

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN**

UNIDAD DE POSGRADO

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**



TESIS

Relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente. Centro de Educación Básica Alternativa N° 83003, San Francisco, Cajamarca.

Presentada para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación, con mención en Gerencia Educativa Estratégica.

Autor: Ortiz Reyes, Ronal Gustavo

Asesora: Dra. Sánchez Ramírez, Rosa Elena

Lambayeque- Perú

2021

Relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente. Centro de Educación Básica Alternativa N° 83003, San Francisco, Cajamarca.

Tesis presentada para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación, con mención en Gerencia Educativa Estratégica.



Ortiz Reyes, Ronal Gustavo
Investigador



Dr. Vásquez Zuloeta, Segundo Enrique
Presidente



Mg. Péres Cabrejos, Luis
Secretario



Mg. Bocanegra Vilcamango, Beder
Vocal



Dra. Sánchez Ramírez, Rosa Elena
Asesora



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

N° 165-VIRTUAL

Siendo las **09:00 horas**, del día **viernes 10 de diciembre de 2021**; se reunieron **vía online mediante la plataforma virtual Google Meet**: <https://meet.google.com/xei-xyth-yzg>, los miembros del jurado designados mediante **Resolución N° 1289-2021-V-D-NG-FACHSE**, de fecha **20 de setiembre de 2021**, integrado por:

Presidente	: Dr. Segundo Enrique Vásquez Zuloeta.
Secretario	: Dr. Luis Pérez Cabrejos.
Vocal	: Mg. Beder Bocanegra Vilcamango.
Asesor Metodológico	: Dra. Rosa Elena Sánchez Ramírez.
Asesor Científico	: _

La finalidad es evaluar la Tesis titulada: **"RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA N° 83003. CAJAMARCA"**; presentada por el tesista **RONAL GUSTAVO ORTIZ REYES**, para obtener el **Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación** mención de **Gerencia Educativa Estratégica**. Producido y concluido el acto de sustentación, de conformidad con los artículos 131 al 140 del Reglamento General del Vicerrectorado de Investigación (aprobado con Resolución N° 018-2020-CU de fecha 10 de febrero del 2020); los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al(los) sustentante(s), quien(es) procedió(eron) a dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Con la deliberación correspondiente por parte del jurado, se procedió a la calificación de la Tesis, obteniendo un calificativo de (18) (DIECIOCHO) en la escala vigesimal, que equivale a la mención de MUY BUENO

Siendo las 9:40 horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico online, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

Dr. Segundo Enrique Vásquez Zuloeta Dr. Luis Pérez Cabrejos Mg. Beder Bocanegra Vilcamango

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

<<<<OBSERVACIONES:

El presente acto académico se sustenta en los artículos del 39 al 41 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 270-2019-CU de fecha 4 de setiembre del 2019); la Resolución N° 407-2020-R de fecha 12 de mayo del 2020 que ratifica la Resolución N° 004-2020-VIRTUAL-VRINV del 07 de mayo del 2020 que aprueba la tramitación virtualizada para la presentación, aprobación de los proyectos de los trabajos de investigación y de sus informes de investigación en cada Unidad de Investigación de las Facultades y Escuela de Posgrado; la Resolución N° 0372-2020-V-D-NG-FACHSE de fecha 21 de mayo del 2020 y su modificatoria Resolución N° 0380-2020-V-D-NG-FACHSE del 27 de mayo del 2020 que aprueba el INSTRUCTIVO PARA LA SUSTENTACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS VIRTUALES.

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, **Ortiz Reyes, Ronal Gustavo** investigador principal, y asesora Dra. Sánchez Ramírez, Rosa Elena, asesora del trabajo de investigación **“Relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente. Centro de Educación Básica Alternativa N° 83003, San Francisco, Cajamarca”** declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe, por ende, el proceso administrativo a que hubiera lugar que pueda conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, 15 de diciembre de 2021.



Ortiz Reyes, Ronal Gustavo
Investigador principal



Dra. Sánchez Ramírez, Rosa Elena
Asesora

DEDICATORIA

A mi madre, prematuramente desaparecida,
y a mi noble hermana.

AGRADECIMIENTO

A mi madre, por brindarme la oportunidad
de experimentar este mundo.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO	14
1.1. Antecedentes.....	14
1.2. Marco teórico.....	15
1.2.1. Base teórica	15
1.2.1.1. Teoría sobre el Liderazgo Transformacional de Bernard Bass.....	15
1.2.1.2. Teoría sobre el Liderazgo Transformacional de James MacGregor Burns	18
1.2.1.3. Teorías generales del Desempeño Docente	20
1.2.2. Definición de términos	20
1.2.2.1. Definiciones Abstractas	20
1.2.2.2. Definiciones operacionales	21
1.2.2.3. Saberes y competencias para un buen desempeño docente	29
1.2.2.4. Dimensiones del Desempeño Docente	31
CAPÍTULO II: MÉTODOS Y MATERIALES	35
2.1. Tipo y diseño de investigación	35
2.1.1. Tipo de investigación	35
2.1.2. Diseño de Investigación	35
2.2. Población y muestra	36

2.3.	Técnica e instrumentos de investigación	37
2.3.1.	Cuestionario Liderazgo transformacional	37
2.3.2.	Cuestionario desempeño docente	38
2.3.3.	Método de análisis de datos	38
2.4.	Contrastación de hipótesis	39
2.4.1.	Hipótesis general	39
2.4.2.	Hipótesis específicas	39
	CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	40
3.1.	Variable: Liderazgo Transformacional.....	40
3.1.1.	Dimensión Influencia Idealizada.....	41
3.1.2.	Dimensión Motivación Inspiracional	42
3.1.3.	Dimensión Estimulación Intelectual	44
3.1.4.	Dimensión Consideración Individualizada	45
3.2.	Variable: Desempeño Docente	47
3.2.1.	Dimensión Personal.....	48
3.2.2.	Dimensión Didáctica	49
3.2.3.	Dimensión Social	51
3.3.	Prueba de hipótesis general	52
	CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	57
4.1.	Discusión	57
4.2.	Conclusiones.....	60
	CAPÍTULO V: RECOMENDACIONES	61
	BIBLIOGRAFÍA REFERENCIADA	62
	ANEXOS	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Valores de la primera variable.....	38
Tabla 2. Valores de la segunda variable	38
Tabla 3. Escala de percepción de los estudiantes sobre liderazgo transformacional	40
Tabla 4. Dimensión Influencia Idealizada	41
Tabla 5. Distribución de respuestas para la Dimensión Influencia Idealizada	42
Tabla 6. Dimensión Motivación Inspiracional	42
Tabla 7. Distribución de respuestas para la Dimensión Motivación Inspiracional	43
Tabla 8. Dimensión Estimulación Intelectual.....	44
Tabla 9. Distribución de respuestas para la Dimensión Estimulación Intelectual.....	45
Tabla 10. Dimensión Consideración Individualizada.....	45
Tabla 11. Distribución de respuestas para la Dimensión Consideración Individualizada..	46
Tabla 12. Desempeño docente	47
Tabla 13. Dimensión Personal	48
Tabla 14. Distribución de respuestas para la Dimensión Personal	49
Tabla 15. Dimensión Didáctica	49
Tabla 16. Distribución de respuestas para la Dimensión Didáctica	50
Tabla 17. Dimensión Social.....	51
Tabla 18. Distribución de respuestas para la Dimensión Social.....	52
Tabla 19. Correlaciones entre Liderazgo Transformación y el Desempeño Docente	53
Tabla 20. Prueba de Hipótesis Específicas	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Proceso de Liderazgo Transformacional.....	17
Figura 2. Ventajas del Liderazgo Transformacional	19
Figura 3. Modelo de perfil docente	29
Figura 4. Liderazgo transformacional	40
Figura 5. Dimensión Influencia Idealizada	41
Figura 6. Dimensión Motivación Inspiracional.....	43
Figura 7. Dimensión Estimulación Intelectual	44
Figura 8. Dimensión Consideración Individualizada	46
Figura 9. Desempeño Docente	47
Figura 10. Dimensión Personal	48
Figura 11. Dimensión Didáctica.....	50
Figura 12. Dimensión Social	51

RESUMEN

El presente estudio es descriptivo correlacional, cuyo objetivo fue establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, según la percepción de los estudiantes del Centro de Educación Básica Alternativa N° 83003, San Francisco, Cajamarca. La población y muestra estuvo constituida por 49 estudiantes de dicho centro de estudios. En tal sentido, para la medición de la variable liderazgo transformacional se diseñó y aplicó dos cuestionarios, el primero estuvo compuesto de 32 ítems, 8 ítems por cada dimensión de la primera variable: Consideración Individual, Estimulación Intelectual, Influencia Idealizada y Motivación Inspiracional. En cambio, para la medición de la variable desempeño docente se diseñó y aplicó un cuestionario constituido por 24 ítems, 8 ítems por cada dimensión de esta variable: Personal, Didáctica y Social. Finalmente, en cuanto al análisis inferencial realizado, este permitió hallar una correlación positiva considerable entre la variable liderazgo transformacional y desempeño docente.

PALABRAS CLAVE: Liderazgo transformacional y desempeño docente.

ABSTRACT

The present study is descriptive correlational, whose objective was to establish the relationship that exists between transformational leadership and teaching performance, according to the perception of students from the Center for Alternative Basic Education No. 83003, San Francisco, Cajamarca. The population and sample consisted of 49 students from said study center. In this sense, for the measurement of the transformational leadership variable, two questionnaires were designed and applied, the first was composed of 32 items, 8 items for each dimension of the first variable: Individual Consideration, Intellectual Stimulation, Idealized Influence and Inspirational Motivation. On the other hand, for the measurement of the teacher performance variable, a questionnaire consisting of 24 items was designed and applied, 8 items for each dimension of this variable: Personal, Didactic and Social. Finally, regarding the inferential analysis carried out, it will find a high and considerable positive correlation between the variable transformational leadership and teacher performance.

KEY WORDS: Transformational leadership and teacher performance.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio, titulado “Relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente. Centro de Educación Básica Alternativa N° 83003, San Francisco, Cajamarca”, se planteó como objetivo de investigación determinar la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Docente, según la percepción de los estudiantes de dicho centro de estudios con respecto sus docentes.

La investigación resalta la importancia del liderazgo transformacional en el desempeño docente; ambos aspectos se constituyen en factores esenciales para alcanzar una gestión eficaz en la institución educativa y principalmente en aula. Es preciso reconocer que la experiencia democrática en el ámbito educativo alienta la colaboración de todos los actores, pero en la toma de decisiones se debería reflexionar niveles sobre los de inteligencia, formación y especialidad. Por ello, es ineludible realzar el capital intelectual de los docentes como líderes que orientan los asuntos pedagógicos e institucionales, logrando el rol que les corresponde como autoridad oportuna en la toma de decisiones del aula o de la institución educativa.

Es así que el presente estudio busca reafirmar y comprobar, a través de la teoría y las experiencias citadas, que el liderazgo transformacional es un instrumento metodológico de innovación, cambio, mejora y eficiencia en la búsqueda de una mejor educación y desempeño docente en el aula, así como en la institución educativa.

Esta situación descrita, estimula al autor a plantearse el siguiente problema; ¿existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, según la percepción de los estudiantes del Centro de Educación Básica Alternativa N° 83003, San Francisco, Cajamarca?

En cuanto al objetivo general: establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del Centro de Educación Básica Alternativa N° 83003, San Francisco, Cajamarca.

Mientras que los objetivos específicos son identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, en la dimensión personal, según la percepción de los estudiantes del Centro de Educación Básica Alternativa N° 83003, San

Francisco, Cajamarca; reconocer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, en la dimensión pedagógica, según la percepción de los estudiantes del Centro de Educación Básica Alternativa N° 83003, San Francisco, Cajamarca; por último, determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, en la dimensión social, según la percepción de los estudiantes del Centro de Educación Básica Alternativa N° 83003, San Francisco, Cajamarca.

Para el desarrollo del tema se han revisado distintas fuentes bibliográficas y hemerográficas, de las cuales se han extraído las citas pertinentes para el desarrollo del marco teórico de cada una de las variables de estudio, por ello, la presente investigación está estructurada de la siguiente manera:

En el capítulo I se precisa y desarrolla el marco teórico, los antecedentes bibliográficos, las bases teóricas, las variables de la investigación y la definición de términos abstractos y operacionales.

En el capítulo II se describe la metodología de la investigación, así como el diseño de investigación, la población de estudio, asimismo, se menciona los instrumentos que se emplearon, el procedimiento de la investigación y las técnicas de procesamiento y análisis de datos.

En el capítulo III, se precisan los resultados de la investigación, además, se desarrolla la contrastación de la hipótesis y la discusión de los resultados.

Como puntos finales se presentan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos pertinentes que amplían la información.

CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

Jiménez (2014) en su tesis doctoral titulada “Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño docente” en la facultad de una Universidad Privada de la ciudad de Bogotá, realizó una investigación de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental, cuya población objeto de la investigación fue de 73 docentes de la citada institución, la cual estuvo conformada por siete programas académicos. Los resultados a la luz de las pruebas no paramétricas, el coeficiente de correlación de Spearman y prueba de Kruskal Wallis mostraron que no existe una reciprocidad entre la motivación hacia la responsabilidad, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, pero se evidenció la reciprocidad entre la motivación interna y el desempeño laboral docente y los componentes de la motivación interna, el motivador externo conjunto de trabajo y el medio para conseguir los motivadores requeridos con el liderazgo transformacional.

Reyes (2015), en su estudio denominada “El liderazgo transformacional y el desempeño docente en los establecimientos educativos de la Red N° 07 del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 – año 2014”, tuvo como objetivo general establecer la relación de estas dos variables. Arribó a la conclusión que existe una correspondencia baja y significativa entre liderazgo transformacional y el desempeño docente, con un nivel de significancia de 0.05, Rho de Spearman = 0.251 y $p = 0.000 < .05$.

Sebastián (2015), en su estudio “Liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los docentes en los Centros de Educación Básica Alternativa de la UGEL 04, Comas, 2014”, presentaron los resultados obtenidos mediante la comprobación estadística de Rho de Spearman, donde se aprecia que sí existe correspondencia directa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, hallándose una reciprocidad positiva alta de 0,979 con una equivalencia de significancia (bilateral) $p = 0,000$.

