

El liderazgo transformacional y desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública Tarapoto - San Martín

por Angélica María Torres Camacho

Fecha de entrega: 20-feb-2024 12:54p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2273328815

Nombre del archivo: Ang_lica_Mar_a_Torres_MAESTRIA_GESTION_EDUCATIVA.docx (1.1M)

Total de palabras: 13064

Total de caracteres: 77471



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución - 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Vea una copia de esta licencia en <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>



Obra publicada con autorización del autor



1

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

El liderazgo transformacional y desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública Tarapoto - San Martín

1

Para optar el grado académico de Maestra en Ciencias de la Educación,
con mención en Gestión Educativa

Autora:

Argélica María Torres Camacho

<https://orcid.org/0000-0001-6427-8421>

Asesor:

Dr. Juan Rafael Juarez Díaz

<https://orcid.org/0000-0002-8113-6932>

Tarapoto, Perú

2023



ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Tesis

**El liderazgo transformacional y desempeño docente
en la Escuela de Educación Superior Pedagógica
Pública Tarapoto - San Martín**

1
Para optar el grado académico de Maestra en Ciencias de la Educación,
con mención en Gestión Educativa

Autora:

Angélica María Torres Camacho

Sustentado y aprobado el 31 de octubre del 2023, por los siguientes jurados:

Presidente de jurado

Dra. Dahpne Viena Oliveira

Secretario de jurado

Mg. Julio César Gastelo Bardales

Miembro de jurado

Mg. Juana Paola Ruiz Salva

2
Asesor

Dr. Juan Rafael Juárez Díaz

Tarapoto, Perú

2023



ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

El liderazgo transformacional y desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública Tarapoto - San Martín

1 Para optar el grado académico de Maestra en Ciencias de la Educación,
con mención en Gestión Educativa

Los suscritos declaran que el presente trabajo de tesis, es original en su contenido y forma.

.....
Angélica María Torres Camacho

Ejecutora

.....
Dr. Juan Rafael Juárez Díaz

1
Asesor

Tarapoto, Perú

2023

Declaratoria de autenticidad

Angélica María Torres Camacho, con DNI N° 41049043, egresada de la Escuela Posgrado, Programa de Maestría en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa de la Universidad Nacional de San Martín; autora de la tesis titulada: **El liderazgo transformacional y desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública Tarapoto - San Martín.**

²

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis expuesta es de mi autoría.
2. El escrito se efectuó considerando las citas y referencias bibliográficas consultadas.
3. En su integrada, la indagación registrada en la tesis no ha sido auto plagiada.
4. La información presentada en los datos son reales, no fueron adulterados ni copiados, por consiguiente, los datos de esta investigación deben tenerse como aporte a la realidad investigada.

¹

Por lo mencionado previamente, asumo bajo responsabilidad las secuelas que deriven de mi accionar, sometiéndome a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín.

Tarapoto, 31 de octubre del 2023.



.....
Angélica María Torres Camacho
DNI N° 41049043

Ficha de identificación

<p>Título del proyecto</p> <p>3 El liderazgo transformacional y desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública Tarapoto - San Martín</p>	<p>2 Área de investigación: Educación Línea de investigación: Sociodiversidad Sublínea de investigación: Modelo de gestión pedagógica y metodología del aprendizaje Tipo de investigación: Cuantitativa Básica ☒</p>
<p>Autora:</p> <p>Angélica María Torres Camacho</p>	<p>2 Facultad de Educación y Humanidades Programa de estudios de maestría en ciencias de la educación con mención en gestión educativa https://orcid.org/0000-0001-6427-8421</p>
<p>Asesor:</p> <p>2 Dr. Juan Rafael Juárez Díaz</p>	<p>2 Dependencia local de soporte: Facultad de Educación y Humanidades Departamento Académico de Humanidades y Ciencias Sociales Área de Psicología https://orcid.org/0000-0002-8113-6932</p>

Dedicatoria

Dedico este trabajo a toda mi familia. principalmente a mis padres que me apoyaron en todo este proceso, gracias por enseñarme a afrontar las dificultades sin perder nunca la fe de que todo saldrá bien, me han enseñado a ser la persona que soy hoy, mis principios y valores mi perseverancia y empeño. Todo esto con una enorme dosis de amor.

Tambien quiero dedicar este trabajo a mi pequeña hija Jazmin de los Angeles quien ha sido una de las principales personas que me motivo e inspiro a iniciar, continuar y finalizar esta meta profesional.

Tambien dedicar a mi esposo por su comprensión y apoyo en todos los aspectos que hicieron que este proceso sea mas fácil.

Agradecimientos

Agradezco a dios por bendecir siempre mi camino y permitirme tomar las decisiones mas sabias en mi vida profesional y personal.

Agradezco a los docentes de la UNMS que aportaron a formación del posgrado, mi agradecimiento sincero para ellos.

Agradezco al Dr. Juan Rafael Juarez Diaz por sus enseñanzas brindadas durante todo este proceso asesorando la presente indagación.

Índice general

Declaratoria de autenticidad.....	6
2 Ficha de identificación	7
Dedicatoria.....	8
Agradecimientos.....	9
Índice general	10
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
10 CAPÍTULO I	9
INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN	9
1.1. Marco general del problema.....	9
1.2. Formulación del problema de investigación	11
1.3. Hipótesis de investigación	11
1.4. Objetivos	11
1.4.1 Objetivo general	11
1.4.2 Objetivos específicos	12
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	13
2.1. Antecedentes de la investigación.....	13
2.2. Fundamentos teóricos.....	17
7 CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS	23
3.1. Ámbito de la investigación.....	23
3.2. Sistema de variables	23
3.3. Diseño de la investigación.....	24
3.3.1 Tipo de investigación.....	24
3.3.2 Población y muestra.....	24
24 3.4. Técnicas del procesamiento y análisis de datos.....	24
29 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.6. Cumplimiento de principios éticos.....	26
1 CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN	27
4.1.1. Resultado específico 1	27
4.1.2. Resultado específico 2	28
4.1.3. Resultado específico 3	29

	11
CONCLUSIONES	32
RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34
ANEXOS	47
Anexo 1: Matriz de consistencia	47
Anexo 2: Instrumento	49
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos	53

Índice de tablas

Tabla 1. Descripción de variables por objetivo específico.....	23
Tabla 2. Niveles y rangos del desempeño docente.....	26
Tabla 3. Liderazgo transformacional y desempeño docente.....	27
Tabla 4. Nivel del liderazgo transformacional.....	28
Tabla 5. Nivel del desempeño docente.....	28
Tabla 6. Dimensiones del liderazgo transformacional y desempeño docente.....	29

RESUMEN

³ El liderazgo transformacional y desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública Tarapoto - San Martín

La presente indagación cuantitativa de corte descriptivo correlacional estableció como propósito principal, estimar la vinculación entre desempeño de los formadores y el ⁶ liderazgo transformacional en la "Escuela Superior Pedagógica Pública Tarapoto, región San Martín", estudio que aborda a un grupo muestral de 30 educadores que fueron sometidos a un instrumento de liderazgo transformacional, que se compone de cuatro aspectos, 35 ítems, con alternativas tipo Likert en un número de 5, siendo el puntaje máximo 175. Para la medición del desempeño laboral se empleó un Fundamentado en habilidades, áreas y aptitudes en relación con el criterio del buen rendimiento educativo, que consta de 20 ítems con alternativas tipo Likert. El hallazgo fue que el nivel de liderazgo se encuentra en un nivel medio, con un porcentaje de 46.15%. En relación al desempeño laboral encontrado, es de nivel intermedio, con un porcentaje de 50%. Las dimensiones que se relacionan con el desempeño laboral son, la motivación intelectual, la atribución idealizada conductual y estimulación inspiracional. Sin embargo, la dimensión influencia atribuida no tiene relación con el desempeño en el trabajo. Se concluye que el desempeño laboral y el liderazgo están relacionados en la institución pública superior pedagógica Tarapoto y de modo significativo, en virtud a que el chi calculado de 35,046, es mayor al chi cuadrado tabular de 12.59.

Palabras clave: desempeño docente, estimulación intelectual, influencia idealizada, liderazgo transformacional y motivación inspiracional.

ABSTRACT

Transformational leadership and teaching performance at the Public School of Higher Pedagogical Education Tarapoto - San Martin

The main purpose of this quantitative research of a descriptive correlational cut established as its main purpose to estimate the link between the performance of the trainers and the transformational leadership in the "Escuela Superior Pedagógica Pública Tarapoto, San Martín region", a study that addresses a sample group of 30 educators who were subjected to a transformational leadership, which is composed of four aspects, 35 items, with Likert-type alternatives in a number of 5, with the maximum score being 175. To measure job performance, a Skills, Areas and Aptitudes Based on the criterion of good educational performance was used, consisting of 20 items with Likert-type alternatives. The finding was that the leadership level is at a medium level, with a percentage of 46.15%. In relation to the work performance found, it is of intermediate level, with a percentage of 50%. The dimensions related to job performance are intellectual motivation, idealized behavioral attribution, and inspirational stimulation. However, the attributed influence dimension is not related to job performance. It is concluded that work performance and leadership are related in the public higher pedagogical institution Tarapoto and in a significant way, by virtue of the fact that the calculated chi of 35,046 is greater than the tabular chi-squared of 12.59.

Keywords: teaching performance, intellectual stimulation, idealized influence, transformational leadership, inspirational motivation.

13 CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN

1.1. Marco general del problema

El liderazgo es un tema estudiado extensamente por diferentes autores, quienes han aportado desde los diversos enfoques, múltiples conceptos que han permitido consolidar el presente estudio. La indagación sobre el tema se ha convertido en uno argumento cardinal de la revisión científica en gestión y una preocupación permanente de las instituciones formativas (Arana & Coronado, 2017). En ese sentido, los profesores han logrado superar las propias expectativas, temores y barreras en el proceso de trabajo. Por consiguiente, el líder transformacional se destaca por su compromiso y empatía; logrando alcanzar grandes desempeños (Cruz, 2020), fomentando la percepción consciente de los profesores, con el objetivo de transformarlos en personas propositivas, que reconocen y se responsabilizan con la importancia de la misión de la institución, aparte sus intereses individuales y enfoque colectivo (Carranza, 2020).

Por esta razón, el Marco del buen desempeño docente (2014) identifican la docencia como una función que requiere una reflexión continua sobre sus efectos pedagógicos una reflexión sobre su rol pedagógico a través de las interacciones dinámicas entre el aprendizaje y el ejercicio escolar, entre los alumnos y el colectivo educativo, en una evaluación continua de su trabajo, desempeño y búsqueda de la perfección profesional a través de las interacciones dinámicas entre el aprendizaje y el funcionamiento escolar (Quispe, 2020). Una adicional estrategia de gestión administrativa es el apoyo personal del director y el desarrollo de un ambiente favorable para alcanzar los objetivos a nivel personal y organizacional (Gutiérrez, 2020). En ese sentido, la literatura nos provee una amplia gama de definiciones y una variedad de puntos de vista sobre el liderazgo y el desempeño docente (De la Cruz, 2019).

