

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE EDUCACIÓN**  
**SECUNDARIA**



**T E S I S**

**Relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral en  
docentes de la I. E. I. N° 30765 Juan Santos Atahualpa del Distrito de  
San Ramón - Junin - 2020**

**Para optar el título profesional de:**

**Licenciada en Educación**

**Con Mención: Ciencias Sociales, Filosofía y Psicología Educativa**

**Autores:**

**Bach. Jubbet YAMAMOTO CORTEZ**

**Bach. Yamily Herlinda FUENTES ARENAS**

**Asesora:**

**Mg. Lucy Betty RICALDI CANCHIHUAMAN**

**Cerro de Pasco – Perú - 2020**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE EDUCACIÓN**  
**SECUNDARIA**



**T E S I S**

**Relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral en  
docentes de la I. E. I. N° 30765 Juan Santos Atahualpa del Distrito de  
San Ramón - Junin - 2020**

**Para optar el grado académico de:  
Licenciada en Educación Secundaria**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

**Dr. Rudy CUEVAS CIPRIANO**  
**PRESIDENTE**

---

**Dr. Jacinto Alejandro ALEJOS LÓPEZ**  
**MIEMBRO**

---

**Mg. Antonio Edmundo YANCAN CAMAHUAMALI**  
**MIEMBRO**

## **DEDICATORIA**

Quisiera dedicar el trabajo de investigación propuesto a mis padres, hermanos y sobre todo a mi amada hija.

Agradecer de sobre manera mis amados padres, a mi esposo y a mis hermanos.

**LAS AUTORAS.**

## **AGRADECIMIENTO**

Quisieramos realizar el respectivo agradecimiento a diversas instituciones y personalidades que me hay apoyado en la realización de la presente investigación, entre ellas podemos destacar las siguientes:

Agradecer a la plana directiva, personal administrativo, docente y estudiantes de la Institucion Educativa “Juan Santos Atahualpa” del distrito de San Ramon, Provincia de Chanchamayo, Región Junin; por brindarnos todas las facilidades al momento de la palicacion de los instrumentos de investigación.

Agradecer al Dr. Rudy Cueva Cipriano, quien nos ha brindado la respectiva asesoría en todo momento para desarrollar la investigación propuesta, por demostrarnos la importancia de la investigación científica en el desarrollo de la sociedad y de la educación, también por brindarnos muchos conocimientos de corte teórico – practico desde la perspectiva ética, que nos servirá al momento de realizar el ejercicio profesional.

Finalmente agradecer a la plana docente de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN, por brindarnos diversos conocimientos de la educación peruana desde una perspectiva humanística, y de sobre manera agradecer a la docente del Programa de Estudios de CC. SS. Filosofía y Psicología Educativa, por guiarnos desde el enfoque de la tutoría educativa en el dominio diciplinar de las materias que imparten en los claustros universitarios.

**LAS AUTORAS.**

## RESUMEN

### **AUTORES:**

Bach. Jubbet YAMAMOTO CORTEZ

Bach. Yamily Herlinda FUENTES ARENAS

### **ASESOR:**

Mg. Lucy Betty RICALDI CANCHIHUAMAN

### **OBJETIVO:**

Determinar el nivel de relación existente entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en docente de la I. E. I. N.º 30765 Juan Santos Atahualpa del distrito de San Ramón - Junín - 2020.

### **MATERIAL Y MÉTODO:**

La presente investigación desarrollada es de tipo básica, bajo el nivel correlacional, de diseño descriptivo – correlacional con una muestra de 14 docentes los cuales fueron encuestados sobre liderazgo transformacional bajo una encuesta tipo test y el desempeño laboral bajo una ficha de observación aplicadas por la investigación, para los cual se ha utilizado el método científico es de enfoque cuantitativo.

### **CONCLUSIONES:**

Los resultados que se manifiestan en los datos estadísticos obtenidos por el software estadístico SPSS Vr. 26 determinan que existe una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los docentes de la institución Juan Santos Atahualpa del distrito de Chanchamayo – Junín – 2020., esto determinado en base a la prueba de Correlación de Kendall por lo que el P (valor) es de  $0.01 < a 0.05$ , y el nivel de significancia es de es de 0,449 “**CORRELACIÓN POSITIVA MODERADA**” por lo que es “**MODERADA**”

**Palabras clave:** Liderazgo transformacional, desempeño laboral, docentes.

## **ABSTRACT**

### **AUTHORS:**

Bach. Jubbet YAMAMOTO CORTEZ

Bach. Yamily Herlinda FUENTES ARENAS

### **ADVISER:**

Mg. Lucy Betty RICALDI CANCHIHUAMAN

### **OBJECTIVE:**

Determine the level of relationship between transformational leadership and job performance in teaching at the I. E. I. No. 30765 Juan Santos Atahualpa in the district of San Ramón - Junín - 2020.

### **MATERIAL AND METHOD:**

The present investigation developed is of a basic type, under the correlational level, of descriptive - correlational design with a sample of 14 teachers who were surveyed on transformational leadership under a test type survey and job performance under an observation sheet applied by the investigation. , for which the scientific method has been used is of a quantitative approach.

### **CONCLUSIONS:**

The results that are manifested in the statistical data obtained by the statistical software SPSS Vr. 26 determine that there is a statistically significant relationship between transformational leadership and the job performance of teachers at the Juan Santos Atahualpa institution in the district of Chanchamayo - Junín - 2020. This is determined based on the Kendall Correlation test, so the P (value) is  $0.01 < 0.05$ , and the significance level is 0.449 “MODERATE POSITIVE CORRELATION” so it is “MODERATE”

**Keywords:** Transformational leadership, job performance, teachers.

## INTRODUCCIÓN

*Señor presidente del jurado calificar.*

*Señores miembros que lo acompañan.*

En nuestro país, muchas veces maltratado por la falta de un buen liderazgo, se ha visto que existe muchas precariedades, como el desempleo, la falta de educación de calidad, la pobreza extrema, la corrupción, entre otros que serían ampulosos mencionar, pero que tienen igual o mayor repercusión en la sociedad, comprendemos que es necesario desarrollar nuevos modelos de liderazgo que funcionen no desde una perspectiva teórica, sino desde un enfoque más práctico y actualizado como lo manifiesta Sandoval (2015) al mencionar que el “El liderazgo fuente fundamental en la sociedad, tanto en la educación básica” (p. 1)

A su vez es necesario resaltar que con la falta de un buen liderazgo a nivel social no se tiene un el desarrollo óptimo de la sociedad, y esto se ve reflejado en las esferas más importantes tales como la salud, la educación, la política, la economía, etc.; por ejemplo, en el contexto educativo a nivel de las Instituciones educativas, la falta de un buen liderazgo, repercute en el desempeño laboral de los docentes y administrativos, en el desempeño académico de los estudiantes, y de forma general en su propio prestigio, es por ello que nos hemos encontrado con esta realidad, desde un primer punto de vista porque al consultar en diversas instituciones sobre el concepto de ‘buen liderazgo’ muchos de los directivos no comprenden este término y otros tienen un concepto errado de lo que significa, otros se aproximan, y otros [pocos] conocen las nuevas tendencias en liderazgo; analizando esta situación nos encontramos con el término “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL”, que a nivel mundial es el concepto más vigente sobre lo que significa el buen y vigente liderazgo, es por ello que teniendo y comprendiendo

todos estos datos nos hemos visto en la necesidad de desarrollar un trabajo de investigación que englobe todos estos términos (liderazgo transformacional, desempeño laboral, desempeño académico, realidad social, calidad educativa), por lo que la presente investigación trata de hacer ejercicio del “ESTADO DEL ARTE” al comprender como las investigación más vigentes sobre realidades sociales más importantes, por lo que haciendo uso del metodo científico nos hemos visto desarrollar instrumentos de investigación que nos brinden resultados factibles sobre las variables estudiadas, su relación , efectos, causas y consecuencias, en un determinado territorio y población de estudio.

Luego de realizar el plan de trabajo investigativo (PROYECTO DE TESIS) y después de obtener los resultados de la investigación nos hemos visto en la necesidad de desarrollar un informe de resultados obtenidos “TESIS”, teniendo como finalidad realizar un aporte investigativo para la comunidad educativa y para optar el grado académico de licenciados en Educación.

Para la elaboración de la “TESIS” nos hemos ceñido al reglamento de grados y títulos de la UNIDAD, con sus 4 capítulos, así como a las líneas de investigación, el cual detallamos a continuación y que se presentan en el presente documento:

En el **PRIMER CAPÍTULO** se manifiesta la descripción del problema a tratar, los objetivos de investigación, la justificación de estudio y las limitaciones que presenta la investigación.

En el **SEGUNDO CAPÍTULO** está definida por el marco teórico referente a las variables de estudio, comprendiendo la información teórico conceptual, que sirve de base al estudio desarrollado, a su vez los antecedentes de estudio de otras investigaciones similares, la formulación de hipótesis o posibles respuestas, a su vez la operacionalización de las variables, su matriz, e indicadores de la investigación.



En el **TERCER CAPÍTULO** se manifiesta la metodología de investigación utilizada y las técnicas de investigación empleadas.

En el **CUARTO CAPÍTULO** se manifiestan el análisis e interpretación de resultados, la parte sustancial del trabajo de campo realizado, sobre los objetos de estudio ‘variables’ mencionados. También en este capítulo se presenta la contrastación de hipótesis, resultados estadísticos, determinándose la relación estadísticamente entre las variables de estudio, finalmente se presentan las conclusiones del trabajo de investigación realizado y las recomendaciones bajo los resultados de las pruebas de hipótesis.

Esperamos que las sugerencias y/o recomendaciones que los dilectos miembros del jurado puedan apoyar a mejorar la investigación propuesta y así estar brindando un trabajo de investigación acorde a la realidad del área geográfica de estudio y la del país en el contexto educativo, es por ello que dejamos a disponibilidad del jurado calificador el presente trabajo.

***Las autoras.***

# ÍNDICE

Pág.

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

## CAPÍTULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema .....	1
1.2.	Delimitación de la investigación .....	4
1.3.	Formulación del problema.....	4
1.3.1.	Problema General .....	4
1.3.2.	Problemas Específicos.....	4
1.4.	Formulación de objetivos .....	5
1.4.1.	Objetivo General .....	5
1.4.2.	Objetivos Específicos .....	5
1.5.	Justificación de la investigación .....	5
1.6.	Limitaciones de la investigación .....	7

## CAPÍTULO II

### MARCÓ TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio .....	8
2.2.	Bases teóricas – científicas .....	10
2.3.	Definición de términos básicos .....	25
2.4.	Formulación de hipótesis.....	27
2.4.1.	Hipótesis Alterna .....	27
2.4.2.	Hipótesis Nula .....	27
2.5.	Identificación de variables.....	27

2.6.	Definición operacional de variables e indicadores.....	28
------	--	----

### CAPÍTULO III

#### METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación .....	29
3.2.	Nivel de la investigación .....	30
3.3.	Métodos de investigación .....	30
3.4.	Diseño de Investigación .....	30
3.5.	Población y muestra .....	31
3.5.1.	Población .....	31
3.5.2.	Muestra .....	31
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	31
3.6.1.	Técnicas .....	31
3.6.2.	Instrumentos .....	31
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	32
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	34
3.9.	Tratamiento estadístico.....	35
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica .....	35

### CAPÍTULO IV

#### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo .....	37
4.2.	Presentación, análisis, e interpretación de resultados.....	38
4.3.	Prueba de Hipótesis .....	45
4.4.	Discusión de resultados .....	47

