tesorero (2001), realizó capacitaciones en la DRE Pasco sobre Planeación Integral aplicada a la administración educativa pública (2003), en la Contaduría Pública de la Nación llevó a cabo la capacitación del Cierre contable del ejercicio (2003) – SIAF – SP, en el (2006) laboró como Especialista en Finanzas en el Sistema de Presupuesto de la DRE Pasco, en el (2009) pasó a laborar como Especialista en Planificación, en el (2013) paso al Área de Racionalización como Especialista.

Participó como ponente en capacitaciones, congresos y talleres; iniciando en el taller Regional de Archivística, desarrollando el tema de Gestión Pública y normatividad en el Sector Pública y Privada - Cerro de Pasco (2013), continuó en el seminario Taller de Actualización Universitaria, en la Universidad Peruana “Los Andes” (2012); en el II Seminario Internacional de Actualización en

Computación e Informática desarrollando el Seminario de Diseño Gráfico y Desarrollo de aplicaciones Web (2011); en el V Taller intensivo de preparación integral para el concurso público de nombramiento docente e incorporación a la carrera pública magisterial - Cerro de Pasco (2011). Actualmente viene laborando en la UGEL – Ambo como Director de Sistema Administrativo III del Área de Gestión Institucional.