

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



---

**"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EDUCATIVO Y  
DESEMPEÑO PEDAGÓGICO POR LOS DOCENTES EN LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA FLORENTINO PRAT, DEL  
DISTRITO DE CHACLACAYO EL AÑO 2017 "**

---

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**TESIS PARA OPTAR EN GRADO DE MAESTRO EN  
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO  
EDUCATIVO**

**TESISTA: ANGÉLICA BARBARÁN SAAVEDRA**

**ASESORA: DRA. MARUJA MANZANO TARAZONA**

**LIMA – PERÚ**

**2019**

## **DEDICATORIA**

A nuestro Señor Jesús por ser la  
fortaleza de mi corazón e iluminar mi  
camino hacia la prosperidad

A mi madre querida y a mis hijos  
porque  
son la fuerza que me inspira a seguir  
adelante sin desfallecer

A mis maestros formadores, ejemplos  
de vida y perseverancia que me dieron  
todo su apoyo y comprensión.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento a los maestros y autoridades de la universidad Hermilio Valdizán por acogerme en su claustro universitario y darme la oportunidad de concluir mi ansiada maestría con este trabajo de investigación.

## RESUMEN

La investigación titulada Liderazgo transformacional educativo y el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017, tuvo el objetivo de determinar si existe relación entre el liderazgo transformacional educativo y el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa Florentino Prat en el año 2017.

La metodología correspondió a un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, descriptivo correlacional, de tipo básico, de corte transversal; se realizó en una muestra censal de 33 personas entre directivos, docentes y comité de aula de la Institución Educativa. Para realizar el proceso de recolección de los datos, se aplicó la técnica de la encuesta y sus instrumentos fueron dos cuestionarios de preguntas para medir la relación existente entre las variables liderazgo transformacional educativo y desempeño pedagógico de los docentes.

Luego de la tabulación de los datos obtenidos se procesó en la parte estadística mediante el software SSPS v 23, se concluyó que existe una correlación positiva y significativa entre las variables liderazgo transformacional educativo y desempeño pedagógico (relación de .254\*\* y nivel de significancia 0.010). Esto explica que a un buen nivel de liderazgo transformacional educativo le corresponde un buen nivel de desempeño pedagógico.

**Palabras claves:** Educación, Liderazgo transformacional, Desempeño Pedagógico.

## ABSTRACT

The research entitled Educational transformational leadership and the pedagogical performance of teachers of the Florentino Prat Educational Institution of the Chaclacayo district in 2017, aimed to determine if there is a relationship between the educational transformational leadership and the pedagogical performance of teachers of the Florentino Prat Educational Institution in 2017.

The methodology corresponded to a quantitative approach, with a non-experimental, descriptive correlational, basic type, cross-sectional design; It was carried out in a census sample of 33 people among managers, teachers and classroom committee of the Educational Institution. To carry out the data collection process, the survey technique was applied and its instruments were two questionnaires to measure the relationship between the educational transformational leadership and pedagogical performance of teachers.

After the tabulation of the data obtained, it was processed in the statistical part by means of the SPSS v 23 software, it was concluded that there is a positive and significant correlation between the variables educational transformational leadership and pedagogical performance (ratio of .254 \*\* and level of significance 0.010). This explains that a good level of educational transformational leadership corresponds to a good level of pedagogical performance.

**Keywords:** Education, Leadership, Pedagogical Performance.

## ÍNDICE

	Pág.
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>II</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>III</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>IV</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>V</b>
<b>ÍNDICE.....</b>	<b>VI</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>X</b>
<b>CAPÍTULO I DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>1</b>
1.1. FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.2 JUSTIFICACIÓN.....	2
1.3 IMPORTANCIA O PROPÓSITO.....	3
1.4. LIMITACIONES.....	4
1.5. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN GENERAL Y ESPECÍFICOS.....	4
1.5.1 Problema general.....	4
1.5.2 Problemas específicos.....	4
1.6 FORMULACIÓN DE OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS.....	5
1.6.1 Objetivo general.....	5
1.6.2 Objetivos específicos.....	5
1.7. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL Y ESPECÍFICA.....	5
1.7.1. Hipótesis general.....	5
1.7.2 Hipótesis específicas.....	5
1.8 VARIABLES.....	6
1.5.1 Variable Independiente.....	6
1.5.2 Variable dependiente.....	6
1.9. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	6
1.10. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS OPERACIONALES.....	7
1.10.1 Definición conceptual de Liderazgo transformacional educativo.....	7
1.10.2 Definición operacional de liderazgo transformacional educativo.....	7
1.10.3 Definición conceptual de desempeño pedagógico.....	8
1.10.4 Definición operacional de desempeño pedagógico.....	8
<b>CAPÍTULO II MARCO TEORICO.....</b>	<b>9</b>
2.1 ANTECEDENTES.....	9

2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....	9
2.2. BASES TEÓRICAS.....	11
2.2.1 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.....	12
2.2.2. DIMENSIONES DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL .....	14
2.2.3 DESEMPEÑO PEDAGÓGICO .....	17
2.2.4 DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO.....	19
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	22
<b>CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>24</b>
3.1. ÁMBITO.....	24
3.2 POBLACIÓN .....	24
3.3 MUESTRA .....	24
3.4 NIVEL Y TIPO DE ESTUDIO.....	25
3.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	25
3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	26
3.7 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN.....	27
3.8 PROCEDIMIENTO.....	28
3.9 TABULACIÓN.....	29
<b>CAPÍTULO IV ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS .....</b>	<b>30</b>
4.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA ENCUESTA.....	30
4.2 ANÁLISIS INFERENCIAL Y CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS .....	39
4.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	43
CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL. ....	43
4.4 APOORTE CIENTÍFICO DE LA INVESTIGACIÓN .....	46
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>48</b>
<b>SUGERENCIAS .....</b>	<b>49</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>50</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>53</b>

## INDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1	Operacionalización de la variable 1: liderazgo transformacional 6
Cuadro 2	Operacionalización de la variable 2: Desempeño pedagógico 7
Cuadro 3	Fuentes, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos 26
Cuadro 4.	Estadísticas de fiabilidad de variable Liderazgo transformacional educativo 27
Cuadro 5	Estadísticas de fiabilidad de la variable Desempeño pedagógico 27
Cuadro 6	Etapas, técnicas e instrumentos de investigación 28
Cuadro 7	Índices de correlación 29
Cuadro 8	Medidas de frecuencia de la variable: Desempeño pedagógico 30
Cuadro 9	Medidas de frecuencia de la dimensión: Preparación para el aprendizaje. 31
Cuadro 10	Medidas de frecuencia de la dimensión: Enseñanza para el aprendizaje. 32
Cuadro 11	Medidas de frecuencia de la dimensión: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. 33
Cuadro 12	Medidas de frecuencia de la variable: Liderazgo transformacional educativo. 34
Cuadro 13	Medidas de frecuencia de la dimensión: Carisma o influencia idealizada. 35
Cuadro 14	Medidas de frecuencia de la dimensión: Motivación Inspiradora. 36
Cuadro 15	Medidas de frecuencia de la dimensión: Estimulación intelectual 37
Cuadro 16	Medidas de frecuencia de la dimensión: Consideración individual. 38
Cuadro 17	Medidas de correlación entre el liderazgo transformacional educativo y el desempeño pedagógico. 39
Cuadro 18	Medidas de correlación entre el liderazgo transformacional educativo y la preparación para el aprendizaje. 40
Cuadro 19	Medidas de correlación entre el liderazgo transformacional educativo y la enseñanza para el aprendizaje 41
Cuadro 20	Medidas de correlación entre el liderazgo transformacional educativo y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. 42



**ÍNDICE DE GRÁFICOS**

		Pág.
Gráfico 1	Gráfico de barras de la variable: Desempeño pedagógico	30
Gráfico 2	Gráfico de barras de la dimensión: Preparación para el aprendizaje	31
Gráfico 3	Gráfico de barras de la dimensión: Enseñanza para el aprendizaje.	32
Gráfico 4.	Gráfico de barras de la dimensión: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	33
Gráfico 5	Gráfico de barras de la variable: Liderazgo transformacional educativo.	34
Gráfico 6	Gráfico de barras de la dimensión: Carisma o influencia idealizada..	35
Gráfico 7	Gráfico de barras de la dimensión: Motivación Inspiradora	36
Gráfico 8	Gráfico de barras de la dimensión: Estimulación intelectual.	37
Gráfico 9	Gráfico de barras de la dimensión: Consideración individual	38

## INTRODUCCIÓN

La educación peruana se encuentra en constante cambio, estos nuevos retos nos deben llevar a optar por mejoras en las relaciones interpersonales, las cuales deben estar centradas en motivar, incentivar, coordinar, formar equipos y hasta persuadir a los docentes. Desde esa perspectiva el directivo debe ser un ente participativo, activo, protagónico, del proceso de enseñanza aprendizaje y eso solo se logra en la medida que maneje adecuadamente un liderazgo eficiente en la dinámica educativa (Castro, 2004).

Así mismo el directivo debe ser capaz de desarrollar espacios sanos donde se cultive las comunidades de aprendizaje que le permita el avance hacia la democracia, la equidad, la diversidad y la justicia social a través de un liderazgo que posea entendiendo, conocimiento y visión de futuro (Guedez, 1995).

En correspondencia con lo expuesto el docente demanda en su formación las competencias básicas para ejercer un liderazgo eficaz, por esta razón, es necesario que asuma una actitud crítica y participativa desde su desempeño pedagógico, esta entendida como el trabajo metodológico que se organiza en la escuela, encaminado al perfeccionamiento del proceso de enseñanza-aprendizaje y su posterior aplicación con creatividad.

La investigación comprende cuatro capítulos: En el Capítulo I: Planteamiento del problema de investigación, se considera la fundamentación y formulación del problema, objetivos, justificación, fundamentación y formulación de la hipótesis, identificación y clasificación de variables. En el Capítulo II: Marco Teórico, se describen los antecedentes de la investigación, bases teóricas, definición conceptual de términos. En el Capítulo III: Metodología de la Investigación comprende la operacionalización de variables, tipificación de la investigación, estrategia para la prueba de hipótesis, población y muestra, instrumentos de recolección de datos. En el Capítulo IV: Resultados, Análisis y Discusión, se desarrolla la presentación, análisis e interpretación de datos, el proceso de prueba de hipótesis, la discusión de los resultados, y la

adopción de las decisiones. Llegando finalmente a exponer las conclusiones y recomendaciones relevantes para la gestión institucional. Además se da a conocer la bibliografía consultada y, en los anexos se adjunta cuadro de consistencia, instrumentos de recolección de datos, cuadros y gráficos, tablas de interpretación de los datos.

## **CAPÍTULO I**

### **DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Fundamentación del problema de investigación**

La gestión de las escuelas es asumida como una función básicamente administrativa, desligada de los aprendizajes, centrada en la formalidad de las normas y las rutinas de enseñanza, que no varían según el contexto; Ministerio de Educación (2014). En este orden de ideas el liderazgo del director no se enfoca en motivar a los docentes a imprimir su mayor esfuerzo en el logro de sus expectativas. Por lo expuesto es necesario entender .El liderazgo como proceso que representa en las Instituciones educativas un elemento fundamental para guiar los esfuerzos y motivaciones de los docentes hacia el logro de su desempeño en bienestar de los estudiantes.

Algunos sistemas educativos dan prueba de que la excelencia en educación, se debe al buen desempeño docente, entonces se tiene como propósito fundamental, conseguir a las personas más aptas para ejercer la docencia, desarrollarlas hasta convertirlas en docentes eficientes y poner en práctica mecanismos de apoyo dirigido para garantizar que todos los niños pueden aprovechar los beneficios de una enseñanza de alta calidad. Esta exigencia se ha hecho presente mediante la interrogación por la calidad, la pertinencia y la eficacia del trabajo docente, por su formación y las condiciones del ejercicio de su labor. Una guía imprescindible para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional es El Marco de Buen Desempeño Docente, y un paso adelante en el cumplimiento del tercer objetivo estratégico del Proyecto Educativo Nacional: “Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia”. Este nuevo instrumento de política educativa está al servicio de las tres políticas priorizadas por el Ministerio de Educación al 2016: aprendizajes de calidad y cierre de brechas, desarrollo docente con base en criterios concertados de

buena docencia, y modernización y descentralización de la gestión educativa. (1)

Murillo (2008) expresa respecto al desempeño docente en América Latina, afirma que “otro factor que ha demostrado tener una fuerte relación con el logro académico de los alumnos es tanto la formación inicial, como la formación permanente de los docentes. Efectivamente, la existencia de docentes que no poseen una titulación adecuada para el desempeño de sus funciones parece tener una clara repercusión en el desempeño de sus alumnos” (2).

Ante esta situación me resultan muy importantes las acciones que deban revertir esta situación, siendo entonces esta investigación que le da relevancia al liderazgo como una de las principales actividades a desarrollar para promover un mejoramiento en la calidad del desempeño docente. A la vez nos proponemos observar, analizar y establecer niveles de relación entre las variables en base a los indicadores actuales de logros de aprendizaje en los estudiantes de cuarto grado de la Institución Educativa Florentino Prat. Cuyos resultados en la ECE 2016, no se encuentran en el nivel satisfactorio. También es necesario mencionar la implementación de un instrumento de evaluación denominado rubricas de desempeño. Actualmente se sabe que son limitados los docentes que conocen estos desempeños a detalle, por la reciente preocupación del estado en relación al trabajo docente en aula o por el tiempo de publicación o difusión.

## **1.2 Justificación**

### **Justificación Práctica**

Las conclusiones permitirán tener una visión real sobre liderazgo transformacional educativo y como este se relaciona con el desempeño docente. De acuerdo a los resultados se tomara medidas pertinentes.

### **Justificación Pedagógica**

La presente investigación permite conocer de qué manera el liderazgo transformacional educativo logra ser inspiración de la motivación y Estimulación para el esfuerzo docente, así mismo permite, la consideración individualizada y atención a las necesidades del docente

logrando una conformación armónica entre los docentes que repercute en el desempeño pedagógico de los docentes y en el aprendizaje exitoso de los estudiantes.