#### CONCLUSIONES

#### RECOMENDACIONES

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

#### ANEXOS

#### ANEXO 1

#### ANEXO 2

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1.</b> Validación de instrumento para la variable X 'Liderazgo transformacional'	32
<b>Tabla 2.</b> Confiabilidad del instrumento para la variable independiente 'Liderazgo Transformacional' bajo la Formula del Alfa de Crombach .....	33
<b>Tabla 3.</b> Validación de instrumento para la variable dependiente 'Desempeño Laboral'. .....	33
<b>Tabla 4.</b> Confiabilidad del instrumento para la variable dependiente 'Desempeño Laboral' bajo la Formula del Alfa de Crombach .....	34
<b>Tabla 5.</b> Resultados del Liderazgo Transformación de los docentes (14) de la I. E. Juan Santos Atahualpa de Chanchamayo – Junín - 2020.....	38
<b>Tabla 6.</b> Resultados Frecuenciales del Liderazgo Transformación de los docentes (14) de la I. E. Juan Santos Atahualpa de Chanchamayo – Junín - 2020 .....	40
<b>Tabla 7.</b> Resultados del Desempeño de los docentes (14) de la I. E. Juan Santos Atahualpa de Chanchamayo – Junín - 2020 .....	41
<b>Tabla 8.</b> Resultados frecuenciales del Desempeño de los docentes (14) de la I. E. Juan Santos Atahualpa de Chanchamayo – Junín - 2020.....	44
<b>Tabla 9.</b> Resultados de liderazgo transformacional y desempeño de los docentes (14) de la I. E. Juan Santos Atahualpa de Chanchamayo – Junín - 2020.....	45
<b>Tabla 10.</b> Resultados de la prueba de correlación entre las variables de estudio a través de la formula deTau C de Kendall dado que los resultados manifiestan que es una prueba no paramétrica. ....	46

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1.</b> <i>Interacción entre las operaciones del liderazgo transformacional, la cultura y los factores contextuales ante el cambio educativo. ....</i>	21
<b>Figura 2.</b> <i>Resultados porcentuales del Liderazgo Transformación de los docentes (14) de la I. E. Juan Santos Atahualpa de Chanchamayo – Junín – 2020.....</i>	40
<b>Figura 3.</b> <i>Resultados porcentuales del Desempeño de los docentes (14) de la I. E. Juan Santos Atahualpa de Chanchamayo – Junín - 2020 .....</i>	44

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

Actualmente el contexto social viene exigiendo que los profesionales sean íntegros con ciertas capacidades muy bien definidas y resaltadas tales como la eficiencia y eficacia para el desarrollo de sus funciones. Para el sistema educativo actual uno de los más importantes indicadores afirma que para el éxito o fracaso escolar depende mucho del desempeño laboral del docente, ello nos demuestra que por más que mejoremos la infraestructura del centro educativo, la modernización de las bibliotecas escolares, y el incremento de tecnologías , medios y materiales, no es suficiente, esto debido a que como líneas arriba mencionáramos “Si no existen docentes de calidad, no se puede tener calidad educativa”, y bajo esta premisa es importante destacar que un buen profesional – docente – demuestra su calidad en la práctica; y teniendo como una de sus mayores características el ser un líder eficaz, teniendo el rol principal he de

efectivizar el aula y consigo la escuela, también debe de ser un actor trascendental en la gestión escolar desde un punto de vista democrático para lograr así configurar comunidades de aprendizaje significativo con los alumnos en donde prevalezcan las relaciones interpersonales desde un punto de vista ético y con la aplicación de valores como el: respeto, colaboración y corresponsabilidad, entre los actores vinculador a las escuela(comunidad, familia, instituciones).

Por ello se pretende que el docente cumpla el rol de líder educativo del futuro y pretenda desarrollar en los alumnos el liderazgo efectivo, en donde se busque soluciones novedosas e innovadoras en la sociedad actual; preocupándose de que el trabajo sea significativo y mantenga un propósito para todos los implicados en la causa. (Huillca Condori, 2015 citado por Bernal, 2001)

Bajo esa premisa, destaca la UNESCO (1998), a través del informe “LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL SIGLO XXI – VISIÓN Y ACCIÓN” afirma la importancia de desarrollar una formación profesional en el campo educativo, para la edificación de una didáctica de calidad en la búsqueda de la excelencia, por el mecanismo de la preparación y formación del docente a través del progreso de competencias personales, para que los educandos – alumnos – desarrollen habilidades hacia la toma de decisiones, la educación en valores y el trabajo colectivo.

Por ello es necesario manifestar que la educación de los docentes de la I. E. I. N.º 30765 “Juan Santos Atahualpa” no es ajena a la realidad presentada, ya que sus docentes ponen en la evidencia el desconocimiento o la poca aplicación del liderazgo transformacional en el desempeño docente, manifestándose en un clima educativo poco favorable dentro del aula, la falta de motivación e

inspiración, con actitudes de poco compromiso con la institución y en su debida organización.

Por lo ya previsto, es ineludible la actualización y capacitación de los docentes, en el liderazgo transformacional, y así lograr que asuma modos de compromiso con su experiencia profesional como educador, puesto que implicara no solo el trabajo en el campo de la didáctica y pedagogía, sino también en el fortalecimiento la identificación con la organización y la práctica de buena gestión institucional, a si mejorar la calidad educativa en el aula.

Pero para el logro de estas, se dependerá de numerosos factores, entre ellas predominara el desempeño docente que se evidenciara en la práctica e interrelación permanente del docente con el alumno, ayudándole en la autonomía de su aprendizaje, a su vez es necesario recordar que el docente es el gestor del Proyecto Educativo Institucional y debe de tener competencias básicas y específicas, que son propias de la labor docente, en los distintos campos(institucional, profesional, inteligencia emocional, relaciones interpersonales) para su entorno social; a su vez se debe de desarrollar una acción reflexiva permanente para la mejora del desempeño docente, siendo esta una tarea fundamental en aras de la mejora continua.

Actualmente el liderazgo que ejerce el docente es un aspecto muy importante y que se debe de desarrollar bajo la línea del liderazgo transformacional, ya que este es más aceptable y adaptable a la realidad educativa actual y sirve como instrumento metodológico medible para la innovación, progreso, eficiencia y eficacia en la mejora de la calidad educativa, los docentes en el nivel secundario son los impulsores para las nuevas generaciones,



específicamente en la búsqueda del nuevo orden mundial, con mayores principios éticos y morales.

Bajo esta perspectiva la I. E. I. N.º 30765 JUAN SANTOS ATAHUALPA tiene la preocupación de implementar un nuevo tipo de liderazgo, y cual mejor que el LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, y establecer la relación que existe con el desempeño laboral de sus docentes, de esta manera se busca mejorar el servicio educativo para los estudiantes, que generaran cambios en un contexto actual cambiante.

Bajo esta premisa el presente trabajo de investigación tiene como objetivo el de establecer la relación existente entre el liderazgo transformacional y el desempeño de los docentes en una institución educativa integrada del distrito de SAN RAMON, y así logren desarrollar un liderazgo más efectivo en la institución, y así buscar una nueva generación con mayor visión hacia el cambio y la calidad educativa y social

## **1.2. Delimitación de la investigación**

La investigación propuesta se desarrolló en la I. E. I. N.º 30765 Juan Santos Atahualpa del distrito de san Ramos Provincia de Chanchamayo y Región Junín y la muestra de estudio estuvo determinada por la plana docente.

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema General**

¿Cuál es el nivel de relación existente entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en docente de la I. E. I. N.º 30765 Juan Santos Atahualpa del distrito de San Ramón - Junín - 2020?

### **1.3.2. Problemas Específicos**

- ¿Cómo influye el liderazgo transformacional en los docentes de la I. E. I. N.º 30765 Juan Santos Atahualpa del distrito de San Ramón - Junín - 2020?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los docentes de la I. E. I. N.º 30765 Juan Santos Atahualpa del distrito de San Ramón - Junín - 2020?

#### **1.4. Formulación de objetivos**

##### **1.4.1. Objetivo General**

Determinar el nivel de relación existente entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en docente de la I. E. I. N.º 30765 Juan Santos Atahualpa del distrito de San Ramón - Junín - 2020.

##### **1.4.2. Objetivos Específicos**

- Establecer el nivel de influencia del liderazgo transformacional en los docentes de la I. E. I. N.º 30765 Juan Santos Atahualpa del distrito de San Ramón - Junín – 2020.
- Describir el nivel de desempeño laboral de los docentes de la I. E. I. N.º 30765 Juan Santos Atahualpa del distrito de San Ramón - Junín – 2020.

#### **1.5. Justificación de la investigación**

En un gran número de instituciones educativas estatales y particulares a nivel nacional, regional y local los actores involucrados se preocupan por el desempeño académico de los alumnos, considerando como pilar el prestigio y orgullo de la institución, para ello buscan el mayor número de ingresantes a las universidades y escuelas profesionales.

Pero muy poco de ellos se preocupan de la formación de los ciudadanos con valores éticos – morales, buscan a mayor grado el dominio de habilidades cognitivas y no el de habilidades innatas, que les dé la posibilidad de ser más competitivos, incluso dirigentes que en el futuro logren guiar los caminos del Perú, en busca del bienestar social.

Es por ello que en el presente trabajo de investigación buscamos que los docentes de la I. E. I. N.º 30765 Juan Santos Atahualpa del distrito de San Ramón, desarrollen el liderazgo transformacional y que se preocupen por su desempeño laboral en el campo docente, esto a su vez recaerá en la mejora de habilidades cognitivas e innatas por parte de los estudiantes, a su vez apoyara en que los instrumentos de gestión institucional sean analizados y mejorados en busca de la calidad educativa.

Por ello para el desarrollo de la investigación planteada se pretende determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del docente de la mencionada institución, enfatizando en la mejora del desempeño laboral de los docentes, convirtiéndolos en líderes creadores, innovadores, investigadores, etc.

De esta forma estaremos mejorando potencialidades, habilidades y destrezas en la plana docente que buscara la formación de alumnos con capacidades de liderazgo y de transformación social.

Las conclusiones a que conlleven la presente investigación, servirán como fuente de para futuros investigaciones nacionales, regionales y locales, tanto como la metodología, instrumentos y procesos de investigación que emplearemos. A su vez el presente trabajo puede servir como fuente de análisis y aplicación en las propias instituciones educativas regionales.

## **1.6. Limitaciones de la investigación**

Es preciso señalar que la investigación estuvo comprometida bajo las siguientes limitaciones:

- A nivel local existen pocos líderes profesionales que conocen del tema que se ha tratado, incluso son pocos los que aplican este tipo de liderazgo.
- Es necesario determinar que existe poca bibliografía científica referente al tema, incluso las fuentes bibliográficas internacionales son muy escasas.
- El tiempo establecido para el presente trabajo de investigación nos brindó un análisis muy reducido de las variables de estudio.
- El acceso limitado a la recolección de datos e instrumentos estandarizados.

## CAPÍTULO II

### MARCÓ TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de estudio

Al momento de realizar la búsqueda de información que se presenta a continuación nos hemos visto en la dificultad teórica que existen muy pocos trabajos de investigación, lo cual dificulta el Estado del Arte de las variables de estudio, convirtiéndose en un nuevo paradigma a estudiar y comprender con el fin de desarrollar la sociedad, por ende, presentamos las tesis y revistas científicas aproximadas al presente estudio:

#### **Locales**

Para *Condor Surichaqui, Esther Alicia (2019)* en la tesis titulada “Modelo de liderazgo transformacional de los directores y la gestión de calidad en las Instituciones Educativas de la UGEL – Junín” con el fin de optar el Grado de Doctor en Ciencias de la Educación, en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, en donde como objetivo se promovió determinar la relación

existente entre el modelo de liderazgo transformacional de los directores y la gestión de calidad en las Instituciones Educativas de la UGEL –Junín.

**Conclusiones:** Se concluye en que “Existe una relación estadísticamente significativa entre los puntajes obtenidos del modelo de liderazgo transformacional de los directores y la gestión de calidad en las Instituciones Educativas de la UGEL Junín”.

### **Nacionales**

Según *Alvarez Altamirano, Fanny (2019)* en la tesis titulada: “Liderazgo transformacional y desempeño docente de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018” , con el fin de optar el Grado de Magister en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo – Perú, determinándose la siguiente hipótesis que manifestaba que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil, Ecuador 2018 y la muestra de estudio fue con un total de 15 docentes nombrados, aplicándose el estudio no experimental, de diseño correlacional asociativo, y se desarrollaron dos cuestionario de escala nominal.

Se determino que en la tabla de correlación de los valores: 0.033 y rho 0.551, a su vez se comprobó la hipótesis de investigación, determinándose que el liderazgo transformacional tiene una relación de forma significativa con el desempeño docente de la unidad educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil, Ecuador, 2018.

Se realizará una búsqueda en las bibliotecas de las Universidades de la región central del país.