Flores (2015), en su estudio para adoptar el grado de magíster en administración de la educación, realizó una investigación concerniente al “Liderazgo transformacional y su correlación con el desempeño docente en los establecimientos educativos del Distrito de Villa María del Triunfo, UGEL 01, 2012”, el cual fue de tipo no experimental de corte

transversal y un diseño descriptivo correlacional. El método utilizado fue hipotético deductivo, con una población compuesta por 320 docentes y una muestra probabilística de 174 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario sobre liderazgo transformacional y otro relativo desempeño docente. Luego del compendio de los datos, el procesamiento de la investigación y el análisis de los datos descriptivos e inferenciales, mediante el estudio de Spearman se llegó a la conclusión de que existe una correspondencia directa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en este establecimiento.

Suarez (2018) realizó un estudio para la Universidad Nacional Mayor de San Marcos del Perú, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado, titulada “Liderazgo transformacional y producción en los docentes de la Escuela Fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas Ecuador”, cuyo objetivo del estudio estuvo encaminado a establecer la correspondencia entre el liderazgo transformacional y producción docente. El estudio fue de tipo pura o esencial, la magnitud fue descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La muestra fue de 50 docentes y los instrumentos fueron la encuesta y el cuestionario. Finalmente, realizó un estudio representativo y la semejanza mediante el coeficiente de Rho de Spearman, reflejando un producto de $Rho=0.850$, demostrando una vinculación entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), los estudios indican la presencia de una correspondencia continua y demostrativa entre el liderazgo transformacional y productividad docente.

1.2. Marco teórico

1.2.1. Base teórica

1.2.1.1. Teoría sobre el Liderazgo Transformacional de Bernard Bass

De la corriente del Liderazgo Transformacional tomaremos la teoría del Liderazgo transformacional de Bass (1998), sobre la cual nos basaremos para enmarcar las características del liderazgo en un sistema organizacional específico.

Según el concepto de Bass, existe un líder transaccional, el cual “es el tradicional estructurador de tareas y directivo en el trabajo que utilizaba como principal recurso los intercambios de desempeño buenos o malos por recompensa o castigo” (Bass, 1985).

En cambio, el líder transformacional “además de estos intercambios que se dan en todas las instancias de las relaciones humanas, es la persona que propicia las iniciativas de sus empleados para promover su creatividad” (Chiavenato, 1987).

Es así que el liderazgo transformacional fue distinguido del transaccional, aunque no como tales, los nombres por primera vez fueron acuñado por Downton en 1973, quien estudió la diferencia entre los líderes tradicionales (transaccionales) y los revolucionarios, rebeldes y reformistas (transformacionales).

Bass realizó muchos estudios basados en estos dos conceptos y en 1986 extendió la definición de líderes transaccionales a los sectores militar, industrial, público y educacional. Según el autor, un líder transaccional difiere de uno transformacional en que éste último no sólo reconoce las necesidades de sus seguidores sino también intenta elevar las necesidades a niveles más altos de madurez.

Un estudio de Zalesnik (1977) hizo un paralelo con la diferenciación de Burns (1978), entre liderazgo transaccional y transformacional considerando que los gerentes, en su mayoría transaccionales, indagan las necesidades de sus seguidores y establecen metas para ello, basadas en lo que los mismos esperan de sus jefes.

Por otro lado, en un estudio de Avolio y Bass (1988), los liderazgos transaccionales y transformacionales han sido observados a todos los niveles en diversas organizaciones como industriales, educativos y militares entre otros.

Por último, los líderes transformacionales son aquellos que “guían o motivan a sus seguidores en dirección de las metas que se establecieron, al aclarar los requerimientos del puesto y de las actividades” (Robbinss, 1994)

1.2.1.1.1. Liderazgo Transformacional

La teoría Transformacional de Bass afirma que el desempeño del seguidor dependerá en gran parte del surgimiento y reorientación de necesidades nuevas y de más alto nivel. Esto se logra con lo que el mencionado autor ha llamado *Stronforces* que podría traducirse como "Fuerzas potentes" del líder, quien motiva a los seguidores a invertir altos niveles de tiempo y esfuerzos, no sólo por su bien propio, sino por el de su grupo y el de la organización. Estas fuerzas potentes se

corresponden con cambios cualitativos en orientación y perspectivas, causadas por la visión de futuro del líder.

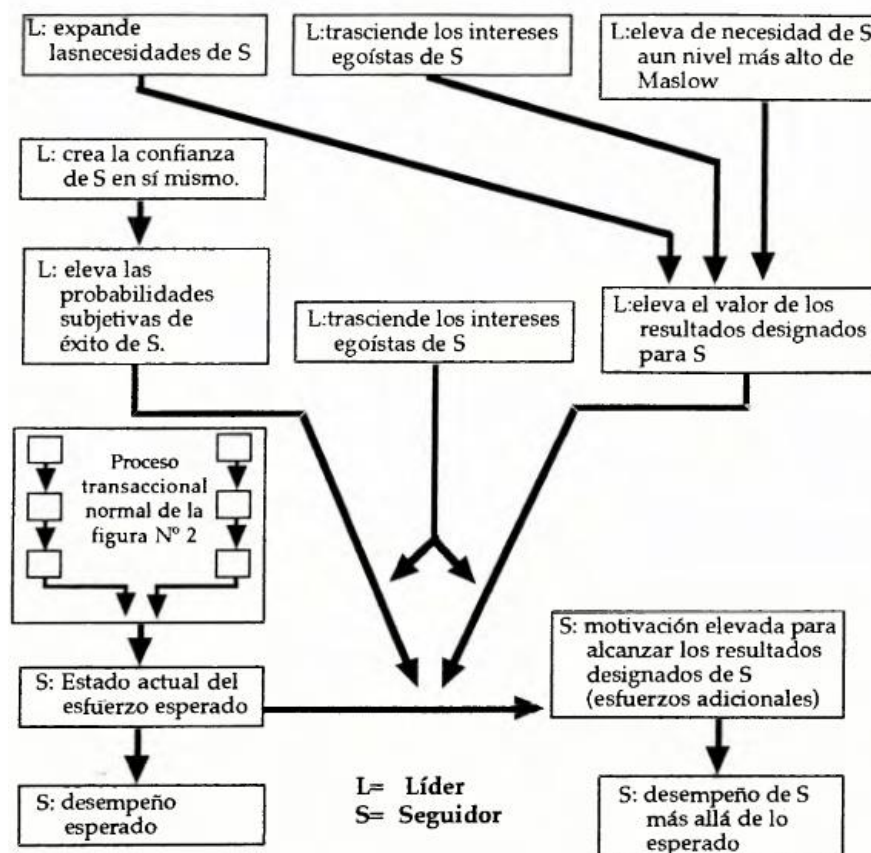
En este sentido, Bass describe al líder como aquella persona que comparte las siguientes características:

- Eleva el nivel de conciencia de los seguidores sobre la importancia de alcanzar resultados valiosos e importantes.
- Anima a los seguidores a trascender a sus propios intereses del grupo o de la organización.
- Desarrolla las necesidades de los a más altos niveles en áreas como logro, autonomía y aplicación, relacionadas o no al trabajo.

El proceso Liderazgo Transformacional es descrito gráficamente por Bass.

Figura 1

Proceso de Liderazgo Transformacional



Fuente: Bass (1985).

Otros autores que han investigado sobre el liderazgo transformacional son Bennis y Nanus (1985), quienes lo describen como “el proceso mediante el cual los seguidores son convertidos en líderes y los líderes en agentes de cambio, estos crean visiones de futuro, las comunican y les dan significado”.

Para Bass y Avolio (1990) las conductas del líder consisten en motivar a los seguidores a hacer más de lo que ellos originalmente pensaron que podían hacer. La expectativa original de desempeño está ligada a un nivel inicial de confianza en las habilidades del seguidor; de este modo sus percepciones de autoestima y confianza en sí mismo, así como las potencialidades a desarrollar son resaltadas por el líder transformacional. En tal sentido, un líder transformacional establece metas y objetivos en el intento de convertir a los seguidores en líderes, este proceso no implica solamente delegar responsabilidades para el logro de metas, sino además es un proceso por el cual los seguidores desarrollan la capacidad para aplicar sus propios cursos de acción.

Así mismo, Avolio, Waldman y Yammarino (1991) establecen que el liderazgo transformacional se nutre del liderazgo más convencional, comúnmente conocido y aplicado, como es el transaccional. Para ellos ambos deben prevalecer y coexistir en las organizaciones.

1.2.1.2. Teoría sobre el Liderazgo Transformacional de James MacGregor Burns

Para James MacGregor Burns (1978), si bien la situación y el contexto influyen en el fracaso o éxito del liderazgo, el líder efectivo es quien promueve la transformación y el cambio dentro de las organizaciones. En tal sentido, los líderes transformacionales “buscan elevar la conciencia de sus seguidores apelando a ideales y valores más altos, como libertad, justicia, igualdad entre otros y no a emociones como miedo y celos” (Mendoza, 1995).

Burns en su teoría transformacional describe el liderazgo como un proceso en el cual líderes y seguidores elevan unos a otros los niveles de moralidad y motivación. Contrasta el líder transformacional con el líder transaccional, aquellos líderes motivan a los seguidores porque apelan a sus propios intereses, implica valores relevantes para el cambio tales como: honestidad, justicia, responsabilidad y

reciprocidad. Finalmente, describe al liderazgo como un flujo de interrelaciones evolutivas en las cuales los líderes están evocando continuamente respuestas motivacionales de sus seguidores y modificando su conducta, sea ésta de responsabilidad o de resistencia.

Autores como Tichy y Devanna (1992), describen los procesos que ocurren cuando los líderes transforman organizaciones, las conductas que facilitan los procesos y los rasgos o estilos característicos de los líderes transformacionales. Para ellos, cuando el líder descubre la necesidad de mayor revitalización de la organización, es necesario volver a encontrar maneras para poder inspirar a la gente con una visión de un mejor futuro, que sea suficientemente atractivo para justificar el costo de cambiar las habituales maneras de hacer las cosas. Para ser motivante una visión debe ser fuente de autoestima y propósito común para los miembros.

En tal sentido, el éxito del proceso transformacional puede depender en parte de las actitudes, valores y estilos del líder. La efectividad de este tipo de liderazgo implica que el líder reconozca la necesidad del cambio y se vea a sí mismo como agente del mismo; que sea prudente frente a los riesgos, que crea en la gente y sea sensible a sus necesidades, que sea flexible y abierto al aprendizaje de experiencias, que sea visionario y tenga un estilo cognitivo al igual que un grupo de valores centrales que guíen su conducta.

Figura 2

Ventajas del Liderazgo Transformacional



1.2.1.3. Teorías generales del Desempeño Docente

En el siguiente apartado se tratará de recobrar una concepción en cuanto al desempeño docente, debemos aclarar algunos aspectos que afectan la función de este, para ello se estima como predominio en el plano de calidad la responsabilidad que este tiene ante la colectividad educativa, su disponibilidad y el progreso de sus capacidades y habilidades como profesional educativo.

En tal sentido, para que exista un buen desempeño docente se hace ineludible, que el docente mantenga una buena correlación trazando y guiando a sus alumnos por la vía de la integridad moral, social y académica. Según Robalino (2005) es “el progreso de movilización de sus capacidades profesionales, su habilidad personal y su responsabilidad social para la articulación relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa”.

Cabe indicar que también los valores del desempeño docente van a estribar de cuantos medios este posea o se le proporcionen, como los medios didácticos, estímulos, capacitaciones y lo indistintamente importante que no se puede exceptuar son los niveles académicos que se le puedan agilizar para la debida modernidad de sus conocimientos y que forman parte de los estímulos que este requiere. “El desempeño docente se medirá dependiendo de los medios y niveles académicos y de instrumentos que se utilizarán para el aprendizaje, entre ellos podemos indicar las metodologías didácticas, un profesionalismo ético y la recursividad” (Martínez y Lavín, 2017). Es por eso que forjar conciencia en esta frase es de vital importancia, no es por la gran cuantía de docentes que en las sociedades se desarrollan, es por la eficacia del docente, que este profesional pueda ser en forma integral.

1.2.2. Definición de términos

1.2.2.1. Definiciones Abstractas

El liderazgo

Chiavenato (2009) sostiene que “Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en un contexto, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”. Mientras que Madrigal

(2011) define este término como “el acto de influir en los demás; actitudes, conductas y habilidades de guiar, orientar, promover, vincular, incluir y optimizar el trabajo de las personas y grupos para conseguir los objetivos deseados”.

Liderazgo transformacional

Lerma (2007) define el “liderazgo transformacional como un conjunto de lineamientos que postulan que las personas seguirán a quien los inspire, en que los seguidores con enfoque se dirijan a conseguir significativas metas, siendo importante realizar con entusiasmo y energía”. Asimismo, Velásquez (2006), a su vez, afirma que el liderazgo transformacional es un modo determinado como una evolución de cambio efectivo en los seguidores, centrándose en transformar a otros a ayudarse mutuamente, de modo armonioso, enfocando de modo integral a la institución, lo cual aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de sus seguidores.

Desempeño docente

El desempeño docente es definido como “Proceso sistemático mediante el cual se evalúa la destreza del docente, su potencial de progreso expectante y su rendimiento” (Saravia, 2008). En tal sentido, “El desempeño es un aprecio sistemático de toda persona con relación a un cargo o trabajo que potencialmente debe desarrollarse en el expectante” (Chiavenato, 2006).

1.2.2.2. Definiciones operacionales

1.2.2.2.1. Liderazgo transformacional

Definición

Fischman (2005) define a este término como un progreso en el que los líderes y seguidores hacen entre sí para adelantar a un nivel más alto de la moral y la motivación. En tal sentido, Burns (1978) estableció dos conceptos: "El liderazgo transformacional" y "liderazgo transaccional", se menciona que el primero es el modo 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. Mientras que el segundo, el estilo de

liderazgo transaccional, definido como un intercambio entre el líder y sus seguidores, en el que estos reciben una valía a cambio de su labor, pero no se fundamenta en crear una correlación.

