

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

El liderazgo transformacional del director y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de la I.E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma - 2024

Para optar el grado académico de Maestro en:

Gerencia e Innovación Educativa

Autor:

Bach. Mirella Magdalena PORRAS ROMERO

Asesor:

Dra. Lucy Betty RICALDI CANCHIHUAMAN

Cerro de Pasco – Perú – 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

El liderazgo transformacional del director y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de la I.E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma - 2024

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Raúl MALPARTIDA LOVATON
PRESIDENTE

Dr. Jacinto Alejandro ALEJOS LOPEZ
MIEMBRO

Mg. Antonio Edmundo YANCAN CAMAHUALI
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 007-2025- DI-EPG-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:
Mirella Magdalena PORRAS ROMERO

Escuela de Posgrado:
MAESTRÍA EN GERENCIA E INNOVACIÓN EDUCATIVA

Tipo de trabajo:
TESIS

TÍTULO DEL TRABAJO:
**EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DEL DOCENTE DE LA I.E. ÁNGELA
MORENO DE GÁLVEZ, TARMA - 2024**

ASESOR (A): Dr. Lucy Betty RICALDI CANCHIHUAMAN

Índice de Similitud:
14%

Calificativo
APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 14 de enero del 2025



Firmado digitalmente por BALDEON
DIEGO Jheysen Luis FAJ
30154605046.naE
Móvil: Soy el autor del documento
Fecha: 18.01.2025 12:15:26 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO
DIRECTOR

DEDICATORIA

A YHWH esencia de mi condición vital y
a mi parentela con magna estimación,
ante su inapreciable soporte fraternal
al coadyuvar a mis tesones académicos.

AGRADECIMIENTO

A mis tutores académicos conformantes de “Nuestro Lar del Saber”, también de mi formación elemental en mi era juvenil y niñez, por acompañar mi proceso personal y profesional.

RESUMEN

La intencionalidad de este afán intelectual se concreta a decretar la correlación del liderazgo transformacional del director y del desempeño laboral desde la perspectiva del docente de la I. E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma – 2024. El tipo de exploración fue básica con un nivel vinculante y diseño transeccional anexal, este último, porque se recogieron las evidencias en un momento instante. La población residió formada por 65 casos, el muestreo ha sido no probabilístico desde la conveniencia en base a discernimientos de inserción y exclusión, constituyendo una muestra de 25. Se aprovechó la técnica de la observación, con la herramienta pertinente, validado mediante la tasación de expertos y al amparo de la confiabilidad de 0.843 de Alfa de Cronbach, la crucial docimasia se realizó con la estadística correlacional de Pearson, obteniéndose el resultado de 0,988^{**}, con un nivel de Significancia ($\alpha = 5\%$), $p \text{ valor} = 0.000 < \alpha (0.05)$; ante ello, se objeta la H_0 y se admite la hipótesis de H_a . Las derivaciones evidenciaron que se da una correlación altamente significativa entre las 2 variables motivo de este esfuerzo intelectual, a modo de aporte a tal organización educacional

Palabras claves: Liderazgo transformacional, desempeño laboral, director.

ABSTRACT

The intention of this intellectual desire is to establish the correlation of the transformational leadership of the director and the work performance from the perspective of the teacher of the I. E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma – 2024. The type of exploration was basic with a binding level and design annexal transectional, the latter, because the evidence was collected in an instant. The population consisted of 65 cases, the sampling has been non-probabilistic from convenience based on insertion and exclusion discernments, constituting a sample of 25. The observation technique was used, with the relevant tool, validated through the appraisal of experts and under the protection of Cronbach's Alpha reliability of 0.843, the crucial docimasia was carried out with Pearson's correlational statistics, obtaining the result of 0.988**, with a level of Significance ($\alpha = 5\%$), $p \text{ value} = 0.000 < \alpha (0.05)$; Given this, the H_0 is objected and the H_a hypothesis is admitted. The derivations showed that there is a highly significant correlation between the 2 variables that are the reason for this intellectual effort, as a contribution to such educational organization.

Keywords: Transformational leadership, job performance, director.