### **Internacionales**

Según *Guarin Herrera, Lorena (2014)* en la tesis titulada “Liderazgo Transformacional Docente en la Universidad Nacional de Colombia” en Medellín, Colombia, para obtener el Grado académico de Magister en Ingeniería Administrativa y con línea de investigación en Gestión Empresarial, como fin se pretende caracterizar el liderazgo transformacional en los docentes de la Universidad Nacional de Colombia sede Medellín, desarrollándose bajo una investigación descriptiva de tipo cualitativa - cuantitativa, en donde la muestra fue de 155 entrevistados.

**Conclusiones:** Se determinó que el liderazgo docente determina el crecimiento integral de los estudiantes a partir del dominio didáctico – pedagógico, estableciendo un modelo a seguir para los estudiantes.

## **2.2. Bases teóricas – científicas**

### **Política de la Educación en el Perú**

Somos conscientes que en las últimas décadas en el Perú se está tratando de optimizar la política en educación, presentándose y aprobándose nuevas leyes como la Ley de Partidos Políticos N.º 28094, que promueve la república, pero esto no se ve reflejado en el común de la gente, porque no se sienten los efectos de estas reformas, dado que la situación de sub empleo incluso desempleo que viven es cada vez más lamentable y con una tasa de altos índices, por todo lo expuesto anteriormente manifiesto que se deberían de dar cambios más radicales y profundos; para se sienta en el corazón de nuestros ciudadanos, y de sobre manera en nuestra juventud; por ello considero una nueva propuesta – innovadora - que se debe de incluir de forma sistemática y obligatoria una asignatura que enseñe sobre política, que tenga en sus bases temas políticos, por lo menos en el cuarto y quinto año del nivel secundario, también en el nivel universitario y no

universitario, en donde se realice un análisis de los aportes de grandes políticos internacionales, nacionales e ideologías y doctrinas que están , a su vez temas como descentralización, diferencias entre dictadura y democracia, entre otros, que promuevan en la juventud una formación política con idoneidad, en donde se apliquen sistemas de vigilancia ciudadana sobre todo en los centros educativos, para lograr erradicar las manipulaciones y abusos, con ello creo dentro de un corto, mediano y largo plazo tendremos políticos que busquen el progreso de los pueblos, y no en lucro personal, demostrando un trabajo en base a la moral y ética, desarrollando la práctica de valores.

### **Definición de Liderazgo**

Para el Diccionario de la Lengua Española (1986), el liderazgo es definido como “la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad”

El Diccionario de Ciencias de la Conducta (1956), lo determina como las "cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos".

Otras definiciones son: - "El liderazgo es un intento de influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas” (Encarta 2006).

A su vez es muy posible establecer otras definiciones tales como el liderazgo como una cualidad que posee un líder u diversos lideres, con competencias, conocimientos y la experiencia para dirigir al resto.

A su vez Ríos Osorio, Gladis (2010) en el resumen de teorías e investigación del liderazgo, logra definirlo bajo 4 pilares importantes (citado de Allph M. Stogdill):



- En primer término, todo liderazgo tiene que involucrar a las personas, seguidores y en el caso de las empresas empleados, sobre ello recae la voluntad de seguir ordenes de sus lideres – aceptación – definiendo la posición del líder, sus cualidades, y su importancia.
- En segundo término, se manifiesta una distribución desigual de los lideres y miembros de la organización.
- No carecen de poder los miembros del grupo, puede dar una forma, es más lo realizan, a las diversas actividades del grupo, pero de una diferida forma, pero por determinación general el líder es que le tendrá un mayor poder.
- En tercer termino, se define al liderazgo como la capacidad de manejar diversas maneras de poder para lograr influir sobre el comportamiento de los seguidores, de diversas formas.
- En cuarto termino se confiere una combinación de los términos anteriores, para determinar que el liderazgo es una cuestión de valores.

Se considera al liderazgo como la cualidad que tiene una persona o un grupo de personas con diversas capacidades experiencias y conocimiento para dirigir al resto.

*También Chiavenato, Idalberto (1993), Destaca lo siguiente: “Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”.*

- Benis. W (1995) “El liderazgo es un fenómeno grupal que ocurre cuando la situación demanda que un individuo inflencie y coordine las actividades de un grupo hacia la consecución de un objetivo común”

### **Liderazgo en la Organización Publica**

Se considera a todos los administradores como líderes dado que influyen en diversos grados, y niveles sobre el comportamiento de los seguidores dentro de una determinada organización.

### **Principales características del liderazgo**

1. **Capacidad de comunicarse:** El líder debe de manifestar su comunicación de dos formas, 1) debe expresar con claridad sus ideas e instrucciones, y lograr que sus seguidores lo entiendan, a su vez debe de saber escuchar y tener en consideración lo que el resto expresa.
2. **Inteligencia emocional:** Salovey y Mayer (1990) definieron inicialmente la Inteligencia Emocional como – “la habilidad para manejar los sentimientos y emociones propios y de los demás, de discriminar entre ellos y utilizar esta información para guiar el pensamiento y la acción” – por lo tanto, los sentimientos son los que mueven a la gente, sin este atributo no se puede ser un líder.
3. **Capacidad de establecer metas y objetivos:** Para que te sigan hay que saber los objetivos, sin un determinado fin ningún esfuerzo será óptimo, a su vez los objetivos deben de tener sentido con las potencialidades del grupo, de poco o nada sirve establecer objetivos que no se puedan lograr.
4. **Capacidad de planeación:** Una vez establecida la meta, es relevante realizar un plan para lograrlo, definiéndose el accionar a seguir, los momentos, las personas encargadas y los recursos necesarios.

5. **Un líder conoce sus fortalezas y las aprovecha al máximo:** Debe de conocer las debilidades del grupo y buscar superarlas.
6. **Un líder crece y hace crecer a su gente:** Para lograr el fin supremo no se aferra al cargo y actividades relevantes, siempre enseña a la gente, determina funciones y crea las oportunidades para todos los miembros.
7. **Tiene carisma:** Manifiesta un carisma y logra caerle bien al resto, mostrando interés en el resto, y manifiesta excelencia en ello.
8. **Es Innovador:** Logra realizar nuevas maneras de realizar las cosas utilizando la tecnología.
9. **Es responsable:** Comprende que el ser un líder es tener poder, pero este lo utiliza para el beneficio de todos.
10. **Esta informado:** Es necesario detallar que ninguna empresa puede surgir si su líder no está informado, el líder tiene la capacidad de procesar información, procesarla, e interpretarla, utilizándola de forma poderosa y en beneficio de la organización.

### **Liderazgo Transformacional**

#### **A. Definición del liderazgo transformacional:**

Para el grupo EGADE-IDEAS (2022) el liderazgo transformacional se define como un estilo de liderazgo en donde los líderes motivan, inspiran y alientan a los trabajadores a crear e innovar cambios que promueven el crecimiento y formar el éxito de la empresa.

A su vez el termino fue establecido por James MacGregor Burns que lo definió como a aquellos individuos con una personalidad y visión más fuerte que la del resto. A su vez este tiene lugar cuando seguidores y líderes

concuerdan para trabajar juntos y avanzar de forma conjunta a un nivel de motivación muy superior.

Para Economipedia (2022) el Liderazgo Transformacional está determinada como la capacidad de una persona o varias personas para lograr influir de forma positiva en el progreso y desarrollo de las personas que laboran.

La historia manifiesta que el liderazgo transformacional empezó por James Downton en 1973 y este fue ampliado por James Burns en 1978. A su vez Bernard M. Bass lo amplia al punto de medir la efectividad y el éxito.

Este modelo inspira a los lideres en demostrar un liderazgo sólido y autentico, con la manifestación de que los trabajares sentaran inspiración por trabajar.

#### **B. Características del liderazgo transformacional:**

El liderazgo transformación es destacable con las manifestaciones que a continuación detallamos:

- Valorización de los trabajadores. Múltiples empresas cometen el error de manifestarse a los empleados como si solo fueran instrumentos para ganar dinero. Aunque en la actualidad muchas empresas tratan a los trabajadores con dignidad.
- Mantiene la motivación de los empleados. El motivar a las personas, aunque es difícil es indispensable con el fin de alentar al grupo a alcanzar un objetivo.
- Se deposita la confianza en los trabajadores. Se establece mayor responsabilidad a los trabajadores este puede establecer muchos beneficios.

- No hay presión para ir a por los objetivos a corto plazo. El líder transformacional sabe esperar el tiempo necesario para que mejoren las cosas, brindándole mayor relevancia a la calidad del producto,
- Impulsa la participación de los empleados. Impulsar las nuevas ideas de los empleados, aceptándolas y dándolas la bienvenida, esto impulsa el crecimiento personal y el de la empresa.
- Tomar riesgos. El riesgo es esencial para el éxito, es líder debe de estar dispuesto a arriesgarse en la medida y de forma razonable.
- El éxito de la empresa les corresponde también a los trabajadores. Cada vez que se logra un objetivo los líderes agradecen a los trabajadores.

### **C. Ventajas y desventajas del liderazgo transformacional:**

El liderazgo transformación al suele en gran medida traer múltiples beneficios cuando se trata de realizarlo para una empresa, pero a su vez existen algunas desventajas que se presentan a continuación.

#### **Ventajas:**

- Autoestima para el trabajador.
- Creación de ambiente a gusto del trabajador y la creación de vínculos de confianza.
- La capacidad de relacionarse con el resto, así como el de ayudar a los trabajadores a desestresarse y el promover el buen convivir con los colegas.
- Se desarrolla la capacitación periódica a los trabajadores y se les facilita herramienta.
- No suele haber rotación ni remplazo del personal.

- El líder siempre da el ejemplo, tiene la disposición de ayudar y realizar las cosas de forma correcta.

#### **Desventajas:**

- Se confunde muchas veces confianza con abuso.
- A veces se sobre entiende que todos los trabajadores están motivados.
- Suele demorarse los resultados positivos, dado que se suelen hacer las cosas con calma y con buenas decisiones.

Darle la confianza al trabajador sin la supervisión adecuada suele traer conflictos

#### **Los tipos de liderazgo transformacional**

Dado que el liderazgo transformacional suele darse en distintos ámbitos e instituciones y debe de responderse a diversas situaciones, Pawar (2003) manifiesta que deben de existir diversos tipos de líderes transformacionales, pero no existen investigaciones sustanciosas para lograr una determinación exacta de estos tipos, solo algunos autores han logrado desbocar algunos aspectos esenciales en este sentido.

En su propuesta inicial Burns (1987) manifiesta de tres tipos distintos de líderes transformacionales en el ámbito social, aunque a estos los reconoce como categorías.

Aunque todos tienen características transformacionales algunos de ellos son más específicos en ciertos puntos.

Entre ellos destacan los siguientes:

- 1. Liderazgo intelectual:** el aquel líder que labora bajo normatividades y criterios analíticos. No se desvincula del contexto social, es más intenta modificarlo.

2. **Liderazgo reformador:** Este líder cuenta con habilidades y destrezas políticas excepcionales, siendo este un estratega en alianzas, manifestando un liderazgo desde la moralidad, con un gran poder de negociación.
3. **Liderazgo revolucionario:** es aquel líder que encabeza la transformación de todo un sistema de orden social. Este líder está identificado con la causa, hasta puede llegar a ser un mártir, a su vez genera una conciencia política y social entre otros líderes y seguidores.

A su vez Westley y Mintzberg (1989), demostraron la existencia de 5 tipos de líderes visionarios como parte de un fenómeno interactivo y visionario, que se opone al proceso unidireccional que de forma común se atribuye al liderazgo normal. A su vez se enfocaron en este aspecto de los líderes transformacionales y dejaron el resto de características a un lado.

1. **Creador:** Este tipo de líder es original en sus ideas por lo tanto es un líder de alta calidad, inspira y se centra totalmente en su visión y motiva a sus seguidores.
2. **Proselitista:** este líder está comprometido de forma completa con la promoción de las ideas en la que él cree, manifestando un potencial para promover sus ideales, a su vez tiene una gran habilidad de interacción.
3. **Idealista:** Este líder es un soñador sobre la perfección y logra minimizar las contradicciones con la realidad. Si por un lado puede llegar a cumplir sus objetivos, puede recaer en la pérdida del liderazgo por la falta de pragmatismo.
4. **Bricoleur:** Este tipo de líder es sagaz, y tiene una gran habilidad de la interpretación de situaciones, resalta por ser un excelente constructor de organizaciones y equipos.