Por otro parte, Bernard Bass, doctor en psicología industrial y docente de la *Binghamton University*, realizó estudios acerca de los fenómenos organizacionales considerando como tema o eje primordial el área de la conducta humana. En su obra *Leadership and Performance Beyond Expectation*, comenzó a desarrollar toda la teoría sobre liderazgo transformacional, en ella define a este término como un proceso que se da en la relación del líder-seguidor, el líder se caracteriza por ser carismático, de tal modo que los seguidores se identifican y desean emularlo. Es intelectualmente apremiante, expandiendo las habilidades de los seguidores; los inspira, a través de desafíos y persuasión, proveyéndoles significación y entendimiento. Finalmente, considera a los subordinados individualmente, proporcionándoles sostén, guía y adiestramiento.

El liderazgo transformacional se basa en algunos principios básicos como los siguientes:

- a) Las personas seguirán a quien los inspire y estimule más allá de las expectativas.
- b) Una persona con visión y pasión puede lograr grandes cosas, el líder le da sentido a cada uno de los procesos y eventos.
- c) La mejor forma de lograr que las cosas se hagan es mediante la inyección de altas dosis de entusiasmo y energía.

Al respecto, Fischman (2005) señala que el liderazgo transformacional es considerado como el más positivo, cuyo concepto remite a identificar los siguientes aspectos: El líder eleva el nivel de conocimiento de sus seguidores referente a la valía de las metas idealizadas. El líder apoya a que los miembros de su conjunto superen sus intereses personales, llevándolos a preferir una causa noble como el bienestar del conjunto, de la organización o de la empresa.

1.2.2.2.2. Dimensiones del Liderazgo Transformacional

Los líderes transformacionales a través de la influencia que ejercen sobre los miembros en sus interrelaciones, estimulan cambios de enfoque, buscan un interés colectivo en la organización, pero asimismo se señala que es característica de líder transformador incentivar el progreso de cada individuo; este efecto Bass y Avolio, (1990), la denomina efecto cascada.

Es significativo precisar que los líderes pueden mostrar estándares de conducta que combinen diversos estilos de liderazgo, es por ello que se precisa cuatro acciones o prácticas que para efectos de este estudio se denominan dimensiones que caracterizan al liderazgo transformacional, estas son conocidos como las “Cuatro I’s”: Estimulación Intelectual, Motivación Inspiracional, Consideración Individualizada y Influencia Individualizada.

a) Estimulación intelectual

Esta dimensión hace hincapié en el valor de la creatividad y la autonomía de sus seguidores para superarse cada día, a través de la adquisición de habilidades intelectuales con la finalidad de tener nuevas y mejores oportunidades. En tal sentido, González (2008) manifiesta que “el líder que estimula intelectualmente a sus seguidores, es quien proporciona nuevos enfoques y nuevas soluciones a los problemas. Así también promueve intelectualmente a sus seguidores a reflexionar su trabajo realizando cuestionamientos sobre las formas habituales de hacer las cosas”. De esta manera las personas tienen herramientas para resolver sus problemas de la sociedad donde se desenvuelven. En la misma dirección, Mendoza y Ortiz (2006) señalan que esta dimensión “Lleva al líder a empoderar a otros para que piensen acerca de los problemas y desarrollen sus propias habilidades. Este estilo es frecuentemente utilizado por los padres, pero es menos común en las organizaciones”.

En el contexto educativo se puede decir que la dimensión estimulación intelectual es forma de valorar la creatividad y la autonomía de los docentes y estudiantes para que cuenten con los mecanismos apropiados en la solución de problemas y obstáculos. También permite estimular las habilidades

intelectuales para tener mejores oportunidades en el futuro, vista desde una perspectiva a mediano y largo plazo. Por último, esta dimensión tiene un carácter de satisfacción personal para las personas.

b) Motivación inspiracional

Esta dimensión se refiere a la capacidad que tiene el líder para despertar sentimientos en sus seguidores, sentimientos de inspiración y motivación hacia los objetivos de la institución, proporcionándoles sentido y retándolos a cumplirlos. En tal sentido, Ramos (2003) manifiesta que la motivación inspiracional es la conducta del líder que proporciona “el significado y los objetivos del trabajo. Estos líderes motivan e inspiran al equipo de docentes, dando a conocer lo que es necesario hacer e inspirándolos para llegar al objetivo con la realización de su trabajo y clarificando las metas”. Es decir que los docentes deben promover situaciones atractivas y motivadoras para todos en un contexto determinado, bajo el intenso trabajo en equipo.

Entonces, en el contexto educativo se puede decir que un líder es aquel que inspira en los demás a seguir adelante, a conseguir sus metas con la finalidad de alcanzar su propósito. Para esto el docente debe desarrollar habilidades comunicativas para transmitir el mensaje de manera efectiva con poder de convencimiento y de persuasión.

c) Consideración individualizada

En esta dimensión los líderes transformacionales actúan de manera personalizada hacia sus seguidores, es decir, prestan atención a cada una de las necesidades de cada persona con la finalidad de actuar como guía y tratar de satisfacerlas. En tal sentido, el líder se siente comprometido para crear oportunidades desde el punto de vista de cada persona fomentando la superación de sus dificultades y repotenciando sus fortalezas. Es así que, “El líder crea oportunidades de un nuevo aprendizaje en un clima de apoyo, además, reconoce las diferencias individuales en términos de necesidades y deseos demostrando aceptación. La interacción con los seguidores es personalizada” (Gorrochotegui, 1997). Es por eso que, “En esta dimensión se incluye el cuidado, la empatía y el proveer retos y oportunidades para los otros.

El líder típico es un escucha activo y comunicador fuerte” (Mendoza y Ortiz, 2006).

En sector de educación, el director debe prestar atención individualizada a cada docente, ya que estos están motivados por diversos intereses que es necesario ser reconocidos, con la finalidad de brindarles oportunidades personalizadas para que en la mayoría de los casos cumplan sus expectativas. De igual manera los docentes hacia los estudiantes. Los primeros deben reconocer las necesidades de los segundos, a través de diferentes estrategias como la observación, entrevistas o cuestionarios. Luego debe analizar los intereses y necesidades de los estudiantes con la finalidad de establecer o crear oportunidades acordes a cada uno de ellos. Esto se debe hacer a través de consultorías de coaching o de tutoría de manera personalizada. Es decir, los líderes deben actuar como mentores o coach de cada uno de los seguidores, respetando la diversidad de estilos de aprendizaje y las motivaciones que tienen cada uno de ellos.

d) Influencia idealizada

Esta dimensión también se le denomina “carisma” y es el nivel más alto del liderazgo transformacional. En esta dimensión, los líderes transformacionales actúan como modelos a seguir y muestran una personalidad carismática que influye en las demás personas de su entorno. En tal sentido, el líder es digno de respeto y de confianza. Así, el respeto es ganado por el líder “cuando entre otras actitudes, coloca los intereses de sus seguidores o de la organización por encima de los propios, cuando demuestra altos niveles de conducta ética y moral y hace uso del poder sólo cuando la situación lo amerita” (Gorrochotegui, 1997).

Respecto al sector educativo, se puede decir que esta dimensión está referida al prestigio de un docente frente a sus estudiantes por su acertada y correcta forma de actuar en el contexto que se desenvuelve. En tal sentido, Álvarez (2010) sostiene que “el prestigio le otorga al líder director respeto y autoridad, dos aspectos fundamentales que le permiten transmitir confianza y seguridad a sus docentes”.

En consecuencia, la influencia idealizada se considera como el nivel de admiración y respeto hacia el líder, persona que no defrauda a sus seguidores y que siempre está brindando oportunidades a los demás. En el contexto educativo, los directores y docentes deben practicar las características de la influencia idealizada para motivar e inspirar respeto entre sus superiores, entre sus colegas y los estudiantes, con la finalidad de que todos se motiven y se comprometan a un trabajo en conjunto.

1.2.2.2.3. Liderazgo transformacional y su aplicación en las relaciones interpersonales.

El liderazgo transformacional es producto del cambio de experiencias personales con otras personas en un espacio social, este cambio se puede mostrar en el ámbito laboral, profesional, educativo, amical, familiar, etc., también se desarrolla en las relaciones afectivas y cognitivas entre individuos de una organización.

La correlación entre liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales se basan en los estudios de Barbuto y Burbach (2006), quienes identificaron una correlación fuerte de la inteligencia emocional en el liderazgo transformacional.

En esa dirección, los líderes poseedores de inteligencia emocional empoderan sus habilidades de intuir las necesidades de sus seguidores y asimismo les da herramientas para satisfacer las necesidades; asimismo son apreciados debido a su destreza para aceptar el lugar de los demás, de modo tal, que puedan anticiparse a los actos de los otros; es decir, son personas capaces de refrenar sus impulsos emocionales, dilucidar los sentimientos más íntimos de los demás y conservar relaciones de un modo fluido.

En las teorías de liderazgo y en exclusivo en liderazgo transformacional, Zárate (2012, p. 96) menciona que “la inteligencia emocional ha ganado simpatía como una necesidad absoluta para conseguir un liderazgo efectivo y predicen que son más efectivos los líderes con una gran inteligencia emocional”. Es decir, la gestión de la inteligencia emocional es determinante en los líderes transformacionales en sus prácticas profesionales.

1.2.2.2.4. Liderazgo transformacional y los procesos de mejora en Educación

El reto en este desconocido contexto es intensamente imponente para el ámbito educativo, Bernal (2001, p. 4) manifiesta que nos encontramos en la era “i”, (información e internet), tenemos en aulas una nueva generación de alumnos. Por ello se plantea que es necesario rediseñar la educación, constituir personas con un alto nivel de conocimientos y un alto nivel de adaptabilidad a los cambios, personas con altas habilidades e innovadoras; con valores como la autonomía personal, creatividad, etc.

Se propone una escuela abierta a los cambios, en tal sentido, Bernal (2001, p. 4), sostiene que se hace imperioso que se entienda el concepto de escuela como espacio original se superará por distintitos espacios. Asimismo, se afirma que la acción de los sujetos involucrados en educación, estudiantes, docentes, padres de familia asumirán, a partir su rol, nuevos retos.

El aprendizaje se está convirtiendo en un proceso continuo a medida que los nuevos conocimientos van cambiando y cobrarán relevancia la creatividad, la interpretación, la investigación, la capacidad del trabajo en grupo, la tolerancia y la convivencia que fortalezca los valores universales.

Por estas razones la escuela necesita mejorar y desarrollar un liderazgo adecuado, Bernal (2001, p. 7) plantea los siguientes puntos de partida:

- Las escuelas son instituciones imperfectas, pero permanentes e imprescindibles para la sociedad, se consigue a través de ellas educar y desarrollar a sus miembros.
- Las escuelas son instrumentos de cambio social, porque el proceso educativo que genera e involucra compartir conocimientos es considerado fuente de recursos y desarrollo para la mejora de la calidad de vida de los miembros de una sociedad.
- El objetivo del liderazgo en esta línea tiene tres aspectos:
 - Desarrollar una amplia participación.
 - Desarrollar una visión.

- Asistir a los miembros de la comunidad escolar para que superen los obstáculos en su esfuerzo por conseguir las metas de toda organización.

En este contexto, el liderazgo transformacional se presenta como una proposición de cambio que implica que el líder transformador ayuda a sus seguidores aumentar sus capacidades, refuerzo a solucionar de forma particular o colectiva los problemas y/o retos que se presentan en una organización, promueve la toma de decisiones para crear una cultura organizacional que muestra un trabajo compartido que debe ser razonable con la visión, misión y valores de la organización.

1.2.2.2.5. Desempeño Docente

Definición

El término buen desempeño o efectividad docente, es un concepto que intenta decir de modo resumida, las diversas tareas, intervenciones y prácticas que caracterizan el trabajo docente, así como la calidad de la persona del docente. Un buen docente es y tiene que formar una buena persona en sus estudiantes.

Entonces se puede precisar como un acumulado de características, competencias y conductas de los docentes, “que permiten a los estudiantes lograr los resultados deseados, que pueden circunscribir el logro de objetivos de aprendizajes específicos, también de objetivos más amplios como la capacidad de solucionar problemas, pensar críticamente, trabajar colaborativamente y transformarse en ciudadanos efectivos” (Cardó, 2010, p.3).

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

Asimismo, el desempeño docente consiste en hacerse las siguientes interrogantes: de qué, por qué, cuándo, cómo, para qué enseñar, en ayuda con quiénes, con qué recursos de gestión. Es decir, es resultado de la consecución de un progreso no en solitario, acaso más bien siempre en conjunto, como la acción educadora del docente es un trabajo compartido y corresponsable en todos los agentes educativos de su comunidad.

La definición de desempeño docente a partir de una orientación por competencias se refiere “a la acción en el contexto, mediante la ejecución de actividades y/o el estudio y resolución de problemas” (Tobón, 2008, p. 6). En tal sentido, el desempeño docente debe impulsar la reflexión constante de esas actuaciones, la que se denomina procesos metacognitivos.

1.2.2.3. Saberes y competencias para un buen desempeño docente

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

Es importante señalar que el docente no genera vínculos en aula, sino en otros ámbitos como la familia y la comunidad, en los que requiere actuar de la misma forma, además favorecer y ampliar el carácter relacional de la docencia.

Figura 3

Modelo de perfil docente



Fuente: Ignacio Montenegro Aldana. Evaluación del Desempeño Docente.

El docente como profesional posee competencias específicas muy propias en relación a su labor. Para Hernández (2015) menciona que todo docente debe echar de ver el contenido de lo que enseña y el modo cómo ese contenido puede poseer sentido para sus estudiantes, estar al corriente de un lenguaje claro y originar el diálogo, que implica estar al corriente del oficio. La relación docente y estudiante, es una relación dialógica, de entendimiento, es por ello, la necesidad de ser un buen comunicador.

Recordemos que el docente no exclusivamente debe limitar su labor al dominio académico o cognitivo, sino que debe tomar en consideración en él o ella un compromiso con la tarea de instruir en el ámbito social, que tiene que ver con la formación de personas.