INTRODUCCIÓN

La contemporánea faena académica aborda la problemática crucial y vital intitulada “el liderazgo transformacional del director y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente respecto a la I.E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma – 2024”; ubicándose en el tipo básico y nivel correlacional, considerando un diseño coherente, respecto a un muestreo de 25 profesionales de dicha institución.

La indagación intelectual aprovecha la técnica de la observación y sus correspondientes fichas, que fueron dinamizadas por los métodos: hipotético deductivo, descriptivo y estadístico, arribando a los hallazgos dispuestos detalladamente en otros apartados convenientes de la presente.

Ante dicho cometido, hemos seguido el siguiente derrotero académico:

Cap. I: Partimos de la aproximación a parcelas de la realidad vía problemas, objetivos, delimitaciones, limitaciones y justificaciones oportunas.

Cap. II: Orientamos el visionamiento del apartado anterior con un corpus teórico necesario, destacando aquí los antecedentes, los soportes teóricos, esclarecimiento de términos y la precisión del sistema de constructos.

Cap. III: Operamos praxológicamente empleando estrategias metodológicas compuestas por el tipo, nivel, diseño, métodos, técnicas diversas e instrumentos.

Cap. IV: Realizamos el tratamiento específico y detallado de los datos a fin de construir información resultante, con el análisis, interpretación, aplicación de la docimasia.

Finalmente, arribamos a las conclusiones y recomendaciones.

Mirella, a vuestra disposición.

ÍNDICE

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	3
1.2.1.	Delimitación espacial.	3
1.2.2.	Delimitación social.	4
1.2.3.	Delimitación temporal.	4
1.2.4.	Delimitación conceptual.	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	6
1.6.1.	Limitaciones bibliográficas.	6
1.6.2.	Limitaciones económicas	7
1.6.3.	Limitaciones de trato personal.....	7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio	8
2.1.1.	Antecedentes internacionales	8
2.1.2.	Antecedentes nacionales.....	10
2.1.3.	Antecedentes locales:	12
2.2.	Bases teóricas – científicas	15
2.2.1.	El Liderazgo Transformacional.....	15
2.2.2.	Desempeño laboral.	25
2.3.	Definición de términos básicos	38
2.4.	Formulación de hipótesis.....	40
2.4.1.	Hipótesis general	40
2.4.2.	Hipótesis específicas	40
2.5.	Identificación de variables.....	40
2.5.1.	Variable 1:	40
2.5.2.	Variable 2	40
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores:	41

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación.	42
3.2.	Nivel de investigación	42

3.3.	Métodos de investigación	43
3.3.1.	Método general:.....	43
3.3.2.	Métodos específicos:	43
3.4.	Diseño de la investigación.....	44
3.5.	Población y muestra	45
3.5.1.	Población	45
3.5.2.	Muestra	45
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
3.6.1.	Instrumentos	45
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	46
3.7.1.	Selección de los instrumentos de investigación	46
3.7.2.	Validación de los instrumentos de investigación	46
3.7.3.	Confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	47
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	47
3.8.1.	Técnicas de procesamiento.....	47
3.8.2.	Análisis de datos.....	47
3.9.	Tratamiento estadístico.....	48
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica	48

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo	49
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	50
4.3.	Prueba de hipótesis:	61
4.4.	Discusión de resultados	71

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estadístico	50
Tabla 2 Estadístico SPSS	50
Tabla 3 ¿Puede explicar con fundamentos la visión compleja sobre el desempeño docente?	51
Tabla 4 ¿Tiene claridad de las características del liderazgo?	52
Tabla 5 ¿Puede caracterizar los elementos de la identidad institucional?	52
Tabla 6 ¿Comprende las categorías multifactoriales que motivan al liderazgo transformacional?	53
Tabla 7 ¿Participa en su I. E. orientado por las características de los elementos de la identidad institucional?	54
Tabla 8 ¿Planifica la atención a las categorías multifactoriales de su institución?	55
Tabla 9 ¿Diferencia las causas y los efectos de las relaciones interpersonales?	56
Tabla 10 ¿Motiva a los equipos de trabajo para diagnosticar las categorías multifactoriales de su institución?	57
Tabla 11 ¿Practica de acuerdo a los factores clave de las relaciones interpersonales? ..	58
Tabla 12 ¿Promueve la corresponsabilidad de los equipos de trabajo para afrontar las categorías multifactoriales de su institución?	59
Tabla 13 ¿Actúa en función de los aspectos del clima organizacional?	60
Tabla 14 Correlaciones	61
Tabla 15 Pruebas de normalidad	63
Tabla 16 Correlaciones	64
Tabla 17 Correlaciones	67
Tabla 18 Correlaciones	69