#### **Justificación metodológica**

Este estudio científico será de utilidad para investigadores en educación, que busquen conocer información respecto a las variables, la metodología en recolección de datos, los instrumentos estandarizados utilizados para su análisis y los resultados encontrados.

#### **Justificación Teórica**

El trabajo presentado permitirá crear estrategias, acciones y tareas de forma efectiva. El análisis del Liderazgo Transformacional Educativo y el desempeño pedagógico es una contribución valiosa, pues permite medir ordenadamente las variables estudiadas.

### **1.3 Importancia o propósito**

A nivel nacional se han producido cambios en el sistema educativo, es así que actualmente los directivos son evaluados para cubrir el puesto de Director, pero por mas buena que sea la evaluación esta sigue siendo solo una evaluación de conocimientos y no de habilidades, mucho menos de capacidades como el trabajo en equipo y liderazgo y que lamentablemente al momento de actuar se evidencia la ruptura de las interrelaciones humanas y el quebrantamiento del clima laboral.

Frente a esta situación surge esta investigación con el propósito de conocer el liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño pedagógico ya que es una parte importante para el aprendizaje de los estudiantes después de la acción del docente. La calidad de la práctica docente, va a determinarse de acuerdo a la influencia positiva o negativa que ejerce el directivo seguida de las situaciones de condición de trabajo y la forma de funcionamiento de la institución.

Esta investigación contribuye de esta forma, a ofrecer información empírica sobre la realidad de los directivos y su trascendencia en la calidad educativa para el futuro.

#### **1.4. Limitaciones**

##### **En cuanto al objeto de estudio**

No todos los docentes están dispuestos a contribuir para participar en el estudio.

##### **En cuanto al enfoque**

El estudio se basa en un enfoque cuantitativo mediante el cual se describirá el manejo del liderazgo transformacional educativo que intervienen para un desempeño pedagógico eficiente.

Permitirá este estudio científico crear estrategias que sean capaces para resolver los problemas que se presentan negativamente en la mejora del desempeño pedagógico.

##### **En cuanto a la localización**

Será un limitante debido que varios docentes viven en zonas alejadas de la Institución Educativa lo cual dificultara la recolección de datos y la participación del docente.

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

##### **1.5.1 Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional educativo y el desempeño pedagógico de los docentes en la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017?

##### **1.5.2 Problemas específicos**

PE 1. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional educativo y la preparación para el aprendizaje en la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017?

PE2. ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional educativo y la enseñanza para el aprendizaje en la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017?

PE 3. ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional educativo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017?

## **1.6 Formulación de objetivos generales y específicos**

### **1.6.1 Objetivo general**

Determinar si existe relación entre el liderazgo transformacional educativo y el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017.

### **1.6.2 Objetivos específicos**

OE 1. Verificar si existe relación entre el liderazgo transformacional educativo y la preparación para el aprendizaje en la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017.

OE 2. Comprobar si existe relación entre el liderazgo transformacional educativo y la enseñanza para el aprendizaje en la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017.

OE 3. Indicar si existe relación entre el liderazgo transformacional educativo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017

## **1.7. Formulación de hipótesis general y específica**

### **1.7.1. Hipótesis general**

HG El liderazgo transformacional educativo se relaciona de manera significativa con el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017.

### **1.7.2 Hipótesis específicas**

HE 1. El liderazgo transformacional educativo se relaciona de manera significativa con la preparación para el aprendizaje en la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017.

HE 2. El liderazgo transformacional educativo se relaciona de manera significativa con la enseñanza para el aprendizaje en la Institución



Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017.

HE 3. El liderazgo transformacional educativo se relaciona de manera significativa con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017.

## 1.8 Variables

### 1.5.1 Variable Independiente

Liderazgo Transformacional

#### Dimensiones:

- Estándares éticos y morales de los líderes
- Motivación inspiradora
- Innovación y creatividad
- Interacción personalizada

### 1.5.2 Variable dependiente

Desempeño Pedagógico

#### Dimensiones:

- Preparación para el aprendizaje
- Enseñanza para el aprendizaje
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

## 1.9. Operacionalización de variables

Cuadro 01

*Operacionalización de la variable 1: liderazgo transformacional educativo*

Dimensiones	Ítems	Escalas	Niveles
a) Carisma o influencia idealizada	a) 1,2,3,4,5	Siempre	Bueno (65-84)
b) Motivación inspiradora	b) 6,7,8,9,10	Casi siempre	Regular (43-64)
c) Estimulación intelectual	c) 11,12,13,14,15	Casi Nunca	Bajo (21-42)
d) Consideración individual	d) 16,17,18,19,20,21	Nunca	

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 02

Operacionalización de la variable 2: Desempeño pedagógico

Dimensiones	Ítems	Escalas	Niveles
a) Preparación para el aprendizaje	a) 1,2,3,4,5	siempre	Bueno (49-64)
b) Enseñanza para el aprendizaje	b) 6,7,8,9, 10,11	casi siempre  Casi Nunca	Regular (33-48)
c) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	c)12,13, 14, 15, 16	Nunca	Bajo (16-32)

*Fuente:* Marco del Buen Desempeño docente adaptado por la autora

## 1.10. Definición de términos operacionales

### 1.10.1 Definición conceptual de Liderazgo transformacional educativo

Bass y Avolio (2006) plantean que el liderazgo transformacional comprende un proceso enfocado en la estimulación de la conciencia de los trabajadores, a fin de convertirlos en seguidores productivos, quienes acepten y se comprometan con el alcance de la misión organizacional, apartando sus intereses particulares y centrándose en el interés colectivo.

### 1.10.2 Definición operacional de liderazgo transformacional educativo

El liderazgo transformacional educativo se evaluará mediante las dimensiones detalladas e Instrumentos; para dicho efecto se aplicará un cuestionario estructurado en 21 ítems de acuerdo a las dimensiones. Los ítems se formulan según la siguiente escala de Likert: Nunca = 1, A veces = 2, Casi siempre = 3, Siempre = 4. Los

resultados se presentarán mediante las siguientes categorías: deficiente, regular y eficiente

### **1.10.3 Definición conceptual de desempeño pedagógico**

Díaz (2007) conceptualiza el desempeño docente en base a las funciones que realiza señalando que esta presenta dos ámbitos siendo el primero el aula donde realiza su labor como maestro para producir aprendizaje, que incluye diversos procesos y que a la vez incluye las relaciones con sus estudiantes, organización de la enseñanza clima del aula, relación con los padres y atención a la diversidad. El otro ámbito es su dedicación al centro laboral que incluye los siguientes aspectos: coordinación docente, participación en actividades extracurriculares planificadas por el colegio, participación en el desarrollo de los programas de planificación. (23)

### **1.10.4 Definición operacional de desempeño pedagógico**

El desempeño pedagógico se evaluará mediante las dimensiones detalladas e Instrumentos; para dicho efecto se aplicará un cuestionario estructurado en 16 ítems de acuerdo a las dimensiones. Los ítems se formulan según la siguiente escala de Likert: Nunca = 1, A veces = 2, Casi siempre = 3, Siempre = 4. Los resultados se presentarán mediante las siguientes categorías: deficiente, regular y eficiente

## CAPÍTULO II

### MARCO TEORICO

#### 2.1 Antecedentes

##### 2.1.1 Antecedentes Internacionales

**Montiel (2015)** en su Tesis denominada “Liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria” para optar al Título de Magíster Scientiarum en Educación. Mención Gerencia de Organizaciones Educativas Universidad del Zulia, Bolivia concluye que los fundamentos esenciales del liderazgo transformacional son la influencia idealizada, consideración individual, estimulación intelectual y tolerancia psicológica, y que deben predominar en los directivos de las instituciones educativas del Subsistema de Educación Primaria Simón Bolívar y Ovelio Araujo del Municipio Jesús Enrique Lossada, en la cual se identificó un nivel eficiente de estos fundamentos por parte del director, donde el indicador consideración individual se presenta muy eficiente en su aplicación.(3)

**Jiménez (2014)** en su Tesis, para obtener el grado de Maestría que lleva por título “Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada” indica que la investigación fue de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental, la población objeto de la investigación fue de 73 docentes de la citada institución, la cual está conformada por siete programas académicos. La motivación hacia el trabajo se midió con el Cuestionario de motivación para el trabajo (CMT), para el liderazgo transformacional se utilizó el instrumento CELID y para el desempeño laboral se utilizó el instrumento que posee la universidad para realizar la evaluación de desempeño, los instrumentos se aplicaron por medios electrónicos. Los resultados de la investigación se analizaron con las pruebas no paramétricas el coeficiente de correlación de Spearman y prueba de

Kruskall Wallis y mostraron que no existe una correlación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, pero se evidenció la correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente y los componentes de la motivación interna logro, el motivador externo grupo de trabajo y el medio para lograr los motivadores requisición con el liderazgo transformacional. (5)

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

**Huillca (2015)** en su Tesis denominada “Liderazgo transformacional y el desempeño docente” según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico en la cual se utilizó la medición de la variable liderazgo transformacional se diseñó y aplicó un cuestionario compuesto de 32 ítems, 8 ítems por cada dimensión: Consideración Individual, Estimulación Intelectual, Influencia idealizada y Motivación Inspiraciones. 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. Esto permitió hallar una alta correlación positiva y significativa entre la variable liderazgo transformacional y desempeño docente, de 0.842. (6)

**Castro (2014)** en su tesis “El liderazgo transformacional en la dirección de instituciones educativas particulares de la ciudad de Piura - Perú” para obtener su título en Maestría en educación mención en teorías y práctica educativa concluye que El liderazgo transformacional reúne siete dimensiones o factores que requieren los directivos para promover en los profesores su contribución en el mejoramiento de la organización escolar, estas dimensiones son rasgos que buscan no conformarse con las situaciones actuales del colegio o tan sólo con las metas dadas al inicio del año, sino que pueden interactuar directivos, profesores y la situación específica del colegio para mejorar la educación ofrecida y las prácticas docentes en el aula.(7)

**Rojas (2014)** en su tesis de Magister en Educación titulada, “El liderazgo del director y el desempeño docente en la Institución Educativa Javier Heraud del distrito de San Juan de Miraflores”, Es

una investigación no experimental de diseño correlacional. Utiliza una muestra de 75 docentes. Demuestra que a moderado trabajo de liderazgo del director se da moderado desempeño docente en la institución educativa estudiada. Determina que las dimensiones estudiadas (planificación estratégica, gestión educativa y clima organizacional) de la variable liderazgo del director tienen una baja relación con respecto a la variable desempeño docente. (8)

**Medina (2015)** en su tesis para obtener su grado de Maestría con Mención en Gestión Educativa. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú titulada: “Dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en el Director de la Institución Educativa Domingo Savio de Talara”. En la cual concluye que existen diferencias entre la percepción del director y la de los docentes respecto a las dimensiones del liderazgo transformacional que predominan en quien dirige la institución educativa. La autopercepción del director es que él posee todas las dimensiones del liderazgo transformacional, es decir, considera que su actuar es de acuerdo a una escala de valores que le permiten realizar su función en búsqueda del bien común, por eso es optimista respecto al futuro del colegio y orienta a los docentes de acuerdo a sus necesidades, considerándolos elementos importantes para el logro de las metas institucionales. Sin embargo los docentes piensan que en su director no predominan todas las dimensiones, puesto que hay algunas actitudes y comportamientos erráticos del líder que no permiten que la consideración individualizada y la estimulación intelectual sean percibidas como rasgos predominantes. (9)

## **2.2. Bases teóricas**

El tema del trabajo de investigación propone establecer conceptos que consideramos como relevantes para establecer las posibles relaciones entre el Liderazgo Transformacional educativo y el desempeño pedagógico en la I.E. Florentino Prat de Chaclacayo. Estos se detallan a continuación:

### **2.2.1 Liderazgo Transformacional**

Según **Burns (1978)** tiene sus orígenes en los estudios que él realizó, (citado por Fishman, 2005, p. 18) define a éste como 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 estableció dos conceptos: "El liderazgo transformacional" y "liderazgo transaccional", se menciona que el estilo de transformación genera cambios significativos en la vida de las personas y organizaciones, rediseña percepciones y valores, impulsa los cambios de expectativas y aspiraciones de los empleados. Al contrario Burns define el estilo de liderazgo transaccional como un intercambio entre el líder y sus seguidores, donde estos reciben un valor a cambio de su trabajo, pero no se basa en generar una relación. Por otro lado Bernard Bass, doctor en psicología industrial y docente investigador de la Binghamton University, ha realizado estudios acerca de los fenómenos organizacionales considerando como tema o eje principal e área del comportamiento humano. En su libro *Leadership and Performance Beyond Expectation*, comenzó a desarrollar toda la teoría sobre Liderazgo Transformacional, en ella define a éste como un proceso que se da en la relación del líder-seguidor, el líder se caracteriza por ser carismático, de tal forma que los seguidores se identifican y desean emularlo. Es intelectualmente estimulante, expandiendo las habilidades de los seguidores; los inspira, a través de desafíos y persuasión, proveyéndoles significado y entendimiento. Finalmente, considera a los subordinados individualmente, proporcionándoles apoyo, guía y entrenamiento. (10)

**Leithwood, Mascall y Strauss (2009)** indican que el liderazgo transformacional, está orientado a la participación de los seguidores, adjudicando significado a la tarea. Este liderazgo permite estimular la conciencia de los trabajadores, quienes son dirigidos para aceptar y comprometerse con el alcance de la misión enunciada en la organización. Por ello, el mismo tiende a motivar así como cambiar a las personas, impulsando a los trabajadores a actuar por encima de sus propias exigencias laborales; produciendo cambios en los grupos y

en las organizaciones. Por lo descrito con anterioridad , se entiende que 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 las Instituciones Educativas , por cuanto, es requerido un proceso de dirección focalizado a la transformación, el cual se relaciona con el logro de los aprendizajes . Así entonces, el liderazgo transformacional procura motivar e incentivar a los seguidores a que participen activamente en los cambios del entorno interno, para lo cual sensibiliza a cada uno de ellos para que se empoderen de la misión y la visión; consecuentemente se activen para alcanzarla, dentro de un clima laboral sano, laborando con entusiasmo, con mística, responsabilidad, productividad, alto sentido de compromiso con el alcance de los propósitos organizacionales. (11)