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

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

Respecto a su formación personal de sí mismo, se espera un proceder tolerante, abierta, crítica, reflexiva que le permita amplificar la capacidad para ajustarse a las nuevas situaciones, constantemente en búsqueda permanente de ser mejor persona, profesional y ciudadano. Estas actuaciones se fundan en una cultura de valoración honesta.

Asimismo, tenemos que en la conferencia “Los maestros en América Latina, nuevas perspectivas sobre su progreso y desempeño”, el Banco Mundial (1999) enfatiza las nuevas exigencias que a su vez desafían los procesos de formación y la aptitud del desempeño docente.

En ella se hace una mayor incidencia e insistencia en la actualización de los conocimientos disciplinarios, didácticos y pedagógicos. La formación en servicio tiene que ser más cercana a la persona del docente, acompañada en el escenario existente de su acción, la institución educativa debe ser variada, haciendo uso de metodologías para el adulto, recuperando y valorando positivamente su práctica para que puede ser mejor.

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

Esta diversidad de referencias y puntos de perspectiva que emergen de la revisión de literatura al respecto y de la práctica institucional, define que la calidad del desempeño docente está asociada a muchas variables, tales como la formación profesional, capacitaciones, motivaciones por la carrera profesional, liderazgo, clima organizacional, ente otros. Por ello se requiere el equilibrio de conocimientos pedagógicos y disciplinares, asimismo como de características individuales y profesionales, y el desarrollo en varios espacios y ámbitos.

1.2.2.4. Dimensiones del Desempeño Docente

Por ello es significativo instituir bajo qué dimensiones se va a observar el desempeño docente, entre ellas existen varias propuestas como la de Valdés (2009). De las diversas propuestas se asume las cuatro dimensiones para el desempeño docentes propuestas por Rivero (2003), a partir las cuales se precisó las dimensiones que son necesarias e importantes desarrollar en un proceso de formación de los futuros docentes que el país necesita.

La idea nace de la necesidad de contar un perfil docente integral que articule las características y/o aspectos de la labor que el docente realiza habitualmente en el aula. Para efectos de la investigación se considerará las dimensión personal, didáctica y social, relacionadas al liderazgo transformacional.

a) Dimensión personal

La dimensión personal considera aspectos de la persona que forman parte del progreso profesional. El cuidado de esos aspectos favorecerá la moral del docente en su compromiso diario y su disposición hacia una carrera de extenso aliento, como lo afirma Rivero (2003, p. 70) al sostener que esta se logrará “articulando los principios de la autonomía moral, la autodeterminación y la solidaridad”.

En esta dimensión se considera la necesidad de trabajar la autoestima del docente, es esencial, ya que a partir de ello se construye su autoimagen que le permitirá relacionarse con los demás. Contemplar esta dimensión significa considerar al docente como una persona con potencialidades y limitaciones que constantemente debe asumir retos para una mejora personal y profesional. En la correlación que genera el docente con los otros (estudiantes) debe manifestarse la capacidad de comunicación, empatía, flexibilidad, madurez y tolerancia; esto supone un firme aprendizaje que posibilite la convivencia desarrollando habilidades sociales y actitudes para amparar al otro, al diferente; que pueden ser sus estudiantes, colegas, padres de familia, directivos, etc., con quienes interactúa permanentemente.

Es por ello que se manifiesta que un docente necesita competencias que le permitan estimar y potenciar la variedad cultural y generacional, de género, etc., e impedir toda clase de diferencia en su vida personal y profesional, más todavía en espacios de aprendizaje como la escuela, el aula y la sociedad.

b) Dimensión didáctica

La dimensión didáctica está referida a las mayores demandas y exigencias de la carrera. Forma un conjunto de competencias que responden al dominio del conocimiento sobre su materia o disciplina, el uso de estrategias metodológicas y valoración de los aprendizajes, es expresar que el docente conduce la evolución de enseñanza con superioridad y uso de estrategias y medios pertinentes, para que todos sus estudiantes aprendan de modo significativa. También, debe fundar un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y experiencia de la variedad en todos sus enunciados

con miras a constituir ciudadanos comprometidos con el cambio, a su vez de personas críticas, reflexivas e interculturales.

La sociedad reconoce a este conjunto de competencias como el “que crear pedagógico” Rivero (2003, p. 70). Estas están centradas en el progreso de enseñar, es decir, originar, coordinar, facilitar y valorar los procesos de aprendizaje. Una de las tareas importantes que se espera de los docentes es que desarrollen en sus estudiantes competencias que le permitan aprender y que no solo se restrinja al mero traspaso de conocimientos.

Una de las competencias específicas en esta dimensión es la que señala que el docente debe impulsar en el estudiante manifestaciones que le permitan identificar su estado en cada una de las dimensiones y emplear estrategias para originar el progreso integral con énfasis en la orientación del estudiante.

Es significativo precisar que la labor educativa considera el diseño del currículo y/o planes de estudio de acuerdo al argumento de todo estudiante, los lineamientos y estándares y normas preexistentes, esta labor radica en situar el desarrollo del plan de estudios con eficacia y eficiencia.

Esta dimensión igualmente se puede complementar con otras como diseñar y desplegar proyectos, preparar ambientes de aprendizaje y utilizar de modo eficiente y eficaz medios, materiales y medios didácticos.

Los aspectos señalados anteriormente suponen la actitud y capacidad de instruirse constantemente y priorizar en la valoración del desempeño docente, los logros en aprendizaje alcanzado por sus estudiantes quienes finalmente son el resultado de la dinámica que se gesta en el aula de clase, el establecimiento educativo y la colectividad.

c) Dimensión social

El progreso del profesional docente incluye su intervención en comunidad a partir de diversos ámbitos: local, regional, nacional y planetaria. Esta dinámica de interacción supone un proceso de retroalimentación en la medida que el docente contextualiza y transfiere su trabajo en la clase a sus estudiantes con un enfoque no segmentado, sino que contemple un principio integral de los aprendizajes.

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

Lo anteriormente aludido implica que el docente en su situación de ciudadano y sujeto organizador de derechos de niños y juventud, tiene el deber moral de aprender a reconocerse y actuar como ciudadano de un país diverso y del mundo, que manifiesta un compromiso con el presente, pero también con el futuro. Supone en aquel momento trascender el aula y la escuela para ejecutar como ciudadanos miembros de una comunidad que promueva el cuidado del medio ambiente, el respeto a los derechos humanos, una educación vinculada al trabajo, el cuidado a la salud, etc.

CAPÍTULO II: MÉTODOS Y MATERIALES

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

La actual investigación es de tipo básica o sustantiva, está encaminado a proporcionar fundamentos teóricos y conceptuales al problema planteado. Esta investigación es asimismo descriptiva – correlacional de tercer nivel, según Hernández, Fernández y Baptista (2003) en su libro "Metodología de la Investigación" sostiene que este tipo de estudio trata de medir el valor de correspondencia entre dos o más variables en un argumento característico; siendo la intención primordial de estos estudios el conocer cómo se puede comportar una noción o variable conociendo la conducta de otras variables relacionadas.

2.1.2. Diseño de Investigación

Con relación al diseño es una investigación no experimental, ya que no se han manipulado las variables ni la población de estudio. Se conoce asimismo de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean estas meramente correlacionales. En estos diseños lo que se mide es la correlación entre variables en un tiempo determinado. Por lo tanto, los diseños correlacionales pueden ceñirse a introducir relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pueden intentar examinar relaciones de causalidad. Cuando se limitan a relaciones no causales, se fundamentan en hipótesis correlacionales y cuando buscan evaluar relaciones causales, se basan en hipótesis causales.

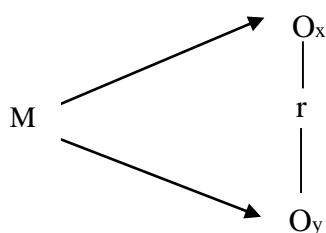
Estos diseños a entender de Sánchez y Reyes (2002) precisan algunas características para este diseño de investigación:

Describen los fenómenos tal como se presentan en modo natural. Su objetivo es indagar la incidencia y los valores en que se manifiestan una o más variables (dentro de la orientación cuantitativo) o situar, categorizar y facilitar una visión de una colectividad, un evento, un argumento, un fenómeno o un contexto

(describirla, como su nombre lo indica dentro de la orientación cualitativo) (p. 69).

El procedimiento consiste en medir o situar a un grupo de personas, objetos o situaciones, contextos o fenómenos, en una variable o concepto y proporcionar su descripción.

Un diagrama o esquema de este tipo de diseño es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

O_x = Conjunto de información sobre la V1: Liderazgo transformacional.

O_y = Conjunto de información sobre la V2: Desempeño docente.

r = Relación que existe entre ambas variables

2.2. Población y muestra

La actual investigación tiene como población a todos los estudiantes del Centro de Educación Básica Alternativa N° 83003, San Francisco, de la provincia de Cajamarca; constituida por un total de 49 estudiantes de ambos sexos, del nivel inicial, intermedio y avanzado. En consecuencia, la muestra es la misma que la población, ya que esta última viene hacer una población censal, constituyendo un muestreo no probabilístico por conveniencia debido a que la elección no depende de la probabilidad. En este caso, el investigador ha elegido la muestra, ya que existe un número limitado de sujetos en la población.

2.3. Técnica e instrumentos de investigación

Para que esta investigación tenga un análisis auténtico, confiable y que estén en función de nuestros objetivos e hipótesis planteados, es obligatorio aplicar las siguientes técnicas e instrumentos de datos con el propósito de recoger y valorar los diferentes resultados y que nos faciliten para la producción de su desarrollo y alcanzar a conclusiones óptimas referentes al actual trabajo de investigación.

La técnica es el medio a través del cual se establece la correlación entre el investigador y el consultado para la recolección de datos, por ejemplo, las entrevistas y la observación. Para efectos de esta investigación se consideró la técnica de gabinete, es decir, la revisión de fuentes bibliográficas para el progreso de marco teórico y, en cuanto a la técnica de campo es la encuesta.

En cuanto al instrumento es el mecanismo que utiliza el investigador para recolectar y registrar la información, por ejemplo, cuestionarios, formularios, listas, etc.

Para la recolección de datos sobre la relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente en el Centro de Educación Básica Alternativa N° 83003, San Francisco, Cajamarca, se aplicó dos cuestionarios a los estudiantes población de estudio.

2.3.1. Cuestionario Liderazgo transformacional

Este primer cuestionario consta de 32 ítems agrupados en las siguientes dimensiones, correspondientes a la primera variables de estudio:

- Influencia idealizada, compuesta por 8 ítems.
- Motivación inspiracional, compuesta por 8 ítems.
- Estimulación intelectual, compuesta por 8 ítems.
- Consideración individualizada, compuesta por 8 ítems.

Las respuestas de cada ítem son de tipo cerradas y están valoradas en una escala de Likert de 5 niveles que se precisan de la siguiente manera:

ESCALA VALORATIVA TIPO LIKERT:

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

Tabla 1*Valores de la primera variable*

PUNTAJE	CALIFICACIÓN
136 - 160	Excelente
110 - 135	Muy bueno
84 - 109	Bueno
58 - 83	Regular
32 - 57	Deficiente

2.3.2. Cuestionario desempeño docente

El cuestionario recoge información sobre desempeño docente y consta de 24 ítems que están precisados en las tres dimensiones: personal, didáctica y social.

- Dimensión personal, compuesta por 8 ítems.
- Dimensión didáctica, compuesta por 8 ítems.
- Dimensión social, compuesta por 8 ítems.

La escala valorativa tipo Likert considera las siguientes alternativas:

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

Tabla 2*Valores de la segunda variable*

PUNTAJE	CALIFICACIÓN
101 - 120	Excelente
81 - 100	Muy Bueno
62 - 80	Bueno
43 - 61	Regular
24 - 42	Deficiente

2.3.3. Método de análisis de datos

Para la recolección de los datos se utilizó dos cuestionarios (liderazgo transformacional y desempeño docente) donde participaron como sujetos de la muestra 49 estudiantes del

Centro de Educación Básica Alternativa N° 83003, San Francisco, Cajamarca. Los datos recopilados a partir de la aplicación de los instrumentos fueron clasificados y tabulados. Para estudiar los datos de la investigación se realizaron los cálculos estadísticos necesarios, al inicio se desarrolló un análisis exploratorio para conocer la distribución de los datos en gráficos, luego se desarrolló un análisis descriptivo para establecer la distribución de frecuencias de acuerdo a cada una de las dimensiones de las variables de estudio.

Para ver la relación entre las variables del estudio: Liderazgo transformacional y Desempeño Docente, se precisa que para el análisis de la correlación se utilizó el programa SPSS 2.1.

2.4. Contrastación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

H1: Existe relación favorable entre el liderazgo transformacional con el desempeño de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa N° 83003, San Francisco, Cajamarca.

H0: No existe relación favorable entre el liderazgo transformacional con el desempeño de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa N° 83003, San Francisco, Cajamarca.

2.4.2. Hipótesis específicas

H1: Existe relación entre el liderazgo transformacional y desempeño docente, en la dimensión personal, en el Centro de Educación Básica Alternativa N° 83003, San Francisco, Cajamarca.

H2: Existe relación entre el liderazgo transformacional y desempeño docente, en la dimensión didáctica, en el Centro de Educación Básica Alternativa N° 83003, San Francisco, Cajamarca.

H3: Existe relación entre el liderazgo transformacional y desempeño docente, en la dimensión social, en el Centro de Educación Básica Alternativa N° 83003, San Francisco, Cajamarca.

CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Variable: Liderazgo Transformacional

Tabla 3

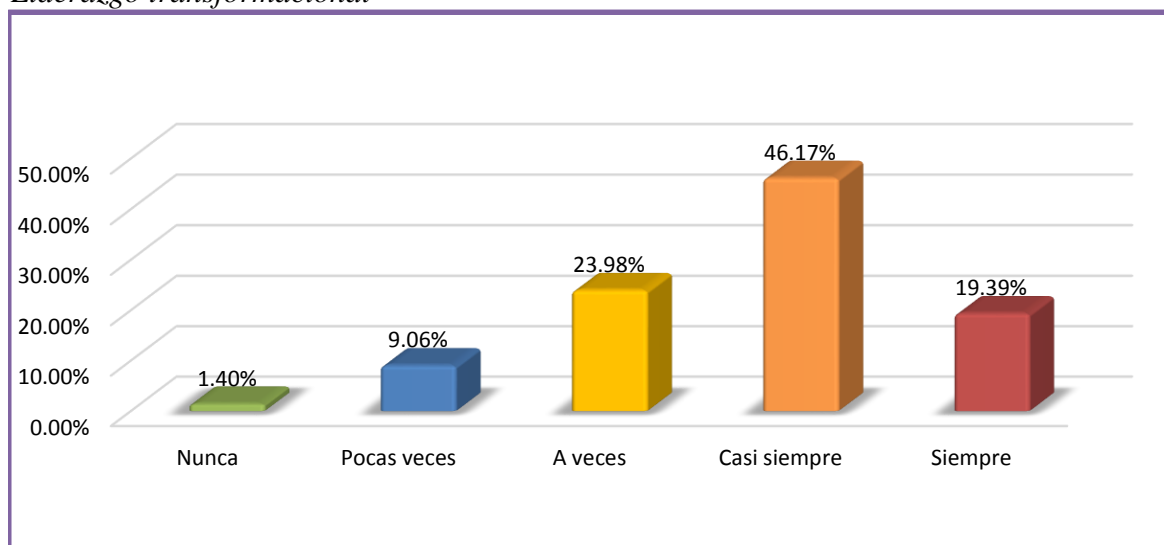
Escala de percepción de los estudiantes sobre liderazgo transformacional

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0.6875	1.40%
Pocas veces	4.4375	9.06%
A veces	11.75	23.98%
Casi siempre	22.625	46.17%
Siempre	9.5	19.39%
Total	49	100.00%

Fuente: Datos del Cuestionario Liderazgo Transformacional.

Figura 4

Liderazgo transformacional



Fuente: Datos del Cuestionario a estudiantes.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla y a la figura, el 46.17% de los estudiantes encuestados indicaron que los docentes presentan una escala de “casi siempre” en los aspectos del liderazgo transformacional; el 23.98% indican una escala que “a veces” los presentan; el 19.39% señalan una escala que “siempre” presentan dichos aspectos; el 9.06% manifiestan una escala que “pocas veces”, y el 1.40% indican una escala que “nunca” presentan estos aspectos.

3.1.1. Dimensión Influencia Idealizada

Escala de percepción de los estudiantes del Centro de Educación Básica Alternativa N° 83003, San Francisco, Cajamarca.

Tabla 4

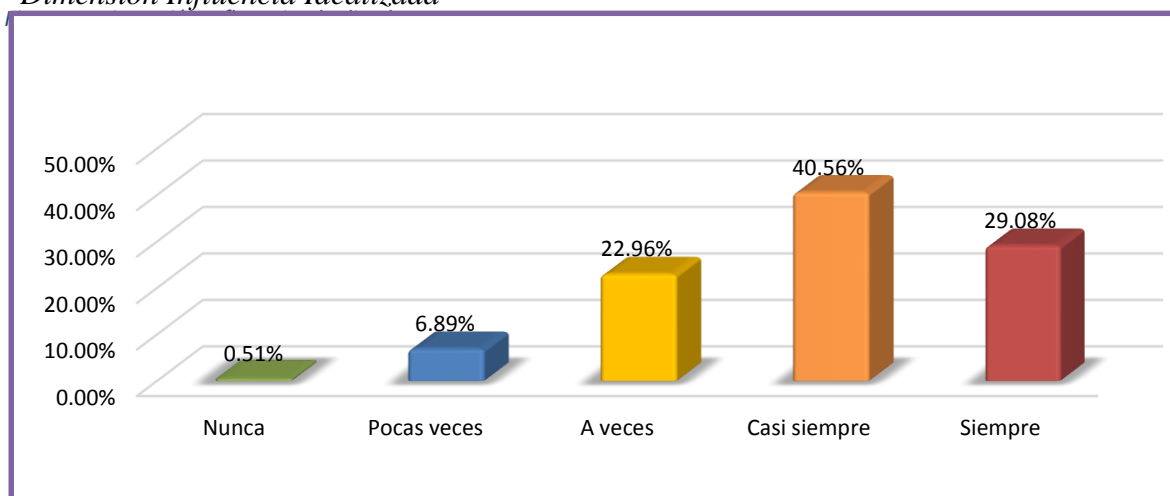
Dimensión Influencia Idealizada

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0.25	0.51%
Pocas veces	3.375	6.89%
A veces	11.25	22.96%
Casi siempre	19.875	40.56%
Siempre	14.25	29.08%
Total	49	100.00%

Fuente: Datos del Cuestionario Liderazgo Transformacional.

Figura 5

Dimensión Influencia Idealizada



Fuente: Datos del Cuestionario Liderazgo Transformacional.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla y a la figura, el 40.56% de los estudiantes encuestados tienen una percepción de que los docentes presentan en una escala de “casi siempre” en los aspectos de la dimensión influencia idealizada; el 29.08% indican una escala que “siempre”; el 22.96% señalan en una escala que “a veces” los presentan; el 6.89% indican una escala que “pocas veces” lo presentan estos aspectos, y el 0.51% indican una escala que “nunca” presentan estos aspectos.

Tabla 5*Distribución de respuestas para la Dimensión Influencia Idealizada*

Escala	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08
Nunca	0.00%	0.00%	0.00%	2.04%	2.04%	0.00%	0.00%	0.00%
Pocas veces	14.29%	6.12%	8.16%	6.12%	0.00%	6.12%	2.04%	12.24%
A veces	26.53%	30.61%	20.41%	26.53%	10.20%	24.49%	24.49%	20.41%
Casi siempre	38.78%	36.73%	30.61%	51.02%	44.90%	38.78%	38.78%	44.90%
Siempre	20.41%	26.53%	40.82%	14.29%	42.86%	30.61%	34.69%	22.45%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

*Fuente: Datos del Cuestionario Liderazgo Transformacional.***Interpretación:**

Tomando en cuenta los resultados más altos, en el ítem 4, la opción “casi siempre”, en relación a si el docente “Me transmite orgullo por estar asociado con él/ella” el 51.02% de los estudiantes lo reconoce. Tal información indica que los estudiantes son influenciados por el estilo del liderazgo transformacional del docente, las cuales son opiniones favorables de su autoridad como líder de la institución.

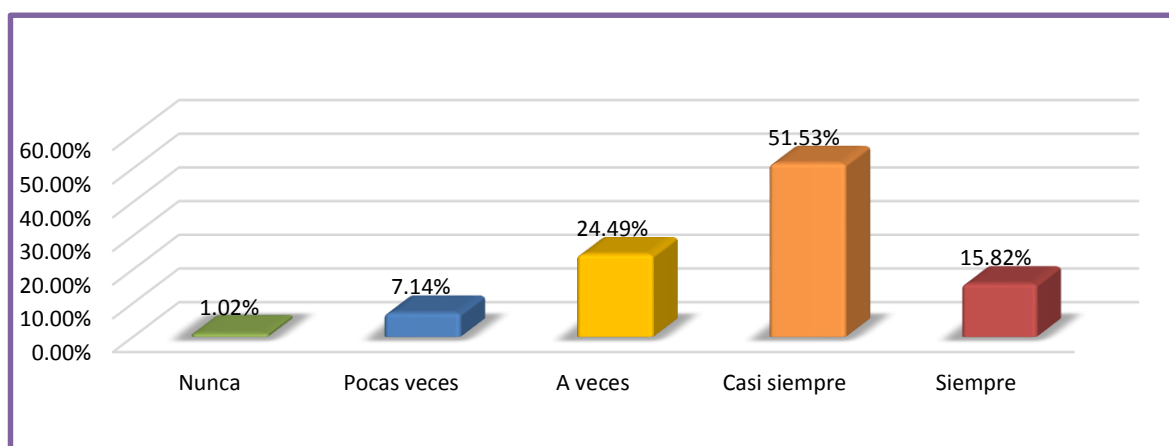
3.1.2. Dimensión Motivación Inspiracional**Tabla 6***Dimensión Motivación Inspiracional*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0.5	1.02%
Pocas veces	3.5	7.14%
A veces	12	24.49%
Casi siempre	25.25	51.53%
Siempre	7.75	15.82%
Total	49	100.00%

Fuente: Datos del Cuestionario Liderazgo Transformacional.

Figura 6

Dimensión Motivación Inspiracional



Fuente: Datos del Cuestionario Liderazgo Transformacional.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla y a la figura, el 51.53% de los estudiantes encuestados indicaron que los docentes presentan en una escala de “casi siempre” en los aspectos de la motivación inspiracional; el 24.49% indican en una escala que “a veces”; el 15.82% señalan en una escala que “siempre” los presentan; el 7.14% indican en una escala que “pocas veces”, y el 1.02% señalaron en una escala que “nunca” presentan esos aspectos.

Tabla 7

Distribución de respuestas para la Dimensión Motivación Inspiracional

Escala	P09	P010	P011	P012	P013	P014	P015	P016
Nunca	2.04%	0.00%	2.04%	2.04%	0.00%	2.04%	0.00%	0.00%
Pocas veces	6.12%	6.12%	6.12%	2.04%	14.29%	8.16%	10.20%	4.08%
A veces	16.33%	26.53%	22.45%	24.49%	30.61%	26.53%	22.45%	26.53%
Casi siempre	46.94%	57.14%	44.90%	65.31%	46.94%	55.10%	46.94%	48.98%
Siempre	28.57%	10.20%	24.49%	6.12%	8.16%	8.16%	20.41%	20.41%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Datos del Cuestionario Liderazgo Transformacional.

Interpretación:

En esta segunda dimensión, respecto a los estadísticos centrales en el análisis del liderazgo de los docentes, se observa una alta valoración en el ítem 12, el cual hace mención a “Expone a los demás los beneficios de alcanzar las metas”, es decir, la percepción de los estudiantes percibe en forma favorable las enseñanzas del líder de la institución, el 65.31%.

3.1.3. Dimensión Estimulación Intelectual

Tabla 8

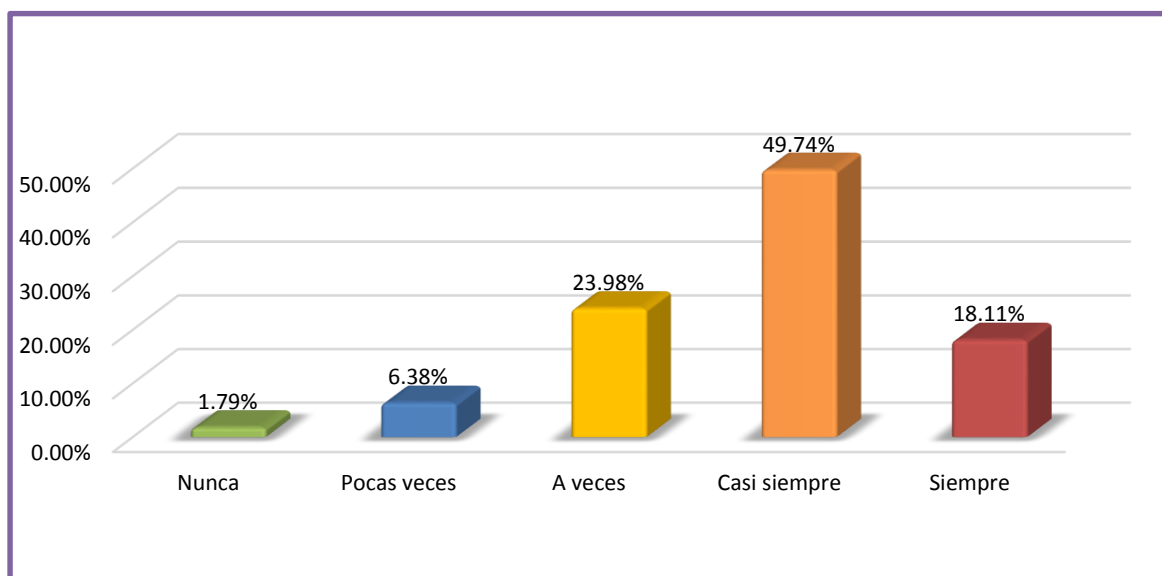
Dimensión Estimulación Intelectual

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0.875	1.79%
Pocas veces	3.125	6.38%
A veces	11.75	23.98%
Casi siempre	24.375	49.74%
Siempre	8.875	18.11%
Total	49	100.00%

Fuente: Datos del Cuestionario Liderazgo Transformacional.

Figura 7

Dimensión Estimulación Intelectual



Fuente: Datos del Cuestionario Liderazgo Transformacional.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla y a la figura, el 49.74% de los estudiantes encuestados indicaron que los docentes presentan una escala de “casi siempre” en los aspectos de la estimulación intelectual; el 23.98% indican en una escala que “a veces” los presentan; el 18.11% señalan en una escala que “siempre” los presentan; el 6.38% indican en una escala que “pocas veces”, y el 1.79% señalaron en una escala que “nunca” presentan dichos aspectos.

Tabla 9*Distribución de respuestas para la Dimensión Estimulación Intelectual.*

Escala	P017	P018	P019	P020	P021	P022	P023	P024
Nunca	2.04%	4.08%	6.12%	6.12%	4.08%	10.20%	6.12%	12.24%
Pocas veces	30.61%	34.69%	34.69%	18.37%	18.37%	14.29%	20.41%	20.41%
A veces	51.02%	42.86%	42.86%	57.14%	51.02%	46.94%	57.14%	48.98%
Casi siempre	16.33%	18.37%	12.24%	12.24%	26.53%	26.53%	14.29%	18.37%
Siempre	2.04%	4.08%	6.12%	6.12%	4.08%	10.20%	6.12%	12.24%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

*Fuente: Datos del Cuestionario Liderazgo Transformacional.***Interpretación:**

En esta tercera dimensión, respecto a los estadísticos centrales en el análisis de los docentes, se observa una alta valoración en el ítem 20, el cual hace mención a “Facilita que las cosas se hagan antes que imponerlas” a veces se presenta con un 57.14%.