A su vez, Montenegro (2003), especifica que se trata de la realización completa de sus obligaciones, la cual está determinada por elementos relacionados con el docente mismo, los estudiantes y su entorno. (Estrada & Mamani, 2020b). Por fundamento de cálculos, un plan de valoración educativa debe emerger como una insuficiencia percibida de la sociedad, y el gremio de profesores en busca de herramientas para fortalecer su práctica y cubrir sus necesidades formativas (Ramos & Rueda, 2020). De manera similar, el papel del maestro se ejerce en varios contextos en el entorno sociocultural, en el contexto institucional, dentro del salón de clases y en el nivel personal del profesor mediante la acción de reflexión (García, 2020).

A lo largo de los años, en Latinoamérica se han generado diversos cambios en el sector educativo. La primera y que predominante de ellas, estuvieron vinculadas con innovaciones institucionales dirigidas a reorganizar la gestión, presupuesto y acceso al sistema. Para los 90, estas modificaciones se ratifican en el hecho formativo por medio de métodos y efectos consonantes con la realidad, para el 2000 el estado y las colectividades determinan formas innovadoras de relacionarse frente a los cambios en cuanto a los procesos reflexivos y organizativos que se aplican en el quehacer educativo (Rojas *et al.*, 2020).

En tal sentido, el Ministerio de Educación perfeccionó durante años, herramientas para optimizar el desempeño educativo en establecimientos educativos públicas y privadas, lo denominaron "Marco de Buen Desempeño Docente" (2012), que esta constituido por desempeños, dominios y competencias, que el educador debe obtener para evidenciar su real desempeño. Asimismo, señala que los debates nacionales sobre el sistema educativo y los educadores, exigen métodos de progreso competitivo que afirmen un proceso educativo a la altura de los cambios requeridos (Meza *et al.*, 2020). En virtud con lo mencionado, el liderazgo es imprescindible en toda organización del ámbito educativo, donde los nuevos directivos sean capaces de administrar oportuna y adecuadamente el cambio se requiere, tanto para adaptarse a las nuevas condiciones sociales, como para la participación permanente en la evolución hacia una sociedad más equitativa (Toledo, 2020).

Por las razones antes mencionadas, en la Escuela Pedagógica Pública Tarapoto - Región San Martín, se ha observado ciertas dificultades en cuanto al liderazgo directivo la cual dificulta en algunas ocasiones el buen desempeño de los educadores, siendo un estilo de liderazgo no definido. A su vez, algunos profesores no logran mejorar el rendimiento de los estudiantes, presentan diferencias con la gestión institucional y administrativa del líder pedagógico, algunos presentan dificultades en su práctica pedagógica y requieren de la exigencia del director para cumplir y poco empoderamiento del Marco del desempeño docente. Por esta razón, el interés surge de aprender más sobre el liderazgo transformador y de enseñanza de estilo de enseñanza en el instituto pedagógico superior Tarapoto, con el objetivo de analizar las habilidades de liderazgo como un factor del avance de la educación con calidad.

1.2. Formulación del problema de investigación

Problema General

¿Cuál es la vinculación del liderazgo transformacional y desempeño laboral en docentes de la escuela superior pedagógica de Tarapoto?

Problemas específicos

¿En que nivel se encuentra el liderazgo transformacional en la escuela superior pedagógica pública de Tarapoto (ESSPPT), San Martín?

¿En que nivel se encuentra el desempeño docente del instituto pedagógico de Tarapoto, provincia san Martín, región san Martín?

¿Cuál es la asociación de los componentes del liderazgo transformacional con el desempeño educativo de la escuela superior pedagógica de Tarapoto, provincia san Martín, región san Martín?

1.3. Hipótesis de investigación

Hipótesis general

La vinculación del liderazgo transformacional y desempeño laboral es significativa en la escuela superior pedagógica de Tarapoto.

Hipótesis específicas

El nivel del liderazgo transformacional en la escuela superior pedagógica de Tarapoto, es medio.

El nivel del desempeño docente en la escuela de educación superior pedagógica pública Tarapoto, provincia san Martín, es intermedio.

La asociación entre los componentes: influencia de la conducta, influencia idealizada atribuida, estimulación cognitiva, motivación inspiracional y desempeño laboral de la escuela superior pedagógica de Tarapoto, región san Martín, es directa.

1.4. Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Establecer la vinculación del liderazgo transformacional con el desempeño docente de la escuela superior pedagógica de Tarapoto, San Martín.

35

1.4.2 Objetivos específicos

Estimar el nivel que presenta el liderazgo transformacional en la escuela superior pedagógica pública Tarapoto.

Precisar el nivel del desempeño docente en la escuela superior pedagógica pública Tarapoto - región san Martín

Establecer la asociación entre los componentes del liderazgo transformacional con el desempeño docente de la escuela superior pedagógica pública Tarapoto.

6 CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Internacionales

Figueroe *et al.* (2021), describe cómo el liderazgo practicado por algunos líderes puede modificar expectativas, interpretaciones y motivaciones de sus discípulos y conducir a un cambio organizacional. En el proyecto Esperanza del centro Santa María se propuso una estrategia enfocada en la gestión del cambio para optimizar la calidad formativa. En un enfoque descriptivo combinado y no experimental; durante el año académico 2019-2020 en San Pedro de Macorís - República Dominicana; 13 componentes que conformaron la población en estudio, de manera no probable y por conveniencia; Como herramientas de recojo de información se estableció la lista de verificación y cuestionario estructurado. Los resultados evidencian que las relaciones entre los grupos son apenas más del 50% que lo consideran "bueno", mientras que las relaciones de los docentes con las autoridades no son buenas; Por su parte, la planificación no es ni oportuna ni prematura, y el nivel "aceptable" de conocimiento y aceptación del proceso de aprendizaje no superó el 50% de los participantes.

Espinosa *et al.* (2021), pretendieron establecer una estrategia preventiva por medio del análisis del burnout en educadores en el proceso de aprendizaje. Para ello hicieron una revisión bibliográfica sobre el deterioro emocional y organico producido por estrés, como efecto de la labor docente frente a los alumnos y el proceso aprendizaje. El metodo fue cualitativo, fundado en el criterio de jueces; y a traves de encuesta efectuadas a una muestra aleatoria simple en el período comprendido entre 2019-2020 y 2020- 2021 además de entrevistas a profundidad y el test de Maslach que evalua tres criterios del Burnout. De esta forma los datos derivados permitieron estructurar un plan de prevención que se puso a evaluación de los directivos como un instrumento para reducir el nivel de burnout en educadores y de este modo mejorar el desempeño estudiantil.

Díaz (2020), descubrieron que la universal característica de la teoría del liderazgo transformacional la hace particularmente adecuado para comparar conductas entre grupos de género, particularmente en estudios donde se utiliza un diseño de autoinforme. La teoría del liderazgo transformacional la hace particularmente apropiada para comparar comportamientos entre grupos de género, particularmente en estudios que utilizan un diseño de autoinforme. Este Estudio compara la autopercepción de 309 estudiantes de posgradoestudiantes entre géneros utilizando un modelo de liderazgo transformacional.

¹⁷ Los resultados sugieren que ambos grupos ven su comportamiento de manera comparable, este hallazgo respalda otros estudios que muestran que el género tiene poca relación con el accionar del líder transformacional.

Rovira & Reza (2020), determinaron los cambios que produce el liderazgo transformador en la actuación de los profesores mediante un enfoque mixto cuantitativo y cualitativo, no experimental y correlacional, a través del estudio de caso, el instrumento aplicado a docentes y directivos fue la encuesta. La muestra lo conformaron 37 docentes y 3 directivos. El liderazgo tiene efecto en el desempeño docente para el 87,8% de participantes y la necesidad de una propuesta de capacitación para el 97,3%.

Ordoñez *et al.* (2020), analizó el desempeño del educador y el liderazgo en los establecimientos educativos en el ámbito jurídico de Ecuador para crear un constructo científico que apoye la gestión positiva y la calidad docente acorde con los patrones referidos en el Ministerio de Educación y la Ley de Educación Intercultural. La investigación fue cualitativo apoyado en la revisión documental de las bases legales que rigen la labor de las escuelas y el papel del directivo como líder institucional responsable de dirigir, guiar y controlar las diligencias que se desarrollan internamente. Esto ha demostrado que hay una correspondencia directa entre las categorías analizadas con el liderazgo del directivo desempeña un papel clave en la institución educativa.

Nacionales

Espinoza (2021), investigación aplicada, explicativa y un diseño descriptivo-correlacional, con muestras estratificadas y probabilísticas, considerando la técnica y el instrumento la encuesta. Encontró que existe una fuerte contribución directa entre desarrollo sostenible verde y liderazgo transformacional. Los universitarios, administrativos y educadores de la Universidad Hermilio Valdizán tienen un nivel regular y se observó que orientan a la sociedad para el adecuado reciclaje, fomentando conversaciones para no solventar precios excesivos por el consumo de luz eléctrica, dejar de adquirir alimentos chatarra y utilizar el transporte público o de la universidad.

Cotrina & Contreras (2020), el propósito fue determinar la conexión del performance del maestro con la gestión transformadora del directivo en el IPP de San Pedro de Lloc en 2017. El enfoque desarrollado fue descriptivo correlacional y se empleó el enfoque descriptivo y la metodología deductiva y el cuestionario como herramienta de recojo de indagación de las variables. Rho Spearman fue el método de procesamiento de datos y se descubrió una relación positiva moderada y significativa del liderazgo transformacional y el rendimiento de los docentes.

García (2020), evidenció que la implementación del currículo está vinculada con el rendimiento del educador de acuerdo al acatamiento de lo proyectado en los sílabos de las asignaturas. La metodología fue descriptiva-correlacional y la encuesta fue el método para la recopilación de datos. El muestreo consistió en 80 estudiantes mediante selección azarosa. Por lo tanto, los estudiantes encuentran mayor ejecución curricular significa mejor desempeño docente.

Limongi *et al.* (2020), analizó sistemáticamente la evidencia que describe cómo el liderazgo de la dirección influye en el rendimiento de los docentes y estableció una relación armoniosa entre ambos para optimizar el proceso educativo. Según el análisis de datos de las revistas, durante la investigación no se encontraron prohibiciones de idiomas. Los hallazgos ponen en evidencia la importancia de implementar enfoques de liderazgo más educativos y participativos que fomentan el trabajo en equipo para lograr un desempeño docente efectivo. El liderazgo directivo y la actuación docente deben promover el fortalecimiento de habilidades interdisciplinarias que promuevan competencias investigativas, lo que contribuye directamente para ambas figuras competentes en el transcurso de la educación y la adquisición de conocimientos.