5. **Divino:** su mayor fortaleza es la introspección, que de forma ordinal produce ideas novedosas e inspiradoras. Tiene la capacidad de consolidar organizaciones.

### **El liderazgo transformacional ante el cambio educativo**

El liderazgo transformacional desde la perspectiva de modelo teórico-operativo logra explicar muchas prácticas del liderazgo que se aplica en sectores sociales y en organizaciones en proceso de transformación.

A su vez existen referencias que sus prácticas están relacionadas con el proceso de transformación y con la cultura organizacional. Pero es necesario detallar que son muy pocas las investigaciones que relacionan estos vínculos complejos, entre los constructos.

Desde el punto de vista de Leithwood (1994), el liderazgo óptimo solo se puede presentar en un contexto de cambio, también el cambio establecerá la naturaleza del líder. Desde que se definió el liderazgo transformacional se le ha ligado con el cambio en diferentes contextos, en concordancia con Burns (2003), estos líderes manifiestan una metamorfosis total en el ámbito de acción, dado que es su naturaleza,

Para lograr lo que estipula líneas arriba, el líder debe de poseer ciertas características que promuevan la articulación del cambio, desde una profunda vocación moral. Las características que proponen

Bass y Avolio (1990) y Burns (1978), han sido ampliamente estudiados de forma empírica, que han logrado ser discutidos sobre su naturaleza, aplicabilidad y pertinencia. A su vez en el mismo tema

Leithwood (1994) ha propuesto nuevas tendencias desde la base de Bass, para que se logre adaptar a las instituciones educativas.



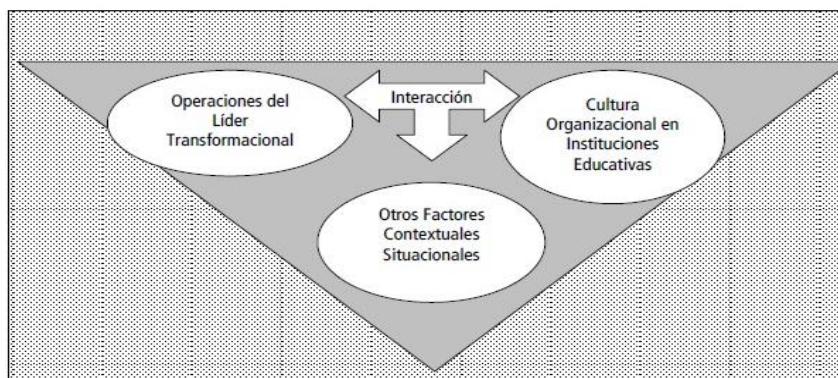
Aunque se ha dejado de lado algunas operaciones del liderazgo transformacional a) carisma, b) motivación inspiracional, c) estimulación intelectual y d) consideración individual.

A su vez no se ha logrado explorar el desarrollo congruente de algunas operaciones en determinados contextos educativos; por ejemplo, si alguna de ellas favorece de sobremanera el cambio educativo.

Adicionalmente, el líder transformacional termina siendo un promotor de la transformación de la cultura organizacional a través de su influencia sobre las relaciones externas e internas.

También diversas investigaciones proponen la cultura organizacional sobre las practicas del liderazgo en el contexto educativo, desde el punto de vista “factor situacional”, además de otros actores para el accionar del liderazgo, tales como sus motivaciones, empoderamiento de los seguidores, estructura de tareas y relaciones de poder.

Bajo esta premisa un punto poco investigado es la forma en que el liderazgo transformacional influye en la cultura organizacional y el desempeño laboral de los actores de la educación, de tal forma que se habituó una transformación organizacional.



***Figura 1. Interacción entre las operaciones del liderazgo transformacional, la cultura y los factores contextuales ante el cambio educativo.***

Con el fin de investigación sobre este tema complejo, es necesario desarrollar líneas de investigación que logren la exploración de los vínculos complejos que existen entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional, desempeño docente, y cambio educativo

**Desempeño docente**

Para A su vez, el desempeño se practica bajo diferentes niveles, bajo el contexto social y cultural, sobre el entorno de la institución, sobre el ambiente del aula y sobre el propio docente, practicando la acción reflexiva.

El tener actores de la educación sobre todo docentes comprometidos con sus labores aplicando la eficiencia en cada clase promueve buenos resultados en el estudiantado.

**Se establece las siguientes funciones del Desempeño Docente:**

- La aplicación del diagnóstico, aciertos y desaciertos del docente durante un determinado espacio, siendo este un instrumento de evaluación del director, administrativo o del mismo docente para que se promueva la actualización y mejora.
- La aplicación instructiva, que produce indicadores de desempeño del docente con el objetivo de mejorar la experiencia de aprendizaje.
- La función educativa, que promueve en el docente conocer como es percibido en su trabajo y promover la erradicación de insuficiencias.
- La función de desarrollo, promueve que el docente sea consciente y madure sobre sus aciertos y errores en el ámbito laboral, propiciando en la autoevaluación.

## **Evaluación del desempeño docente**

Los procesos de evaluación docente no deben de limitarse en manifestar sus limitaciones o deficiencias, no se trata de encontrar culpables sobre el proceso de enseñanza, siendo esta contraria a la naturaleza de la evaluación.

La evaluación del desempeño docente tiene un amplio sentido sobre todo para el abrir nuevas brechas, para aplicar la reflexión sobre la práctica docente y sobre el perfil pertinente del docente, y sobre todo para el desarrollo social del Perú.

*Rodríguez (1999) expresa lo siguiente: “La evaluación del desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos”*  
(p.48)

Bajo esa premisa, se define como un proceso sistemático para la obtención de datos fiables y válidos, con el fin supremo de valorar el efecto educativo significativo y real, que produce el quehacer docente sobre los estudiantes, en cuando a sus competencias didácticas, emocionales, laborales, su dominio teórico de los contenidos que imparte y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con el estudiantado, directivos y administrativos.

En consecuencia, se sobreentiende que el proceso de evaluación educativa, consiste en el conocer una realidad formal, que está en constante cambio, y en donde influye un sinfín de factores evidentes y no tan evidentes,

dentro de esta evaluación deben de manifestarse diversas situaciones conflictivas del personal docentes, es allí el punto de partida de la evaluación que debe de ser constante para mejorar los procesos de enseñanza – aprendizaje.

- **Funciones del desempeño docente.**

El estudio que citáramos en líneas anteriores necesita precisar que funciones debe de cumplir un “proceso sistémico” para lograr la evaluación del desempeño de los docentes. Dentro de ello, es sugerente que se realice una evaluación adecuada najo las siguientes funciones:

**Función de diagnóstico:** Se debe de describir el desempeño del docente durante un periodo preciso y determinad, debe de realizarse una síntesis de todos los aciertos y desaciertos el cual presente el docente, de tal forma que sirva la directos, administrativos y al mismo docente evaluado, de orientación para la actualización de capacidades, y así superar las deficiencias tanto en lo personal como en el ámbito profesional, de tal forma que se superen todas las imperfecciones.

**Función instructiva:** Se enmarca en el propio proceso, si la evaluación parte desde una investigación, se debe de tener resultados sintéticos de los principales indicadores del desempeño de los educadores. Por ende, las personas involucradas en el proceso se eduquen en el modelo de proceso de evaluación, aprendiendo nuevas experiencias de aprendizaje tanto en lo profesional como en lo personal.

**Función educativa:** Si el proceso de evaluación docente se ha realizado de forma correcta, el docente percibe que existe una relación entre el resultado y el desempeño docente, actitudes y motivaciones que manifiesta hacia sus labores docentes. En consecuencia, se percibe como el docente

realiza su profesión docente con el director, otros docentes y estudiantes, a su vez tiene la posibilidad de trazarse objetivos de superación personal.

**Función desarrolladora:** Es percibida como la más importante, y esta se cumple cuando el evaluado manifiesta una madurez, mejor dicho el docente se hace una autoevaluación crítica permanente, por tanto suele reducir sus propios errores y superar sus límites, adquiriendo una actitud que le ayuda a ser más consciente en su trabajo, en consecuencia toma conciencia y logra comprender con mayor claridad de todo lo que desconoce y necesita conocer, produciendo madurez personal, promoviendo el perfeccionamiento personal.

#### **Fines de la evaluación del desempeño docente**

Con respecto a este punto, existe una clarificación de la razón de un proceso de evaluación del desempeño de los docentes y está en establecer las destrezas y cualidades profesionales y personales, que promoverán el desarrollo de estrategias de formación personal y profesionales. Dentro de este contexto, se puede establecer metas de este tipo de evaluación, dentro del MINEDU, entre este tipo de evaluación los indicadores más resaltantes son el mejoramiento de la institución educativa, proceso de enseñanza – aprendizaje en el aula.

Cuando se logra articular de forma adecuada la evaluación del desempeño docente, con mejorar la institución educativa, favorece de forma resaltante el crecimiento personal del estudiante y el mejoramiento de la institución educativa, sobre todo en aquellas instituciones que trabajan con objetivos programados, de ello podemos elaborar de los resultados el perfil docente, en donde los objetivos educacionales se establezcan en base a metas personales, mejor dicho se busque el crecimiento personal del educador.

### 2.3. Definición de términos básicos

- **Liderazgo**

- ✓ “Es el proceso que consiste en influir y apoyar a los demás para que lo sigan y se muestren con disposición para hacer todo aquello que sea necesario” (Newstrom, 2007, p. 196).
- ✓ “Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos” (Chiavenato, 2004, p. 458).
- ✓ “Proceso de influir en otros para facilitar el logro de objetivos pertinentes para la organización” (Ivancevich, 2005, p. 492).
- ✓ “Proceso de influir en un grupo organizado hacia el cumplimiento de sus metas” (Hughes, 2007, p. 8).
- ✓ “Relación de influencia que ocurre entre líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten” (Daft, 2006, p. 5)
- ✓ “Expresión directiva de impacto e influencia en la conducta de otros” (Velázquez, 1996, p. 186).

- **Liderazgo transformacional**

- ✓ Se considera al liderazgo transformacional como una manera de influir en la motivación de los seguidores para llegar a los objetivos propuestos; por ende, se la persona se compromete con el fin de la organización y con el resto de personas, creando una conexión que promueve los niveles de moralidad y motivación tanto en los seguidores como el líder.

- ✓ Es un estilo muy definido para la transformación positiva de los seguidores, promoviendo la ayuda mutua entre ellos armoniosamente, promoviendo la integración organizacional, el cual logra incrementar la motivación, la moral y el desempeño de los seguidores.
- **Desempeño**
  - ✓ Para Chiavenato (2000) la definición de desempeño se manifiesta como los comportamientos y acciones que se observan en los empleados que son importantes para el fin supremo de la organización, en consecuencia, se afirma que excelente desempeño laboral es la fortaleza más importante con que cuenta la organización.
  - ✓ También, Bittel (2000), manifiesta que el desempeño se manifiesta de gran manera en las expectativas sobre el trabajo del empleado, sus deseos y logros armónicos, por ende, se vincula los conocimientos y habilidades en pro las acciones del trabajador, por su parte, Ghiselli (1998), muestra que el desempeño está relacionado con cuatro factores, habilidades y rasgos personales, motivación, oportunidad de realizarse y claridad y aceptación del rol.
- **Desempeño Laboral**
  - ✓ Para Chavenato (2000) es el comportamiento o conducta del trabajador en la búsqueda de objetivos establecidos, siendo este una estrategia individual para el logro de objetivos.
  - ✓ Según Milkovich y Boudrem 1994, toma en consideración características individuales tales como necesidades y cualidades sobre la naturaleza del trabajo, habilidades, capacidades.

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis Alterna**

Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en docente de la I. E. I. N.º 30765 Juan Santos Atahualpa del distrito de San Ramón - Junín - 2020.

### **2.4.2. Hipótesis Nula**

No existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en docente de la I. E. I. N.º 30765 Juan Santos Atahualpa del distrito de San Ramón - Junín - 2020.