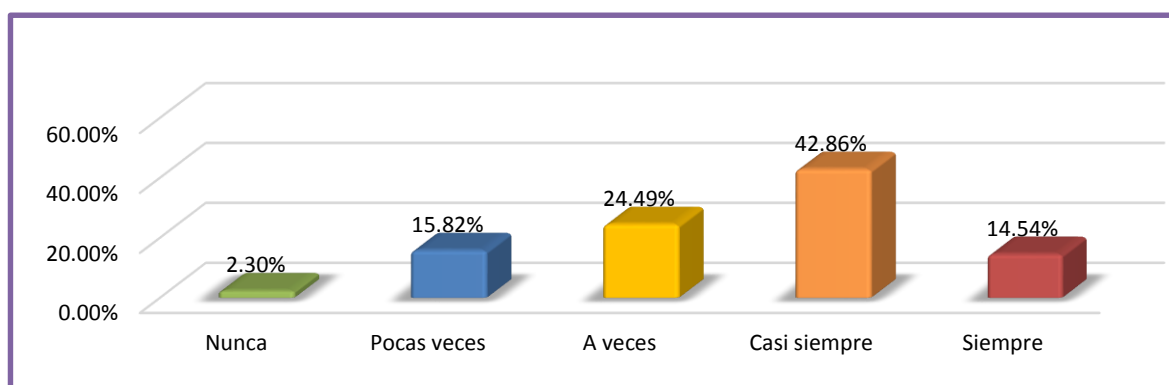
3.1.4. Dimensión Consideración Individualizada**Tabla 10***Dimensión Consideración Individualizada*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1.125	2.30%
Pocas veces	7.75	15.82%
A veces	12	24.49%
Casi siempre	21	42.86%
Siempre	7.125	14.54%
Total	49	100.00%

Fuente: Datos del Cuestionario Liderazgo Transformacional.

Figura 8

Dimensión Consideración Individualizada



Fuente: Datos del Cuestionario Liderazgo Transformacional.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla y a la figura, el 42.86% de los estudiantes encuestados indicaron que los docentes presentan “casi siempre” en los aspectos de la consideración individualizada; el 24.49% indican que “a veces” los presentan; el 14.54% señalan que “siempre” los presentan; el 15.82% indican que “pocas veces” los presentan, y el 2.30% señalaron que “nunca” presentan dichos aspectos.

Tabla 11

Distribución de respuestas para la Dimensión Consideración Individualizada

Escala	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32
Nunca	4.08%	4.08%	0.00%	2.04%	4.08%	0.00%	4.08%	0.00%
Pocas veces	20.41%	18.37%	18.37%	6.12%	20.41%	16.33%	16.33%	10.20%
A veces	14.29%	20.41%	26.53%	40.82%	26.53%	20.41%	22.45%	24.49%
Casi siempre	46.94%	36.73%	46.94%	34.69%	38.78%	55.10%	40.82%	42.86%
Siempre	14.29%	20.41%	8.16%	16.33%	10.20%	8.16%	16.33%	22.45%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Datos del Cuestionario Liderazgo Transformacional.

Interpretación:

En esta cuarta dimensión, respecto a los estadísticos centrales en el análisis de los docentes, se observa una alta valoración en el ítem 30, el cual hace mención a que “Me ayuda a mejorar mis capacidades”, con un porcentaje del 55.10%, en la escala de Casi siempre.

3.2. Variable: Desempeño Docente

Tabla 12

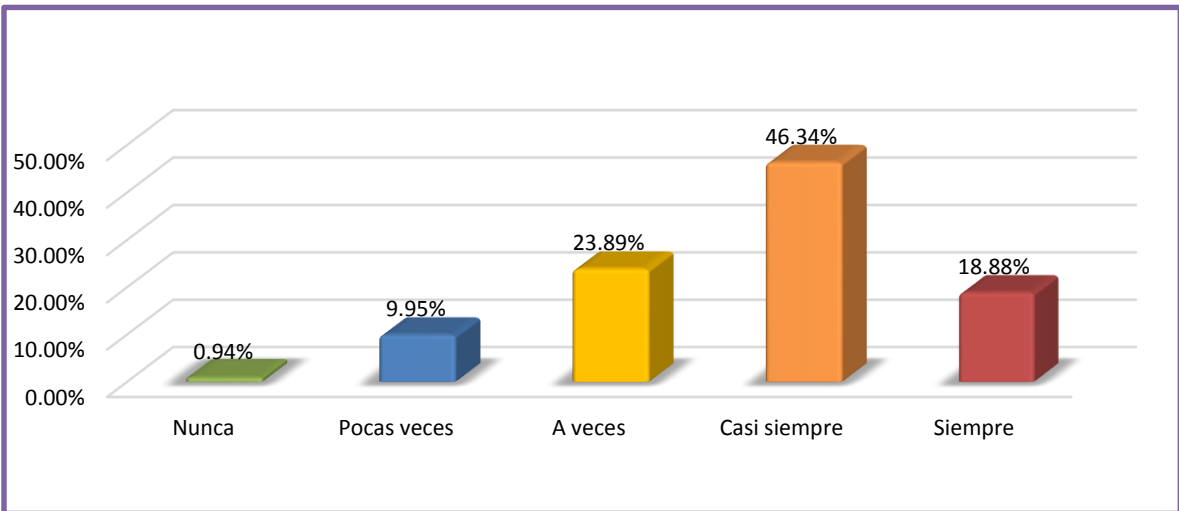
Desempeño docente

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0.46	0.94%
Pocas veces	4.88	9.95%
A veces	11.71	23.89%
Casi siempre	22.71	46.34%
Siempre	9.25	18.88%
Total	49	100.00%

Fuente: Datos del Cuestionario Desempeño Docente.

Figura 9

Desempeño Docente



Fuente: Datos del Cuestionario Desempeño Docente.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla y a la figura, el 46.34% de los estudiantes encuestados indicaron que los docentes presentan en una escala de “casi siempre” en los aspectos que refieren al desempeño docente; el 23.89% indican en una escala que “a veces” los presentan; el 18.88% señalan una escala que “siempre” presentan dichos aspectos; el 9.95% manifiestan una escala que “pocas veces”, y el 0.94% indican en una escala que “nunca” presentan estos aspectos.

3.2.1. Dimensión Personal

Tabla 13

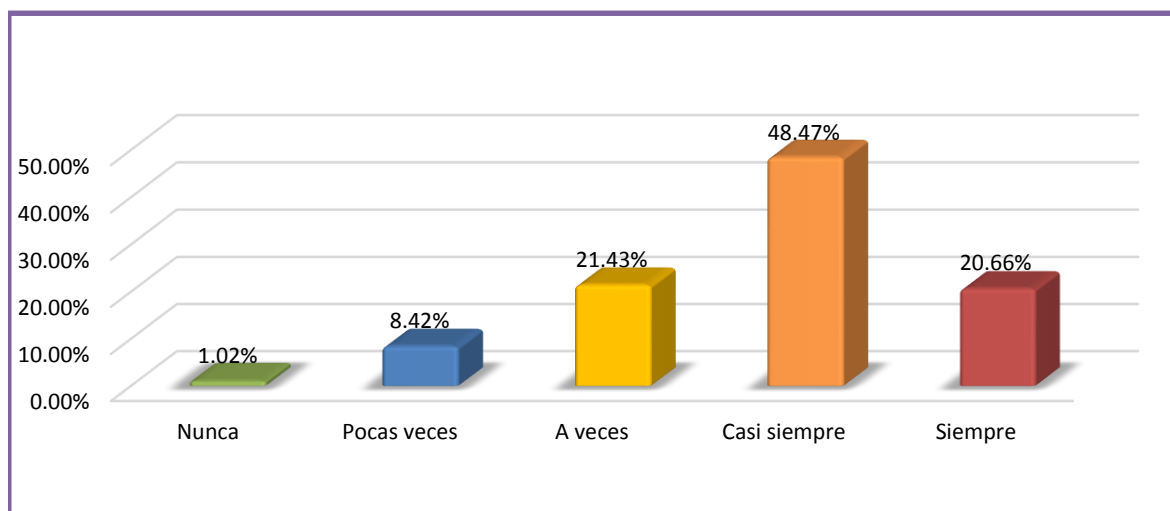
Dimensión Personal

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0.5	1.02%
Pocas veces	4.125	8.42%
A veces	10.5	21.43%
Casi siempre	23.75	48.47%
Siempre	10.125	20.66%
Total	49	100.00%

Fuente: Datos del Cuestionario Desempeño Docente.

Figura 10

Dimensión Personal



Fuente: Datos del Cuestionario Desempeño Docente.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla y a la figura, el 48.47% de los estudiantes encuestados indicaron que los docentes presentan en una escala de “casi siempre” los aspectos de la dimensión personal; el 21.43% indican en una escala que “a veces” los presentan; el 20.66% señalan en una escala que “siempre” los presentan; el 8.42% indican en una escala que “pocas veces” presentan estos aspectos, y el 1.02% indican en una escala que “nunca” presentan estos aspectos.

Tabla 14*Distribución de respuestas para la Dimensión Personal*

Escala	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08
Nunca	0.00%	0.00%	2.04%	4.08%	0.00%	0.00%	0.00%	2.04%
Pocas veces	10.20%	14.29%	10.20%	16.33%	2.04%	4.08%	6.12%	4.08%
A veces	22.45%	20.41%	18.37%	16.33%	30.61%	22.45%	32.65%	8.16%
Casi siempre	48.98%	42.86%	53.06%	44.90%	42.86%	51.02%	48.98%	55.10%
Siempre	18.37%	22.45%	16.33%	18.37%	24.49%	22.45%	12.24%	30.61%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

*Fuente: Datos del Cuestionario Desempeño Docente.***Interpretación:**

Tomando en cuenta los resultados más altos, en el ítem 8, la opción en una escala de casi siempre, en relación a si el docente respeta los derechos de los otros. El 55.10% de los estudiantes, reconoce el respeto de sus derechos por parte de los docentes.

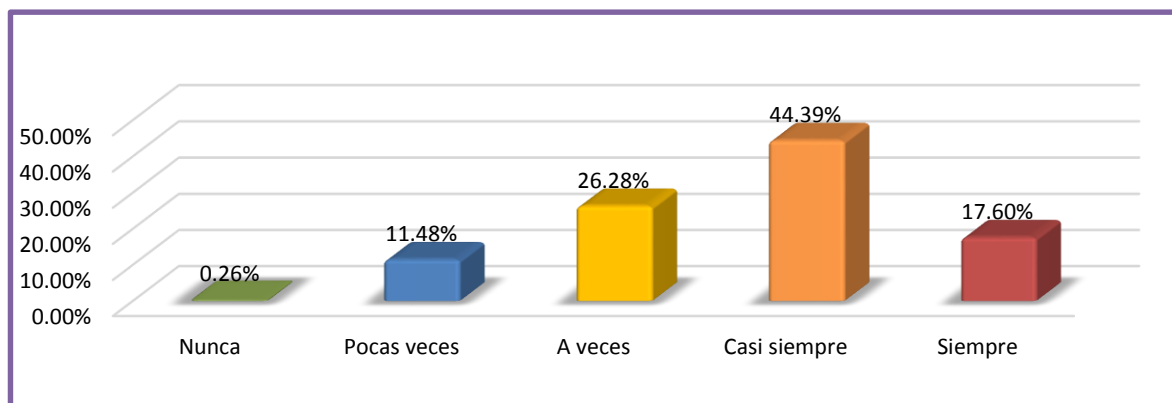
3.2.2. Dimensión Didáctica**Tabla 15***Dimensión Didáctica*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0.125	0.26%
Pocas veces	5.625	11.48%
A veces	12.875	26.28%
Casi siempre	21.75	44.39%
Siempre	8.625	17.60%
Total	49	100.00%

Fuente: Datos del Cuestionario Desempeño Docente.

Figura 11

Dimensión Didáctica



Fuente: Datos del Cuestionario Desempeño Docente.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla y a la figura, el 44.39% de los estudiantes encuestados indicaron que los docentes presentan en una escala “casi siempre” los aspectos de la dimensión didáctica; el 26.28% indican en una escala que “a veces” los presentan; el 17.60% señalan en una escala que “siempre” los presentan; el 11.48% indican en una escala que “pocas veces” presentan estos aspectos, y el 0.26% indican en una escala que “nunca” presentan estos aspectos.

Tabla 16

Distribución de respuestas para la Dimensión Didáctica

Escala	P09	P010	P011	P012	P013	P014	P015	P016
Nunca	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	2.04%	0.00%	0.00%	0.00%
Pocas veces	24.49%	10.20%	20.41%	10.20%	6.12%	12.24%	6.12%	2.04%
A veces	34.69%	24.49%	22.45%	26.53%	20.41%	28.57%	20.41%	32.65%
Casi siempre	26.53%	48.98%	46.94%	46.94%	51.02%	42.86%	51.02%	40.82%
Siempre	14.29%	16.33%	10.20%	16.33%	20.41%	16.33%	22.45%	24.49%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Datos del Cuestionario Desempeño Docente.

Interpretación:

Tomando en cuenta los resultados más altos, en el ítem 13, la opción en una escala casi siempre, en relación a si el docente, “da pautas claras y con la secuencia adecuada para orientar mis aprendizajes”, con el 51.02% de estudiantes reconoce el trabajo del docente dando énfasis en este aspecto.