Sánchez *et al.* (2020), determina la relación del rendimiento del profesor y el liderazgo administrativo, Virú 2020. Además, sugiere un modelo de liderazgo que mejore la actuación de los educadores que laboran desde casa. La investigación fue descriptiva, y relacional causal. Aplicaron una ficha de desempeño docente y un cuestionario de liderazgo directivo an 81 docentes de educación secundaria seleccionados probabilísticamente. Encontraron que el 58 % de los educadores indicaron un bajo nivel de liderazgo y el 59 % presenta un nivel de desempeño inicial. Concluyen que ambas variables están relacionadas entre sí. Finalmente, se propuso un modelo de liderazgo directivo.

Jimenez (2020), busca comprender cómo los estudiantes de los dos últimos grados de secundaria observan el liderazgo transformador y su rendimiento en el área de matemáticas. Se empleó un enfoque no empírico de tipo correlacional. La muestra fue aleatoria y basada en la probabilidad, con 554 estudiantes de ambos sexos de 14 a 18 años de los colegios de Villa El Salvador. Se utilizaron en ambos casos encuestas utilizadas para evaluar las variables. Los resultados mostraron una correlación significativa entre el desempeño docente y el liderazgo transformacional. Del mismo modo, encontró una fuerte orientación directa y altamente significativa entre las tres dimensiones del rendimiento de los educadores y las cuatro del liderazgo transformacional.

Guzmán (2019), se evidencia que en los profesores del establecimiento Antenor Orrego Espinoza existe una conexión del éxito del educador y el liderazgo transformacional, la cual

se demuestra ser perfecta. 680. La muestra fue de 23 docentes que se sometieron a dos encuestas: Desempeño Docente y Liderazgo Transformacional. Las técnicas utilizadas en esta investigación incluyen observación, análisis de datos y entrevistas. Se usaron cuestionarios como instrumentos para obtener información. La evaluación de corte transversal descriptiva fue el tipo de método utilizado. Dado que hay una asociación entre las variables desempeño y liderazgo transformacional, se pudo demostrar que existe un rechazo a la hipótesis nula.

Huaita y Luza (2018), determinó cómo el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral influirán en el performance de los educadores en las escuelas secundarias. Se esperaba examinar los nexos causales entre las variables mediante un diseño descriptivo, correlacional causal y transversal. El muestreo probabilístico incluyó a 103 profesores de establecimientos educativos ubicados en el distrito de Barrios Altos. Se utilizaron tres encuestas para evaluar las variables. El grado de capacidad predictiva de las variables ambiente de trabajo y bienestar laboral en conjunto en relación al rendimiento de los educadores es estadísticamente significativo. Además, el valor R² revela que el modelo sugerido abarca el 86.6% de la variable bajo estudio.

Sardon (2017), establece la correlación de liderazgo transformacional del directivo y la administración educativa en escuelas primarias de enfoque ambiental en Puno, 2016. Siendo una investigación básica, transeccional correlacional. Se examinó un grupo de 118 maestros, que simbolizan a la población de maestros de cuatro instituciones urbanas en educación primaria. Los hallazgos indican una correlación notable entre los elementos de la administración escolar y del liderazgo transformacional. También muestran una evaluación significativa de la consideración individualizada, la influencia idealizada, la motivación intelectual y la motivación inspiradora con las dimensiones del liderazgo transformacional.

A nivel regional y local

Mondragón (2021), intentó determinar cómo se relacionan la calidad de prestación educativa con el liderazgo transformacional en la IE Joselito López Tirado - Saposoa, 2021. La indagación se realizó utilizando un enfoque básico, transversal y correlacional, con una población y muestra compuesta por 61 estudiantes. Los hallazgos indicaron que la dimensión de motivación inspiradora y elementos tangibles tenían 56 % en el nivel regular, 36 % malo y 8 % bueno en las dimensiones de liderazgo transformacional. Arribando a la conclusión que el liderazgo y la calidad del servicio están relacionados de forma positiva y significancia.

Sanchez (2019), buscó determinar como la dirección administrativa afecta el compromiso de la organización en formadores de un establecimiento educativo de secundaria pública. Realizó un estudio cuantitativo descriptivo encuestando a 50 docentes. Los hallazgos principales indican que el liderazgo directivo, esta relativamente desarrollado en colegio "Manuel Gonzales Prada", San Martín y es principalmente democrático y transformacional. Además, en el grado de implicación con la organización, es moderadamente desarrollado y pertenece principalmente tanto al democrático como al transformacional. El liderazgo administrativo y el compromiso están positivamente relacionados.

2.2. Fundamentos teóricos

2.1.1. Liderazgo

Abarca una importante bibliografía que va desde los estudios clásicos, como la teoría de los rasgos, hasta perspectivas más actuales como la teoría de las interrelaciones, en la que se fundamenta el liderazgo transaccional y transformacional (Vasquez et al., 2021). es una vinculación donde guías y seguidores, instan a cumplir transformaciones que promoveran cambios que se reflejan en los logros (Rojas et al., 2020).

Es una herramienta dinámica en el progreso de las organizaciones, es importante que este liderazgo, permita el acceso a nuevas oportunidades de desarrollo. De esta manera que la mejora de los resultados se basa en un proceso de cambio, en el que la transformación y las competencias se conviertan en Instrumentos laborales utilizados para alcanzar los objetivos de la entidad y luego obtener un cambio significativo (Hurtado et al., 2018).

Es importante que los elementos de liderazgo se agreguen al progreso personal y del experto líder, ya que será el fortalecimiento de sus habilidades el elemento principal para potenciar el desarrollo organizacional y luego estar en constante innovación en la alineación de recurso (Hurtado et al., 2018) este cobra mayor importancia, cuando promueve el diálogo y la consecución de consensos. Esta acción política permita estrecha correspondencia con la estructura global de orden jerárquico, racional y directa (Salvador & Sánchez, 2018).

Por otra parte, los tipos de liderazgo admiten instaurar diferentes características como: levantador, exaltador, exhortador, entre otros. Sin embargo, este liderazgo presenta tendencia moralista cuando aquellos que participan tienen aspiraciones principistas de quien dirige y es dirigido, lo cual redundará sobre ellos mismos (Rojas et al., 2020).

Liderazgo transformacional:

En este estudio, se propone como el más efectivo tras la revisión realizada. Como directrices futuras se propone que se promuevan investigaciones que abonen a los espacios de límite en el conocimiento de estas relaciones (Echerri *et al.*, 2019).

Los líderes generan respeto, confianza y admiración por parte de sus discípulos, ya que provocan la solución de problemas para relacionarse con cada colaborador de modo individual. (Arévalo *et al.*, 2019), esta condición ocasiona mutaciones importantes en la institución y el sujeto como integrante de ella por medio de la motivación y satisfacción del logro alcanzado (Díaz & Quiñones, 2018), se focaliza en la transformación de los principios y creencias por medio de la inspiración, es decir, se fortalece de una reciproca estimulación y prominencia que modifica a los seguidores en líderes morales (Arévalo *et al.*, 2019).

Según Avolio y Bass (2004), Se consideran cinco características evidentes del liderazgo transformacional: (1) Consideración Individual, la habilidad de relacionarse con cuidado y preocupación para sentirse apreciado por su contribución y desarrollo su mayor potencial; (2) Estimulación intelectual, cuando se desafía en modo en que sus partidarios enfrentan los problemas; y (3) Motivación Inspiracional, que se expresa en el proceder cuando proporciona un enfoque que incita la energía para obtener niveles elevados de desempeño (4) La influencia idealizada como particularidad implica que el líder es expuesto como un prototipo, carismático e infunden admiración en sus discípulos; y (5) la influencia idealizada implica que el directivo permite una conducta ética y coherente, transfiriendo valores adecuados con sus acciones y suscitando la misión comunitaria (Caridi *et al.*, 2018)

Dimensiones del Liderazgo Transformacional

En esta investigación se considera la propuesta de Bass (1996), que considera que el liderazgo transformacional se distingue por cuatro dimensiones cardinales (Díaz & Quiñones, 2018), y son:

Influencia Idealizada Conductual. Demuestra conductas que guían a sus seguidores; presta a las necesidades de los demás por encima de las suyas propias; comparte las situaciones de crisis con su equipo; y es congruente con lo que dice y hace, desarrollan una visión por medio de comportamientos que brindan orientación en el futuro, un mapa mental deseado; a través de la formación de comportamientos para procesar la verosimilitud de la información, muestran a los dirigidos los beneficios de la visión. Esta parte involucra el poder de los integrantes para actuar: los líderes promueven la cooperación y fortalecimiento de capacidades de los demás. Esto es mediante el mérito de

las características propias, en el sentido de que el estímulo es registrado por el performance.

Influencia Idealizada Atribuida; referido al comportamiento que es admirado, respetado y confiado por sus subordinados, siendo un ejemplo de sus valores, creencias y metas. Sus seguidores lo respetan, admiran y confían en él porque es un ideal que los motiva (Díaz & Quiñones, 2018).

Estimulación Inspiracional; Reúne las conductas que vinculan la visión y muestran libertad en su ejecución. Estimulan la consecución de las metas deseadas y resaltan la manera de lograrlas, generando un sentido de empoderamiento en las personas. En conexión con los principios de la educación, es capaz de comunicar las ventajas que la institución requiere para cumplir sus metas (Díaz & Quiñones, 2018).

Estimulación Intelectual; Engloba conductas destinadas a fomentar la reflexión sobre problemas y la búsqueda de enfoques innovadores (Díaz & Quiñones, 2018).

De otra parte, el líder transformacional se ha convertido en un campo de interés y por ello se han multiplicado los estudios que se han realizado con diferentes fines, algunos con el objetivo de medir sus prácticas, su impacto sobre el desempeño laboral y sus resultados son tangibles (Díaz *et al.*, 2019).

2.1.2. Desempeño docente.

Las instituciones de educación superior (IES) indican acerca de la evaluación del rendimiento de los educadores, destacando la importancia de que estos aprendan y mejoren su práctica. Sin embargo, esta retórica no siempre se traduce en acciones, ya que a menudo se observa una inclinación a emplear los resultados con otros propósitos. (Gómez & Valdés, 2019).

El término desempeño refiere a la ejecución pedagógica evidente que se hace patente cuando el educador demuestra su aptitud y se relaciona con el cumplimiento de los objetivos de enseñanza, es decir, la planificación educativa y la realización de las labores designadas (Milla, 2018). En cuanto a la descripción global de la actuación de los docentes, se puede afirmar que implica la activación de las habilidades y recursos intelectuales y profesionales del educador, con el propósito de alcanzar objetivos de aprendizaje y expresar sus creencias en sintonía con las demandas de la sociedad. Esto se refleja en su participación en la gestión educativa y en la emisión de valoraciones sobre las políticas educativas, con el fin de mejorar su práctica y contribuir (Rodríguez et al., 2021) en diversos

niveles: "el contexto sociocultural, el marco institucional, el clima del salón de clase y sobre el propio educador, por medio de un proceso de reflexión" (Vega, 2020).