## **2.5. Identificación de variables**

### **Variable (X)**

- Liderazgo Transformacional

La definición más clara de liderazgo transformacional está establecida en una forma de influenciar que motiva a los seguidores para el logro de fines organizacionales, y que esto se normalice, se comprende también como el compromiso que una persona asume con el resto de seguidores, creando una conexión que eleva los niveles motivaciones y morales en el líder y seguidores.

### **Dimensiones:**

- Carisma
- Consideraciones individuales
- Estimulación intelectual
- Inspiración
- Tolerancia psicológica
- Participación



- Actuación del director

**Variable (Y)**

**Desempeño Laboral**

Se considera al comportamiento del empleado en la búsqueda de fines fijados por la organización, en donde se establece estrategia individual para el logro de estos fines.

**Dimensiones:**

- Conocimiento de sus funciones
- Conocimiento de las misión y visión
- Relaciones interpersonales

**2.6. Definición operacional de variables e indicadores**

VARIABLE	DIMENSIONES	VALORACIÓN
Liderazgo transformacional	Carisma Consideraciones individuales Estimulación intelectual Inspiración Tolerancia psicológica Participación Actuación del director	DICOTOMÍA
Desempeño Laboral	Conocimiento de sus funciones Conocimiento de las misión y visión Relaciones interpersonales	DICOTÓMICA

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Tipo de investigación

- El presente proyecto de investigación es de tipo básico, por que se presente establecer el nivel / grado de relación que existe entre las dos variables de estudio, así como lo define la Universidad Iberoamericana Tijuana (2020) de la siguiente forma:

*“También llamada investigación fundamental, la investigación básica pretende obtener y recopilar datos para construir la base de conocimiento para agregar información existente. Su propósito es entender, explicar y predecir principios fundamentales en diversos fenómenos observados en nuestro ambiente”.*

- Con la presente investigación se pretendió recopilar información y construir nuevos conocimientos sobre las variables de estudio.

### 3.2. Nivel de la investigación

La presente investigación estuvo valorada bajo el nivel de investigación Correlacional dado que para Moreno-Galindo, E. (2022) la investigación tiene las siguientes características:

- “Tiene el propósito de medir el grado de relación que exista entre 2 a más conceptos o variables”.
- “La correlación puede ser positiva o negativa”.

### 3.3. Métodos de investigación

El método establecido para la presente investigación establecido fue el método científico dado que se pretendió desarrollar una investigación secuencial y estandarizada.

Para el presente trabajo de investigación se utilizó los *métodos específicos* tales como: descriptivo, hipotético, observacional y el método estadístico (Alarcón, 2015)

### 3.4. Diseño de Investigación

Para la presente investigación se aplicó el diseño descriptivo – correlacional por lo que se ha pretendido medir la relación de variables establecida, así como el método no experimental dado que no se pretendió modificar las variables ‘solo medirlas’.

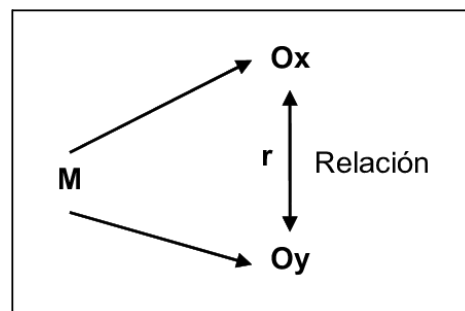
Diseño de corte descriptivo – correlación, por lo que mostramos el siguiente esquema:

$O_x$  = Liderazgo Transformacional.

$O_y$  = Desempeño Laboral.

$R$  = Correlación

$M$  = Muestra



### **3.5. Población y muestra**

#### **3.5.1. Población**

La población estuvo constituida por (14) docentes del nivel Secundario de la I. E. I. N.º 30765 Juan Santos Atahualpa durante el 2020.

#### **3.5.2. Muestra**

La muestra estuvo conformada por el 100 % de los docentes del nivel secundario dado que es finito.

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.6.1. Técnicas**

##### **Se aplico:**

- Encuesta (x): se aplicó para recolectar los datos sobre la variable (X) el cual nos ayudó a establecer la realidad de las unidades de observación ‘muestra de estudio’ a través de un cuestionario establecido con anterioridad, en esta oportunidad se desarrolló de forma presencial con el grupo muestral y en un tiempo determinado.
- Observación a los docentes (y): Según Castellanos (2017) “la técnica de observación es una técnica de investigación que consiste en observar personas, fenómenos, hechos, casos, objetos, acciones, situaciones, etc., con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación” (p. 1).

#### **3.6.2. Instrumentos**

##### **Se aplico:**

- Encuesta tipo test a los docentes sobre liderazgo transformacional: con el cual se obtuvo datos sobre el dominio de la variable independiente de los docentes.

- Ficha de Observación: con la finalidad de obtener datos sobre el trabajo de los docentes en la institución educativa.

### 3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

- Valides del instrumento (X): Juicio de Expertos (3 expertos):

**Tabla 1.** Validación de instrumento para la variable X 'Liderazgo transformacional'

Experto	Instrumento Válido (SI)	Instrumento Válido (NO)	Observaciones y Recomendaciones
Dr. Rudy Cuevas Cipriano	X		Sin observaciones
Dr. Luis Javier de la Cruz Patiño	X		Sin observaciones
Mg. Antonio Yancan Camahuali	X		Sin observaciones

*Nota.* Se valido el instrumento de investigación de la variable X bajo una ficha de validación y el criterio de 3 expertos en materia educativa y en el estudio del liderazgo transformacional.

- **Confiabilidad del instrumento:**

Se ha empleado la fórmula de Alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad.

**Tabla 2.** Confiabilidad del instrumento para la variable independiente ‘Liderazgo Transformacional’ bajo la Formula del Alfa de Crombach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	22

*Nota.* Se presenta en la **Tabla 02 ‘Liderazgo Transformacional’** aplicando el software estadístico SPSS el cual manifiesta una confiabilidad a través del Alfa de Crombach “**MUY ALTA**” por ser 0,906 mayor a  $> 0.5$

- Valides del instrumento (VD): Juicio de Expertos (3 expertos):

**Tabla 3.** Validación de instrumento para la variable dependiente ‘Desempeño Laboral’.

Experto	Instrumento Válido (SI)	Instrumento Válido (NO)	Observaciones y Recomendaciones
Dr. Rudy Cuevas Cipriano	X		Sin observaciones
Dr. Luis Javier de la Cruz Patiño	X		Sin observaciones
Mg. Antonio Yancan Camahuali	X		Sin observaciones

*Nota.* Se valido el instrumento de investigación de la variable dependiente bajo una ficha de validación y el criterio de 3 expertos en materia educativa.

- Confiabilidad del instrumento:

Se ha empleado la fórmula de Alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad.

**Tabla 4.** Confiabilidad del instrumento para la variable dependiente 'Desempeño Laboral' bajo la Formula del Alfa de Crombach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	20

Nota. Se presenta en la **Tabla 04 'Desempeño Laboral'** aplicando el software estadístico SPSS el cual manifeista una confiabilidad a travez del Alfa de Crombach "**MUY BUENA**" por ser 0,946 mayor a  $> 0.5$

- Prueba de Hipótesis:

Se desarrollo para prueba de correlación correspondiente al diseño de investigación de las variables de estudios el cual manifiesta que ellas son ordinales por lo tanto para determinar el nivel de correlación se utilizo la prueba de Correlacion de C de Kendall dado que la muestra es de 14 estudiantes.

Formula de C de Kendall para determinar intensidad dado que las dimensiones de las variables son diferentes:

### 3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

*Se aplico:*

- Se desarrollo de forma sistemática la codificación y tabulación de datos.
- Se desarrollo la interpretación y organización de datos a través de gráficos, tablas y cuadros estadísticos descriptivos e inferenciales.
- Para la interpretación de los instrumentos de investigación formulados se ha utilizado el método estadístico en donde:

### **3.9. Tratamiento estadístico**

En un primer momento nos apoyamos de la estadística descriptiva para determinar la distribución de frecuencias, cálculo de porcentajes, así como representaciones graficas a través de gráficos numéricos y categóricos, así como el nivel de significancia de las variables, para ello se utilizó los programas Microsoft Excel y el programa estadístico SPSS en su versión 26.

Así mismo por tratarse de una investigación de corte cuantitativo, se utilizó la estadística inferencial por lo que se pretende medir el nivel de relación de variables de estudio, así como utilizar los gráficos y tablas estadísticos para poder visualizar mejor su interpretación, todo ello con la finalidad de desarrollar el nuevo conocimiento e interpretar la realidad objetiva, así como lo menciona Hernández, R y otros. (2006). “En el enfoque, cualitativo, las hipótesis más que para probarse, sirven para incrementar el conocimiento de un evento (...) Su simple generación ayuda a dar mayor sentido al entendimiento del fenómeno analizado...” (p. 143).

### **3.10. Orientación ética filosófica y epistémica**

En un primer instante, se inicia con la premisa que no son objetos de estudio, caso contrario se parte de la idea de que son sujetos de transformación social, por lo que se respeta su libertad, dignidad y confidencia al momento de desarrollar el trabajo de investigación en la I. E, a su vez se ha partido de la consideración de se debe solicitar el consentimiento informado de los padres de familia sobre los instrumentos de investigación, y sobre los datos el proceso de confirmamiento y contagio que han presentado los estudiantes así como la autorización de la institución educativa.



Tambien es necesario considerar que la presente investigación es de corte humanista dado que se busca desarrollar al ser humano en todos los ámbitos de la vida, así mismo la investigación nos presentará la realidad en la que vivimos luego de la pandemia en las diferentes instituciones educativas de la Región,

Como afirman Kedrov y Spirkin (s/f): "...la ciencia es una potente arma de dos filos, que según en qué manos se encuentre provocará la felicidad o la ruina..."; dejando a las claras que el hombre es el causante de los riesgos y deterioros en la naturaleza y la sociedad, por ello, nuestra intervención investigativa estará enmarcada en la moralidad, la ética y la axiología (pp. 31 y 32).

Finalmente es necesario mencionar que se han seguido las indicaciones del MINSA (MINISTERIO DE SALUD DEL PERÚ, 2020) y sus instrumentos de análisis de Covid\_19, también se han considerado las Normas APA 7MA EDICIÓN establecida por la Asociación Americana de Psicología para el desarrollo de trabajos de investigación.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Descripción del trabajo de campo**

Los sujetos que se han sometido a la prueba en este caso a 14 docentes de la Institución Educativa Juan Santos Atahualpa – San Ramon - Junín , a los cuales se les ha aplicado dos instrumentos tanto como para la variable (X) como para la variable (Y) , para la primera se utilizó la encuesta tipo test para determinar el nivel de liderazgo transformacional que presentan los docentes través de 22 ítems, para el segundo se aplicó la ficha de observación para determinar el nivel de desempeño académico a través de los docentes el cual está constituido por 20 ítems establecidos; seguidamente luego de la aplicación de los instrumentos, se tabulo los resultados elevándolos en un primer momento en el software Excel 2019, para luego elevarlo en el software estadístico SPSS Vr. 26, luego de ellos se analizó los datos a través de tablas y gráficos estadísticos utilizando la

estadística descriptiva, deduciéndose la media, mediana, moda, así como la distribución de frecuencias y porcentual.

Luego de ello para la contratación de la hipótesis para determinar el nivel de relación de las variables de estudio se aplicó la Prueba Correlación de Kendall, utilizándose la estadística inferencial, así como una vez más se utilizó gráficos y tablas con este propósito, finalmente se procedió a desarrollar la discusión y descripción de los resultados para luego desarrollar las recomendaciones para posteriores estudios similares.