**Burns (1978) y Bass (1985)** presentan estilos muy marcados enfatizando perspectivas diferenciadas, ambos consideraron, en sentido amplio, que el liderazgo transformacional se complementaba con el liderazgo transaccional en sus interrelaciones entre líderes y seguidores. (12)

**Según Yu, Leithwood y Jantzi (2002)** el liderazgo transformacional se inserta en las condiciones representativas de la escuela como son los objetivos, su cultura, sus programas e instrucciones, sus políticas y organización; y sus recursos para obtener un mejor funcionamiento dentro de los contextos en los cuales se desarrolla. También, el liderazgo transformacional debe rescatar las obligaciones de los profesores para el cambio: los objetivos personales, las creencias del contexto y las creencias de las propias capacidades. Estas experiencias en escuelas primarias han generado cambios en los procesos de las concepciones de educación. Por tanto, la construcción del liderazgo transformacional por parte del director de la I.E. pública se basa en asumir sus funciones administrativas considerando su moralidad y la motivación ejercida en los docentes mediante la coordinación, supervisión de clases, supervisión del Plan Anual de



Trabajo , las capacitaciones a sus docentes, la creación de alianzas estratégicas, etc.(13)

**Bass y Avolio (2006)** plantean que el liderazgo transformacional comprende un proceso enfocado en la estimulación de la conciencia de los trabajadores, a fin de convertirlos en seguidores productivos, quienes acepten y se comprometan con el alcance de la misión organizacional, apartando sus intereses particulares y centrándose en el interés colectivo. (14)

### **2.2.2. Dimensiones del liderazgo Transformacional**

Aluden a un conjunto de elementos necesarios para lograr la configuración e implementación del mismo en el ambiente institucional. En cuanto a las dimensiones del liderazgo transformacional, Bass y Avolio (2006) incluyen los siguientes:

#### **2.2.2.1 Dimensión Carisma o influencia idealizada**

**Bass y Avolio (2006)** sostienen que el líder transformacional ejerce una influencia idealizada lo cual implica que dan sentido de propósito a sus seguidores. La consideración individual trata a cada seguidor individualmente, además le proporciona apoyo, entrenamiento, oportunidades de mejora; el líder se gana el respeto así como la confianza de sus seguidores. Promueve una profunda identificación con sus seguidores y establece altos niveles de conducta moral y ética. Opinan Bass y Riggio (2006) que el líder transformador es influyente, genera ideales de actuación, es modelo de los seguidores, es respetado, admirado y sobre todo considerado confiable, porque es consistente más que arbitrario. Se puede contar con él o ella para hacer lo correcto, demostrando altos estándares de conducta moral y ética. Este líder evita utilizar el poder para obtener ganancia personal. (14)

**Para** Leithwood, Mascall y Strauss (2009) el líder transformacional ejerce su influencia a través del logro de relaciones basadas en el respeto y confianza en los seguidores, provee las bases para aceptar cambios radicales así como en la forma en que los individuos y las organizaciones operan, generando influencia sobre el personal. (15)

#### **2.2.2.2 Dimensión Motivación inspiradora.**

**Bass y Avolio (2006)** plantean que este tipo de líder tiene la habilidad de motivar a la gente para alcanzar un desempeño superior, inspirando el logro de esfuerzos extras para lograr los objetivos planteados. Este líder convence a sus seguidores, alienta un amplio rango de intereses y se interesa en iniciar objetivos comunes. En la opinión de Bass y Riggio (2006), el líder transformacional motiva a la actuación con optimismo, entusiasmo e implicación en la idea centro como organización y como visión de futuro. El líder transformador es inspirador, motiva y estimula a todos los que le rodean. Despierta un espíritu de equipo, denota compromiso con las metas así como con la visión, la cual es compartida. (16)

Para **Velásquez (2006)** tiene la capacidad de motivar los cambios en las expectativas del grupo para impulsarlos a la solución de los problemas organizacionales para actuar en función de ser resueltos. Estos líderes son considerados motivadores del equipo de trabajo, siendo reconocidos como ejemplos a seguir. (17)

#### **2.2.2.3 Dimensión Estimulación intelectual**

**Bass y Avolio (2006)** indican que el líder transformacional empodera a otros para que piensen acerca de los problemas y desarrollen sus propias habilidades intelectuales, incitando la reflexión, creación, o nuevas ideas y soluciones ante las situaciones de conflicto organizacional. La estimulación intelectual ayuda a los seguidores a cuestionarse así como a generar soluciones más creativas a los problemas. Dentro de este marco de referencia, Bass y Riggio (2006) agregan que el líder transformacional estimula intelectualmente a los seguidores, conllevándoles a cuestionar sus propias ideas, adquiriendo novedosos paradigmas para replantear conceptos y formas de actuación. El líder transformador es intelectual en la medida que

contribuye a fomentar los esfuerzos de los seguidores para lograr sean innovadores y creativos. Este líder presenta supuestos, replantea problemas, enfrenta a situaciones así como evita la crítica pública para corregir los errores individuales que surgen. (18)

#### **2.2.2.4 Dimensión Consideración individual.**

Bass y Avolio (2006) aseveran que en esta dimensión se incluyen el cuidado, empatía, competencia para proveer retos y oportunidades para los otros. El líder típico es un escucha activo y comunicador fuerte. (19)

Ahora bien, **Velásquez (2006)** agrega que el líder transformacional conoce las necesidades específicas de cada uno de sus seguidores, siendo un facilitador, prestando atención personal, trata a cada empleado de manera individual, dirige y aconseja, manteniendo como una meta la consideración individual de cada uno de los trabajadores. (20)

Por su parte, **Lerma (2007)** afirma que el líder presta atención a las necesidades individuales de logro así como de crecimiento de cada uno de sus seguidores, determinando las necesidades y fortalezas; contribuyendo para que cada trabajador asuma sus responsabilidades para su propio desarrollo. (21)

**Leithwood Mascall y Strauss (2009)** opinan que el líder transformador es individualista al abordar a sus seguidores, buscando alcanzar logros y crecimiento en cada uno de ellos, dentro de sus posibilidades. En este contexto de consideración individual se enfocan como colegas tanto el líder como el seguidor. El líder transformacional crea oportunidades de aprendizaje, establece un clima de apoyo, demuestra aceptación de las diferencias individuales y propicia una comunicación bidireccional. De igual forma, los autores antes mencionados agregan que el líder transformacional le da importancia a cada uno de sus seguidores, y por ende se vincula con cada uno de ellos, recuerda conversaciones previas, está pendiente del interés individual y lo enfoca de manera integral. El líder actúa con cada seguidor de manera personalizada, le escucha, delega tareas e identifica las necesidades de apoyo adicional; todo ello en un ambiente cómodo, fluido, así como

de confianza, de modo que el seguidor no siente que es supervisado. En el criterio de Leithwood, Mascall y Strauss (2009), este líder estimula a sus seguidores para aplicar su intelecto para la solución de problemas, genera retos constantemente para buscar nuevas maneras de operar y accionar al desligarse de los conocimientos anteriores y vincularse a nuevas acciones. (22)

### **2.2.3 Desempeño pedagógico**

Según la acepción del diccionario de la Real Academia Española, desempeño es cumplir las obligaciones que son inherentes a un cargo u oficio y ejercerlo, entonces podemos conceptualizar desempeño docente como el cumplimiento de funciones y responsabilidades que son asignadas a la profesión del maestro y que además estas son sujetas a ser evaluadas a fin de mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.

**Díaz (2007)** conceptualiza el desempeño docente en base a las funciones que realiza señalando que esta presenta dos ámbitos siendo el primero el aula donde realiza su labor como maestro para producir aprendizaje, que incluye diversos procesos y que a la vez incluye las relaciones con sus estudiantes, organización de la enseñanza clima del aula, relación con los padres y atención a la diversidad. El otro ámbito es su dedicación al centro laboral que incluye los siguientes aspectos: coordinación docente, participación en actividades extracurriculares planificadas por el colegio, participación en el desarrollo de los programas de planificación. (23)

**Mutis (2010)** considera la acepción del diccionario ideológico de la lengua española que menciona que, desempeñarse significa cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer, ser hábil, diestro en un trabajo, oficio o profesión. En relación a los docentes y directivos docentes, el desempeño, se considera como un proceso por el cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes realizando evaluaciones permanentes, válidas, objetivas y fiables para alcanzar logros propuestos y para ello

involucra de manera interrelacionada actitudes, valores, saberes y habilidades en un marco de idoneidad ética y pedagógica. (24)

En relación a este concepto el MINEDU en el marco del buen de desempeño docente sostiene que: [...] Los desempeños son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona”.

Agrega que el desempeño pedagógico constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Alude, asimismo, a una práctica específica, que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Y requiere de la ética del educar, es decir, de tener presente que el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación es la finalidad que da sentido al vínculo a través del cual se educa. En esta dimensión pueden distinguirse cuando menos tres aspectos fundamentales:

1. **El juicio pedagógico;** que supone tener criterios variados, multidisciplinares e interculturales, para reconocer la existencia de distintas maneras de aprender e interpretar, y valorar lo que cada estudiante demanda en cuanto necesidades y posibilidades de aprendizaje, así como para identificar la mejor opción de respuesta en cada contexto y circunstancia.
2. **El liderazgo motivacional;** que implica la capacidad de despertar el interés por aprender en grupos de personas heterogéneas en edad, expectativas y características, así como la confianza en sus posibilidades de lograr todas las capacidades que necesitan adquirir, por encima de cualquier factor adverso y en cualquier ambiente socioeconómico y cultural.

3. **La vinculación;** que tiene que ver con el establecimiento de lazos personales con los estudiantes, en particular con su dimensión subjetiva, así como con la generación de vínculos significativos entre ellos. Etimológicamente, “vínculo” significa “atadura” y “compromiso”, y supone entonces intercomunicación afectiva, empatía, involucramiento, cuidado e interés por el otro, apertura para hallar siempre lo mejor de cada uno. (25)

**Niño (2010)** define el desempeño profesional como “...toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución. (26)

**Valdés (2001)** define la evaluación del desempeño profesional como “un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales...para optimizar y posibilitar los espacios reales de desarrollo profesional. (27)

#### **2.2.4 Dimensiones del desempeño pedagógico**

En el Marco del Buen Desempeño Docente elaborado por el Minedu (2017) se consideran dominios, para el presente trabajo han sido considerados cuatro dimensiones que a continuación se detalla:

##### **2.2.4.1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales: materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

**Indicadores:**

- Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes. y de sus necesidades especiales.
- Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña. de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.
- Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.
- Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.
- Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.
- Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.
- Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.
- Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.

#### **2.2.4.2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales. La **convivencia escolar** es la capacidad de las personas de vivir con otras (con-vivir) en un marco de respeto mutuo y solidaridad recíproca. La convivencia se aprende y se practica en el entorno familiar, en la escuela, en el barrio, en el mundo social más amplio.

El **clima escolar** es la percepción que se tiene acerca de la convivencia, y se ha visto que repercute sobre la posibilidad de aprender, de relacionarse y de trabajar bien. Promover un buen clima

escolar ayuda en la conformación de un ambiente propicio para enseñar y para aprender.

Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad

Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así éste pueda generar aprendizajes de calidad.

Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

#### **2.2.4.3 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional.

Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social. Esta dimensión es asumida por MINEDU (2013) como, lo que constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Alude asimismo a una práctica específica que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Y requiere de la ética del educar, de sentido del vínculo a través del cual se educa y que es el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación. Esta dimensión involucra tres aspectos fundamentales como el juicio o criterio pedagógico, el liderazgo motivacional y la vinculación de su trabajo con sus estudiantes. (28)



**García y Ramis (2000)** entienden por capacidad pedagógica docente, aquella actividad que está dirigida a la transformación de la personalidad de los estudiantes en función de los objetivos que plantea la sociedad a la formación de nuevas generaciones. Se desarrolla en el marco de un proceso de solución conjunta de tareas pedagógicas tanto de carácter instructivo como educativas y en condiciones de plena comunicación entre el docente, el estudiante, el colectivo escolar, la familia y las organizaciones estudiantiles.(29)

El psicólogo **Ruso V A Krutesky (1998)** señala que se llaman capacidades pedagógicas al conjunto de peculiaridades psicológicas individuales de la personalidad que corresponden a los requisitos de la actividad pedagógica y predeterminan el éxito en dominar dicha actividad. (30)

**Martínez (2003)** afirma que la actividad pedagógica es creadora por esencia porque encierra, a través de sus componentes la manera cómo el proceso educativo llevado por el docente hace posible formar la personalidad del estudiante de acuerdo con objetivos sociales y sus particularidades individuales. Esta capacidad entonces atiende las potencialidades y necesidades de los niños de forma independiente respetando sus características psicológicas

Expresa así mismo que para lograr transformaciones desde el punto de vista creativo presupone el logro de las siguientes habilidades (31)

### 2.3 Definición de Términos Básicos

#### **Desempeño**

Según **Chiavenato (2010)** define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

#### **Desempeño del Docente**

Mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas que nos dan un índice del rendimiento de un individuo en su trabajo. Es así que

Montenegro afirma: “El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente una acción mediante una acción reflexiva”. (32)

### **Liderazgo Transformacional**

Se soporta con los planteamientos de **Bass y Avolio (2006)**, Velásquez (2006), Lerma (2007), Leithwood, Mascall y Strauss (2009). Respecto a la definición de liderazgo transformacional, Bass y Avolio (2006a), plantean que el mismo comprende un proceso enfocado en la estimulación de la conciencia de los trabajadores, a fin de convertirlos en seguidores productivos, quienes acepten y se comprometan con el alcance de la misión organizacional, apartando sus intereses particulares y centrándose en el interés colectivo. (33)

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1. **Ámbito**

La investigación se efectuó en el distrito de Chaclacayo, en la Institución Educativa Florentino Prat, y abarca a toda la comunidad educativa: Director, personal docente y comités de aula de la mencionada Institución Educativa.

#### 3.2 **Población**

Según Tamayo la población es la totalidad del fenómeno de estudio (35), de los cuales mediante datos se obtendrá la información para la investigación, está conformada por el personal directivo y los docentes de la Institución Educativa N°1192 Florentino Prat, Chaclacayo, nivel primario y nivel inicial.