También se concibe como el procedimiento de activar sus aptitudes profesionales, su actitud personal y su compromiso colectivo con el fin de establecer conexiones significativas entre los elementos involucrados, promover un contexto institucional democrático que involucra al docente en la ejecución, formulación y valoración de políticas educativas a nivel nacional y local, con el propósito de estimular el aprendizaje en los alumnos y el desarrollo de habilidades y competencias para su vida (Estrada & Mamani, 2020a).

El Ministerio de Educación (2012) proporciona otra definición relevante al describir el desempeño como las acciones visibles que una persona lleva a cabo, que pueden ser descritas, evaluadas y que demuestran su competencia. Esta noción se deriva del término en inglés "performance" o "perform" y está vinculada al logro de los objetivos de aprendizaje establecidos y al cumplimiento de las responsabilidades asignadas. Se comprende que la manera en que se ejecutan estas responsabilidades refleja la competencia fundamental de la persona. En la definición de desempeño, se destacan tres elementos esenciales: 1) acción que puede ser observada, 2) una responsabilidad 3) la consecución de resultados específicos (Estrada & Mamani, 2020a).

Así mismo, la evaluación del desempeño se lleva a cabo con el propósito de mejorar la calidad educativa y elevar el nivel de la carrera docente. Para lograrlo, la evaluación incorpora funciones y características específicas que se consideran durante su implementación (Vega, 2020).

Los organismos internacionales sugieren una táctica de evaluación del rendimiento de los educadores diseñada para alinear los sistemas de enseñanzas conforme a principios de mercado. (Galaz *et al.*, 2019), como « Un procedimiento de recopilación sistemática de datos, su análisis e interpretación, seguido por la formulación de evaluaciones como base para la toma de decisiones (Salinas, 2017), lo cual consiste por lo tanto en recoger datos de diversas fuentes, se ejerce un juicio profesional y se toma una decisión mediante el consenso de expertos. En consecuencia, la evaluación del rendimiento de los educadores no es un acto puntual, sino un proceso con una estrategia cuidadosamente diseñada, implementada, evaluada y mejorada (Tapia & Tipula, 2017).

La evaluación de los educadores se distingue por evaluar diversos aspectos, que van desde la satisfacción de los educandos, el performance de los profesores, sus capacidades, el empleo de recursos psicopedagógicos, enfoques de enseñanza e investigación, hasta su adhesión a las políticas institucionales. Por esta razón, los enfoques

más comunes en la evaluación de los educadores son el uso del portafolio, la revisión realizada por otros profesores, la autoevaluación y la valoración asentada en las opiniones de los estudiantes. (Flores *et al.*, 2017).

Con el fin de proporcionar una enseñanza de excelencia, el maestro debe tener ciertas cualidades profesionales. Debe conocer competencias establecidas y sus competencias reales. La competencia profesional es la habilidad que posee un individuo para llevar a cabo una tarea específica relacionada con un oficio o profesión y se evidencia a través del dominio de conocimientos, habilidades y competencias (Milla, 2018).

Dimensiones del desempeño educativo

En el Marco del desempeño docente (2017), encontramos que las habilidades y logros de los estudiantes son los indicadores que evalúan La excelencia educativa en una entidad específica. Por lo tanto, el ministerio requiere que los docentes mejoren los procesos educativos para ayudar a los estudiantes a lograr un desempeño adecuado. Para lograr objetivos más efectivos, la organización debe establecer alianzas estratégicas con las organizaciones de la comunidad, y el ministerio proporciona mecanismos técnicos para que los docentes los tomen en cuenta en su planificación anual (Alfaro, 2021).

- **Dimensión 1. Preparación para el aprendizaje**, hace alusión a la creación de un programa al comienzo del año académico, que es elaborado producto de la caracterización de la situación educativa, describe las técnicas que ayudarán a resolver los problemas de los estudiantes. Para lograr con éxito las metas institucionales, este plan debe adaptarse a las particularidades de cada grupo, considerando su cultura y formas de aprender. Los materiales necesarios para el desarrollo del plan deben proporcionarse por la gestión. Se requiere la implementación de diferentes tácticas para alcanzar el desarrollo completo de los alumnos, con el propósito de que desarrollen las competencias necesarias para abordar los desafíos que enfrentan ante la sociedad.
- **Dimensión 2. Enseñanza para el aprendizaje**, es una gama de estrategias que se aplican en el desarrollo de las actividades más apropiadas de acuerdo al educando que tendrá a su cargo. Se debe considerar los carteles en los objetivos nacionales y brindar un servicio educativo de excelencia. Las recomendaciones generales que un educador debe tener en cuenta al planificar sus programas anuales para abordar los desafíos de los alumnos y brindarles procedimientos de adquisición de conocimientos de alta calidad. Además, las estrategias son recursos que los alumnos deben usar durante una sesión antes de aplicarlas a su vida diaria. Estas herramientas son adaptables y adaptables a las necesidades de los educandos (Candiotti, 2021).

- Dimensión 3. Participación en la gestión, es la organización que supervisa las actividades efectuadas en cada institución a su cargo, verificando el PAT, un instrumento de gestión que se presenta ante esta organización como resultado de las acciones que se implementan en los establecimientos educativos.
- Dimensión 4. Desarrollo de la personalidad y la identidad del educador, ofrece pautas para el accionar de la práctica educativa, las cuales serán implementadas por los maestros en las aulas de manera reflexiva antes de implementarse, con la finalidad de elevar el nivel educativo que reciben los ciudadanos peruanos.

7 CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. **Ámbito de la investigación**

El Instituto Pedagógico Público de Tarapoto presenta un crecimiento en el contexto formativo, orgánico, imagen de la organización, infraestructura y en estudios profesionales; tal es así que en el 2004 aprobaron carreras de Computación e informática, Inicial y Primaria. A su vez, el 2006 se da inicio a la formación profesional en Educación Física, computación e informática y de igual manera la carrera de Industrias alimentarias y arte en ciencia tecnología y ambiente, brindando 40 vacantes para cada especialidad.

3.2. **Sistema de variables**

3.2.1. **Liderazgo Transformacional**

²⁵ Es la capacidad de impulsar y dirigir a las personas a favorecer con su predisposición para lograr la misión, visión, principios, objetivos y estrategias, como aspectos notables y fundamentales del plan estratégico (Cavagnaro & Carvajal, 2020)

3.2.2. **Desempeño docente**

Según García (2020), está encaminado a conseguir como efecto la ejecución deseada del plan curricular con la competencia y preparación indispensable del docente.

²
Tabla 1

Descripción de variables por objetivo específico

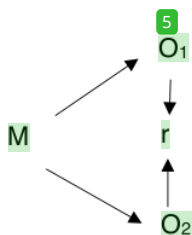
Variable	Concreción de la variable	Forma de registro	Unidad de medida
Liderazgo Transformacional	Es la manifestación comportamental de la influencia conductual y atribuida, considerando además la expresión de su motivación inspiracional y estimulación intelectual.	Cuestionario de liderazgo transformacional	Docente del instituto pedagógico de Tarapoto.
Objetivo específico Nº 2: Valorar el nivel del desempeño del educador en la escuela superior pedagógica pública Tarapoto.			
Desempeño docente	Es la medición a través de la planificación, enseñanza, intervención en la gestión y su aporte profesional para la mejora continua.	Cuestionario de desempeño docente	Docente

2 3.3 Diseño de la investigación

3.3.1 Tipo de investigación

En esta forma de investigar se origina de la necesidad de proponer una hipótesis en el cual se señale la conexión entre 2 o más variables. Al nivel cuantitativo se aplica procedimientos estadísticos que permiten interpretar los datos de la indagación para satisfacción de la comunidad (Ramos, 2020).

Se utilizó el siguiente esquema:



Donde:

M = Docente de la EESP de Tarapoto

O₁ = Liderazgo transformacional

O₂ = Desempeño docente

r= asociación entre variables.

3.3.2 Población y muestra

La población lo representaron los educadores del instituto superior pedagógica de Tarapoto. Conformado por todos los participantes que poseen las mismas características. Poseen las mismas propiedades compartidas. El conjunto total de individuos, objetos o eventos que cumplen con criterios específicos. (Sánchez *et al.*, 2018).

Muestra. El grupo de muestra estuvo compuesto por 30 educadores; que se obtuvo considerando un muestreo de tipo no probabilístico; que la selección no está sujeta a la probabilidad, sino que se basa en causas relacionadas con las características que requiere el investigador para el estudio referido (Hernandez *et al.*, 2014).

3.4 Técnicas del procesamiento y análisis de datos

Se procesaron los hallazgos de los instrumentos y se creó una base de datos utilizando Excel y SPSS versión 26.

El análisis de confiabilidad se llevó a cabo con todos los datos y se obtuvieron resultados adecuados que confirmaron que la base de datos cumplió con los requisitos para probar las hipótesis.

El primer paso fue realizar un análisis exploratorio de los datos. Después, se analizaron de manera descriptiva y se representaron en tablas y gráficos estadísticos utilizando una tabla de baremos

Para confirmar la hipótesis, se consideró la prueba de evaluación no paramétrica chi cuadrado.

La procedió al contraste de hipótesis con el test de evaluación no paramétrica al 95% de confianza. Finalmente, se discutirá, sacar conclusiones y hacer sugerencias en función de los resultados.

² 3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica a utilizar: Se propuso la encuesta, así como la entrevista directa, a los formadores de la institución.

Los Instrumentos fueron dos: un cuestionario de desempeño docente y otro de liderazgo transformacional.

Cuestionario Liderazgo Transformacional.

Autores: Bass y Avolio. Perú

Individual: 30 minutos

Descripción El cuestionario actual mide cuatro dimensiones del liderazgo: influencia idealizada en el comportamiento, influencia idealizada en la atribución, inspiración y estimulación intelectual. El dispositivo contiene 35 elementos con respuestas tipo likert de 5 opciones, con un puntaje máximo de 175.

Normas de aplicación

La herramienta utilizada en esta investigación para la variable liderazgo transformacional es un formulario que facilita la recolección de datos ofreciendo cinco respuestas posibles a cada pregunta, garantizando que los resultados serán confidenciales. El siguiente enlace permite visualizar la encuesta y los criterios considerados: Todas las veces, casi todas las veces, a veces, casi nunca y nunca.

criterios de calificación La suma total de las calificaciones de la prueba y la suma de las dimensiones se utilizaron para calificar la prueba. Luego, se creó una escala de Baremos que permitió analizar la percepción del tipo de liderazgo y sus dimensiones. Hay tres niveles establecidos: alto, medio y bajo.