#### 4.2. Presentación, análisis, e interpretación de resultados

##### Análisis de resultados para la variable independiente

**Tabla 5.** Resultados del Liderazgo Transformación de los docentes (14) de la I. E. Juan Santos Atahualpa de Chanchamayo – Junín - 2020

		Recuento	% de N columnas
1. Cree usted que el director es una líder carismática.	NO	3	21,4%
	SI	11	78,6%
2. Piensa que se desempeñan mejor por la influencia del liderazgo carismático del director.	NO	4	28,6%
	SI	10	71,4%
3. Considera que el director tiene consideraciones individuales con respecto a su rol.	NO	4	28,6%
	SI	10	71,4%
4. El director tiene consideración individual con cada docente que labora en la institución educativa.	NO	3	21,4%
	SI	11	78,6%
5. Cree usted que el director se siente estimulado intelectualmente para el desempeño de sus funciones.	NO	3	21,4%
	SI	11	78,6%
6. El director estimula intelectualmente a los docentes para que mejoren su desempeño profesional.	NO	6	42,9%
	SI	8	57,1%
	NO	6	42,9%

7. Crees que este tipo de estimulación mejora tus capacidades intelectuales con el fin de lograr calidad en tu desempeño profesional.	SI	8	57,1%
8. Cree usted que el director te inspira confianza y seguridad.	NO	5	35,7%
	SI	9	64,3%
9. La visión de tu IE te resulta inspiradora para tu labor como docente	NO	1	7,1%
	SI	13	92,9%
10. Cree usted que el director le inspira a seguir modelos de superación personal y profesional para afianzar su rol docente.	NO	4	28,6%
	SI	10	71,4%
11. Confías en los juicios y decisiones que toma el director para mejorar el trabajo en el aula.	NO	7	50,0%
	SI	7	50,0%
12. El director muestra capacidad de escucha cuando le sugieren estrategias de mejora para su gestión.	NO	10	71,4%
	SI	4	28,6%
13. El director valora a cada uno de los miembros de la IE como personas.	NO	3	21,4%
	SI	11	78,6%
14. El director estimula la tolerancia a las diferencias de opinión.	NO	2	14,3%
	SI	12	85,7%
15. Considera al personal como fuente de aportaciones y generación de ideas.	NO	2	14,3%
	SI	12	85,7%
16. Faculta al personal para tomar decisiones y se evalúa, de algún modo, su eficacia.	NO	4	28,6%
	SI	10	71,4%
17. Toman en consideración la situación particular de la persona al organizar el trabajo.	NO	4	28,6%
	SI	10	71,4%
18. Fomenta la confianza en que se alcanzarán las metas.	NO	2	14,3%
	SI	12	85,7%
19. Orienta a los docentes a metas alcanzables.	NO	6	42,9%
	SI	8	57,1%
	NO	4	28,6%

20. Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo docente.	SI	10	71,4%
21. Evalúa las consecuencias de las decisiones adoptadas sean positivas o negativas.	NO	4	28,6%
	SI	10	71,4%
22. Estimula a los docentes a expresar sus ideas y opiniones sobre el método de trabajo	NO	4	28,6%
	SI	10	71,4%

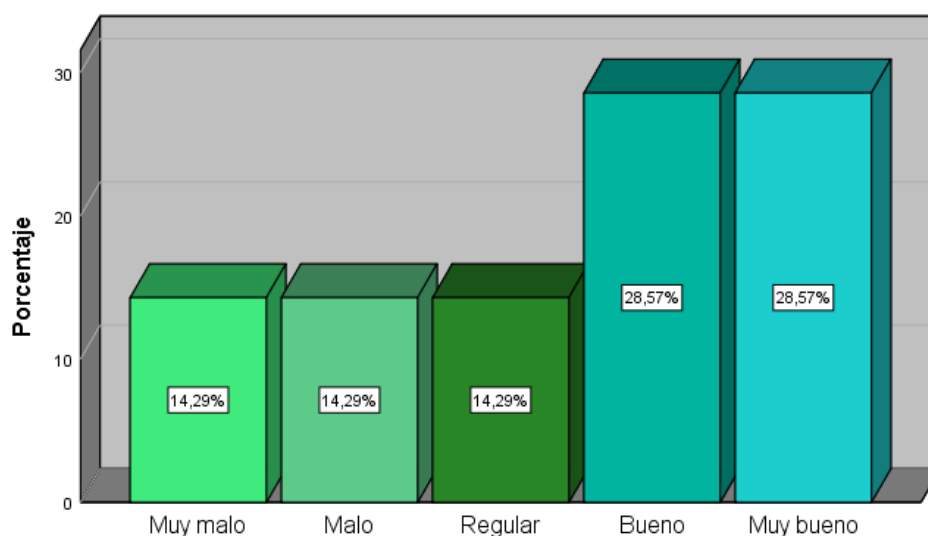
*Nota.* Resultados hallados en el software estadístico SPSS.

**Tabla 6.** Resultados Frecuenciales del Liderazgo Transformación de los docentes (14) de la I. E. Juan Santos Atahualpa de Chanchamayo – Junín - 2020

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	2	14,3	14,3	14,3
	Malo	2	14,3	14,3	28,6
	Regular	2	14,3	14,3	42,9
	Bueno	4	28,6	28,6	71,4
	Muy bueno	4	28,6	28,6	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

*Nota.* Resultados hallados en el software estadístico SPSS

**Figura 2.** Resultados porcentuales del Liderazgo Transformación de los docentes (14) de la I. E. Juan Santos Atahualpa de Chanchamayo – Junín – 2020.



*Nota.* Resultados hallados en el software estadístico SPSS.

*Interpretación:* Los resultados que se tiene de la **Tabla 5**, **Tabla 6** y la **Figura 1** sobre el liderazgo transformacional que presentan los docentes de la I. E. Juan Santos Atahualpa de Chanchamayo – Junín durante el 2020, determinan que en su mayoría “4 docentes” tienen un liderazgo transformacional “Muy bueno” dado que simboliza al 28.57 % de encuestados, así mismo se manifiesta que 4 docentes tienen un liderazgo transformacional “Bueno” dado que representan un 28.57 %, siendo estos los datos más relevantes.

### **Análisis de resultados para la variable dependiente**

**Tabla 7.** Resultados del Desempeño de los docentes (14) de la I. E. Juan Santos Atahualpa de Chanchamayo – Junín - 2020

		Recuento	% de N columnas
1. Los docentes trabajan en equipo con el director para elaborar los documentos de gestión.	NUNCA	0	0,0%
	RARA VEZ	1	7,1%
	ALGUNA VEZ	7	50,0%
	SIEMPRE	6	42,9%
2. Los docentes cumplen sus funciones de acuerdo con el Reglamento Interno y el Manual de Organización y Funciones elaborado en consenso.	NUNCA	0	0,0%
	RARA VEZ	2	14,3%
	ALGUNA VEZ	4	28,6%
	SIEMPRE	8	57,1%
3. Los docentes participan en la planificación de la mejora de los aprendizajes en coordinación con los docentes y padres de familia.	NUNCA	2	14,3%
	RARA VEZ	2	14,3%
	ALGUNA VEZ	4	28,6%
	SIEMPRE	6	42,9%
4. Los docentes comparten sus dificultades y experiencias positivas dentro de las jornadas pedagógicas.	NUNCA	1	7,1%
	RARA VEZ	2	14,3%
	ALGUNA VEZ	4	28,6%
	SIEMPRE	7	50,0%
5. El director orienta a los docentes sobre las metodologías de enseñanza aprendizaje y	NUNCA	1	7,1%
	RARA VEZ	3	21,4%
	ALGUNA VEZ	5	35,7%

orienta sobre el mismo cuando realiza el monitoreo.	SIEMPRE	5	35,7%
6. El director propicia la confianza mutua entre los docentes para ayudar a resolver las dificultades que se presentan en la enseñanza aprendizaje.	NUNCA	1	7,1%
	RARA VEZ	4	28,6%
	ALGUNA VEZ	5	35,7%
	SIEMPRE	4	28,6%
7. El director organiza el trabajo académico según el área que le corresponde a cada docente.	NUNCA	0	0,0%
	RARA VEZ	4	28,6%
	ALGUNA VEZ	3	21,4%
	SIEMPRE	7	50,0%
8. El director promueve el interés y la participación de los docentes con una conciencia cívica y ética en el logro de los objetivos, trazados para su institución educativa.	NUNCA	0	0,0%
	RARA VEZ	3	21,4%
	ALGUNA VEZ	5	35,7%
	SIEMPRE	6	42,9%
9. El director convoca a los docentes al trabajo en equipo para organizar la planificación de los documentos de gestión de la IE.	NUNCA	0	0,0%
	RARA VEZ	2	14,3%
	ALGUNA VEZ	5	35,7%
	SIEMPRE	7	50,0%
10. El director Participa en actividades académicas y deportivas de sensibilización donde se identifican con su institución educativa.	NUNCA	0	0,0%
	RARA VEZ	1	7,1%
	ALGUNA VEZ	5	35,7%
	SIEMPRE	8	57,1%
11. Los docentes tienen confianza con el director para ayudar a resolver las dificultades que se presentan.	NUNCA	0	0,0%
	RARA VEZ	3	21,4%
	ALGUNA VEZ	4	28,6%
	SIEMPRE	7	50,0%
12. Los docentes demuestran conciencia cívica y ética en el logro de los objetivos, trazados para su institución educativa.	NUNCA	0	0,0%
	RARA VEZ	1	7,1%
	ALGUNA VEZ	6	42,9%
	SIEMPRE	7	50,0%
	NUNCA	0	0,0%

13. Los docentes conocen la misión y visión para alcanzar sus metas junto al director.	RARA VEZ	3	21,4%
	ALGUNA VEZ	1	7,1%
	SIEMPRE	10	71,4%
14. El director fomenta la confianza en que se alcanzarán las metas.	NUNCA	0	0,0%
	RARA VEZ	5	35,7%
	ALGUNA VEZ	2	14,3%
15. El director orienta a los docentes a metas alcanzables.	SIEMPRE	7	50,0%
	NUNCA	0	0,0%
	RARA VEZ	3	21,4%
16. Los docentes favorecen el diálogo como mecanismo para la resolución de conflictos personales e interpersonales los canalizan para que reciban una atención adecuada.	ALGUNA VEZ	4	28,6%
	SIEMPRE	7	50,0%
	NUNCA	0	0,0%
17. Los docentes practican y promueven el respeto a la diversidad de creencias, valores, ideas y prácticas sociales entre sus colegas.	RARA VEZ	2	14,3%
	ALGUNA VEZ	7	50,0%
	SIEMPRE	5	35,7%
18. Participan en actividades académicas y deportivas de sensibilización donde se identifican con su institución educativa.	NUNCA	0	0,0%
	RARA VEZ	0	0,0%
	ALGUNA VEZ	6	42,9%
19. El director estimula la tolerancia a las diferencias de opinión.	SIEMPRE	8	57,1%
	NUNCA	0	0,0%
	RARA VEZ	2	14,3%
20. El director te estimula a expresar tus ideas y opiniones sobre el método de trabajo	ALGUNA VEZ	4	28,6%
	SIEMPRE	9	64,3%
	NUNCA	1	7,1%
	RARA VEZ	2	14,3%
	ALGUNA VEZ	5	35,7%
	SIEMPRE	7	50,0%

*Nota.* Resultados hallados en el software estadístico SPSS

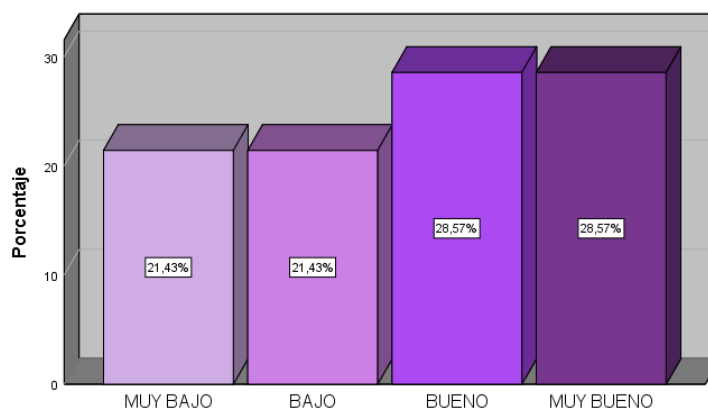


**Tabla 8.** Resultados frecuenciales del Desempeño de los docentes (14) de la I. E. Juan Santos Atahualpa de Chanchamayo – Junín - 2020

Resultados – Desempeño Docente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BAJO	3	21,4	21,4	21,4
	BAJO	3	21,4	21,4	42,9
	BUENO	4	28,6	28,6	71,4
	MUY BUENO	4	28,6	28,6	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

*Nota.* Resultados hallados en el software estadístico SPSS.