<b>Comunidad educativa</b>	<b>Varones</b>	<b>Damas</b>
Directivo	0	1
Docentes	4	10
Personal de servicio	2	0
Comité de aula	5	11
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>22</b>

*Fuente:* Elaboración propia

#### 3.3 **Muestra:**

Según Carrasco “es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y relejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población” (36).

El muestreo para efectos de la investigación fue por conveniencia y de tipo censal, porque según Castro (37) “la población es igual a la

muestra" (p. 69); en la investigación la muestra censal correspondió a 33 personas entre docentes, directivos y comités de aula.

### 3.4 Nivel y tipo de estudio

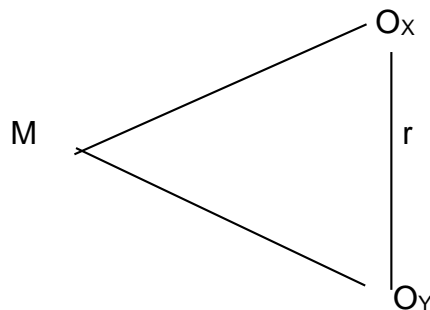
El nivel de la investigación fue descriptivo y correlacional.

La investigación fue de tipo básico, porque servirá de base para futuras investigaciones.

### 3.5. Diseño de la investigación

Es una investigación de diseño no experimental, porque su presentación se da como una investigación sobre situaciones actuales sin manipular la variable independiente, se realizaron en forma natural sin provocar escenarios o situaciones a propósito Hernández (34); el análisis de las variables liderazgo transformacional y satisfacción laboral se realizaron en un determinado momento por lo que no serán sometidas a ningún experimento previo o posterior.

Diagrama de diseño correlacional:



Dónde:

Ox: Observación de la variable Liderazgo transformacional educativo

Oy: Observación de la variable Desempeño pedagógico

r : Relación entre ambas variables

M : La muestra de la población

### 3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### Técnica

La técnica utilizada fue la encuesta, al respecto Arias menciona que “las técnicas de recolección de datos son las distintas formas de obtener información” (38).

En la investigación se utilizó la técnica de la encuesta, que permitió recolectar la información en menor tiempo posible y con alta confiabilidad.

#### Instrumentos de recolección de datos

Se utilizó el cuestionario estructurado que contiene la batería de preguntas en base a los indicadores de la variable. El cuestionario estructurado está dirigido a todo el personal directivo y docente para medir el liderazgo transformacional educativo y el desempeño pedagógico. Se usó 2 cuestionarios uno para Liderazgo transformacional educativo y el otro para Desempeño pedagógico

#### Medición:

La escala de medición para ambas variables, está formado por ítems establecidos por el cuestionario elaborado de acuerdo a los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio. Cada uno de estos ítems tiene cuatro opciones de respuestas, escaladas mediante el procedimiento Likert (4=Siempre, 3=Casi siempre, 2=Algunas veces, 1=Nunca).

Cuadro 03: Fuentes, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Fuentes	Técnicas	Instrumentos	Ítems
Bibliográficas – Hemerográficas	Fichaje	Fichas Bibliográficas	
Virtuales	Exploración virtual	Páginas Web	
Liderazgo transformacional educativo	Test	Cuestionarios	21 ítems
Desempeño pedagógico	test	Cuestionarios	16 ítems

Fuente: Elaboración propia

### 3.7 Validez y confiabilidad del instrumento de medición

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista “la validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (39).

En el estudio, para la variable independiente y dependiente se realizó la validez y la confiabilidad del instrumento para ello se empleó; una prueba piloto y se realizó la confiabilidad a través del estadístico alfa de Cronbach el cual determinó un valor mayor a 0.8, por lo que se concluye que el instrumento es altamente confiable.

Cuadro 04

*Estadísticas de fiabilidad de variable Liderazgo transformacional educativo*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.842	21

*Fuente:* Resultados del SPSS v. 23

En la cuadro 04 se observa que la prueba de alfa de Cronbach determina una alta confiabilidad con 0.842

Cuadro 05

*Estadísticas de fiabilidad de la variable Desempeño pedagógico*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.883	16

*Fuente:* Resultados del SPSS v. 23

El cuadro 05 se observa que la prueba de alfa de Cronbach determina una alta confiabilidad con 0.883

Cuadro 06:

*Etapas, técnicas e instrumentos de investigación*

ETAPAS	TECNICAS	INSTRUMENTOS
A Procesamiento de la Información y Elaboración de datos	Técnicas estadísticas Técnicas de ponderación	Tablas –Cuadros –Gráficas Estadígrafos descriptivos Estadígrafos de dispersión
B Análisis e Interpretación	De la Descripción De la Explicación De Correlación	Estadígrafos descriptivos Proporciones, ratios. Coeficientes de correlación
C Sistematización y Redacción del Informe	Protocolo del Informe de Investigación Educativa.	Tablas – Cuadros de priorización, de análisis e interpretación de los resultados
D Presentación y Exposición del Informe	Protocolo de la Exposición	Equipo de proyección y sonido Fichas de Resumen Documentos sustentatorios

*Fuente:* Elaboración propia

### 3.8 Procedimiento

Los datos obtenidos fueron analizados con el soporte técnico del SPSS versión 23, mediante el cual se procede a la presentación estadística de medidas de tendencia central y de variabilidad, así como la estadística inferencial para la respectiva prueba de hipótesis.

Una vez elaborada la base de datos, se procedió al procesamiento, para lo cual se empleó una PC y el programa informático SPSS, versión 23.0 para Windows. Los análisis se realizaron con un nivel de significancia estadística de  $p < 0.05$ . La Prueba de correlación de Spearman se utilizó para la contrastación de las hipótesis y el análisis de la relación entre variables. Para realizar la prueba de hipótesis de alcance correlacional, se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Los índices de correlación de dicha prueba son:

## Cuadro 07

*Índices de correlación*

Índices de correlación	
Correlación positiva muy débil:	+0.10 a +0.24
Correlación positiva débil:	+0.25 a +0.49
Correlación positiva media:	+0.50 a +0.74
Correlación positiva fuerte:	+0.75 a +0.89
Correlación positiva muy fuerte:	+0.90 a +0.99
Correlación positiva perfecta:	+1

*Fuente:* Hernández et. al. (2010).

**3.9 Tabulación**

Luego de aplicar el instrumento se procedió a efectuar las siguientes acciones:

La Codificación: A través de la codificación se pudo organizar y ordenar los datos y los ítems, de acuerdo al procedimiento estadístico de la tabulación empleada, permitió la agrupación de los datos, por variables y dimensiones en la tabla Excel.

La Tabulación: Mediante esta técnica se pudo elaborar la matriz de datos y con ello, los cuadros estadísticos a través de la tabla de frecuencia. Los cuadros se mostrarán de manera clara y específica en los resultados, tomando en cuenta las alternativas de cada ítem, la frecuencia observada y el porcentaje respectivo de cada variable y dimensión respectiva.

Las Escalas de medición: Por el tipo de variable se usó la escala ordinal; en el que se distinguen los diferentes valores de la variable jerarquizándolos simplemente de acuerdo a un rango. En ella se establece que existe un orden entre uno y otro valor de tal modo que cualquiera de ellos es mayor que el precedente y menor que el que sigue a continuación.

Aplicación del software estadístico SPSS versión 23.0 en español, con el cual se obtuvo los cuadros (medidas de frecuencia), figuras (gráfico de barras) y las correlaciones.



## CAPITULO IV

### ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

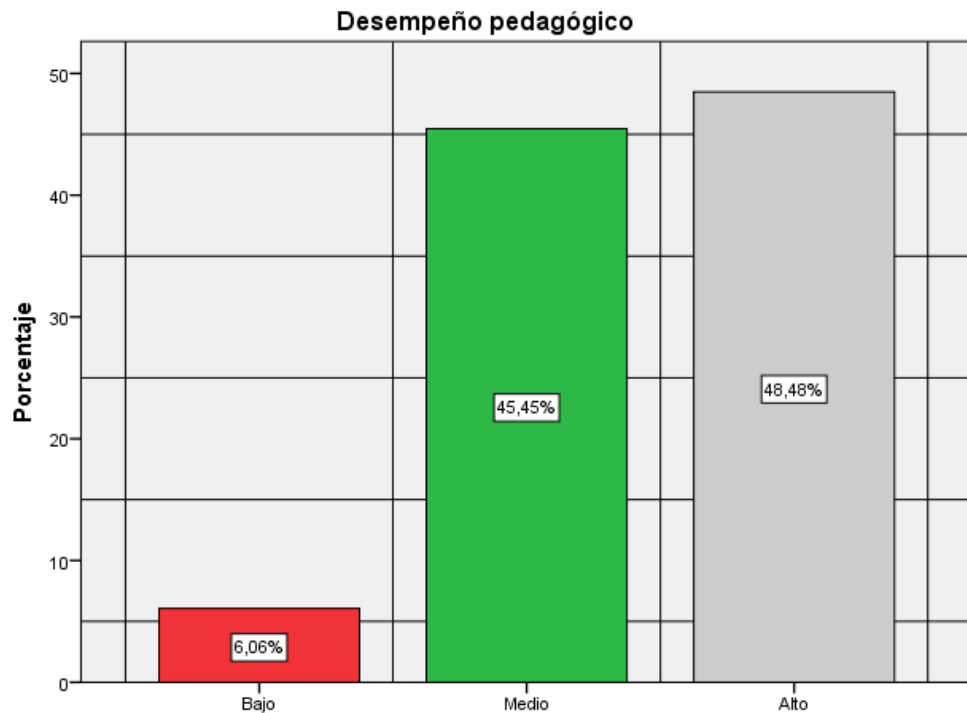
#### 4.1 Análisis descriptivo de la encuesta

Cuadro 08.

*Medidas de frecuencia de la variable: Desempeño pedagógico*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	2	6.1
Regular	15	45.4
Alto	16	48.5
Total	33	100.0

*Fuente: Resultados del SPSS v. 23*



*Figura 1. Gráfico de barras de la variable: Desempeño pedagógico*

*Fuente: Resultados del SPSS v. 23*

En el cuadro 08 y figura 1, se observa que de las 33 personas encuestadas, el 6,1% indican que existe un nivel bajo de desempeño pedagógico, el 45,5% manifiestan que existe un nivel regular de desempeño pedagógico y un 48,5% de los encuestados indican que existe un nivel bueno de desempeño pedagógico.

Cuadro 09.

Medidas de frecuencia de la dimensión: Preparación para el aprendizaje.

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	1	3.0
Regular	13	39.4
Alto	19	57.6
Total	33	100.0