6 Cuestionario para medir el desempeño docente

Para evaluar esta condición se empleó un cuestionario fundado en los dominios, competencias y resultados del Marco de Buen Desempeño Docente. Consta de 20 ítems con alternativas tipo Likert.

Ficha metodológica del instrumento

1. Instrumento para medir el desempeño docente
2. Entorno de aplicación: Educativo
3. Propósito: Establecer el nivel de desempeño docente.

Tabla 2
Niveles y rangos de la variable desempeño docente

	Básico	intermedio	suficiente	destacado
Preparación para el aprendizaje	20 - 25	15 - 19	10 - 14	5 - 9
Enseñanza para el aprendizaje	20 - 25	15 - 19	10 - 14	5 - 9
Colaboración en la gestión vinculada a la comunidad	20 - 25	15 - 19	10 - 14	5 - 9
Desarrollo de la profesion docente	20 - 25	15 - 19	10 - 14	5 - 9
Desempeño docente	77 - 100	57 - 76	37 - 56	20 - 36

3.6 Cumplimiento de principios éticos

Debido a que los instrumentos se utilizaron de forma anónima, la información se considera confidencial y se codifica y registra de manera discreta y exclusiva por el investigador, manteniendo el anonimato de la información. Además, se utilizó un formato de consentimiento informado.

38 CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Los datos derivados fueron examinados en función de los objetivos y las hipótesis del trabajo. como se indica enseguida:

Contrastación de hipótesis.

Para efectuar el aspecto correlacional, partimos del proposito principal determinar la asociación entre desempeño del docente y liderazgo transformacional en el instituto superior pedagógico de Tarapoto.

El contraste de hipótesis se hizo utilizando el chi cuadrado para el presente estudio es:

H₀: El liderazgo transformacional y desempeño docente, no están asociados

Y la hipótesis alterna

H_a: El liderazgo transformacional y desempeño docente, están asociados

Tabla 3

Liderazgo transformacional y desempeño docente

	Valor	gl	Significación
Chi-cuadrado	35,046 ^a	6	,000
Verosimilitud	31,579	6	,000
Asociación lineal	13,681	1	,000
N de casos válidos	30		

La tabla 2 muestra significativa relación del liderazgo transformacional con el desempeño en la escuela pedagógica de Tarapoto. Este hallazgo demuestra que ambas variables tienen comportamientos similares; Sin embargo, cuando hay un nivel alto de liderazgo, el desempeño laboral es destacado.

4.1.1. Resultado específico 1

Reubicamos el objetivo específico 01 para realizar el análisis descriptivo: precisar el nivel de liderazgo transformacional en la escuela superior pedagógica pública. Tarapoto.

Luego se tuvo en cuenta la tabla siguiente.

Tabla 4
Nivel del liderazgo transformacional

Liderazgo transformacional	Frecuencia	Porcentaje
Alto	5	16.67%
Medio	14	46.67%
Bajo	11	36.67%
Total	30	100.00%

La tabla 3 indica que el nivel de liderazgo transformacional en formadores de la escuela de educación pedagógica pública de Tarapoto. El nivel medio tiene el mayor porcentaje con el 46,67% y el nivel alto tiene el menor porcentaje con el 16,67%.

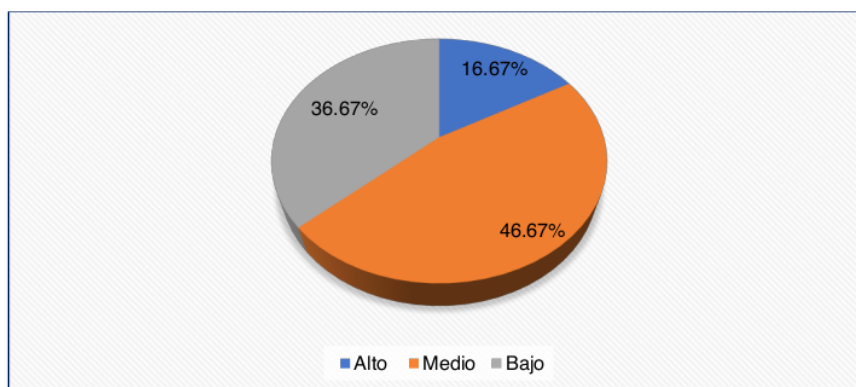


Figura 1.
Liderazgo transformacional

La figura 1 también muestra que el nivel medio tiene el mayor porcentaje de liderazgo transformacional con el 46,15%. Esto demuestra que la toma de decisiones y la competencia de inspirar y motivar a los seguidores son comunes.

4.1.2. Resultado específico 2

Para cumplir el aspecto expresivo, trasponemos el objetivo 02 para determinar el nivel de desempeño docente en la escuela pedagógica de Tarapoto.

Tabla 5
Nivel del desempeño docente

Desempeño docente	Frecuencia	Porcentaje
Básico	3	10.00%
Intermedio	15	50.00%
Suficiente	7	23.33%
Destacado	5	16.67%
Total	30	100.00%

Se encuentra en la tabla 4, un nivel de desempeño docente intermedio con 50.00% en docentes de la escuela pedagógica de Tarapoto, ¹⁶ siendo el nivel básico es el de menor porcentaje con 10.00%.

La figura 2 muestra el nivel intermedio como el de mayor porcentaje en relación al desempeño docente, con un 50.00%. Esto indica que los premios, las remuneraciones, el reconocimiento social y la motivación personal influyen en el rendimiento.

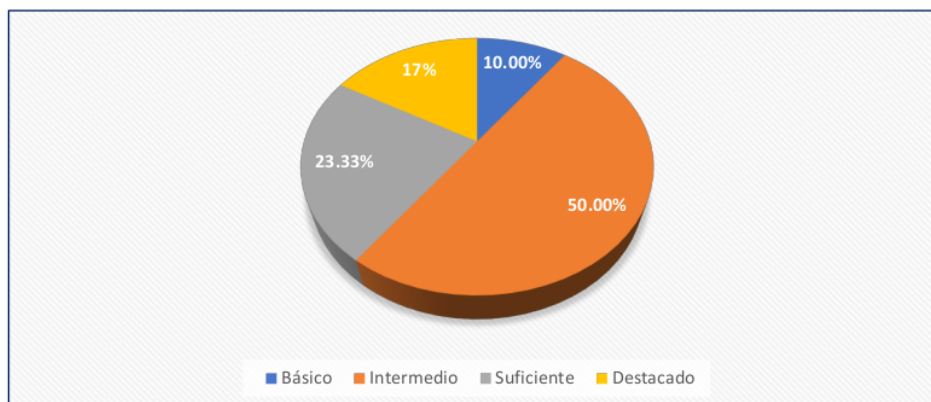


Figura 2
Desempeño docente

¹ 4.1.3. Resultado específico 3

Restablecemos el objetivo 03 para establecer la conexión de las componentes influencia conductual, dominio atribuido, motivación inspiracional, la estimulación intelectual en el ¹¹ rendimiento de los educadores. en la escuela superior pedagógica pública de Tarapoto, para realizar el análisis correlacional.

Tabla 6
Dimensiones del liderazgo transformacional y desempeño docente

	Chi cuadrado	gl	Significación asintótica
Influencia conductual	25,095 ^a	6	,000
Influencia atribuida	8,900a	6	,179
Motivación inspiracional	32,619a	6	,000
Estimulación intelectual	19,215 ^a	6	,004
N de casos válidos	30		

Además, la tabla 5 muestra una ⁵ relación significativa entre el desempeño docente y la influencia idealizada del comportamiento con 25,095 chi calculado y 12,59 chi tabular.

Consecuencia de esto, se determinó que no existe relación entre la dimensión influencia atribuida y rendimiento del educador, estando el chi encontrado de 8,900 inferior al tabular de 12,59.

También nos muestra la relación entre la dimensión motivación inspiradora y el rendimiento del educador, con un χ^2 calculado de 32,619 más alto que el χ^2 tabular de 12,59.

A su vez, se descubrió ³ la relación entre la dimensión de estimulación intelectual y el rendimiento del educador; el chi calculado fue de 19,215 más alto que el chi cuadrado tabular, que fue de 12,59.

4.1. Discusión de resultados

En instituto superior pedagógico de Tarapoto se demostró ⁴ una relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente. Del mismo modo, Guzmán (2019) demostró una conexión entre ambas variables. Por su parte, Mondragón (2021) descubrió que hay una vinculación ⁵ entre el liderazgo transformacional y la calidad del servicio en un establecimiento educativo. Además, se descubrió que el 91.39 % del liderazgo transformacional tiene un impacto en el nivel de excelencia del servicio. En el colegio "Manuel Gonzales Prada"– San Martín, Sanchez (2019) encontró relación directa significativa entre liderazgo directivo y el compromiso organizacional. Además, comparte la opinión de Jiménez (2020), quien encontró una clara y significativa vinculación directa entre el rendimiento docente y el liderazgo transformacional. De igual forma, Sardon (2017) encuentra una asociación positiva moderada entre la gestión escolar obtenida y el liderazgo. Por lo tanto, según Rovira & Reza (2020), el 87,8 % de los participantes Sostienen que el liderazgo de cambio tiene una influencia notable en el rendimiento de los educadores ⁴ y el 97,3 % de ellos afirman que se necesita un plan de capacitación. Se demuestra ⁴ que el liderazgo transformacional influye de modo significativo en el rendimiento de los docentes; Por lo tanto, se recomienda un programa de formación en liderazgo transformacional. Espinoza (2021) señala que el liderazgo transformacional y el desarrollo sostenible tienen una fuerte promoción directa ($\rho = 0,788$) y significativa. También se identificó que hay una conexión ²¹ entre el desempeño docente y el nivel de liderazgo directivo en los profesores de la UGEL de Virú en 2020. Limongi et al. (2020) propone que ⁵ el liderazgo directivo y el desempeño docente deben sustentarse en una base deontológica que fomenta la superación constante y fomenta el desarrollo de habilidades ⁵

interdisciplinarias que fomenten las habilidades individuales. En Perú, Cotrina & Contreras (2020) realizaron un estudio similar que se estableció una conexión directa y relevante entre el liderazgo transformacional y la actuación de los educadores en el Instituto Pedagógico Público de San Pedro de Lloc en 2017. Este estudio encontró una relación moderada entre ambos.