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Tiene claridad sobre el concepto de “el liderazgo”?	51
Figura 2 ¿Tiene claridad sobre el concepto de "El liderazgo"?	51
Figura 3 ¿Tiene claridad de las características del liderazgo?	52
Figura 4 ¿Puede caracterizar los elementos de la identidad institucional?	53
Figura 5 ¿Comprende las categorías multifactoriales que motivan al liderazgo transformacional?	54
Figura 6 ¿Participa en su I. E. orientado por las características de los elementos de la identidad institucional?	55
Figura 7 ¿Planifica la atención a las categorías multifactoriales de su institución?	56
Figura 8 ¿Diferencia las causas y los efectos de las relaciones interpersonales?	57
Figura 9 ¿Motiva a los equipos de trabajo para diagnosticar las categorías multifactoriales de su institución?	58
Figura 10 ¿Practica de acuerdo a los factores clave de las relaciones interpersonales?	59
Figura 11 ¿Promueve la corresponsabilidad de los equipos de trabajo para afrontar las categorías multifactoriales de su institución?	60
Figura 12 ¿Actúa en función de los aspectos del clima organizacional?	61

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

El liderazgo se cultiva en el director, influyendo a los educadores en diferentes niveles, correspondiendo a su grado de responsabilidad y la duración de su práctica en el contexto educativo, siendo institucional o también a nivel del aula. No obstante, el liderazgo es posible de debilitarse con el tiempo, siendo ineludible reforzarlo a fin de fortalecer el accionar pedagógico en la sala de clases y coadyuvar a la evolución y progreso de la organización a través de las modificaciones implementadas por educadores y educados. Asimismo, Medina (2010) cuando al aportar discurió indicando el liderazgo transformacional en los directores a manera de herramienta sistemática que permite realizar modificaciones a fin de reorganizar las instituciones educativas y aumentar su optimización mediante la gestión educativa.

Tomando en consideración que “el desempeño laboral viene a ser el modo como los integrantes de la organización trabajan eficientemente a fin de obtener metas comunes, en consonancia a las normas primordiales determinadas con

anticipación”, como expone Stoner (1994, p.510), por ello, menciono de esta manera: después de observar el desempeño laboral del responsable de la conducción según la percepción de los docentes de la I. E. Ángela Moreno de Gálvez, 2024, he detectado lo que indico:

- Carencia de entusiasmo y motivación de los docentes a fin de obtener las metas.
- Ausencia de identificación de los docentes referente a la forma de visionar y misionar de la organización.
- Vacío de compromiso e iniciativa propia.
- No proponen ideas a fin de resolver problemas que surgen en la observancia de sus roles, esperando que el director resuelva qué hacer.
- Ausencia de interacción y combinación férrea con los docentes.
- Carencia de estimulación a los méritos ocasionada por la Dirección.
- Deficiencia de la comunicación oportuna y fluida de los conformantes de la colectividad educativa, demuestra falencia en la capacidad de escucha a los otros.
- Mayor número de los docentes exponen débil identificación con la institución, sólo cumplen su horario de labor y optan por ser extraños a diversas actividades internas ejecutadas en la institución, por ejemplo, el aniversario, festivales, desfiles y ferias escolares.
- Poca intervención para tomar decisiones de parte de los integrantes conformantes de una institución (educandos, apoderados, tutores y autoridades).

Como se puede observar, todo esto ocurre a causa de la carencia de un liderazgo transformacional en el director. En el que el líder posee la competencia

para establecer la dirección, promover y orientar al potencial del hombre camino a un mismo objetivo, encausándolos, comprometiéndolos a la acción y volviéndolos corresponsables en función de su desempeño. Actualmente, la entidad enfrenta los problemas mencionados, y de persistir, existe la posibilidad de que la I.E. sufra de deserción escolar a corto plazo y en el futuro, la alternativa de cierre por incumplir en términos de las metas de atención y los constantes reclamos de los apoderados.