3.2.3. Dimensión Social

Tabla 17

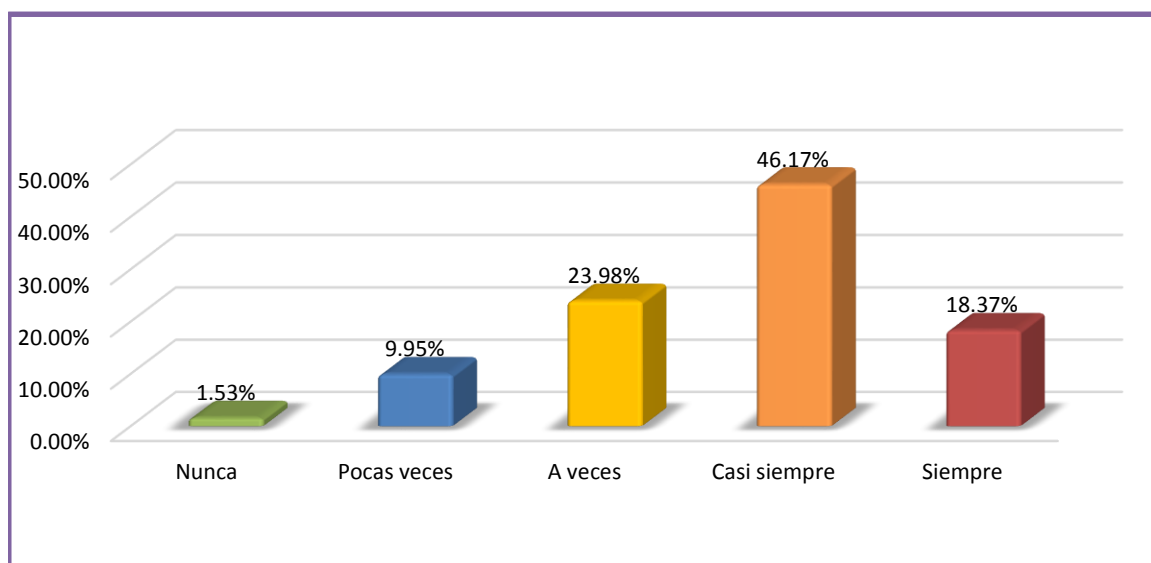
Dimensión Social

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0.75	1.53%
Pocas veces	4.875	9.95%
A veces	11.75	23.98%
Casi siempre	22.625	46.17%
Siempre	9	18.37%
Total	49	100.00%

Fuente: Datos del Cuestionario Desempeño Docente.

Figura 12

Dimensión Social



Fuente: Datos del Cuestionario Desempeño Docente.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla y a la figura, el 46.17% de los estudiantes encuestados indicaron que los docentes presentan en una escala “casi siempre” en los aspectos de la dimensión social; el 23.98% indican en una escala que “a veces” los presentan; el 18.37% señalan en una escala que “siempre” los presentan, el 9.95% indican en una escala que “pocas veces” presentan dichos aspectos.

Tabla 18*Distribución de respuestas para la Dimensión Social*

Escala	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
Nunca	0.00%	0.00%	2.04%	6.12%	0.00%	4.08%	0.00%	0.00%
Pocas veces	6.12%	8.16%	14.29%	16.33%	12.24%	10.20%	8.16%	4.08%
A veces	16.33%	14.29%	36.73%	36.73%	18.37%	28.57%	12.24%	28.57%
Casi siempre	51.02%	61.22%	36.73%	34.69%	53.06%	46.94%	44.90%	40.82%
Siempre	26.53%	16.33%	10.20%	6.12%	16.33%	10.20%	34.69%	26.53%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

*Fuente: Datos del Cuestionario Desempeño Docente.***Interpretación:**

Tomando en cuenta los resultados más altos, en el ítem 21, la opción en una escala casi siempre, en relación a si el docente, “fomenta el trabajo colaborativo reconociendo mi aporte”, el 53.06% de los estudiantes reconocen el trabajo del docente que muestra énfasis en dicho aspecto.

3.3. Prueba de hipótesis general

En cuanto a la prueba de hipótesis se realizó el siguiente procedimiento.

Para probar la hipótesis general se tiene que;

H1: Existe relación entre el liderazgo transformacional y desempeño docente en el Centro de Educación Básica Alternativa N° 83003, San Francisco, Cajamarca.

H0: No existe relación entre el liderazgo transformacional y desempeño docente en el Centro de Educación Básica Alternativa N° 83003, San Francisco, Cajamarca.

Nivel de significancia = 0.05

Estadístico de prueba:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Región de rechazo: si $P-v \geq 0.05$ se debe aceptar la H0

P valor probabilidad

$P-v < 0.05$ se debe rechazar la H0

Tabla 19*Correlaciones entre Liderazgo Transformación y el Desempeño Docente*

		Liderazgo Transformacional	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,725**
		N	,000
			49
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,725**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			49

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS.

En la tabla 19 se puede observar que el liderazgo transformacional está relacionado positivamente con el desempeño docente, según los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.725$) lo que indica una correlación positiva considerable, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,05$; en consecuencia, la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en el Centro de Educación Básica Alternativa N° 83003, San Francisco, Cajamarca. Es decir, los coeficientes de correlación significativo al nivel 0,01, con dos asteriscos es al 99% con un margen de error 1%.

Luego se realizó la prueba de hipótesis específicas teniendo en cuenta el siguiente procedimiento.

Tabla 20*Prueba de Hipótesis Específicas*

		Personal	Didáctica	Social
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	0,740	0,625
		Sig. (bilateral)	0,725	0,000
		N	0,000	0,000
			49	49

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS.

Para probar la primera hipótesis específica se tiene que;

H1: Existe relación entre el liderazgo transformacional y desempeño docente, en la dimensión personal, en el Centro de Educación Básica Alternativa N° 83003, San Francisco, Cajamarca.

H0: No existe relación entre el liderazgo transformacional y desempeño docente, en la dimensión personal, en el Centro de Educación Básica Alternativa N° 83003, San Francisco, Cajamarca.

Nivel de significancia = 0.05

Estadístico de prueba:

Estadístico de prueba:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Región de rechazo: si $P-v \geq 0.05$ se debe aceptar la H0

P valor probabilidad

$P-v < 0.05$ se debe rechazar la H0

En la tabla 20 se puede observar que el liderazgo transformacional está relacionado positivamente con el desempeño docente, en la dimensión personal, según los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.740$) lo que indica una correlación positiva considerable, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la liderazgo transformacional y el desempeño docente, en su dimensión personal, en el Centro de Educación Básica Alternativa N° 83003, San Francisco, Cajamarca.

Para probar la segunda hipótesis específica se tiene que;

H1: Existe relación entre el liderazgo transformacional y desempeño docente, en la dimensión didáctica, en el Centro de Educación Básica Alternativa N° 83003, San Francisco, Cajamarca.

H0: No existe relación entre el liderazgo transformacional y desempeño docente, en la dimensión didáctica, en el Centro de Educación Básica Alternativa N° 83003, San Francisco, Cajamarca.

Nivel de significancia = 0.05

Estadístico de prueba:

Estadístico de prueba:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Región de rechazo: si $P-v \geq 0.05$ se debe aceptar la H_0

P valor probabilidad

$P-v < 0.05$ se debe rechazar la H_0

En la tabla 20 se puede observar que el liderazgo transformacional está relacionado positivamente con el desempeño docente, en la dimensión didáctica, según los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.625$) lo que indica una correlación positiva considerable, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la liderazgo transformacional y el desempeño docente, en su dimensión didáctica, en el Centro de Educación Básica Alternativa N° 83003, San Francisco, Cajamarca.

Para probar la tercera hipótesis específica se tiene que;

H_1 : Existe relación entre el liderazgo transformacional y desempeño docente, en la dimensión social, en el Centro de Educación Básica Alternativa N° 83003, San Francisco, Cajamarca

H_0 : No existe relación entre el liderazgo transformacional y desempeño docente, en la dimensión social, en el Centro de Educación Básica Alternativa N° 83003, San Francisco, Cajamarca.

Nivel de significancia = 0.05

Estadístico de prueba:

Estadístico de prueba:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Región de rechazo: si $P-v \geq 0.05$ se debe aceptar la H_0

P valor probabilidad

$P-v < 0.05$ se debe rechazar la H_0

En la tabla 20 se puede observar que el liderazgo transformacional está relacionado positivamente con el desempeño docente, en la dimensión social, según los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.725$) lo que indica una correlación positiva considerable, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la liderazgo transformacional y el desempeño docente, en su dimensión social, en el Centro de Educación Básica Alternativa N° 83003, San Francisco, Cajamarca.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

Se recogió la información de los estudiantes a través de dos cuestionarios: liderazgo transformacional y desempeño docente, donde se obtuvieron datos, los cuales se pudieron analizar y respondieron a cada una de las variables de estudio.

A partir del análisis exploratorio que se presenta en los gráficos, la variable liderazgo transformacional es notablemente superior que la variable desempeño docente; es decir, que los estudiantes tienen una mayor percepción en los aspectos de la actividad del docente en correlación al liderazgo transformacional con respecto al desempeño del docente que no lo consideran realizadas o efectuadas con mucha frecuencia. En cuanto al desempeño docente, en la dimensión personal, tiene la más alta percepción de los estudiantes con relación a la dimensión didáctica y social.

El estudio estadístico descriptivo permitió determinar las escalas y porcentajes de liderazgo transformacional. En tal sentido, se encontró en los datos, que los estudiantes encuestados indicaron que los docentes presentan una escala de “casi siempre” un porcentaje del 46.17% en los aspectos del liderazgo transformacional; el 23.98% indican una escala que “a veces” los presentan; el 19.39% señalan una escala que “siempre” presentan dichos aspectos; el 9.06% manifiestan una escala que “pocas veces”, y el 1.4% indican una escala que “nunca” presentan estos aspectos.

Tomando en cuenta los resultados más altos de los ítems del liderazgo transformacional “Me transmite orgullo por estar asociado con él/ella” (ítem 4), la percepción de mayor frecuencia fue la escala “casi siempre” (51.02%), es decir, indica que los estudiantes son influenciados por el estilo del liderazgo transformacional del docente, los cuales son opiniones favorables de autoridad como líder de la institución. “Expone a los demás los beneficios de alcanzar las metas” (ítem 12) en una escala de “casi siempre” (65.31%), es decir, la percepción de los estudiantes por el estilo del liderazgo transformacional del docente percibe en forma favorable las enseñanzas del líder de la institución. “Facilita que las cosas se hagan antes que imponerlas” (ítem 20) en una escala de casi siempre (57.14%), es decir, la percepción de los estudiantes por el estilo del liderazgo transformacional del docente percibe en forma favorable la ayuda que le brinda el líder

de la institución. “Me ayuda a mejorar mis capacidades” (ítem 30) en una escala de “casi siempre” (55.10%), es decir, la percepción de los estudiantes por el estilo del liderazgo transformacional del docente percibe en forma favorable las recomendaciones del líder de la institución.

En cuanto a las dimensiones de liderazgo transformacional, se halla una mayor escala de frecuencia de “casi siempre” (40.56%) en la dimensión Influencia Idealizada; una escala de “casi siempre” (51.53%) en la dimensión Motivación Inspiracional; una escala de “casi siempre” (49.74%) en la dimensión Estimulación Intelectual, y una escala de “casi siempre” (42.86%) en la dimensión Consideración Individualizada. (Ver cuadros 2, 4, 6 y 8).

Por otro lado, según el análisis estadístico descriptivo se determinó las escalas y porcentajes para la variable desempeño docente. Se encontró en los datos, que los estudiantes encuestados indicaron que los docentes presentan una escala de “casi siempre” un 46.34% de los aspectos del desempeño docente; el 23.89% indican una escala que “a veces” los presentan; el 18.88% señalan una escala que “siempre” presentan dichos aspectos; el 9.95% manifiestan una escala que “pocas veces”, y el 0.94% indican una escala que “nunca” presentan estos aspectos.

Con respecto a los resultados más altos de los ítems del desempeño docente “Respeto los derechos de los otros” (ítem 8) presenta que el 55.10% de los estudiantes lo reconoce, es decir, la percepción de los estudiantes por el desempeño docente percibe una forma favorable el respeto que les da el líder de la institución. “Da pautas claras y con la secuencia adecuada para orientar mis aprendizajes” (ítem 13) con el 51.02% de los estudiantes lo reconoce, es decir, la percepción de los estudiantes por el desempeño docente percibe en forma favorable las recomendaciones que le da el docente de la institución. “Fomenta el trabajo colaborativo reconociendo mi aporte” (ítem 21) con el 53.06% de los estudiantes lo reconoce, es decir, la percepción de los estudiantes por el desempeño docente percibe en forma favorable el reconocimiento que le da el docente de la institución.

En cuanto a las dimensiones de la variable desempeño docente, en la dimensión personal se encontró una mayor escala de frecuencia de “casi siempre” con el 48.47%; una escala

de “siempre” con un 44.39% en la dimensión didáctica, y una escala de “casi siempre” con el 46.17% en la dimensión social. (Ver cuadros 11,13 y 15).

Finalmente, en la presente investigación, al determinar la relación entre liderazgo transformacional y el desempeño docente. En tal sentido, se encontró que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0,725 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva considerable. Asimismo, en la prueba de hipótesis, a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, se determinó que el valor ($p\text{-calculado} = 0,000$) < ($p\text{-tabular} = 0,05$), lo que significa que existe relación entre ambas variables de estudio. Es decir, existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en el Centro de Educación Básica Alternativa N° 83003, San Francisco, Cajamarca.

Estos resultados indican con suficiente evidencia que el liderazgo transformacional se correlaciona significativamente con el desempeño docente y sus dimensiones: personal, didáctica y social, en los docentes formadores de la institución educativa de estudio; se puede afirmar también que, a un mayor nivel de Liderazgo transformacional, corresponde un mayor desempeño docente.

4.2. Conclusiones

- En la relación de la variable liderazgo transformacional y desempeño docente, en la dimensión personal, se puede expresar que se correlacionan positiva y significativamente con los que se verifica que a un alto liderazgo transformacional se alcanza un excelente desempeño docente, en la dimensión personal, con respecto a la percepción de los estudiantes.
- En la relación de la variable liderazgo transformacional y desempeño docente, en la dimensión didáctica, se puede expresar que se correlacionan positiva y significativamente con los que se verifica que a un alto liderazgo transformacional se alcanza un excelente desempeño docente, en la dimensión didáctica, con respecto a la percepción de los estudiantes.
- En la relación de la variable liderazgo transformacional y desempeño docente, en la dimensión social, se puede decir que se correlacionan positiva y significativamente con los que se verifica que a un excelente liderazgo transformacional se alcanza un excelente desempeño docente, en la dimensión social, en la percepción de los estudiantes.
- Por último, después de ejecutar las pruebas estadísticas, existe bastante certeza empírica para expresar que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente, en cada uno de sus dimensiones, según el discernimiento de los estudiantes del Centro de Educación Básica Alternativa N° 83003, San Francisco, Cajamarca.