Se encontró que el nivel medio tenía un porcentaje del 46.15% en relación al nivel de liderazgo transformacional más común, lo que indica que los alumnos poseen una destreza destacada en la toma de decisiones, motivación e inspiración. Sardon (2017) descubrió una conexión significativa entre los componentes del liderazgo transformacional y la gestión escolar. En consecuencia, la motivación inspiradora con un valor de 0,492, la estimulación intelectual con 0,72, la influencia idealizada tuvo un valor de 0,59, la consideración individualizada tuvo un valor de 0,62 y la actuación del director tuvo un valor de 0,534. Según Sánchez (2019), el liderazgo directivo está regularmente desarrollado y corresponde principalmente al liderazgo democrático y transformacional. Mondragón (2021) encontró que la dimensión motivación inspiracional tenía un nivel de 56 % regular, 36 % malo y 8 % bueno en las dimensiones de liderazgo transformacional. Además, la dimensión componentes tangibles tiene un nivel de 56 % regular, 36 % malo y 8 % bueno en el nivel de los elementos del nivel de la excelencia de la asistencia. Jiménez (2020) encontró una comparación significativa entre las tres dimensiones del desempeño docente y las cuatro dimensiones del liderazgo transformacional. Por su parte, Sánchez et al. (2020), encontró que el 58% de educadores revelaron un nivel bajo de liderazgo, y un 59% se ubicó en nivel inicio del desempeño docente. Ordóñez et al. (2020) descubrieron una conexión directa entre las categorías de análisis y descubrieron que el liderazgo del director ejerce una influencia de gran relevancia en la motivación, la comunicación y la participación de los educadores en los establecimientos educativos. Parte, Díaz (2020) afirma que el comportamiento de los líderes transformacionales no está influenciado por su género.

Se descubrió que el nivel intermedio, con un porcentaje del 50%; nos demuestra que el desempeño pedagógico está condicionado por las remuneraciones, la dedicación al trabajo, las técnicas empleadas y la motivación personal. García-Conislla (2020) encuentra que los alumnos de universidades perciben que hay una correlación importante entre la implementación del plan de estudios y el rendimiento de los profesores. La mejora en el desempeño de los docentes se asocia con una mejor ejecución curricular ($r=0,895$ y $p=0,000$). Huaita y Luza (2018) investigan cómo el ambiente laboral y la satisfacción laboral afectan el rendimiento de los docentes en escuelas secundarias.

CONCLUSIONES

El resultado nos indica que Se encuentra una conexión de relevancia ³ entre el liderazgo transformacional y el desempeño de los educadores en la escuela de educación superior pedagógica pública de Tarapoto, ya que el chi cuadrado encontrado 35,046 es mayor al chi cuadrado tabular de 12,59.

El nivel medio, con un porcentaje del 46,15%, es el nivel de liderazgo transformacional más común, lo que indica que los estudiantes tienen capacidad ¹⁹ de toma de decisiones, motivación e inspiración.

El desempeño laboral encontrado es de nivel intermedio, con un porcentaje de 50.00%; que nos evidencia que el rendimiento pedagógico está condicionado por las remuneraciones, la dedicación al trabajo, las metodologías usadas y la motivación personal.

Las dimensiones relacionadas con el desempeño docente son influencia idealizada conductual (25, 095), la motivación inspiracional (32.619) y la estimulación intelectual (19,215), que presentan un chi calculado superior al chi tabular con 12,59. La influencia atribuida no guarda relación con la actuación de los educadores, dado que el chi calculado es 8,900, inferior al chi cuadrado tabular con 12,59.

RECOMENDACIONES

Desarrollar habilidades de liderazgo de directivo más participativas y didácticas que fomenten la colaboración en grupo ³⁷ con el propósito de aumentar el rendimiento de los educadores y mejorar el servicio educativo.

Realizar un plan de capacitación del liderazgo transformacional teniendo en cuenta que los líderes necesitan recursos para fortalecer ciertas habilidades para mejorar el rendimiento académico.

Se sugiere, por tanto, diseñar estrategias para incrementar el desempeño docente, tales como metodologías, técnicas y materiales educativos, elementos alternativos a los establecidos en el sistema tradicional y otros que impacten positivamente en la calidad educativa.

Desarrollar una propuesta de liderazgo transformacional para mejorar el rendimiento docente en trabajo educativo, sobrevalorando las características esenciales de comunicación, confianza, y dominio digital.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro Candiotti, G. (2021). Entornos virtuales y desempeño docente en la Institución Educativa 7228 "Peruano Canadiense" Villa el Salvador, 2021. En *Universidad Cesar Vallajo*. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Arana Agüero, L. M., & Coronado Tarrillo, J. M. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución parroquial del distrito de San Isidro. *Universidad Marcelino Champagnat*.
- Arévalo-Avecillas, D., Padilla-Lozano, C., Pino, R., & Cevallos, H. (2019). Personality Domains and their relationship with the Transformational Leadership Styles. *Informacion Tecnologica*, 30(3), 237-248. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000300237>
- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN : 2588-090X. *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 4(10), 58-76. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Batista, A., López, J., & Díaz, T. (2021). Liderazgo para mejorar la calidad educativa en el centro Santa María del proyecto esperanza. *UCE Ciencia. Revista de postgrado*, 9(1). <http://uceciencia.edu.do/index.php/OJS/article/view/225>
- Caridi, A. S. G., Del Otero, S. B., Savino, H. J., & Peralta, Y. F. S. (2018). Managers' transformational leadership and engagement in game rooms at mar del plata. *Psychology, Society and Education*, 10(2), 203-214. <https://doi.org/10.25115/psye.v10i1.1111>
- Carranza-Villón, M. I. (2020). Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes. *Gaceta Científica*, 6(2), 112-117. <https://doi.org/10.46794/riv.14.2.598>
- Cavagnaro, C., & Carvajal, C. (2020). El Liderazgo Transformacional en la Gestión Educativa en la Unidad Educativa República de Francia de Guayaquil. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 132-149. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.457>
- Cotrina Vasquez, V., & Julián Contreras, L. E. (2020). Liderazgo Transformacional del director y Desempeño docente en el Instituto Superior Pedagógico Público "David Sánchez Infante" de San Pedro de Lloc 2017. *Universidad Católica de Trujillo «Benedicto XVI»*, 82.

http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/346/1/0061220211_0001193711_T_2018.pdf

Cruz Hernández, Y. (2020). Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente. *Research Papers, June*, 1-75. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/50586/1/ROVIRA JURADO IDELIZ.pdf>

De la Cruz Sullca, R. (2019). Liderazgo transformacional y desempeño docente en el Cepre de la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Socialium, 2(2)*, 34-47. <https://doi.org/10.31876/sl.v2i2.20>

Díaz Gómez, E. R. (2020). Liderazgo transformacional y equidad de género: el caso de estudiantes de posgrado. *Revista Universidad y Empresa, 22(39)*, 1-21. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7854>

Díaz, J. E., & Quiñones, A. J. (2018). Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora -2017. *Universidad César Vallejo*, 146. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11754/diaz_cj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Díaz, Y. C., Andrade, J. M., & Ramírez, E. (2019). Transformational leadership and social responsibility in coffee women's associations in southern Colombia. *Informacion Tecnologica, 30(5)*, 121-130. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000500121>

Echerri Garcés, D., Santoyo Telles, F., Rangel Romero, M. Á., & Saldaña Orozco, C. (2019). Efecto modulador del liderazgo transformacional en el estrés laboral y la efectividad escolar percibida por trabajadores de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 9(18)*, 845-867. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.477>

Espinosa Izquierdo, J. G., Morán Peñ, F. L., & Granados Romero, J. F. (2021). El síndrome burnout y su efecto en el desempeño docente en tiempo de pandemia. *Polo del Conocimiento, 6(3)*, 670-679. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i3.2395>

Espinoza Casco, R., & Yaya Castañeda, D. R. (2015). Relación entre el liderazgo transformacional y la creatividad en los docentes del Instituto San José del Sur de Lurín, 2013. *Repositorio Institucional - UCV*.

Estrada, E., & Mamani, H. (2020a). Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones de educación básica. *Revista Innova Educación, 2(1)*, 133-146. <http://www.ecopetrol.com.co/especiales/RevistaInnova3ed/idi2.htm>

Estrada, E., & Mamani, H. (2020b). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación, 2(1)*, 132-146.

<https://doi.org/10.35622/fj.rie.2020.01.008>

- Flores Hernández, F., Gatica Lara, F., Sánchez-Mendiola, M., & Martínez González, A. (2017). Evolución de la evaluación del desempeño docente en la Facultad de Medicina; evidencia de validez y confiabilidad. *Investigación en Educación Médica*, 6(22), 96-103. <https://doi.org/10.1016/fj.riem.2016.06.004>
- Galaz Ruiz, A., Jiménez-Vásquez, M. S., & Díaz-Barriga, Á. (2019). Evaluación del desempeño docente en Chile y México. *Perfiles Educativos*, 41(163), 156-176. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2019.163.58935>
- García-Conislla, M. (2020). Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(2), 103-111.
- Gómez, L. F., & Valdés, M. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479-497. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>
- Gutiérrez Córdova, Y. E. (2020). Liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación*, 1(4), 27-36.
- Guzmán Aranda, J. E. (2019). Liderazgo Transformacional Y Desempeño Docente En La Institución Educativa "Antenor Orrego Espinoza" Laredo. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37831>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, Pilar. (2014). Metodología de la investigación. En *Mc Graw Hill, Education: Vol. 6a edición*.
- Huaita Acha, D., Luza Castillo, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8), 300-312. <https://n9.cl/lju9b>
- Hurtado-Yugcha, J. P., Mancheno-Saá, M. J., Gamboa-Salinas, J. M., & Ortiz-Morales, A. G. (2018). Gestión financiera en Tungurahua como paradigma en el liderazgo transformacional. *Polo del Conocimiento*, 3(11), 61. <https://doi.org/10.23857/pc.v3i11.778>
- Jimenez, M. (2020). Liderazgo Transformacional Y Desempeño En Docentes Del Área De Matemática Percibido Por Estudiantes De Cuarto Y Quinto Año De Secundaria De Instituciones Educativas De Villa El Salvador. *Universidad Autónoma de Perú*, 141.
- Limongi, V., Ramón, F., & De la Cruz, J. (2020). Liderazgo directivo para la mejora del desempeño en docentes de las unidades educativas, 2016 - 2020. In *Crescendo*, 11(4), 463-485. <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/2313>

- Meza, L. F., Torres, J. S., & Mamani-Benito, O. (2020). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 23-35. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>
- Milla Toro, R. (2018). Evaluación del desempeño docente : Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-429.
- Mondragón Saucedo, D. (2021). Liderazgo transformacional y calidad del servicio en la institución educativa Joselito López Tirado, Saposoa - 2021. En *Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Ordoñez, C., Castillo, D., Ordoñez, A., & Orbe, M. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of business and entrepreneurial studies.*, 4(1), 1-12. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573661266016>
- Quispe-Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*. <https://doi.org/https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601> Disponible
- Ramos-Galarza, C. A. (2020). Los Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Ramos, L., & Rueda, M. (2020). Rasgos distintivos de las evaluaciones formativas para el desempeño docente. *Perfiles educativos*, XLII, 144-159. <https://doi.org/https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2020.169.59287>
- Rodriguez Siu, J., Rodríguez Salazar, R., & Fuerte Montaña, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación Soft skills and teacher performance at the higher level of education. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 1038. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038><http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>
- Rojas Carrasco, O. A., Vivas Escalante, A. D., Mota Suarez, K. T., & Quinonez Fuentes, J. Z. (2020). Transformational leadership from the perspective of humanist pedagogy. *Sophia-Coleccion De Filosofia De La Educacion*, 28, 237-262.
- Rovira Jurado, I. R., & Reza Suarez, L. B. (2020). El líder transformacional y su influencia en el desempeño docente. En *Universidad de Guayaquil* (Número June).
- Salinas, M. (2017). Gestión de la evaluación del desempeño docente en aulas virtuales de un proyecto de blended-learning. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, 28(54), 100-129.