Sobre esto, Chruden y Sherman (1992) mencionados por Villar (2006), enuncian: “tal institución ostenta la única y privilegiada distinción (...) que la difiere de alternas”. Ambos estudiosos sustentan que los dirigentes educativos pueden brindar servicio a componentes, siendo éstos los requerimientos sociales y psicológicos de los coparticipantes de la organización, la calidad de los beneficios anhelados, de esta manera también los vínculos internos entre ellos, y los elementos de orden físico que influyen en la conducta y desempeño humano.

Todos estos factores colaboran a fomentar e influir en el ambiente organizacional. Dentro de toda clase de institución, incluso en la educativa, se observa, un ambiente, un ambiente que la diferencia de otras.

Por aquello lo dicho, se hace oportuno determinar cuál es la percepción que poseen los docentes respecto a la capacidad de dirección, conducción a sus administrados y la expresión praxológica que se evidencia en aquello que se denomina el cometido.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial.

Dicha faena indagativa viene a estar circunscrita a la ciudad de Tarma, específicamente a la I. E. Ángela Moreno de Gálvez.

1.2.2. Delimitación social.

Estimando el aporte en el quehacer educativo del personaje decisivo, consideramos a los docentes de la presente I. E. Tarmaña.

1.2.3. Delimitación temporal.

Atendiendo el dinamismo de todo esfuerzo académico, consideramos oportuno el período del desarrollo de este trabajo circunscrito a los meses de febrero a julio 2024.

1.2.4. Delimitación conceptual.

Siendo vital la actitud, la aptitud y la acción de los responsables de la dirección y de los docentes, determinamos abordar la temática sobre el liderazgo y específicamente “transformacional”, asimismo, el desempeño como expresión de la tarea, del rol, de la función que se hace necesario para un buen servicio educativo.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de la I.E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma - 2024?

1.3.2. Problemas específicos

- a. ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional del director y la dimensión de Identidad institucional de los docentes en la I.E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma - 2024?
- b. ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional del director y la dimensión relaciones interpersonales de los docentes de la I. E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma - 2024?

- c. ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional del director y la dimensión el clima organizacional de los docentes de la I. E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma - 2024?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de la I.E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma - 2024.

1.4.2. Objetivos específicos

Determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional del director y la dimensión de Identidad institucional de los docentes en la I.E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma - 2024.

Determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional del director y la dimensión relaciones interpersonales de los docentes de la I. E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma - 2024.

Determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional del director y la dimensión el clima organizacional de los docentes de la I. E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma - 2024.

1.5. Justificación de la investigación

Para ningún sujeto del quehacer educativo, para ninguna institución y sociedad, etc. la tarea formativa de los docentes y los directivos en beneficio de los estudiantes atraviesa períodos críticos, posee vacíos, problemas, etc.; - obviamente pese a tener cualidades, aciertos-; pero que amerita especial atención, por ello expresamos lo siguiente:

Después de una percepción no sistemática del comportamiento profesional, tanto de los responsables de la dirección y de la docencia, identificamos un espectro desdibujado del liderazgo que impacta negativamente en el servicio educativo, afectando la identidad institucional, desconcertando los vínculos entre personas y perturbando el clima organizacional que resquebrajan a dicha institución. Asimismo, se percibe la concretización del quehacer educativo que expresa déficit en el desempeño docente, que nos enrostran una problemática seria y álgida.

Por ello, en nuestra exploración consideramos vital de forma sistemática evaluar una a una las variables, seguidamente establecer el vínculo entre ellas, a fin de construir una propuesta teórica y praxológica que pudiera favorecer a los sujetos de dicha institución.

Queda por estas razones -en términos del por qué y el para qué-, justificada la presente investigación, ya que, se aborda dos tópicos cruciales, como son “el liderazgo” y “el desempeño”, vinculados al director (a) y a los docentes, a fin de informarnos in situ de la practicidad de dichos referentes conceptuales, a fin que podamos “formarnos” para mejorar la tarea de cara al óptimo servicio de nuestros educandos, también favorable para la realización profesional de la dirección y de los docentes.