Fuente: Resultados del SPSS v. 23

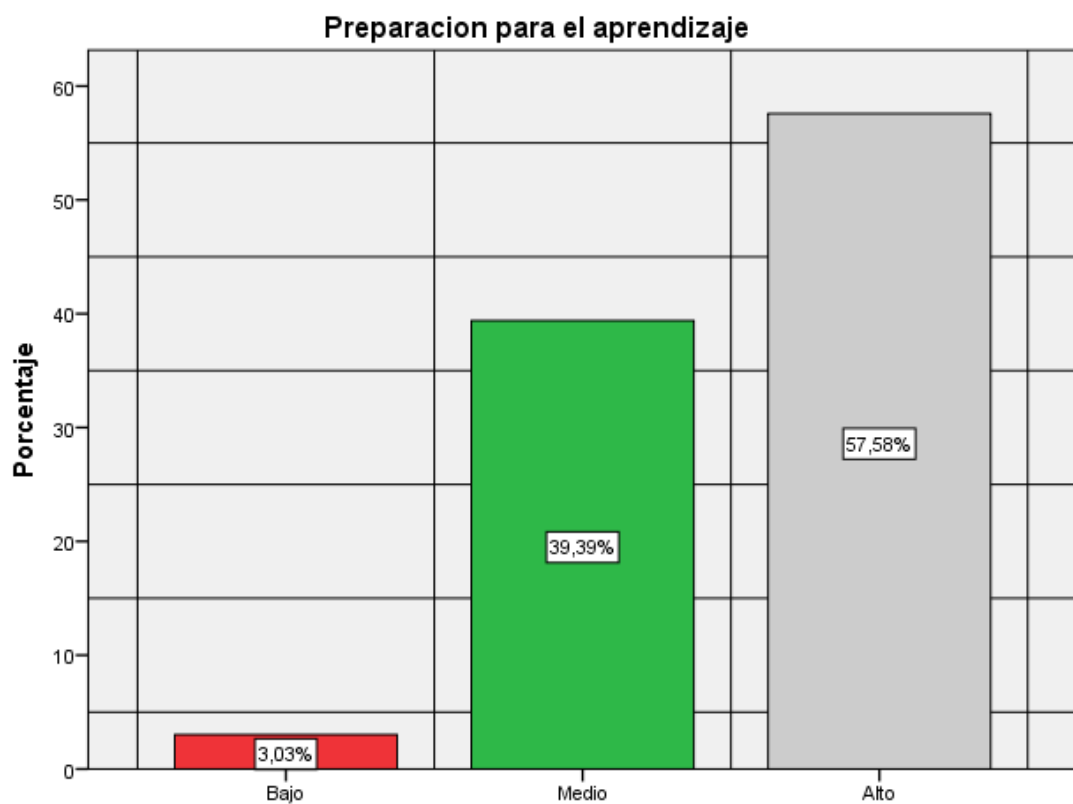


Figura 2. Gráfico de barras de la dimensión: Preparación para el aprendizaje

Fuente: Resultados del SPSS v. 23

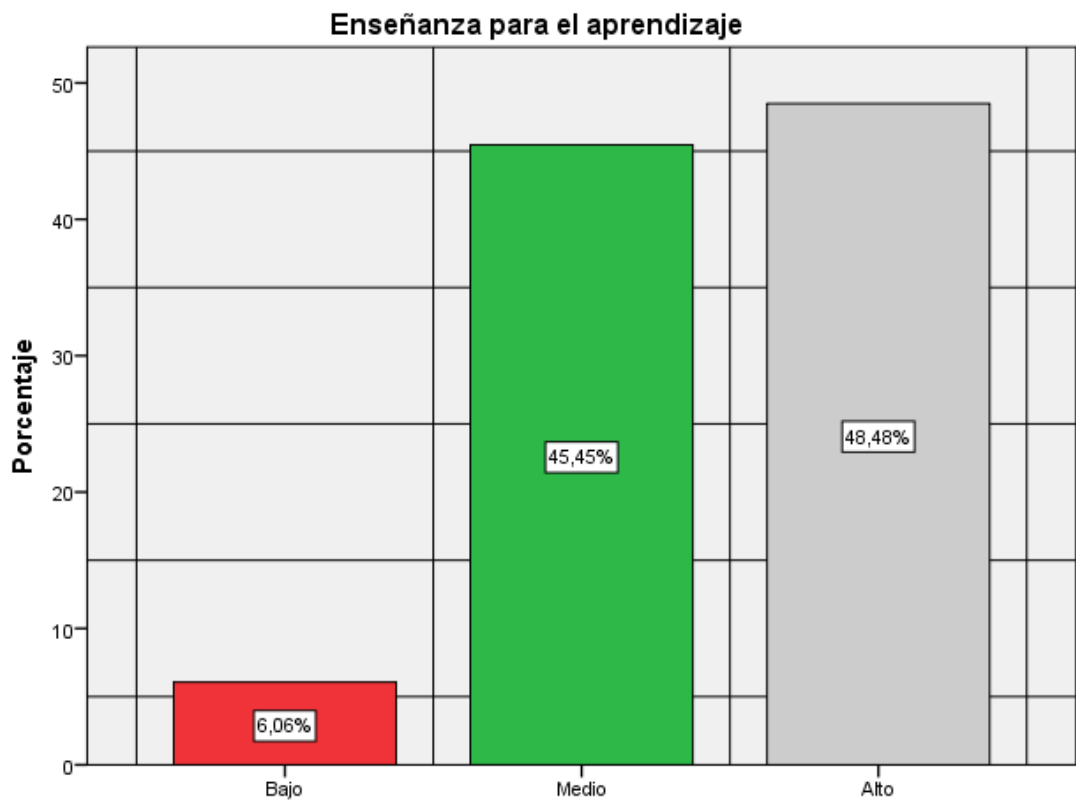
En el cuadro 09 y figura 2, se determina que de los 33 personas encuestadas, el 3.1% indican que existe un nivel bajo de preparación para el aprendizaje, el 39.4 % manifiestan que existe un nivel regular de preparación para el aprendizaje y un 57.6% de los encuestados indican que existe un nivel bueno de preparación para el aprendizaje.

Cuadro 10.

*Medidas de frecuencia de la dimensión: Enseñanza para el aprendizaje.*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	2	6.1
Regular	15	45.4
Alto	16	48.5
Total	33	100.0

*Fuente: Resultados del SPSS v. 23*



*Figura 3. Gráfico de barras de la dimensión: Enseñanza para el aprendizaje.*

*Fuente: Resultados del SPSS v. 23*

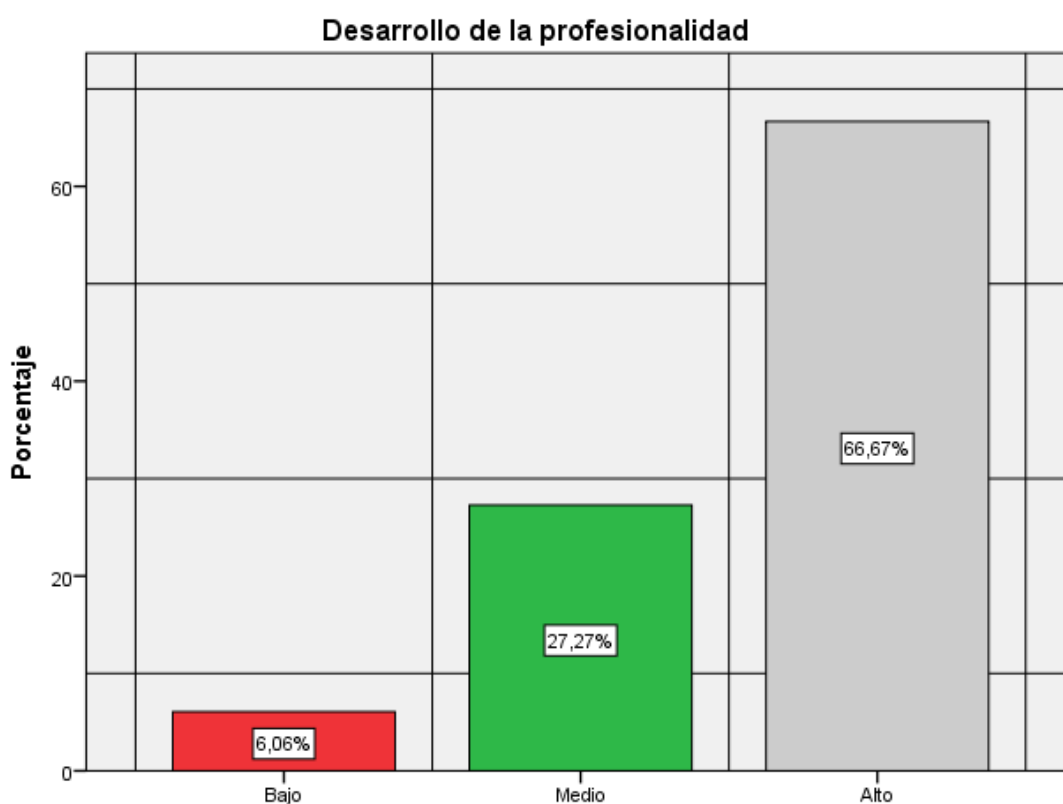
En el cuadro 10 y figura 3, se determina que de los 33 personas encuestadas, el 6.1% indican que existe un nivel bajo de enseñanza para el aprendizaje, el 44.5% manifiestan que existen un nivel regular de enseñanza para el aprendizaje y un 48.5% de los encuestados indican que existe un nivel alto de enseñanza para el aprendizaje.

Cuadro 11.

*Medidas de frecuencia de la dimensión: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	2	6.1
Regular	9	27.3
Alto	22	66.7
Total	33	100.0

Fuente: Resultados del SPSS v. 23



*Figura 04.* Gráfico de barras de la dimensión: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.

Fuente: Resultados del SPSS v. 23

En el cuadro 11 y figura 04, se encontró que de las 33 personas encuestadas, el 6.1% indican que existe un nivel bajo de desarrollo de la profesionalidad e identidad, el 27.3% manifiestan que existe un nivel regular de desarrollo de la profesionalidad e identidad docente y un 66.7% de los encuestados indican que existe un nivel alto de desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.

Cuadro 12.

Medidas de frecuencia de la variable: Liderazgo transformacional educativo.

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	1	3.0
Regular	14	42.4
Alto	18	54.6
Total	33	100.0

Fuente: Resultados del SPSS v. 23

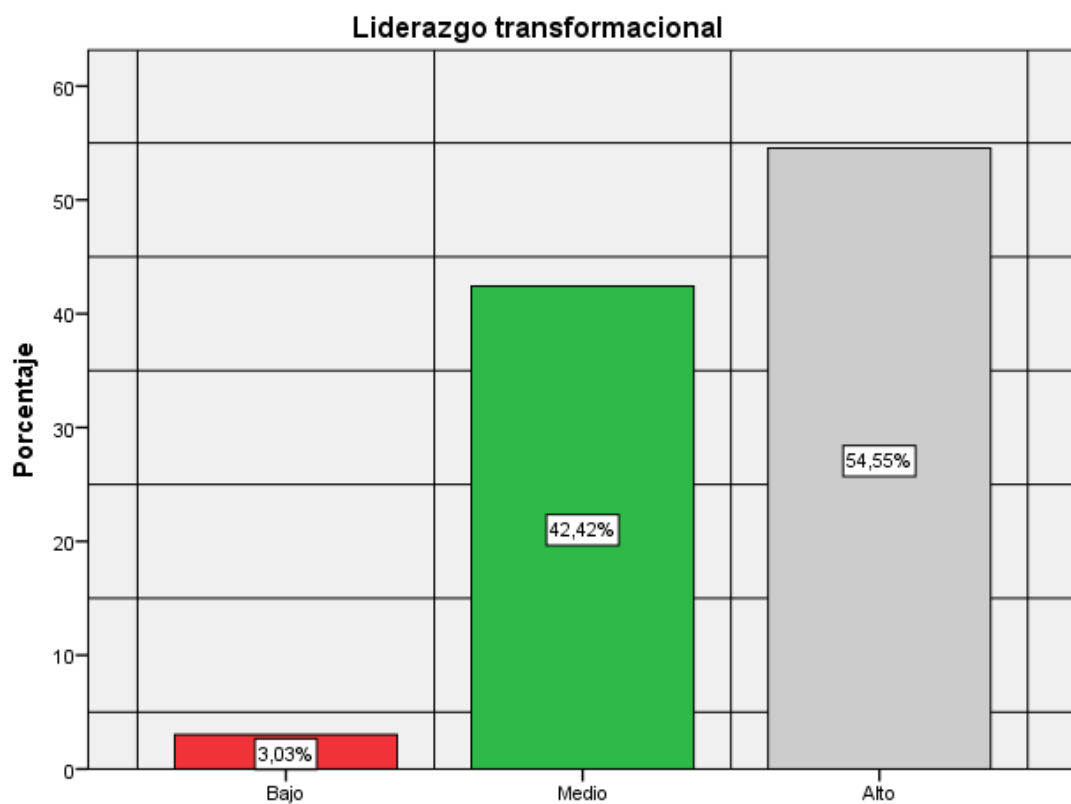


Figura 5. Gráfico de barras de la variable: Liderazgo transformacional educativo.

Fuente: Resultados del SPSS v. 23

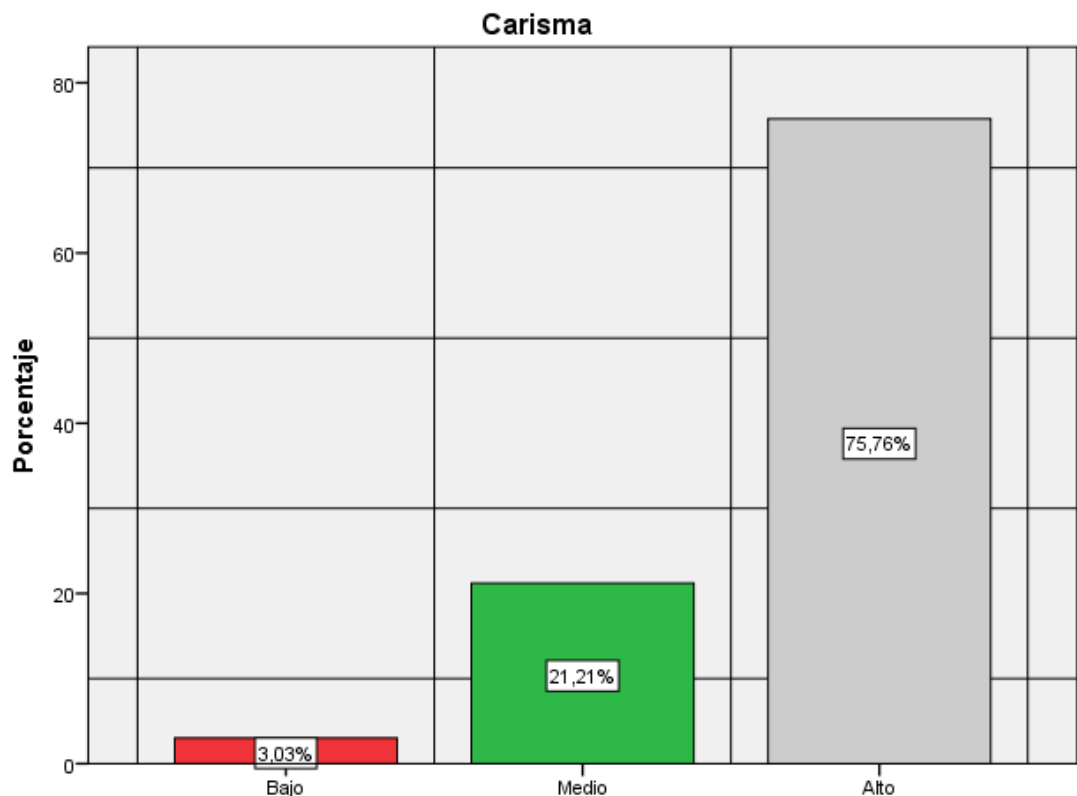
En el cuadro 12 y figura 05, se encontró que de las 33 personas encuestadas, el 3.1% indican que existe un nivel bajo de liderazgo transformacional educativo, el 42.4% manifiestan que existe un nivel regular de liderazgo transformacional educativo y un 54.6% indican que existe un nivel alto de liderazgo transformacional educativo.

Cuadro 13.