**Figura 3.** Resultados porcentuales del Desempeño de los docentes (14) de la I. E. Juan Santos Atahualpa de Chanchamayo – Junín - 2020



*Nota.* Resultados hallados en el software estadístico SPSS.

*Interpretación:* Los resultados que se tiene de la **Tabla 7**, **Tabla 8** y la **Figura 2** sobre el desempeño docente que presentan los docentes de la I. E. Juan Santos Atahualpa de Chanchamayo – Junín durante el 2020, determinan que en su mayoría “4 docentes” tienen un desempeño laboral “Muy bueno” dado que simboliza al 28.6 % de encuestados, así mismo se manifiesta que 4 docentes tienen un desempeño “Bueno” dado que representan un 28.6 %, siendo estos los datos más relevantes.

## Análisis de resultados para las variables estudiadas

**Tabla 9.** Resultados de liderazgo transformacional y desempeño de los docentes (14) de la I. E. Juan Santos Atahualpa de Chanchamayo – Junín - 2020

Recuento		Desempeño Laboral				Total
		MUY BAJO	BAJO	BUENO	MUY BUENO	
Liderazgo	Muy malo	1	1	0	0	2
Transformacional	Malo	0	2	0	0	2
	Regular	1	0	1	0	2
	Bueno	1	0	0	3	4
	Muy bueno	0	0	3	1	4
<b>Total</b>		3	3	4	4	14

*Nota.* Resultados hallados en el software estadístico SPSS.

*Interpretación:* Los resultados que se tiene de la **Tabla 9** sobre el liderazgo transformacional y el desempeño docente que presentan los docentes de la I. E. Juan Santos Atahualpa de Chanchamayo – Junín durante el 2020, manifiestan que en su mayoría (3 docentes) presentan “MUY BUENO” resultados en tanto al liderazgo transformacional y “BUENO” en tanto desempeño laboral, siendo este el dato más relevante, así mismo, 3 docentes manifiestan “BUENO” en tanto al desempeño laboral y “MUY BUENO” en tanto al liderazgo transformacional.

### 4.3. Prueba de Hipótesis

Con el fin de propiciarnos resultados del grado de relación o asociación de las variables estudiadas “Liderazgo transformación” y “Desempeño Laboral” de los docentes; dado que los resultados son de tipo ordinal para las dos variables

para lo cual se utilizó la prueba de Correlación de Kendall dado que las variables son dependientes y de prueba no paramétrica.

### Prueba de hipótesis

- Hipótesis Alterna ( $H_1$ ):

Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en docente de la I. E. I. N.º 30765 Juan Santos Atahualpa del distrito de San Ramón - Junín - 2020.

- Hipótesis Nula ( $H_0$ ):

No existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en docente de la I. E. I. N.º 30765 Juan Santos Atahualpa del distrito de San Ramón - Junín - 2020.

Tabla 10. Resultados de la prueba de correlación entre las variables de estudio a través de la fórmula de Tau C de Kendall dado que los resultados manifiestan que es una prueba no paramétrica.

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,449	,130	3,462	,001
N de casos válidos		14			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

*Nota.* Resultados hallados en el software estadístico SPSS.

*Interpretación:* Los resultados de la Tablas 8 y 9 manifiestan que el  $P_{(valor)} = 0.01 < \alpha 0.05$  por lo que podemos rechazar la Hipótesis Nula y se acepta la hipótesis Alternativa, por ende, podemos deducir que “Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en docente de la I. E. I. N.º 30765 Juan Santos Atahualpa del distrito de San Ramón - Junín - 2020” así mismo la prueba de Significancia es de 0,449 “**CORRELACIÓN POSITIVA MODERADA**” por lo que es “**MODERADA**”, porque se puede deducir que a mayor liderazgo transformacional mayor desempeño laboral de los docentes.

#### **4.4. Discusión de resultados**

En nuestro país, la corrupción, el poco interés por el desarrollo por la sociedad, la falta de liderazgo es un tema que nos preocupa, sobre todo porque muchos estudiantes no tienen una educación de calidad y a la larga no son buenos ciudadanos.

En las instituciones educativas la falta de liderazgo por parte de los docentes y directivos es un tema que nos preocupa, dado que este visto desde un punto de vista subjetivo promueve el desarrollo no solo del centro educativo sino también de la comunidad en su conjunto; como lo manifiesta Idalberto (1993), donde destaca lo siguiente: “Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos “es por ello que en la presente investigación propuesta contrastamos con el liderazgo más utilizado en la actualidad y como este se practica dentro de las distintas instituciones educativas, nos referimos al liderazgo transformacional que cuando se da un buen uso se logra determinados objetivos así como también lo manifiesta

Economipedia (2022) al mencionar que “el Liderazgo Transformacional está determinada como la capacidad de una persona o varias personas para lograr influir de forma positiva en el progreso y desarrollo de las personas que laboran”, es por ello que los resultados de la investigación manifiestan que a mayor liderazgo transformacional por parte de los docentes y directivos de la I. E. Juan Santos Atahualpa mayor será el desempeño laboral que ejerzan dentro de su centro de trabajo.

Por ende, podemos deducir finalmente es necesario desarrollar el liderazgo transformacional en los directivos y docentes y de esta forma con esta nueva forma de pensar exista un mayor desempeño laboral.

## CONCLUSIONES

1. Los resultados que se manifiestan en los datos estadísticos obtenidos por el software estadístico SPSS Vr. 26 determinan que existe una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los docentes de la institución Juan Santos Atahualpa del distrito de Chanchamayo – Junín – 2020., esto determinado en base a la prueba de Correlación de Kendall por lo que el P (valor) es de  $0.01 < a 0.05$ , y el nivel de significancia es de  $0,449$  “**CORRELACIÓN POSITIVA MODERADA**” por lo que es “**MODERADA**”
2. Los resultados manifiestan que los docentes del grupo muestral representados en la **Tabla 5, Tabla 6** y la **Figura 1** determinan que en su mayoría “4 docentes” tienen un liderazgo transformacional “Muy bueno” dado que simboliza al 28.57 % de encuestados, así mismo se manifiesta que 4 docentes tienen un liderazgo transformacional “Bueno” dado que representan un 28.57 %.
3. Los resultados que se tiene de la **Tabla 7, Tabla 8** y la **Figura 2** sobre el desempeño laboral de los docentes de la I. E. Juan Santos Atahualpa de Chanchamayo – Junín durante el 2020, determinan que en su mayoría “4 docentes” tienen un desempeño docente “Muy bueno” dado que simboliza al 28.6 % de encuestados, así mismo se manifiesta que 4 docentes tienen un desempeño “Bueno” dado que representan un 28.6 %.

## **RECOMENDACIONES**

1. En un primer instante quisiéramos recomendar a los directivos y docentes de la I. E. Juan Santos Atahualpa que puedan realizar un análisis de los resultados de la presente investigación y así poder desarrollar el liderazgo transformacional, a su vez, presenten los resultados a nivel local para comprender la importancia del estudio de las variables.
2. En un segundo instante recomendar a los directivos de la DRE – JUNÍN que realicen investigaciones de estudio en referencia al liderazgo transformacional y desempeño laboral docente y como este ha tenido repercusiones en el desempeño académico de los estudiantes.
3. En un tercer instante recomendar a los directivos de la UGEL JUNÍN, que se promuevan trabajos de investigación similares sobre las variables de estudio, de esta forma lograr el desarrollo provincial y regional de la Educación en todos sus niveles y modalidades

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altamirano Álvarez, Fanny Mónica (2019). Liderazgo Transformacional y desempeño laboral de los docentes de una Unidad Ejecutiva, Guayaquil, Ecuador, 2018. In *PENINGGALAN SEJARAH SEBAGAI SUMBER BELAJAR SEJARAH DALAM PENANAMAN NILAI-NILA KEBANGSAAN PENDAHULUAN Banyuwangi merupakan wilayah yang memiliki beberapa Daerah yang berpotensi memiliki situs peninggalan sejarah yang sampai saat ini masih ada namun kondisi* (Vol. 1, Issue 1). [http://www.ghbook.ir/index.php?name=های رسانه و فرهنگ&option=com\\_dbook&task=readonline&book\\_id=13650&page=73&chkhas hk=ED9C9491B4&Itemid=218&lang=fa&tmpl=component%0Ahttp://www.albayan.ae%0Ahttps://scholar.google.co.id/scholar?hl=en&q=APLIKASI+PENGENA](http://www.ghbook.ir/index.php?name=های رسانه و فرهنگ&option=com_dbook&task=readonline&book_id=13650&page=73&chkhas hk=ED9C9491B4&Itemid=218&lang=fa&tmpl=component%0Ahttp://www.albayan.ae%0Ahttps://scholar.google.co.id/scholar?hl=en&q=APLIKASI+PENGENA)
- Brito, Adolfo. Gonzalez. (2004). Montenegro, I. A. (2003). Aprendizaje y Desarrollo de las Competencias. *Investigaciones en Educación*, 4(4), 341–346. <https://revistas.ufro.cl/ojs/index.php/educacion/article/view/843>
- Castro, Elizabeth, Clemenza, Caterina, & Araujo, Ruben (s/f). Líderes y seguidores: una relación dual. Redalyc.org. Recuperado el 11 de septiembre de 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/904/90431109041.pdf>
- Cóndor Surichaqui, Esther Alicia (2019). Modelo de liderazgo transformacional de los directores y la gestión de calidad en las Instituciones Educativas de la UGEL - Junín. In *Esther Alicia Condor Surichaqui*. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1741>
- Economipedia - Educación financiera, economía y finanzas. (2018, enero 16). Economipedia. <https://economipedia.com/>
- EGADE Business School. (s/f). Tec.mx. Recuperado el 11 de septiembre de 2022, de



<https://egade.tec.mx/es/egade-ideas>

Guarin Herrera, Lorena (2014). Liderazgo transformacional docente en la Universidad Nacional de Colombia. *Universidad Nacional de Colombia*.  
<http://www.bdigital.unal.edu.co/46011/>

Huillca Condori, Bertha Judith. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/323353033.pdf>.

María, Martha, Duran, M., & Resumen, R. (s/f). Revista Costarricense de Psicología. Redalyc.org. Recuperado el 11 de septiembre de 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/4767/476748703006.pdf>

Maureira, Óscar, & Rojas, Armando. (s/f). Redalyc.org. Recuperado el 11 de septiembre de 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/1735/173528596006.pdf>

Osorio, Rios, & Elena, Gladis. (2010). Liderazgo como clave del éxito de la alta gerencia. Universidad Militar Nueva Granada.

Wolman, B. B. (2002). DICCIONARIO DE CIENCIAS DE LA CONDUCTA. TRILLAS, EDITORIAL (ME).  
<https://www.iberlibro.com/9789682415524/DICCIONARIO-CIENCIAS-CONDUCTA-WOLMAN-BENJAMIN-9682415527/plp>

(S/f-a). Researchgate.net. Recuperado el 11 de septiembre de 2022, de [https://www.researchgate.net/publication/44376485\\_Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_cualitativa\\_Gregorio\\_Rodriguez\\_Gomez\\_Javier\\_Gil\\_Flores\\_Eduardo\\_Garcia\\_Jimenez](https://www.researchgate.net/publication/44376485_Metodologia_de_la_investigacion_cualitativa_Gregorio_Rodriguez_Gomez_Javier_Gil_Flores_Eduardo_Garcia_Jimenez)

# **ANEXOS**

## **ANEXO 1**

### **INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACION**

#### **CUESTIONARIO**

#### **APLICACIÓN AL DOCENTE**

El instrumento que a continuación se presenta esta elaborado con el fin de recolectar información sobre el desempeño laboral que tienen los docentes sobre el tipo de liderazgo que ejerce el director, por lo tanto, no existen respuestas mejores o peores, el instrumento es exhaustivo para determinar cuáles son las percepciones de la relación del director de la institución educativa.

Por ello las respuestas son anónimas y los resultados serán tabulados de la misma manera, para que no sean reconocidos los autores del cuestionario desarrollado.

#### **DATOS PRINCIPALES**

Marque o escriba la respuesta correcta

1) Nivel de la Institución Educativa:

- a. Nivel Inicial
- b. Nivel Primario
- c. Nivel Secundario
- d. Educación básica alternativa

2) ¿Cuál es su sexo?