1.6. Limitaciones de la investigación

1.6.1. Limitaciones bibliográficas.

A pesar de cierta existencia de bibliografía y hemerografía respecto a temática diversa, como también del liderazgo -específicamente de carácter transformacional-además lo que respecta al desempeño docente, pero que se

reduce a un teoricismo abstraccionista, porque lo encontramos alejado de la realidad, por ello, consideraremos el empleo crítico de la bibliografía vigente.

1.6.2. Limitaciones económicas

A pesar que existen materiales bibliográficos en las redes, en el internet el acceso a dichos materiales de forma física nos ocasionará costos que agreden a nuestra capacidad económica alicaída. Asimismo, los diversos insumos contemplados en el presupuesto golpearán nuestra condición económica que atraviesa dificultades en la familia y personalmente.

1.6.3. Limitaciones de trato personal

De igual manera, la situación de post pandemia, se convierten en condiciones de gran limitación en la posibilidad de establecer relaciones fluidas, porque han dejado secuelas no sólo en las interacciones sociales, sino sobre todo en efectos ad intra a cada sujeto en particular, lo cual, se torna limitante en establecer vínculos diáfanos favorables a la aplicación de las herramientas que podamos administrar a los colegas de tal mencionada institución.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

A partir de este conjunto de fundamentos teóricos a tener en cuenta, podemos destacar:

2.1.1. Antecedentes internacionales

Bennetts (2009), bajo tal indagación sobre el liderazgo transformacional en universidades y su correspondencia con los procedimientos estimativos, señala que este tipo de liderazgo fomenta en los seguidores un autoconcepto alineado con la misión institucional. Su investigación utilizó un enfoque cuantitativo complementado con elementos cualitativos, bajo una ruta descriptiva y una muestra no probabilística tomada de programas de dos universidades: una de prestigio y otra que había surgido de una crisis. Para el estudio se administraron 756 cuestionarios del Cuestionario Multifactorial sobre Liderazgo Educativo, de los cuales 687 fueron válidos. Los resultados concluyeron que los dominios del modo transformacional reflejan las primordiales discrepancias en los promedios obtenidos.

Medina (2010), en su tesis descriptiva y exploratoria sobre el liderazgo transformacional en colegios de administración cooperativa, analizó una muestra conformada por un director, cuatro coordinadores y 43 docentes, provenientes de 21 instituciones de este tipo. Utilizó una escala de actitudes a fin de evaluar el liderazgo transformacional, identificando que las percepciones muy bajas se reconocieron en las dimensiones de estimulación intelectual (41.4%), motivación inspiradora del líder docente (54%), acompañamiento en la forja de facultades individuales (60.4%), influencia de la moralidad sobre los seguidores (56,2%) y tolerancia psicológica (56,2%).

Martínez (2013), en un estudio de caso descriptivo ex post facto sobre liderazgo transformacional en la conducción formativa, empleó el Cuestionario Multifactor de Liderazgo (MLQ) 5X en su traducción parcial, administrado a una muestra de 19 monitores. Los hallazgos evidenciaron que los mediadores destacaron al director por su influjo (91,5%), incitación (93,5%) y tonificación (96,1%); Sin embargo, no le atribuyeron las demás características asociadas al liderazgo transformacional.

Jiménez (2014), en su estudio sobre el liderazgo transformacional de los gestores y su impacto en la incitación y el cometido de los docentes universitarios, aprovechó un diseño descriptivo correlacional dentro de una población de 189 docentes y una muestra de 66 participantes. Utilizó 3 herramientas: cuestionarios de motivación laboral, estilos de liderazgo y evaluación del desempeño docente. Los resultados mostraron que los dominios de carisma, estimulación, inspiración y comedimiento individualizada del liderazgo transformacional presentadas medias entre 4.3 y 4.7. Aunque no se percibió una evaluación significativa entre el liderazgo transformacional y el cometido instructivo, sí se encontró una