*Medidas de frecuencia de la dimensión: Carisma o influencia idealizada.*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	1	3.0
Regular	7	21.2
Alto	25	75.8
Total	33	100.0

*Fuente: Resultados del SPSS v. 23*



*Figura 6. Gráfico de barras de la dimensión: Carisma o influencia idealizada.*

*Fuente: Resultados del SPSS v. 23*

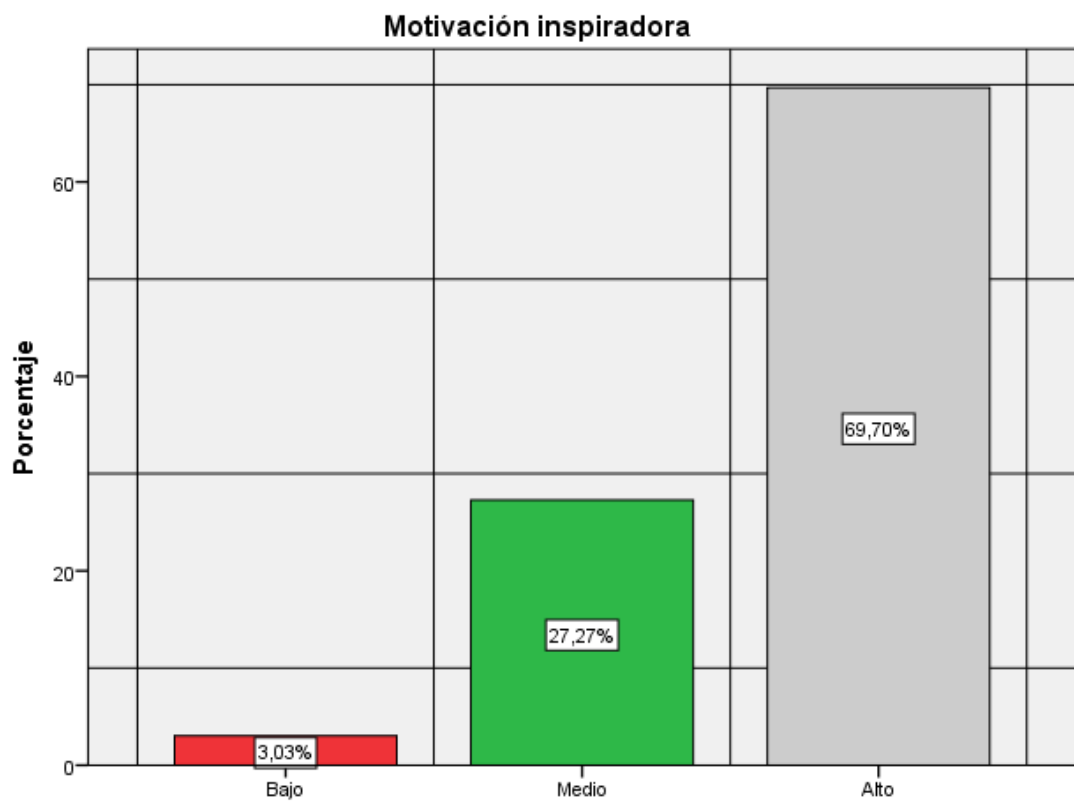
En el cuadro 13 y figura 6, se encontró que de las 33 personas encuestadas, el 3.1% indican que existe un nivel bajo de estándares éticos y morales de los líderes, el 21.2% manifiestan que existe un nivel regular de estándares éticos y morales de los líderes y un 75.8% de los encuestados indican que existe un nivel alto de carisma o influencia idealizada.

Cuadro 14.

*Medidas de frecuencia de la dimensión: Motivación Inspiradora.*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	1	3.0
Regular	9	27.3
Alto	23	69.7
Total	33	100.0

*Fuente: Resultados del SPSS v. 23*



*Figura 7. Gráfico de barras de la dimensión: Motivación Inspiradora.*

*Fuente: Resultados del SPSS v. 23*

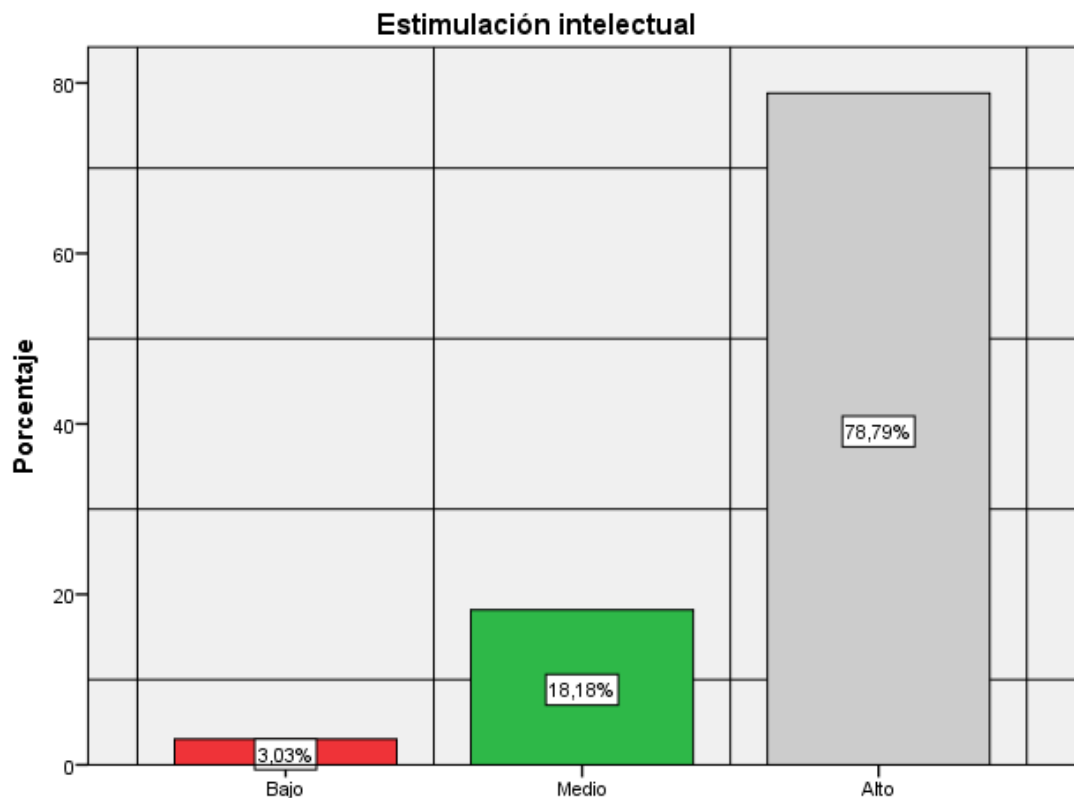
En el cuadro 14 y figura 7, se encontró que de las 33 personas encuestadas, el 3.1% indican que existe un nivel bajo de motivación inspiradora, el 27.3% manifiestan que existe un nivel regular de motivación inspiradora y un 69.7% de los encuestados indican que existe un nivel alto de motivación inspiradora.

Cuadro 15.

*Medidas de frecuencia de la dimensión: Estimulación intelectual*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	1	3.0
Regular	6	18.2
Alto	26	78.8
Total	33	100.0

*Fuente: Resultados del SPSS v. 23*



*Figura 8. Gráfico de barras de la dimensión: Estimulación intelectual.*

*Fuente: Resultados del SPSS v. 23*

En el cuadro 15 y figura 8, se encontró que de las 33 personas encuestadas, el 3.1% indican que existe un nivel bajo de estimulación intelectual, el 18.2% manifiestan que existe un nivel regular de estimulación intelectual y un 76.8% de los encuestados indican que existe un nivel alto de estimulación intelectual.

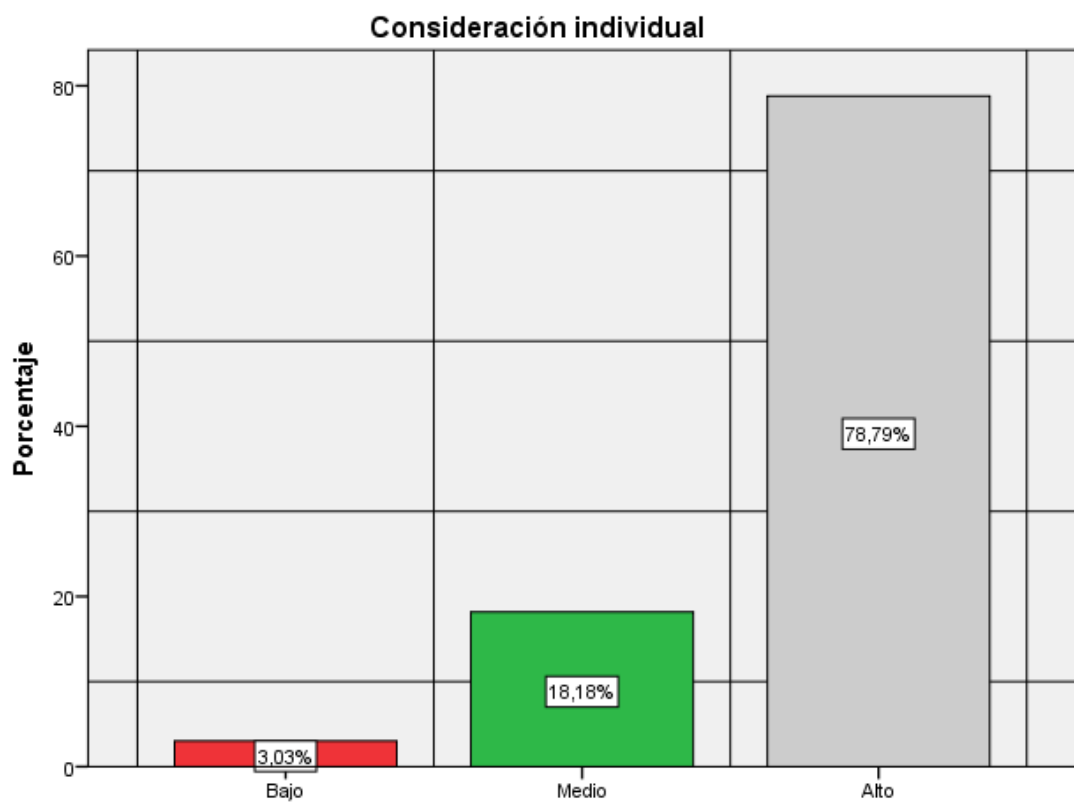


Cuadro 16.

*Medidas de frecuencia de la dimensión: Consideración individual.*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	1	3.0
Regular	6	18.2
Alto	26	78.8
Total	33	100.0

*Fuente: Resultados del SPSS v. 23*



*Figura 9. Gráfico de barras de la dimensión: Consideración individual.*

*Fuente: Resultados del SPSS v. 23*

En el cuadro 16 y figura 9, se encontró que de las 33 personas encuestadas, el 3.1% indican que existe un nivel bajo de consideración individual, el 18.2% manifiestan que existe un nivel regular de consideración individual y un 76.8% de los encuestados indican que existe un nivel alto de consideración individual.

## 4.2 Análisis inferencial y contrastación de hipótesis

### Contrastación de la hipótesis general.

Hg: El liderazgo transformacional educativo se relaciona de manera significativa con el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017.

Ho: El liderazgo transformacional educativo no se relaciona de manera significativa con el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017.

**Prueba estadística:** Rho de Spearman

**Regla de decisión :**  $\alpha=0,05$ ; si  $p \geq \alpha$ , se acepta Ho; si  $p < \alpha$ , se rechaza Ho.

Cuadro 17.

*Medidas de correlación entre el liderazgo transformacional educativo y el desempeño pedagógico.*

			Liderazgo transformacional	Desempeño pedagógico
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,463**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	33	33
	Desempeño pedagógico	Coeficiente de correlación	,463**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	33	33

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

*Fuente:* Resultados del SPSS v. 23

En el cuadro 17 se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: Existe relación significativa entre las variables tratadas que fueron el liderazgo transformacional y el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017. En esta prueba estadística se observó que existe una relación de .463\*\* y nivel de significancia 0.007 entre el liderazgo transformacional educativo y el desempeño pedagógico, en consecuencia se rechaza la  $H_0$  y por lo tanto a mejor liderazgo transformacional educativo mayor desempeño pedagógico.

### **Contrastación de la hipótesis específica 1.**

H1: El liderazgo transformacional educativo se relaciona de manera significativa con la preparación para el aprendizaje en la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017.

$H_0$ : El liderazgo transformacional educativo no se relaciona de manera significativa con la preparación para el aprendizaje en la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017.

**.Prueba estadística** : Rho de Spearman

**Regla de decisión** :  $\alpha=0,05$ ; si  $p \geq \alpha$ , se acepta  $H_0$ ; si  $p < \alpha$ , se rechaza  $H_0$ .

### Cuadro 18

*Medidas de correlación entre el liderazgo transformacional educativo y la preparación para el aprendizaje.*

			Liderazgo transformacional	Preparación para el aprendizaje
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,492**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	33	33
	Preparación para el aprendizaje	Coeficiente de correlación	,492**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	33	33

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

*Fuente:* Resultados del SPSS v. 23

En el cuadro 18 se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional

educativo y la preparación para el aprendizaje en la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017. En la prueba estadística se observó que existe una relación de .492\*\* entre ellas y un nivel de significancia 0.004 entre el liderazgo transformacional educativo y la preparación para el aprendizaje, en consecuencia se rechaza la Ho y por lo tanto a mejor liderazgo transformacional educativo mejor preparación para el aprendizaje en la institución educativa.

### Contrastación de la hipótesis específica 2.

H2: El liderazgo transformacional educativo se relaciona de manera significativa con la enseñanza para el aprendizaje en la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017.

Ho: El liderazgo transformacional educativo no se relaciona de manera significativa con la enseñanza para el aprendizaje en la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017.

**Prueba estadística:** Rho de Spearman

**Regla de decisión :**  $\alpha=0,05$ ; si  $p \geq \alpha$ , se acepta Ho; si  $p < \alpha$ , se rechaza Ho.

Cuadro 19

*Medidas de correlación entre el liderazgo transformacional educativo y la enseñanza para el aprendizaje*

			Liderazgo transformacional	Enseñanza para el aprendizaje
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,569**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	33	33
	Enseñanza para el aprendizaje	Coeficiente de correlación	,569**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	33	33

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

Fuente: Resultados del SPSS v. 23

En el cuadro 19 se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional educativo y la enseñanza para el aprendizaje en la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017. En la prueba estadística se observó que existe una relación de .569\* entre ellas y un nivel de significancia 0.001 entre el liderazgo transformacional educativo y la enseñanza para el aprendizaje, en consecuencia se rechaza la  $H_0$  y por lo tanto a mayor liderazgo transformacional mejor enseñanza para el aprendizaje en la institución educativa.

### Contrastación de la hipótesis específica 3.

H4: El liderazgo transformacional educativo se relaciona de manera significativa con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017.

$H_0$ : El liderazgo transformacional educativo no se relaciona de manera significativa con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017.

**Prueba estadística:** Rho de Spearman

**Regla de decisión :**  $\alpha=0,05$ ; si  $p \geq \alpha$ , se acepta  $H_0$ ; si  $p < \alpha$ , se rechaza  $H_0$ .

Cuadro 20

*Medidas de correlación entre el liderazgo transformacional educativo y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente*

			Liderazgo transformacional	Desarrollo de la profesionalidad
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,443**
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	33	33
	Desarrollo de la profesionalidad	Coeficiente de correlación	,443**	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	33	33

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

Fuente: Resultados del SPSS v. 23

En el cuadro 20 se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica 4: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional educativo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017. En la prueba estadística se observó que existe una relación de .443\* entre ellas y un nivel de significancia 0.010 entre el liderazgo transformacional educativo y el desarrollo de la profesionalidad de los docentes, en consecuencia se rechaza la  $H_0$  y por lo tanto a mejor liderazgo transformacional mejor desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en la Institución Educativa.