- Salvador Cornelio, E. M., & Sánchez Ortega, J. A. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas - Journal of High Andean Research*, 20(1), 115-124. <https://doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. En *Bussiness Support Aneth*. <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez Luján, P. J., Asmat Castro, J. A., & Miranda Gerónimo, M. S. (2020). Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020. *Sendas*, 1(4), 38-64. <https://doi.org/10.47192/rcs.v1i4.49>
- Sanchez Vásquez, A. J. (2019). El liderazgo directivo y su influencia en el compromiso organizacional de los Docentes de la I. E. "Manuel Gonzales Prada" de Naranjos – San Martín, 2017. *Universidad Nacional de San Martín*.
- Santacruz Espinoza, A., Montenegro Murgueza, H., & Pizarro Lejandro, A. (2021). Liderazgo Transformacional y Desarrollo Sostenible ambiental verde en docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 135-151.
- Sardon Ari, D. L. (2017). Liderazgo transformacional y gestión Escolar en instituciones educativas. *Revista Investigacion Atlantica*, 19, 304.
- Tapia Ccallo, V., & Tipula Mamani, F. (2017). Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazona . Perú. *COMUNI@CCION: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 8(2), 72-80.
- Toledo, A. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente. *Compas Empresarial*, 10, 76-99. <https://revistas.univalle.edu/index.php/compas/article/view/123>
- Vasquez Pailaqueo, M., Inostroza Naranjo, R., & Acosta Antognoni, H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de Psicología*, 30(1), 1-17. www.revistapsicologia.uchile.cl
- Vega, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación*, 1(2), 18-28. <https://doi.org/10.48169/ecuatesis/0102202008>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	ESCALA VALORATIVA	METODOLOGIA
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y desempeño docente en la escuela de educación superior pedagógica pública Tarapoto, provincia san Martín, región san Martín?</p> <p>Preguntas específicas</p> <p>¿Cuál es el nivel del liderazgo transformacional en la escuela de educación superior pedagógica pública Tarapoto, provincia san Martín, región san Martín?</p> <p>¿Cuál es el nivel del desempeño docente en la escuela de educación superior pedagógica pública Tarapoto, provincia san Martín, región san Martín?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión influenciada y desempeño docente de la escuela de educación superior pedagógica pública Tarapoto, provincia san Martín, región san Martín?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión influenciada atribuida y desempeño docente de la</p>	<p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y desempeño docente de la escuela de educación superior pedagógica pública Tarapoto, provincia san Martín, región san Martín.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar el nivel del liderazgo transformacional en la escuela de educación superior pedagógica pública Tarapoto, provincia san Martín, región san Martín</p> <p>Identificar el nivel del desempeño docente en la escuela de educación superior pedagógica pública Tarapoto, provincia san Martín, región san Martín</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión influenciada y desempeño docente de la escuela de educación superior pedagógica pública Tarapoto, provincia san Martín, región san Martín.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>HG: La relación entre el liderazgo transformacional y desempeño docente de la escuela de educación superior pedagógica pública Tarapoto, provincia san Martín, región san Martín, es significativa.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>El nivel del liderazgo transformacional en la escuela de educación superior pedagógica pública Tarapoto, provincia san Martín, región san Martín es medio</p> <p>El nivel del desempeño docente en la escuela de educación superior pedagógica pública Tarapoto, provincia san Martín, región san Martín es intermedio.</p> <p>La relación entre la dimensión influenciada y desempeño docente de la escuela de educación superior pedagógica pública Tarapoto, provincia san Martín, región san Martín, es significativa.</p>	<p>Liderazgo transformacional</p> <p>Desempeño docente</p>	<p>Influencia idealizada conductual</p> <p>Influencia idealizada atribuida</p> <p>Motivación Inspiracional</p> <p>Estimulación intelectual</p> <p>Preparación para el aprendizaje</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje.</p> <p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad docente</p>	<p>Nominal</p> <p>Nominal</p>	<p>Tipo de investigación.</p> <p>Esta investigación es de tipo aplicada, debido que en función a los resultados encontrados se podrá tomar una alternativa de solución al problema percibido entre las variables comunicación organizacional y desempeño aboral (Chavarry, 2020)</p> <p>Cuantitativa: En una investigación cuantitativa se intenta generalizar los resultados encontrados en un grupo o segmento (muestra) a una colectividad mayor (universo o población). También se busca que los estudios efectuados puedan replicarse (Hernández Sampieri et al., 2014)</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>Donde: M: Docentes V1: Liderazgo transformacional V2: Desempeño docente r: Relación.</p>

<p>escuela de educación superior pedagógica pública Tarapoto, provincia san Martín, región san Martín?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión motivación inspiracional y desempeño docente de la escuela de educación superior pedagógica Tarapoto, provincia san Martín, región san Martín?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión estimulación intelectual y desempeño docente de la escuela de educación superior pedagógica Tarapoto, provincia san Martín, región san Martín?</p>	<p>Establecer la relación entre la dimensión influenciada y desempeño docente de la escuela de educación superior pedagógica pública Tarapoto, provincia san Martín, región san Martín.</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión motivación inspiracional y desempeño docente de la escuela de educación superior pedagógica pública Tarapoto, provincia san Martín, región san Martín.</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión estimulación intelectual y desempeño docente de la escuela de educación superior pedagógica pública Tarapoto, provincia san Martín, región san Martín.</p>	<p>La relación entre la dimensión influenciada y desempeño docente de la escuela de educación superior pedagógica pública Tarapoto, provincia san Martín.</p> <p>La relación entre la dimensión motivación inspiracional y desempeño docente de la escuela de educación superior pedagógica pública Tarapoto, provincia san Martín, región san Martín, es significativa.</p> <p>La relación entre la dimensión estimulación intelectual y desempeño docente de la escuela de educación superior pedagógica pública Tarapoto, provincia san Martín, región san Martín, es significativa.</p>				
--	---	---	--	--	--	--

Anexo 2: Instrumento

Cuestionario multifactorial de liderazgo transformacional (MLQ). (Bass y Avolio, 2004)

Estimado docente: El siguiente cuestionario que te presentamos está elaborado con el fin de describir el nivel de liderazgo del director de la escuela de educación superior pedagógica pública Tarapoto. Por favor, responde las preguntas de acuerdo a la siguiente escala:

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

N°	ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	INFLUENCIA IDEALIZADA CONDUCTUAL					
1.	Me presta ayuda cuando observa mis esfuerzos.					
2.	Acostumbra a evaluar de forma crítica las creencias y supuestos para ver si son apropiados					
3.	Trata de no intervenir en los problemas hasta que se vuelvan serios					
4.	Evita involucrarse cuando surge algún problema importante					
5.	Nos habla de sus valores y creencias más importantes					
6.	Está ausente cuando se le necesita					
7.	Busca diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas.					
8.	Habla del futuro con optimismo					
9.	Me siento orgulloso(a) de trabajar con él/ella					
10.	Señala de forma concreta quién es el responsable de lograr unos determinados objetivos de aprendizaje.					
11.	Espera que las cosas vayan mal antes de actuar					
12.	Habla con entusiasmo acerca de los logros que debemos alcanzar					
	INFLUENCIA IDEALIZADA ATRIBUIDA					
13.	Hace ver la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemos					
14.	Dedica tiempo a la enseñanza y a la formación.					
15.	Deja claro lo que podemos recibir si se consiguen los objetivos					
16.	Va más allá de su propio interés en beneficio del grupo					
17.	Me trata como una persona individual y no sólo como miembro de un grupo					
18.	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar.					
19.	Concentra toda su atención en resolver los problemas, errores o quejas.					
20.	Considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones.					

21.	Hace un seguimiento de los errores que se producen.					
22.	Da muestra de poder y confianza en sí mismo (a).					
23.	Presenta una convincente visión del futuro.					
24.	Comunica a la gente a su cargo los fracasos con el fin de superarlos.					
MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL						
25.	Considera que cada uno de los miembros del equipo tenemos diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones.					
26.	Me ayuda a contemplar los problemas desde muchos ángulos diferentes.					
27.	Me ayuda a mejorar mis capacidades					
28.	Sugiere nuevas maneras de realizar en trabajo asignado					
ESTIMULACIÓN INTELECTUAL						
29.	Expresa satisfacción cuando cumplo con lo esperado.					
30.	Muestra confianza en que se conseguirán los objetivos.					
31.	Consigue que rinda más de lo que yo mismo esperaba.					
32.	Es eficaz a la hora de representar a la gente de mi equipo ante la autoridad superior.					
33.	Trabaja conmigo de forma satisfactoria.					
34.	Aumenta mi deseo de tener éxito.					
35.	El grupo que dirige es eficaz					

Cuestionario del Desempeño Docente

Esta encuesta es anónima y confidencial, por lo que solicito su colaboración. Agradeceré que responda con seriedad y veracidad, ya que, la información brindada es muy importante para el campo educativo.

INSTRUCCIONES: Lea con detenimiento cada uno de los ítems y marca con una X en el casillero del lado derecho según la valoración (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces (2), Casi nunca y (1) Nunca; que le atribuyas la pregunta desde tu perspectiva.

		VALORACION				
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
1.	¿Realiza un diagnóstico sobre las características y necesidades educativas de los estudiantes para elaborar su programación anual?					
2.	¿Las unidades de aprendizaje son programadas en función de los intereses, necesidades y saberes de los estudiantes?					
3.	¿Las sesiones de aprendizaje son diseñadas para despertar la curiosidad, interés y compromiso de los estudiantes para el logro de sus aprendizajes?					
4.	¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?					
5.	¿Contextualiza el diseño de la enseñanza teniendo en cuenta los intereses, los estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes?					
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
6.	¿Promueve un clima propicio para el aprendizaje de sus estudiantes teniendo en cuenta el enfoque intercultural e inclusivo?					
7.	¿Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales?					
8.	¿Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo de sus estudiantes?					
9.	¿Hace uso de TIC's en función al propósito de la sesión de aprendizaje?					
10.	¿Elabora instrumentos para evaluar el avance y logros de aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?					
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						
11.	¿Es un agente activo en la elaboración de los instrumentos de gestión como PEI, PCIE, PAT Y RI?					
12.	¿Participa en la elaboración de propuestas de mejora de la calidad educativa de su IE teniendo en cuenta las actividades comunales?					
13.	¿Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes?					
14.	¿Integra en sus prácticas de enseñanza los saberes comunales y los recursos de la comunidad?					
15.	¿Comparte con las familias de sus estudiantes los avances y resultados de su trabajo pedagógico?					