evaluación inversa reveladora en la dimensión de estimulación del liderazgo transformacional.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Cabrejos y Torres (2014), en su tanteo descriptivo y cuantitativo con un enfoque epistemológico integrativo situacional, analizaron si el liderazgo transformacional contribuye a mejorar la comisión formativa del conductor. El estudio se llevó a cabo en 10 establecimientos educativos estatales del distrito de Lambayeque, dentro de una población de 14 directivos y 189 docentes. Para recopilar datos, se emplearon 2 instrumentales adaptados del interrogatorio de IPEBA, uno dirigido a directores y otro a docentes. Los resultados revelaron una comisión semejante, caracterizada por una enseñanza mayormente habitual enfocada en aspectos administrativos (90%) y con escasa orientación pedagógica (10%). Asimismo, las instituciones presentaron una organización organizacional severa, con ocupaciones centralizadas en el gestor y un predominio del liderazgo transaccional en el 95% de los casos.

Vásquez (2012), en un estudio riguroso, analizó los estilos de liderazgo de los facilitadores del nivel secundario, trabajando con una muestra de 18 docentes y 90 alumnos. Esta indagación descriptiva utilizó el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) en su representación 5X corta, aplicando 29 ítems para evaluar el estilo transformacional. De acuerdo a los estudiantes, los docentes mostraron un nivel medio en las dimensiones de motivación intelectual (50%) e iluminación (77,8%), y un nivel bajo en consideración individualizada (18,9%) y carisma (38,9%). Por otro lado, en la autoevaluación de los mediadores, se observará un nivel medio en tonificación intelectual (77,8%) y

consideración individualizada (72,2%), mientras que carisma e inspiración se ubicarán en un nivel bajo (38,9% y 44,4%,

Sorados (2010), en un estudio descriptivo correlacional realizado con un enfoque respetuoso, analizó la influencia del liderazgo en la eficacia de la misión pedagógica. Se trabajó con una muestra intencionadamente estratificada de 40 personas, empleando instrumentales como encuestas mediante cuestionarios, fichas de observación y entrevistas no estructuradas. Los resultados revelaron un nexo positivo y significativo por el liderazgo de los directores y la eficacia de la gestión educativa. El 70% de los encuestados consideró que el progreso instructivo e corporativo está alineado con los objetivos institucionales; el 55% señaló que la misión, visión y objetivos institucionales guardan coherencia con las capacidades pedagógicas naturales y la eficacia educativa; el 85% consideró que las operaciones empleadas respaldan la didáctica laboral; el 80% destacó el fomento de vinculaciones de logia y reciprocidad, y el 95% afirmó que los docentes destinan orientaciones y técnicas que favorecen el aprendizaje.

Morales, H. (2012), en su tesis titulada “Relación entre el Liderazgo en los conductores y el Cometido Docente en las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Primario del Distrito de Ventanilla - Callao”, llevó a cabo una exploración de diseño descriptivo correlacional y de incisión colateral. La memoria abarcó una población accedida por 236 mediadores y 525 discípulos de los establecimientos formativos Pedro Planas Silva N° 5120, Faustino Sánchez Carrión, Los Ángeles y Francisco Bolognesi, todos del nivel primario en el distrito de Ventanilla, región Callao.

El diseño principal del estudio fue analizar la vinculación asociada al liderazgo de los conductores y el cometido del mediador en las instituciones

educativas del distrito de Ventanilla. Los efectos derivados demostraron que hay una clasificación estadísticamente reveladora ($p\text{-valor} = 0.021 < 0.05$) entre el liderazgo de los directores y el cometido de los docentes en las escuelas primarias de dicho distrito, en la región Callao.

2.1.3. Antecedentes locales:

Mendoza, C. (2018), de manera ecuánime, en su tesis titulada “Desempeño del mediador, incitación académica y beneficio académico en estudiantes del 5to. grado de la Institución Educativa Emblemática 'Daniel Alcides Carrión' del distrito de Chaupimarca – Pasco”, señala:

Presente publicación posee a manera de propósito evaluar el nexo entre tres variables clave: el cometido instructivo, la estimulación sabia y el provecho erudito, en una muestra de discípulos de 5to. grado de la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chaupimarca, Pasco.