### **4.3 Discusión de resultados**

#### **Contrastación de la hipótesis general.**

Luego del análisis de los resultados se logró hallar que existe una relación significativa entre liderazgo transformacional educativo y desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017. Al tener una relación de .463\*\* entre las variables. Dicho grado de correlación indica que su relación entre ellas es positiva y su nivel es débil. Viviane Robinson nos habla de cinco dimensiones prácticas de liderazgo que tienen un impacto particular en los resultados y que sustentan el marco del buen desempeño directivo, estas cinco dimensiones son: establecimiento de metas y expectativas, uso estratégico de recursos, planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los maestros, garantizar un ambiente seguro y de soporte. Si bien hasta ahora la investigación sobre la dirección escolar en Iberoamérica ha tratado distintas variables organizativas y líneas de investigación (tareas y funciones, satisfacción y problemas, formación, problemas en su elección o selección, eficacia, cambio y mejora, género), escasamente se ha hecho eco de la cuestión prioritaria a nivel internacional, como es su incidencia e impacto en la mejora de los aprendizajes de los alumnos. Se trata de indagar qué hace o puede hacer la dirección para mejorar la labor docente y, más ampliamente,

para asegurar buenos aprendizajes de todos los alumnos. El liderazgo se tiene que dirigir, por eso, a transformar los modos habituales de enseñanza en nuevos escenarios de aprendizaje.

En esa medida el liderazgo transformacional aboca a una labor "transformadora", pues no se limita a trabajar en las condiciones existentes y con las metas dadas, sino en ir las alterando para que mejore la educación y las prácticas docentes en el aula.

En la contrastación de la hipótesis específica 1 se encontró que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional educativo y la preparación para el aprendizaje en la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017, en dicha prueba se observó que existe una relación de .492\*\* entre ellas y un nivel de significancia 0.004, en consecuencia a mejor liderazgo transformacional educativo mejor preparación para el aprendizaje en la institución educativa. Se ha observado que según los lineamientos del Minedu los docentes al inicio del año escolar preparan el PEI, el PAT, el PCI, el reglamento interno, etc. asimismo durante todo el periodo escolar preparan la sesión de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo, también estas sesiones involucran la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

Los efectos exitosos del liderazgo en el aprendizaje de los alumnos dependerán mucho tanto de las prácticas desarrolladas, como de que el liderazgo este distribuido o compartido, así como de sus decisiones sobre en qué dimensiones de la escuela dedicar tiempo y atención. El monitoreo pedagógico en las Instituciones Educativas se constituiría en un instrumento importante para lograr consolidar procesos pedagógicos y mejorar el rendimiento académico de los estudiantes y sobre todo con fines de mejorar el proceso de gestión pedagógica de los docentes; estableciendo acciones administrativas que garanticen la calidad educativa de los procesos pedagógicos y didácticos

En cuanto a la contrastación de la hipótesis específica 2 se halló que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional educativo y la enseñanza para el aprendizaje en la Institución

Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017. En la prueba estadística se observó que existe una relación de .569\* entre ellas y un nivel de significancia 0.001 por lo tanto a mayor liderazgo transformacional mejor enseñanza para el aprendizaje en la institución educativa. En este punto donde el principal ente observable es el clima escolar que evidentemente es apreciado a través del manejo de los directivos, de cómo hacer participar a los docentes en el logro de los objetivos planteados en los diferentes documentos elaborados al inicio del año escolar, son ellos los que concientizaran en el cumplimiento constante con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así éste pueda generar aprendizajes de calidad. Es el directivo quien regula las relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

Por último, en relación a la contrastación de la hipótesis específica 3 se encontró que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional educativo y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017. En la prueba estadística se observó que existe una relación de .443\* entre ellas y un nivel de significancia 0.010 por lo tanto a mejor liderazgo transformacional mejor desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en la Institución Educativa. Corresponde al directivo capacitar y concientizar a sus dirigidos para que ejerzan su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social y como manifiesta el Minedu. La labor docente exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Y requiere de la ética del educar, de sentido del vínculo a través del cual se educa y que es el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación.



El líder en la organización ha de tener los suficientes conocimientos técnicos, información de calidad y experiencia para que sus acciones conduzcan al éxito y sea la persona que todos respetan y obedecen por convicción.

#### **4.4 Aporte científico de la investigación**

Este trabajo de investigación contribuirá a ampliar los conocimientos relacionados al manejo de las instituciones educativas en las cuales el desempeño pedagógico tiene como referente fundamental al Director contribuyendo a un adecuado liderazgo transformacional que contribuya al desarrollo de una buena educación de calidad.

Las sociedades actuales y modernas, desarrolladas y equitativas tienen como dimensión prioritaria la calidad de la educación, ya que es donde se integran y relacionan las personas en función de sus necesidades, los requerimientos de los estados y la exigente sociedad del conocimiento y globalizada; en este sentido, la educación debe lograr formar a un "hombre crítico y apto para convivir en una sociedad, que participe activamente en los procesos de transformación social" (Mogollón, 2006, p. 29).

Estas transformaciones se enmarcan en el desarrollo de capital humano para aumentar la competitividad productiva, la gestión del conocimiento y las ciencias, en función del desarrollo del capital intelectual de los países y la formación de ciudadanos para una participación activa dentro del contexto político-social. Recientes investigaciones señalan que una educación de alta calidad es fundamental para que la población participe plenamente en las instituciones económicas y políticas, y esa participación es esencial para la democracia y el desarrollo económico (Carnoy, 2008).

El liderazgo directivo es uno de los factores escolares más importantes en el aprendizaje de los alumnos (Leithwood, Harris & Hopkins, 2008). Asimismo, la "investigación empírica ha producido diversos modelos de prácticas de dirección y liderazgo educativo, y reportado la existencia de un repertorio de prácticas que son realizadas por la mayoría de los directivos líderes que tienen éxito en sus escuelas" (Day, 2007, en

López-Gorosave, Slater & García-Garduño, 2010, p. 33). En el caso de Chile, un estudio que hace mención de la situación de liderazgo dentro de las escuelas demostró que los buenos líderes, principalmente aquellos enfocados en lo pedagógico, tienen una alta valoración positiva por parte de toda la comunidad educativa; la razón principal radica en la influencia que tienen estos en las prácticas de aula.

Por ello, la calidad de la gestión educativa va a depender en gran medida de la competencia, dedicación y estilo de liderazgo del equipo directivo (Álvarez, 2001, en Cuevas & Díaz, 2005), compuesto por el director y los docentes. Estos equipos se diferencian por la función que desempeñan, la cual es decisiva para mejorar los resultados escolares, al influir en las motivaciones y en las capacidades de los maestros, así como en la situación y el ambiente escolar (OCDE, 2008).

## CONCLUSIONES

- Primera: Se determinó que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional educativo y desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017, existe una relación de .463\*\* entre las variables con nivel de significancia 0.007 es positiva, por lo tanto a mayor liderazgo transformacional, mayor desempeño pedagógico de los docentes.
- Segunda: Se determinó también que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional educativo y la preparación para el aprendizaje en la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017, existe una relación de .492\*\* entre las variables con nivel de significancia 0.004 es positiva, por lo tanto a mayor liderazgo transformacional, mejor preparación para el aprendizaje en la institución educativa
- Tercera: Se estableció que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional educativo y la enseñanza para el aprendizaje en la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017, existe una relación de .569\*\* entre las variables con nivel de significancia 0.001 es positiva, por lo tanto a mayor liderazgo transformacional, mejores enseñanza para el aprendizaje en la Institución Educativa
- Cuarta: En cuanto al liderazgo transformacional educativo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se determinó que existe relación significativa en la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017, pues existe una correlación positiva de .443\*\* entre las variables con nivel de significancia 0.010, por lo tanto a mayor liderazgo transformacional educativo, mejor desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

## SUGERENCIAS

Primera: Sabiendo que existe una relación directa y significativa entre ambas variables: La variable independiente liderazgo transformacional y la variable dependiente desempeño pedagógico, se sugiere a las autoridades correspondientes de la institución educativa N° 1192 Florentino Prat de Chaclacayo continuar fortaleciendo el liderazgo de la institución mediante talleres de capacitación y actualización con la participación de los docentes como parte involucrada en la mejora de su desempeño pedagógico y por consiguiente en los aprendizajes de los y las estudiantes.

Segunda: Mediante la capacitación y actualización en liderazgo y desempeño docente, que es una herramienta importante, se podrá llegar y mover a la comunidad peruana hacia un futuro sostenible, siempre y cuando el gobierno tenga la misión de cumplir el acuerdo nacional, cual es de incrementar anualmente mayor inversión al sector educación y de esta forma se logrará mejorar la calidad educativa, que es la base para la educación para el desarrollo sostenible de la sociedad peruana.

Tercera: Fortalecer la confianza de los docentes en el liderazgo directivo para que ellos asuman responsabilidades concretas en su quehacer pedagógico. Ello en un marco de trabajo colaborativo, en el que ambos factores, directivos y docentes, se conjugan y fortalecen alrededor de la mejora de los aprendizajes.

. Cuarta: Las instituciones de educación superior (universidades e institutos pedagógicos) que desempeñan un rol vital, formando a futuros profesionales de educación, tienen la misión de crear una base de trabajos de investigación para el desarrollo de un mejor desempeño pedagógico.

## BIBLIOGRAFIA

- 1.- Ministerio de Educación. Marco de un Buen Desempeño Docente. 2014
- 2.- Murillo Flórez, F. Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente. Tesis Doctoral. Universidad Complutense De Madrid. España. 2008
- 3.- Montiel C.L. Hacia un modelo directivo basado en el liderazgo pedagógico-transformacional. Una propuesta / Alicante: Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes, 2012
- 4.- Flores, C. F; Flores Castillo, Francis. Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente, (Tesis doctoral) Universidad complutense de Madrid. 2008
- 5.- Soto. Un Nuevo Paradigma en Educación y Formación de Recursos Humanos. Caracas, Venezuela: Cuaderno Lagoven. 2006
- 6.- Martínez, C.Y. Inteligencia creatividad y Talento, Editorial Pueblo y Educación, La Habana Cuba. 2003
- 7.- Castro P. C. La Calidad de la Educación-BCR. 2014
- 8.- Zarate Aliaga, Edith Consuelo. Universidad Nacional de Educación. R.D. 2011.
- 9.- Medina, E. y Edwin Medina-Ruiz. Dimensiones del Liderazgo Transformacional predominantes en el director de la institución Educativa Domingo Savio de Talara Piura. 2015
- 10.- James Mac Gregor Burns. Liderazgo. 1978.
- 11.- Leithwood, Mascall y Strauss. Factores del Liderazgo Transformacional- COEPTUM, 2012
- 12.- James Burns (1978) y Bernard Bass (1985). Liderazgo Transformacional; Enciclopedia financiera.
- 13.- Wilman & Velasco; Willman Carvajal, Sandra; Velasco Arango, María Isabel. Relación en las percepciones del estilo de liderazgo del jefe inmediato con el desempeño laboral de los estudiantes en práctica de la universidad icesi estudios gerenciales, vol. 27, núm. 118, enero-marzo, 2011, pp. 67-84 Universidad Icesi Cali, Colombia
- 14.- Bass y Avolio. El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. 2006.

- 15.- Velásquez. Factores del liderazgo transformacional, Universidad del Zulia, Venezuela. 2006:105
- 16.- Lerma Carreño. El derecho a la educación en Colombia, Foro Latinoamericano de Políticas Educativas – FLAPE. 2007.
- 17.- Leithwood Mascall y Strauss. Factores del Liderazgo Transformacional. COEPTUM, 2012
- 18.- Bass y Avolio. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, vol. XIV, núm. 1, junio, 2006, pp. 118-134 Universidad Militar Nueva Granada Bogotá, Colombia. 2006
- 19.- Avolio, B, & Bass, B. Multifactor Leadership Questionnaire. Third Edition Manual and Sampler Set. Mind Garden, Inc. 2006.
- 20.- Velásquez. Factores del liderazgo transformacional, Universidad del Zulia, Venezuela. 2006: 87.
- 21.- Bass y Avolio. Relación Entre Liderazgo Transformacional Y Transaccional Con La Conducta De Compartir Conocimiento En Dos Empresas De Servicios Acta Colombiana de Psicología, vol. 18, núm. 1, enero-junio, 2015, pp. 135-147 Universidad Católica de Colombia Bogotá, Colombia
- 22.- Leithwood, Mascall y Strauss. Factores del Liderazgo Transformacional- COEPTUM, 2012
- 23.- Díaz-Barriga, Frida. Enseñanza situada: vínculo entre la escuela y la vida. México: McCraw. 2004.
- 24.- Mutis Ibarra Luis. El Desempeño Docente Notas de Estudio. Colombia. Recuperado de <http://www.D10Z.com>. 2010.
- 25.- Ministerio de Educación. Marco del Buen Desempeño Docente. 2012
- 26.- Niño Cueva, Carlos, Desempeño Docente y su Relación con el Rendimiento académico en la institución educativa Telésforo Catacora del nivel secundaria en el distrito de Ate, tesis de maestría, UNE – Lima-Perú. 2010.
- 27.- Valdés H. Liderazgo Educativo y Reestructuración Escolar Recuperado el 5 de octubre de 2008, de <http://www.redescepalcala.org/inspector/documentos>. 2001.
- 28.- Ministerio de Educación Perú. Participación y clima institucional. 2017.