CAPÍTULO V: RECOMENDACIONES

- Mejorar el desempeño docente mediante el fortalecimiento del liderazgo transformacional de los docentes con la intención de conseguir mejor calidad educativa en el Centro de Educación Básica Alternativa.
- Complementar este estudio con un propósito cualitativo, que permita ejecutar nuevos análisis en base a distintas formas de abordaje de esta problemática, esta serviría como contribución al mejoramiento de la gestión educativa del Centro de Educación Básica Alternativa.
- Proponer otros estudios en que se plantee el énfasis en la labor del docente como líder transformador de la educación que no solo involucre el compromiso en aula sino en otras áreas de gestión Centro de Educación Básica Alternativa.

BIBLIOGRAFÍA REFERENCIADA

- Álvarez, M. (2010). *Liderazgo compartido: Buenas prácticas de dirección escolar*. Madrid: Wolters Kluwer.
- Barbuto, J., y Burbach, M. (2006). *La inteligencia emocional de los líderes transformacionales: un estudio de campo de funcionarios electos*. La Revista de Psicología Social, Páginas. 51-64.
- Bass, B., y Avolio, B. (1990). *El Liderazgo Transformacional y cultura organizacional*. Nueva York: Free Press.
- Bass, B., y Bemard, M. (1985). *Liderazgo y desempeño más allá de las expectativas*. Nueva York: Free Press.
- Bass, R. (2009). *Manual de liderazgo: Teoría, investigaciones y aplicaciones gerenciales*. New York: Free Press.
- Bennis, W., y Nannus, B. (1985). *La psicología y la empresa*. Barcelona: Hispano Europa S.A.
- Bennis, W., y Nanus B. (1985). *Líderes*. Caracas: Norma.
- Bernal, J. (2001). *Liderar el cambio: El liderazgo transformacional*. En Anuario de Pedagogía. Universidad de Zaragoza: Volumen 2 (197-230). Departamento de Ciencias de la Educación.
- Cardó, P. (2010). *Buen desempeño docente en la experiencia formadora del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. Trujillo: Exposición presentada en el I Congreso Pedagógico Nacional.
- Chiavenato, I. (1987). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Administración en los nuevos tiempos*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración. Proceso administrativo*. México: Mc Graw Hill.
- Fischman, D. (2005). *El líder Transformador I*. Lima: Orbis Ventures, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Flores, M. (2015). *Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Villa María del Triunfo, UGEL 01, 2012*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

- González, O. (2008). *Modelo de Desempeño Laboral del docente Universitario. Bajo el Enfoque del liderazgo Transformacional*. Alemania: Editorial Academia Española.
- Gorrochotegui, A. (1977). *Manual de liderazgo para directivos escolares*. Madrid: La Muralla.
- Hernández, G. (2015). *Liderazgo y sociedad en el siglo XXI*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Lerma, A. (2007). *Liderazgo emprendedor: cómo ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento*. México: Thompson.
- MacGregor Burns, James. (1978). *Liderazgo*. New York: Harper & Row.
- Madrigal, B. (2011). *Liderazgo y aprendizaje*. México: Mc Graw-Hill.
- Martínez, S., y Lavín, J. (2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*. Congreso Nacional de Investigación Educativa - COMIE, (pág. 11). San Luis de Potosí.
- Mendoza, P. (1995). *Diferencias en los Estilos de Liderazgo Femenino y Masculino en la Gerencia Venezolana*. Carabobo: Trabajo de Grado de Magíster en la Psicología .
- Mendoza, M., y Ortiz, C. (2006). *El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas*. Bogotá: Centro de investigaciones económicas de la Universidad Militar Nueva Granada.
- Ramos, A. (2003). *Liderazgo transformacional: un estudio desde la psicología del género*. Tesis Doctoral. Valencia, Universitat de València.
- Reyes, M. (2015). *Liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 07 del Distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01, año 2014*. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Rivero, J. (2003). *Propuesta nueva docencia en el Perú*. Lima: Ministerio de Educación.

- Robalino, M. (2005). *Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente*. Revista PRELAC, Publicación de la Oficina Regional de Educación de la UNESCO.
- Robbins, S. (1994). *Administracion*. Mexico: Prentice Hall.
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2002). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Mantaro.
- Saravia, L. (2008). *La evaluación del desempeño docente*. Lima: Revista Iberoamericana de evaluación educativa, vol1-num2-art5.
- Sebastián, E. (2015). *Liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los docentes en los Centros de Educación Básica Alternativa de la UGEL 04*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Suarez, E. (2018). *Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la Escuela Fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas*. Ecuador: Logos, VIII(1), 1-27.
- Tobón, S. (2008). *Formación basada en competencias en educación superior: el enfoque complejo*. Bogotá: Instituto Cife.ws.
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Perú: Consejo Nacional de Educación.
- Velásquez, L. (2006). *Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo*. España: Ideas Propias.
- Zárate, R. (2012). *Inteligencia emocional y prácticas de liderazgo en las organizaciones colombianas*. Bogotá: Universidad del Vale.

ANEXOS

ANEXO N° 1: CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Datos generales:

Edad:

Indicaciones:

Sexo F () M ()

Respetado estudiante a continuación se presenta un vinculado de situaciones que tratan sobre diversos aspectos de la actividad del docente. Indíquenos la frecuencia con que presentan dichos aspectos, para ello debes manejar la siguiente escala valorativa:

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

Recuerda que no hay respuestas correctas o incorrectas. Trata de presentar la respuesta que te resulta natural, marcando con un aspa (x).

N°	ÍTEMS	ESCALA				
1	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.	1	2	3	4	5
2	Demuestra sentido de poder y confianza.	1	2	3	4	5
3	Actúa en formas que construyen mi respeto hacia él /ella.	1	2	3	4	5
4	Me transmite orgullo por estar asociado con él/ella.	1	2	3	4	5
5	Mantiene la calma durante situaciones de crisis.	1	2	3	4	5
6	Toma una posición respecto a asuntos difíciles.	1	2	3	4	5
7	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.	1	2	3	4	5
8	Va más allá de su interés por el bien del grupo.	1	2	3	4	5
9	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas a lograr.	1	2	3	4	5
10	Enfatiza la importancia de una misión común al plantear la tarea.	1	2	3	4	5
11	Aumenta con su ejemplo mis deseos de lograr el éxito.	1	2	3	4	5
12	Expone a los demás los beneficios de alcanzar las metas.	1	2	3	4	5
13	Motiva a los demás a tener confianza en sí mismo.	1	2	3	4	5
14	Incrementa mi esfuerzo y motivación durante el trabajo.	1	2	3	4	5
15	Contribuye a desarrollar en mí un sentido de pertenencia e identidad con la institución.	1	2	3	4	5
16	Anima a solucionar problemas y generar nuevas ideas.	1	2	3	4	5
17	Me proporciona formas nuevas de enfocar los problemas.	1	2	3	4	5
18	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	1	2	3	4	5
19	Me ayuda a crear y recrear propuestas de trabajo.	1	2	3	4	5
20	Facilita que las cosas se hagan antes que imponerlas.	1	2	3	4	5

21	Me anima a ser crítico y reflexivo.	1	2	3	4	5
22	Incita a hacer más de lo que tenía previsto.	1	2	3	4	5
23	Me sugiere nuevas formas de trabajo.	1	2	3	4	5
24	Me enseña a asumir los retos sin temor al fracaso.	1	2	3	4	5
25	Me presta ayuda cuando observa mi esfuerzo.	1	2	3	4	5
26	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a la de los otros.	1	2	3	4	5
27	Dedica tiempo a enseñar y orientar las actividades.	1	2	3	4	5
28	Me trata como persona individual más que como miembro de grupo.	1	2	3	4	5
29	Hace seguimiento de mis errores y me ayuda a resolverlos.	1	2	3	4	5
30	Me ayuda a mejorar mis capacidades.	1	2	3	4	5
31	Escucha atentamente mis intereses.	1	2	3	4	5
32	Promueve mi auto desarrollo y el de los demás.	1	2	3	4	5

Fuente: adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ Forma 5X Corta) de Bass y Avolio (19990).

ANEXO N° 2: CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Datos generales:

Edad: Sexo F () M ()

Estimado estudiante el presente cuestionario sobre Desempeño Docente es parte de una investigación educativa con fines netamente académicos, por ello le pido su colaboración. Por favor, conteste marcando con un aspa (X) la respuesta que le resulte natural. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

Indicaciones:

A continuación se presenta un conjunto de situaciones que tratan sobre diversos aspectos de la actividad del docente. Indique la frecuencia con que presentan dichos aspectos, para ello debes utilizar la siguiente escala valorativa y marcar un aspa (X)

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

N°	ÍTEMS	ESCALA				
1	Establece relaciones de empatía con el grupo.	1	2	3	4	5
2	Expresa sus opiniones y sentimientos sin agredir a otros.	1	2	3	4	5
3	Se preocupa en aclarar sus reacciones y opiniones para evitar interpretaciones equívocas.	1	2	3	4	5
4	Reacciona positivamente ante la crítica constructiva.	1	2	3	4	5
5	Disfruta de su trabajo en clase.	1	2	3	4	5
6	Expresa su reconocimiento hacia el trabajo y el logro de los otros.	1	2	3	4	5
7	Se esfuerza por comprender las posibles motivaciones y sentimientos de los demás.	1	2	3	4	5
8	Respeto los derechos de los otros.	1	2	3	4	5
9	Utiliza diversas estrategias, métodos, medios y materiales.	1	2	3	4	5
10	Estimula la reflexión sobre la manera en que aprendo.	1	2	3	4	5
11	Orienta mi aprendizaje con novedosas propuestas de trabajo.	1	2	3	4	5
12	Identifica y valora las experiencias y diversidad de saberes.	1	2	3	4	5
13	Da pautas claras y con la secuencia adecuada para orientar mis aprendizajes.	1	2	3	4	5
14	Promueve el conflicto cognitivo en base a situaciones problema.	1	2	3	4	5
15	Felicita los logros alcanzados y me anima a perseverar.	1	2	3	4	5
16	Identifica experiencias y situaciones de la vida cotidiana para convertirlas en experiencias de aprendizaje.	1	2	3	4	5
17	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de la realidad.	1	2	3	4	5

18	Incorpora acontecimientos locales y nacionales significativos en su clase.	1	2	3	4	5
19	Me anima a comprometerme con proyectos que impulsen el desarrollo local y nacional.	1	2	3	4	5
20	Orienta el desarrollo de la asignatura a través de proyectos sociales.	1	2	3	4	5
21	Fomenta el trabajo colaborativo reconociendo mi aporte.	1	2	3	4	5
22	Impulsa de forma individual o grupal proyectos de investigación e innovación social.	1	2	3	4	5
23	Se mantiene informado sobre la situación económica, social, política y cultural de la comunidad.	1	2	3	4	5
24	Favorece en mí la actitud crítica y reflexiva sobre mi entorno.	1	2	3	4	5

Fuente: Ministerio de Educación del Perú, adaptado por Ortiz Reyes, Ronal Gustavo.



Digital Receipt

This receipt acknowledges that **Turnitin** received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

Submission author: Ronal Gustavo Ortiz Reyes
Assignment title: tesis
Submission title: relación entre liderazgo transformacional y desempeño doc...
File name: tesis_ortiz.docx
File size: 416.46K
Page count: 70
Word count: 12,744
Character count: 70,810
Submission date: 12-Sep-2021 10:21PM (UTC-0500)
Submission ID: 1647009533

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN



TESIS


Relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente. Centro
de Educación Básica Alternativa N° 83003, Cajamarca.

Presentada para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la
Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica.

Investigador: Ortiz Reyes, Ronal Gustavo

Asesor: Dr. Bances Acosta, Manuel Antonio

Lambayeque- Perú
2020


Dra. Sánchez Ramírez, Rosa Elena.
Asesora

relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente, centro de ducacion basica alternativa N° 83003. cajamarca

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola

Trabajo del estudiante

5%

2

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

2%

3

repositorio.undac.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

repositorio.uncp.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

www.umce.cl

Fuente de Internet

1%

7

documentop.com

Fuente de Internet

1%

8

biblio.unvm.edu.ar

Fuente de Internet

1%

9	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
12	www.umng.edu.co Fuente de Internet	<1 %
13	revistas.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	moam.info Fuente de Internet	<1 %
15	unimilitar-dspace.metabiblioteca.org Fuente de Internet	<1 %
16	dialnet.unirioja.es Fuente de Internet	<1 %
17	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
18	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
19	ojs.urbe.edu Fuente de Internet	<1 %

20	Submitted to Universidad Marcelino Champagnat Trabajo del estudiante	<1 %
21	slidegur.com Fuente de Internet	<1 %
22	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	www.dialogosfelafacs.net Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	centrodeconocimiento.ccb.org.co Fuente de Internet	<1 %
26	ciberdocencia.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	creativecommons.org Fuente de Internet	<1 %
29	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	www.mspas.gob.sv Fuente de Internet	<1 %
31	www.redalyc.org	

<1 %

32

www.researchgate.net

Fuente de Internet

<1 %

33

blog.liderarte.org

Fuente de Internet

<1 %

34

theibfr.com

Fuente de Internet

<1 %

35

www.yumpu.com

Fuente de Internet

<1 %

36

repositorio.unsch.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

37

prezi.com

Fuente de Internet

<1 %

38

www.coursehero.com

Fuente de Internet

<1 %

39

recursosbiblio.url.edu.gt

Fuente de Internet

<1 %

40

Eufrasio Pérez Navío, María Medina Domínguez, Javier Cachón Zagalaz.
"Perception of the Professional Competences of Last Year's Students of Pre-Primary Education and Primary Education Degrees and Students of Training Teachers Master",

<1 %

Journal of New Approaches in Educational Research, 2019

Publicación

41	www.mysciencework.com	<1 %
	Fuente de Internet	

42	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	<1 %
	Trabajo del estudiante	

43	msdwalteralfaro.blogspot.com	<1 %
	Fuente de Internet	

44	e-portafoliodezulema.blogspot.com	<1 %
	Fuente de Internet	

45	repositorio.uptc.edu.co	<1 %
	Fuente de Internet	

46	doaj.org	<1 %
	Fuente de Internet	

47	eprints.uanl.mx	<1 %
	Fuente de Internet	

48	www.powtoon.com	<1 %
	Fuente de Internet	

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1 words

Excluir bibliografía

Activo