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						
16.	¿Reflexiona sobre su práctica pedagógica y el aprendizaje de sus estudiantes en actividades colegiadas?					
17.	¿Participa de manera activa en las capacitaciones programadas por la UGEL o MINEDU?					
18.	¿Genera acciones para mejorar el servicio educativo de la IE y promover una buena imagen institucional?					
19.	¿Resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar basados en principios de la ética profesional docente?					
20.	¿Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos del niño y el adolescente?					

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos

I. DATOS INFORMATIVOS

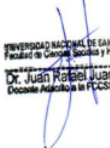
Apellidos y Nombres del Especialista o Experto	Grado Académico, Cargo o Institución donde labora	Autora de la Investigación
Juan Rafael Juarez Diaz	Dr. en ciencias de la educación	Angélica María Torres Camacho
Título de la Investigación: El liderazgo transformacional y desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública Tarapoto - San Martín		
Nombre del instrumento: Cuestionario de liderazgo transformacional		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	Criterios	Deficiente (0-20%)	Regular (21-40%)	Bueno (41-60%)	Muy buena (61-80%)	Excelente (81-100%)
1. CLARIDAD	Formulado con lenguaje Apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una secuencia				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico- científico.					X
8. COHERENCIA	Entre ítems, indicadores y					X
9. METODOLOGÍA	Corresponde al propósito de la					X
10. OPORTUNIDAD	Propicio para su aplicación en el				X	
SUB TOTAL						
PUNTAJE TOTAL						46

III. OPINION DE VALIDACIÓN: instrumento válido para ser aplicado en la muestra señalada

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:4.6.....

Tarapoto, 28..de..febrero.. de 2022	00832534	 <small>UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - T Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades Dr. Juan Rafael Juarez Diaz Docente Asistente III FCSOyH-UNSM</small>	951035205
Lugar y fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombres del Especialista o Experto	Grado Académico, Cargo o Institución donde labora	Autora de la Investigación
Juan Rafael Juarez Diaz	Dr. en ciencias de la educación	Angélica María Torres Camacho
Título de la Investigación: El liderazgo transformacional y desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública Tarapoto - San Martín		
Nombre del instrumento: Cuestionario de desempeño docente		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	Criterios	Deficiente (0-20%)	Regular (21-40%)	Bueno (41-60%)	Muy buena (61-80%)	Excelente (81-100%)
1. CLARIDAD	Formulado con lenguaje Apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una secuencia					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico- científico.					X
8. COHERENCIA	Entre ítems, indicadores y Dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	Corresponde al propósito de la investigación.					X
10. OPORTUNIDAD	Propicio para su aplicación en el momento adecuado.					X
SUB TOTAL						
PUNTAJE TOTAL						48

III. **OPINION DE VALIDACIÓN:** Presenta consistencia metodológica y oportunidad para su aplicación, determinando ser un instrumento válido

IV. **PROMEDIO DE VALIDACIÓN:**4.8

Tarapoto, 28..de..febrero.. de 2022	00832534	 <small>UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - I Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades Dr. Juan Rafael Juarez Diaz Docente Asociado en FCSO/HUMANAS</small>	951035205
Lugar y fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

I. DATOS INFORMATIVOS


Apellidos y Nombres del Especialista o Experto	Grado Académico, Cargo o Institución donde labora	Autora de la Investigación
Efraín de la Cruz Bardales Zapata	Dr. en administración de la educación	Angélica María Torres Camacho
Título de la Investigación: El liderazgo transformacional y desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública Tarapoto - San Martín.		
Nombre del instrumento: Cuestionario de liderazgo transformacional		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	Criterios	Deficiente (0-20%)	Regular (21-40%)	Bueno (41-60%)	Muy buena (61-80%)	Excelente (81-100%)
1. CLARIDAD	Formulado con lenguaje Apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una secuencia				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico- científico.					X
8. COHERENCIA	Entre ítems, indicadores y Dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	Corresponde al propósito de la investigación.			X		
10. OPORTUNIDAD	Propicio para su aplicación en el momento					X
SUB TOTAL						
PUNTAJE TOTAL						45

III. **OPINION DE VALIDACIÓN:** instrumento válido para ser aplicado en la muestra señalada

IV. **PROMEDIO DE VALIDACIÓN:**4.5.....

Tarapoto, 14.de..abril.. de 2022	16681180		939145380
Lugar y fecha	D	Firma del experto	Teléfono

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

I. DATOS INFORMATIVOS


Apellidos y Nombres del Especialista o Experto	Grado Académico, Cargo o Institución donde labora	Autora de la Investigación
Efraín de la Cruz Bardales Zapata	Dr. en administración de la educación	Angélica María Torres Camacho
Título de la Investigación: El liderazgo transformacional y desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública Tarapoto - San Martín.		
Nombre del instrumento: Cuestionario de desempeño docente		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	Criterios	Deficiente (0-20%)	Regular (21-40%)	Bueno (41-60%)	Muy buena (61-80%)	Excelente (81-100%)
1. CLARIDAD	Formulado con lenguaje Apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una secuencia					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico- científico.				X	
8. COHERENCIA	Entre ítems, indicadores y Dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	Corresponde al propósito de la investigación.					X
10. OPORTUNIDAD	Propicio para su aplicación en el momento				X	
SUB TOTAL						
PUNTAJE TOTAL						46

III. **OPINION DE VALIDACIÓN:** Presenta consistencia y actualidad para su aplicación, determinando ser un instrumento válido

IV. **PROMEDIO DE VALIDACIÓN:**4.6

Tarapoto, 14..de..abril.. de 2022	16681180		939145380
Lugar y fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombres del especialista o Experto	Grado Académico, Cargo o Institución donde labora	Autora de la Investigación
Trigoso Garcia, Carlos	Magister en Ciencias de la educación	Angélica María Torres Camacho
Título de la Investigación: El liderazgo transformacional y desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública Tarapoto - San Martín.		
Nombre del instrumento: Cuestionario de liderazgo transformacional		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	Criterios	Deficiente (0-20%)	Regular (21-40%)	Bueno (41-60%)	Muy buena (61-80%)	Excelente (81-100%)
1. CLARIDAD	Formulado con lenguaje Apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una secuencia					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la			X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico- científico.					X
8. COHERENCIA	Entre ítems, indicadores y				X	
9. METODOLOGÍA	Corresponde al propósito de la					X
10. OPORTUNIDAD	Propicio para su aplicación en el					x
SUB TOTAL						
PUNTAJE TOTAL						47

III. **OPINION DE VALIDACIÓN:** instrumento válido para ser aplicado en la muestra señalada

IV: **PROMEDIO DE VALIDACIÓN:**4.7.....

Tarapoto, 12..de..mayo. de 2022	01130899	 Lic. M.Sc. Carlos Trigoso García Docente Adscrito al DAH-HyCCSS FEH - UNSM	999574600
Lugar y fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombres del especialista o Experto	Grado Académico, Cargo o Institución donde labora	Autora de la Investigación
Trigoso Garcia, Carlos	Magister en Ciencias de la educación	Angélica María Torres Camacho
Título de la Investigación: El liderazgo transformacional y desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública Tarapoto - San Martín.		
Nombre del instrumento: Cuestionario de desempeño docente		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	Criterios	Deficiente (0-20%)	Regular (21-40%)	Bueno (41-60%)	Muy buena (61-80%)	Excelente (81-100%)
1. CLARIDAD	Formulado con lenguaje Apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Expresado en conductas observables.			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una secuencia					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico- científico.				X	
8. COHERENCIA	Entre ítems, indicadores y Dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	Corresponde al propósito de la investigación.					X
10. OPORTUNIDAD	Propicio para su aplicación en el momento					X
SUB TOTAL						
PUNTAJE TOTAL						47

III. **OPINION DE VALIDACIÓN:** Presenta consistencia y coherencia, determinando ser un instrumento válido

IV. **PROMEDIO DE VALIDACIÓN:**4.7

Tarapoto, 12..de..mayo.. de 2022	01130899	 Lic. M.Sc. Carlos Trigoso Garcia Docente Adscrito al DAHHyCCSS FEH - UNSM	999574600
Lugar y fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono

El liderazgo transformacional y desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública Tarapoto - San Martín

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	tesis.unsm.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Politécnica de Madrid Trabajo del estudiante	1%
8	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú	1%

9 Submitted to Universidad Cesar Vallejo 1 %
Trabajo del estudiante

10 Submitted to Jabatan Pendidikan Politeknik <1 %
Dan Kolej Komuniti
Trabajo del estudiante

11 Submitted to tarapoto <1 %
Trabajo del estudiante

12 repositorio.unap.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

13 Submitted to Universidad Nacional de San <1 %
Martín
Trabajo del estudiante

14 Submitted to Corporación Universitaria <1 %
Minuto de Dios, UNIMINUTO
Trabajo del estudiante

15 revistahorizontes.org <1 %
Fuente de Internet

16 repositorio.una.ac.cr <1 %
Fuente de Internet

17 www.researchgate.net <1 %
Fuente de Internet

18 Submitted to Facultad Latinoamericana de <1 %
Ciencias Sociales (FLACSO) - Sede Ecuador
Trabajo del estudiante

19	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	www.seeci.net Fuente de Internet	<1 %
21	Llésica Soria, Wilmer Ortega, Arnulfo Ortega. "Desempeño pedagógico docente y aprendizaje de los estudiantes universitarios en la carrera de Educación", Praxis & Saber, 2020 Publicación	<1 %
22	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
24	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	Yesid Oswaldo González Marín. "Habilidades directivas para el desarrollo de la gestión de conocimiento organizacional", Universitat Politecnica de Valencia, 2023 Publicación	<1 %
26	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %

27 Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez <1 %
Trabajo del estudiante

28 Submitted to Universidad Catolica de Trujillo <1 %
Trabajo del estudiante

29 repositorio.undac.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

30 repositorio.unemi.edu.ec <1 %
Fuente de Internet

31 repositorio.uss.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

32 Submitted to Colegio Champagnat <1 %
Trabajo del estudiante

33 idicap.com <1 %
Fuente de Internet

34 1library.co <1 %
Fuente de Internet

35 cybertesis.unmsm.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

36 repositorio.cidecuador.org <1 %
Fuente de Internet

37 repositorio.cuc.edu.co <1 %
Fuente de Internet

38 repositorio.uwiener.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

39 tesis.unap.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

40 www.revistageminis.ufscar.br
Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía Activo