- a. Masculino
- b. b. Femenino

3) Marque la alternativa correcta sobre su edad

- a. 25 – 35 años ( )
- b. 36 – 45 años ( )
- c. 46 – 55 años ( )
- d. 56 a más años ( )

4) ¿Cuál es su experiencia profesional docente?

- a. 1 – 3 años ( )
- b. 4 – 7 años ( )
- c. 8 – 12 años ( )
- d. Más de 13 años( )

Las siguientes páginas contienen los ítems del cuestionario. Elija una sola respuesta marcando con una "X"

<p style="text-align: center;"><b>ESCALAS</b></p> <p><b>ÍTEMS</b></p>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>CARISMA</b>		
1. Cree usted que el director es una líder carismática.		
2. Piensa que se desempeñan mejor por la influencia del liderazgo carismático del director.		
<b>CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL</b>		
3. Considera que el director tiene consideraciones individuales con respecto a su rol.		
4. El director tiene consideración individual con cada docente que labora en la institución educativa.		
<b>ESTIMULACIÓN INTELECTUAL</b>		
5. Cree usted que el director se siente estimulado intelectualmente para el desempeño de sus funciones.		
6. El director estimula intelectualmente a los docentes para que mejoren su desempeño profesional.		
7. Crees que este tipo de estimulación mejora tus capacidades intelectuales con el fin de lograr calidad en tu desempeño profesional.		

<b>INSPIRACION</b>		
8. Cree usted que el director te inspira confianza y seguridad.		
9. La visión de tu IE te resulta inspiradora para tu labor como docente		
10. Cree usted que el director le inspira a seguir modelos de superación personal y profesional para afianzar su rol docente.		
<b>TOLERANCIA PSICOLÓGICA</b>		
11. Confías en los juicios y decisiones que toma el director para mejorar el trabajo en el aula.		
12. El director muestra capacidad de escucha cuando le sugieren estrategias de mejora para su gestión.		
13. El Director valora a cada uno de los miembros de la IE como personas.		
14. El director estimula la tolerancia a las diferencias de opinión.		
<b>PARTICIPACIÓN</b>		
15. Considera al personal como fuente de aportaciones y generación de ideas.		
16. Faculta al personal para tomar decisiones y se evalúa, de algún modo, su eficacia.		
17. Toman en consideración la situación particular de la persona al organizar el trabajo.		
<b>ACTUACION DEL DIRECTOR</b>		
18. Fomenta la confianza en que se alcanzarán las metas.		

19. Orienta a los docentes a metas alcanzables.		
20. Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo docente.		
21. Evalúa las consecuencias de la decisiones adoptadas sean positivas o negativas.		
22. Estimula a los docentes a expresar sus ideas y opiniones sobre el método de trabajo		
<b>PUNTAJE PARCIAL</b>		
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		

## ANEXO 2

### FICHA DE OBSERVACION DEL TRABAJO DE LOS DOCENTES

#### CRITERIOS PARA LA OBSERVACIÓN.

- La observación se realizará varias veces según el cronograma de seguimiento del plan de trabajo de la investigación
- Los resultados obtenidos en la escala deben ser el consolidado de varias observaciones y visitas.

#### ESCALA

1. = Nunca (N)

3. = Algunas Veces (AV)

2. = Rara Vez (RV)

4. = Siempre (S)

	<b>S</b>	<b>A</b>	<b>R</b>	<b>N</b>
<b>Nº</b>	<b>4</b>	<b>V</b>	<b>V</b>	<b>1</b>
<b>ITE</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	
<b>M</b>				
<b>CONOCIMIENTO DE SUS FUNCIONES</b>				
1. Los docentes trabajan en equipo con el director para elaborar los documentos de gestión.				



una conciencia cívica y ética en el logro de los objetivos, trazados para su institución educativa.				
9. El director convoca a los docentes al trabajo en equipo para organizar la planificación de los documentos de gestión de la IE.				
10. El director Participa en actividades académicas y deportivas de sensibilización donde se identifican con su institución educativa.				
11. Los docentes tienen confianza con el director para ayudar a resolver las dificultades que se presentan.				
<b>CONOCIMIENTO DE LA MISIÓN Y VISIÓN PARA EL LOGRO DE LAS METAS FIJADAS</b>				
12. Los docentes demuestran conciencia cívica y ética en el logro de los objetivos, trazados para su institución educativa.				
13. Los docentes conocen la misión y visión para alcanzar sus metas junto al director.				
14. El director fomenta la confianza en que se alcanzarán las metas.				
15. El director orienta a los docentes a metas alcanzables.				

<b>RELACIONES INTERPERSONALES:</b>				
16. Los docentes favorecen el diálogo como mecanismo para la resolución de conflictos personales e interpersonales los canalizan para que reciban una atención adecuada.				
17. Los docentes practican y promueven el respeto a la diversidad de creencias, valores, ideas y prácticas sociales entre sus colegas.				
18. Participan en actividades académicas y deportivas de sensibilización donde se identifican con su institución educativa.				
19. El director estimula la tolerancia a las diferencias de opinión.				
20. El director te estimula a expresar tus ideas y opiniones sobre el método de trabajo				

## BASE DE DATOS

### VARIABLE X

	CARISMA		CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL		ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL			INSPIRACION			TOLERANCIA PSICOLÓGICA				PARTICIPACIÓN			ACTUACION DEL DIRECTOR					
<b>Aplicación</b>	1. Cree usted que el director es una líder carismática.	2. Piensa que se desempeñan mejor por la influencia del liderazgo carismático del director.	3. Considera que el director tiene consideración individual con cada docente que labora en la institución educativa.	4. El director tiene consideración individual con cada docente que labora en la institución educativa.	5. Cree usted que el director se siente estimulado intelectualmente para el desempeño de sus funciones.	6. El director estimula intelectualmente a los docentes para que mejoren su desempeño profesional.	7. Cree este tipo de estimulación mejora su capacidad intelectual con el fin de lograr calidad en tu desempeño profesional.	8. Cree usted que el director inspira confianza y seguridad.	9. La visión de usted que el director inspira confianza y seguridad.	10. Cree usted que el director inspira seguridad y confianza en su desempeño profesional.	11. Confías en los juicios y decisiones que toma el director para mejorar el trabajo en el aula.	12. El director muestra capacidad de escuchar lo que el docente sugiere para mejorar el trabajo en el aula.	13. El director valora cada uno de los miembros de la IE como personas.	14. El director estimula la tolerancia a las diferencias de opinión.	15. Considera al personal como fuente de aportación y generación de ideas.	16. Faculta al personal para tomar decisiones y evaluar de algún modo, su eficacia.	17. Toma en consideración la situación particular de la persona al organizar el trabajo.	18. Fomenta la confianza en que se alcanzan las metas.	19. Orienta a los docentes a metas alcanzables.	20. Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo docente.	21. Evalúa las consecuencias de las decisiones adoptadas sean positivas o negativas.	22. Estimula a los docentes a experimentar sus ideas y opiniones sobre el método de trabajo.	TOTAL
<b>Sujeto 1</b>	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	10
<b>Sujeto 2</b>	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	10
<b>Sujeto 3</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
<b>Sujeto 4</b>	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	17



## VARIABLE Y

	CONOCIMIENTO DE SUS FUNCIONES				MANEJO DE METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE			PARTICIPACIÓN ACTIVA Y COLECTIVA PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS				CONOCIMIENTO DE LA MISIÓN Y VISIÓN PARA EL LOGRO DE LAS METAS FIJADAS				RELACIONES INTERPERSONALES:				
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.
	Los docentes trabajan en equipo con el director para elaborar los documentos de gestión.	Los docentes cumplen sus funciones de acuerdo con el Reglamento Interno y el Manual de Organización y Funciones elaborado en consenso.	Los docentes participan en la planificación de la mejora de los aprendizajes en coordinación con los docentes y padres de familia.	Los docentes comparten sus dificultades y experiencias positivas dentro de las jornadas pedagógicas.	El director orienta a los docentes sobre las metodologías de enseñanza aprendizaje y orienta sobre el mismo cuando realiza el monitoreo.	El director propicia la confianza mutua entre los docentes para ayudar a resolver las dificultades que se presentan en la enseñanza aprendizaje.	El director organiza el trabajo académico según el área que le corresponde a cada docente.	El director promueve el interés y la participación de los docentes con una conciencia cívica y ética en el logro de los objetivos, trazados para su institución educativa.	El director convoca a los docentes al trabajo en equipo para organizar la planificación de los documentos de gestión de la IE.	El director participa en actividades académicas y deportivas para ayudar a resolver las dificultades que se presentan.	Los docentes tienen confianza con el director para ayudar a resolver las dificultades que se presentan.	Los docentes demuestran conciencia cívica y ética en el logro de los objetivos, trazados para su institución educativa.	Los docentes demuestran conciencia cívica y ética en el logro de los objetivos, trazados para su institución educativa.	El director fomenta la confianza en la misión y visión para alcanzar las metas.	El director orienta a los docentes a metas alcanzables.	Los docentes favorecen el diálogo como mecanismo para la resolución de conflictos personales e interpersonales los canalizan para que reciban una atención adecuada.	Los docentes practican y promueven el respeto a la diversidad de creencias, ideas y prácticas sociales entre sus colegas.	Participan en actividades académicas y deportivas de sensibilización donde se identifican con su institución educativa.	El director estimula la tolerancia a las diferencias de opinión.	El director estimula a expresar sus ideas y opiniones sobre el método de trabajo.
<b>Sujeto 1</b>	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3
<b>Sujeto 2</b>	3	4	4	3	1	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3

Suje to 3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Suje to 4	2	3	2	4	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3
Suje to 5	3	4	1	1	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
Suje to 6	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
Suje to 7	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4
Suje to 8	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
Suje to 9	3	2	1	2	2	1	2	3	2	3	2	3	4	2	3	3	4	4	3	2
Suje to 10	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
Suje to 11	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	2	2
Suje to 12	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
Suje to 13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suje to 14	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título: “RELACIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA I. E. I. N° 30765 JUAN SANTOS ATAHUALPA DEL DISTRITO DE SAN RAMÓN - JUNÍN - 2020.”**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de relación existente entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en docente de la I. E. I. N° 30765 Juan Santos Atahualpa del distrito de San Ramón - Junín - 2020?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS:</b></p> <p>a) ¿Cómo influye el liderazgo transformacional en los docentes de la I. E. I. N° 30765 Juan Santos Atahualpa del distrito de San</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Determinar el nivel de relación existente entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en docente de la I. E. I. N° 30765 Juan Santos Atahualpa del distrito de San Ramón - Junín - 2020.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</b></p> <p>a. Establecer el nivel de influencia del liderazgo transformacional en los docentes de la I. E. I. N°</p>	<p><b>HIPOTESIS ALTERNA:</b></p> <p>Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en docente de la I. E. I. N° 30765 Juan Santos Atahualpa del distrito de San Ramón - Junín - 2020.</p> <p><b>HIPOTESIS NULA:</b></p> <p>No existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el</p>	<p><b>VARIABLES</b></p> <p><b>Variable Independiente:</b></p> <p>Liderazgo Transformacional</p> <p><b>Variable Dependiente:</b></p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p><b>TIPO:</b></p> <p>Básico</p> <p><b>DISEÑO:</b></p> <p>Descriptivo - Correlacional</p> <p><b>MODELO:</b></p> <p>Unidad de Análisis</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR     M[M] --&gt; X01[X01]     M --&gt; Y02[Y 02]     </pre> </div> <p><b>UNIDAD DE ANALISIS:</b></p> <p>Docentes</p>

<p>Ramón - Junín - 2020?</p> <p><b>b)</b> ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los docentes de la I. E. I. N° 30765 Juan Santos Atahualpa del distrito de San Ramón - Junín - 2020?</p>	<p>30765 Juan Santos Atahualpa del distrito de San Ramón - Junín - 2020.</p> <p>b. Describir el nivel de desempeño laboral de los docentes de la I. E. I. N° 30765 Juan Santos Atahualpa del distrito de San Ramón - Junín - 2020.</p>	<p>desempeño laboral en docente de la I. E. I. N° 30765 Juan Santos Atahualpa del distrito de San Ramón - Junín - 2020.</p>		
--	--	---	--	--