- 29.- García Ramis, Lizardo y Otros. Los Retos del Cambio Educativo. Cuba; Editorial Pueblo y Educación. 2000.
- 30.- Ruso V A Krutesky. Centros Educativos y Calidad de la Enseñanza. Madrid: Secretaría de Estado de Educación. 1998.
- 31.- Martínez, Marta. Inteligencia creatividad y Talento, Editorial Pueblo y Educación, La Habana Cuba. 2003
- 32.-Chiavenato, Idalberto. Administración de recursos humanos Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones. Octava edición. 2010.
- 33.- Avolio, B, & Bass, B. Multifactor Leadership Questionnaire. Third Edition Manual and Sampler Set. Mind Garden, Inc. 2006.
- 34.- Hernández, S.; Fernández, C.; Baptistas, L. Metodología de la investigación. México; McGraw-Hill Education. 2010
- 35.- Tamayo y Tamayo, Mario. El proceso de la investigación científica. 4ta ed. México; edit. Limusa. 2003
- 36.- Carrasco, S. Metodología de la investigación científica. 1ra ed. Lima, Perú: Editorial San Marcos. ISBN: 9972-34-242-5. 2009.
- 37.- Castro, M. El proyecto de investigación y su esquema de elaboración. (2ª.ed.). Caracas: Uyapal. 2003.
- 38.- Arias, F. El proyecto de Investigación. Caracas: Editorial Episteme. 1999.
- 39.- Hernández, S.; Fernández, C.; Baptistas, L. Metodología de la investigación. México; McGraw-Hill Education. 2010

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título: Liderazgo transformacional educativo y desempeño pedagógico de los docentes en la Institución Educativa Florentino Prat del Distrito de Chaclacayo en el año 2017**  
**Matriz de consistencia**

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Escala y valores	Niveles
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional educativo y el desempeño pedagógico de los docentes en la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional educativo y la preparación para el aprendizaje en la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional educativo y la enseñanza para el aprendizaje en la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional educativo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el liderazgo transformacional educativo y el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017.</p> <p><b>Objetivo específicos</b></p> <p>Verificar la relación entre el liderazgo transformacional educativo y la preparación para el aprendizaje en la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017.</p> <p>Comprobar la relación entre el liderazgo transformacional educativo y la enseñanza para el aprendizaje en la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017.</p> <p>Indicar si existe relación entre el liderazgo transformacional educativo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> El liderazgo transformacional educativo se relaciona de manera significativa con el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>H1= El liderazgo transformacional educativo se relaciona de manera significativa con la preparación para el aprendizaje en la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017.</p> <p>H2= El liderazgo transformacional educativo se relaciona de manera significativa con la enseñanza para el aprendizaje en la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017.</p> <p>H3= El liderazgo transformacional educativo se relaciona de manera significativa con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Florentino Prat del distrito de Chaclacayo en el año 2017.</p>	<p><b>V. INDEPENDIENTE :</b> liderazgo transformacional educativo <b>DIMENSIONES:</b> -Carisma o influencia idealizada -Motivación inspiradora -Estimulación intelectual -Consideración individual</p> <p><b>V. DEPENDIENTE:</b> Desempeño pedagógico <b>DIMENSIONES</b> -Preparación para el aprendizaje -Enseñanza para el aprendizaje -Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente</p> <p><b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b> Método de investigación Aplicada <b>Enfoque</b> Cuantitativo <b>Diseño</b> No experimental De corte Transversal <b>Nivel</b> Descriptivo Correlacional <b>Tipo</b> Básica</p>	<p>1=Nunca 2=Algunas veces 3=Casi siempre 4=Siempre</p> <p>1=Nunca 2=Algunas veces 3=Casi siempre 4=Siempre</p> <p><b>POBLACION Y MUESTRA</b> Constituida por el personal directivo, los docentes y comités de aula de la Institución Educativa Florentino Prat <b>Muestra:</b> Muestra censal correspondió a 33 personas -Constituido por el personal directivo, los docentes y comités de aula de la Institución Educativa Florentino Prat</p>	<p>1=Bajo (9 - 13) 2=Medio (14 - 18) 3=Alto (19 - 23)</p> <p>1=Bajo (9 - 13) 2=Medio (14 - 18) 3=Alto (19 - 23)</p> <p><b>TECNICAS E INSTRUMENTOS</b> <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento</b> Cuestionario <b>Ámbito de aplicación</b> I.E. Florentino Prat <b>Confiabilidad</b> Alfa de Cronbach <b>Prueba estadística</b> Rho de Spearman</p>



**ANEXO 02**  
**DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO**

Por acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación me ha permitido tener conocimiento sobre las dificultades en el Liderazgo transformacional educativo y el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa N<sup>a</sup> 1192 “Florentino Prat” de Chaclacayo-Lima.

Por estas razones, como autor, tengo conocimiento de los alcances del Principio de Reserva y respeto de la Dignidad Humana, expuesto en la metodología del presente trabajo; así como de las consecuencias legales que se puede generar al vulnerar estos principios.

Por esta razón declaro bajo juramento, honor a la verdad y libremente que: me abstendré de utilizar términos agraviantes para referirme a la identidad y los hechos conocidos, difundir información orientada a vulnerar los derechos de las personas protagonistas de los hechos y de las decisiones adoptadas, más por el contrario guardaré la reserva del caso y al referirme por alguna razón sobre los mismos, mi compromiso ético es expresarme con respeto y con fines netamente académicos y de estudio, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Lima, 24 de julio de 2017

-----  
ANGELICA BARBARAN SAAVEDRA  
Nombres y apellidos  
DNI N° 07707340

**ANEXO 03: INSTRUMENTOS****CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO PEDAGOGICO  
VALORACIÓN DE LAS RESPUESTAS**

1.- Nunca      2.-Algunas veces      3.- Casi siempre      4.-Siempre.

<b>PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE</b>	1	2	3	4
1.- Propicia un ambiente de respeto y proximidad.				
2.- Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje				
3.- Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.				
4.- Consigue la confianza de los estudiantes para lograr los objetivos previstos en el curso.				
5.- Estimula a los estudiantes a desarrollar ideas innovadoras en sus actividades de aprendizaje.				
<b>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE</b>				
6.-Promueve el desarrollo de la autonomía de los niños y niñas				
7.- Maneja conocimientos para planificar, desarrollar y evaluar las estrategias de enseñanza.				
8.- Utiliza estrategias cognitivas para su aprendizaje				
9.- El docente se desplaza por el aula monitoreando el avance de los estudiantes				
10.-Usa la retroalimentación permanente centrada en los procesos de aprendizaje				
11.-El docente se muestra empático con sus estudiantes				
<b>PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE</b>				
12.- El docente muestra sensibilidad ante las necesidades de los niños y niñas.				
13.- El docente actúa reflexivamente, con una relación autónoma y crítica respecto al saber necesario para actuar.				
14.- El docente aplica nuevos conocimientos y habilidades en coherencia con nuevas formas de entender el desarrollo del alumno				
15.- El docente afirma su identidad profesional en el trabajo cotidiano.				
16.- El docente considera respeto, cuidado e interés por el estudiante, concebido como sujeto de derechos.				

**CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**  
**VALORACIÓN DE LAS RESPUESTA**

1.- Nunca      2.-Algunas veces      3.- Casi siempre      4.-Siempre.

<b>ESTÁNDARES ETICOS Y MORALES DE LOS LÍDERES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1. Es coherente de lo que dice con lo que hace.				
2. Puede ser riguroso y estricto pero siempre agradable en el trato.				
3. Su actual comportamiento lo hace sentir satisfecho con su labor.				
4. Suele tener claras las prioridades que son más importantes para la institución.				
5 . Desarrolla un sentido de identidad en la institución				
<b>MOTIVACIÓN INSPIRADORA</b>				
6 . Presenta alternativas de solución y genera ideas nuevas				
7. contempla los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar en la I.E.				
8. Estimula al personal a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario				
9 .motiva a sus trabajadores a reflexionar sobre como puede mejorar su trabajo				
10.Articula con criterio claridad asertividad los objetivos que se deben de seguir para las metas trazadas				
11. Respeta los puntos de vista de los demás y toma en cuenta las opiniones				
<b>INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD</b>				
12.Es capaz de organizar y distribuir su tiempo en forma eficaz				
13 .Afronta los conflictos con profesionalismo y serenidad.				
14 .Trata adecuadamente los conflictos delicados que crean incertidumbre y ambigüedad en la institución.				
15 .Es capaz de modificar algunas decisiones o procesos cuando las circunstancias lo aconsejan, evitando ser inflexible en su comportamiento.				
16 Utiliza la tolerancia y sabe escuchar, ante algunas circunstancias que se presentan para solucionar conflictos con justicia y equidad.				
<b>INTERACCIÓN PERSONALIZADA</b>				
17 .Sustenta sus propuestas con total claridad y ecuanimidad ante los demás.				
18. Demuestra la empatía comprendiendo los sentimientos y las necesidades de los demás.				
19. Conoce las características de sus maestros, los aspectos fuertes y débiles de cada uno de ellos para potencializar actitudes que mejoren el desarrollo laboral.				
20 .Se mantiene al tanto de las necesidades intereses y prioridades del personal de la institución.				
21 .Suele dar elogios a su personal cuando lo amerita.				

## ANEXO 04: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EDUCATIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Carisma o influencia idealizada</b>							
1	Es coherente de lo que dice con lo que hace.	✓						
2	Puede ser riguroso y estricto pero siempre agradable en el trato	✓						
3	Su actual comportamiento lo hace sentir satisfecho con su labor.	✓						
4	Suele tener claras las prioridades que son más importantes para la institución.	✓						
5	Desarrolla un sentido de identidad en la institución	✓						
	<b>DIMENSIÓN 2: Motivación inspiradora</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Presenta alternativas de solución y genera ideas nuevas	✓						
7	Contempla los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar en la I.E.	✓						
8	Estimula al personal a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario	✓						
9	Motiva a sus trabajadores a reflexionar sobre cómo puede mejorar su trabajo	✓						
10	Articula con criterio claridad asertividad los objetivos que se deben de seguir para las metas trazadas	✓						
11	Respeto los puntos de vista de los demás y toma en cuenta las opiniones	✓						
	<b>DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Es capaz de organizar y distribuir su tiempo en forma eficaz	✓						
13	Afronta los conflictos con profesionalismo y serenidad	✓						
14	Trata adecuadamente los conflictos delicados que crean incertidumbre y ambigüedad en la institución.	✓						
15	Es capaz de modificar algunas decisiones o procesos cuando las circunstancias lo aconsejan, evitando ser inflexible en su comportamiento.	✓						
16	Utiliza la tolerancia y sabe escuchar, ante algunas circunstancias que se presentan para solucionar conflictos con justicia y equidad.	✓						
	<b>DIMENSIÓN 3: Consideración individual</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Sustenta sus propuestas con total claridad y ecuanimidad ante los demás.	✓						
18	Demuestra la empatía comprendiendo los sentimientos y las necesidades de los demás.	✓						
19	Conoce las características de sus maestros, los aspectos fuertes y débiles de cada uno de ellos para potencializar actitudes que mejoren el desarrollo laboral.	✓						
20	Se mantiene al tanto de las necesidades intereses y prioridades del personal de la institución.	✓						
21	Suele dar elogios a su personal cuando lo amerita	✓						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [X]   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dominguez Nuñez Angelica Maria   DNI: 15735589

Especialidad del validador: Medición y Evaluación de la Calidad Educativa

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



24 de 05 del 2017

*[Handwritten Signature]*  
Lic. Angelica Dominguez Nuñez  
Directora

Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## NOTA BIOGRÁFICA

"ANGELICA BARBARAN SAAVEDRA nació en Bellavista Callao, el 15 de setiembre de 1965, hija de Margarita Saavedra Reategui y de Máximo Barbarán Portocarrero. Realizó sus estudios de primaria en la escuela N ° 1191 y de secundaria en la gran Unidad Escolar Miguel Grau de Magdalena del Mar.

Su formación profesional se desarrolló en Universidades de prestigio como la Universidad Mayor de San Marcos en la que se licencia en la especialidad de Historia y Geografía, Universidad Nacional Enrique Guzmán, donde obtiene el título de segunda especialidad en primaria, Universidad Cayetano Heredia donde desarrolla una especialización en Comunicación y Matemática II y III ciclo, así como una Segunda especialidad Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico.

Se inicia en el Magisterio Nacional en la Comunicad Autogestionaria de Huaycán, Ate, así como en instituciones particulares diversas. Actualmente ejerce el cargo de Directora de I.E. N° 1192 "Florentino Prat de Chaclacayo.



**ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO**

En el Auditorio de la Escuela de Posgrado, siendo las **11:00h**, del día viernes **18 DE ENERO DE 2019** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Amancio ROJAS COTRINA	Presidente
Dr. Ciro LAZO SALCEDO	Secretario
Dra. Violeta ROJAS BRAVO	Vocal

**Asesora de Tesis:** Dra. Maruja MANZANO TARAZONA (Resolución N° 03693-2017-UNHEVAL/EPG-D)

**La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Doña, Angelica BARBARAN SAAVEDRA.**

**Procedió al acto de Defensa:**

Con la exposición de la Tesis titulado: **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EDUCATIVO Y DESEMPEÑO PEDAGÓGICO POR LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FLORENTINO PRAT, DEL DISTRITO DE CHACLACAYO EL AÑO 2017"**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

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

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....  
.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de Diecisiete (17)  
Equivalente a Muy Bueno, por lo que se declara Aprobado  
(Aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 12,30 horas del 18 de enero de 2019.

.....  
**PRESIDENTE**  
DNI N° 84025628

.....  
**SECRETARIO**  
DNI N° 22415868

.....  
**VOCAL**  
DNI N° 22486830

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

(Resolución N° 03085-2018-UNHEVAL/EPG-D)

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los datos del autor de la tesis)

Apellidos y Nombres: BARBARA SAAVEDRA, ANGELICA  
 DNI: 07709340 Correo electrónico: angel\_besa@hotmail.com  
 Teléfonos Casa \_\_\_\_\_ Celular 977199009 Oficina 3582990

2. IDENTIFICACION DE LA TESIS

Posgrado	
Maestría:	<u>EN EDUCACION</u>
Mención:	<u>GESTION Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO</u>

Grado Académico obtenido:

MAESTRO EN EDUCACION

Título de la tesis:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EDUCATIVO Y DESARROLLO PEDAGÓGICO POR LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FLORENTINO PRAT, DEL DISTRITO DE CHACACAYO EL AÑO 2017

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de Acceso	Descripción de Acceso
<input checked="" type="checkbox"/>	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
<input type="checkbox"/>	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquiera tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

\_\_\_\_\_

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

( ) 1 año      ( ) 2 años      ( ) 3 años      ( ) 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasara a ser de acceso público.

Fecha de firma: 07-08-2019



Firma del autor