A fin de la cogida de datos, se esgrimieron 2 instrumentales: el Cuestionario de Evaluación Docente (CED) a fin de calcular la variable de ocupación docente y el Cuestionario con el fin de la Evaluación de Metas Académicas (CEMA) para evaluar la estimulación erudita. La muestra estuvo compuesta por 160 estudiantes.

Se compararon los índices obtenidos a partir de los exámenes estadísticos con las cuantificaciones preestablecidos, y los efectos revelaron una correspondencia positiva y estadísticamente reveladora entre el cometido instructivo, la estimulación académica y el provecho sabio de los discípulos.

Ortiz, C. (2018), en su aporte “Desempeño docente y aprendizaje de los estudiantes, Yarusyacan – Pasco”, aborda de manera detallada que se ha logrado identificar la presencia de:

- 1) “...un inferior nivel de nexo sobre el cometido docente y el aprendizaje en los facilitadores del distrito de San Francisco de Yarushacan, Pasco, durante el año 2017. Esta conclusión se refleja en el coeficiente de compensación de Rho Spearman, $r = 0.315$, con una significancia de 0.051 (Tabla 11)...”
- 2) “...una débil correspondencia entre el cometido docente y la contribución en la comisión escolar vinculada a la corporación en los docentes del distrito de San Francisco de Yarushacan, Pasco, durante el año 2017. Esta relación se evidencia en el coeficiente de compensación de Rho Spearman, $r = 0.214$, con una significancia de 0.191 (Tabla 11)...”
- 3) “...una relación débil entre el cometido instructivo y el progreso de la profesionalidad y la identificación del magistral en los facilitadores del distrito de San Francisco de Yarushacan, Pasco, durante el año 2017. Esta relación se refleja en el coeficiente de magnitud de Rho Spearman, $r = 0.268$, con una significancia de 0.100 (Tabla 11)...”

Laureano, T. (2019), de manera específica, en su tesis titulada “Liderazgo transformacional y la misión pedagógica de los mediadores en la Institución Educativa Pitágoras – Pasco”, concluye que los efectos emanados en el contraste:

- 1) “...la hipótesis general (...) establece que se halla una correspondencia directa y significativa del 19.62% entre el liderazgo transformacional y la conducción formativa de los facilitadores en la Institución Educativa Pitágoras en 2018.”
- 2) “...la hipótesis específica 1 (...) concluye que hay una de dependencia directa y significativa del 12.27% respecto al influjo idealizado y la misión formativa en la Institución Educativa Pitágoras en 2018.”

- 3) "...la hipótesis específica 2 (...) concluye que hay un nexo directo y significativo del 5.44% referente a la incitación inspiracional y la misión formativa en la Institución Educativa Pitágoras en 2018."
- 4) "...la excepción específica 3 (...) establece que se da un vínculo directo y significativo del 14.02% respecto a la tonificación intelectual y la misión formativa en la Institución Educativa Pitágoras en 2018."
- 5) "...la excepción específica 4 (...) determina que se da una correspondencia directa y significativa del 21.34% en la deferencia erudita y la misión formativa en la Institución Educativa Pitágoras en 2018."

Marchant (2006), en línea con las ideas de Denison (1991) y Chiavenato (2001), sostiene que el clima organizacional "está referenciado al discernimiento que los conformantes de una ordenación poseen sobre las peculiaridades específicas que les resultan reveladoras, las cuales, a su vez, les permiten describirla y distinguirla de otras organizaciones..." Esta percepción y sus características ejercen una influencia directa en el comportamiento dentro de la institución.

Berrocal (2006) precisa el clima organizacional a manera de "el sistema de peculios del entorno profesional (incitación, cualidades, procederes), divisadas inmediata o mediatamente por los recursos humanos, y que se considera una potencia que hacer caer la balanza en su administración". En este contexto, el entendimiento de los participantes se convierte en un factor clave del clima organizacional, actuando como una variable vinculante, la cual está influenciada por factores externos que el individuo absorbe a través de su interacción diaria.

2.2. Bases teóricas – científicas

Sustentado en ciertos elementos teóricos básicos de indagación respecto al liderazgo transformacional y el desempeño docente, se expone el fundamento de la teoría correspondiente a la actual exploración.

2.2.1. El Liderazgo Transformacional

a) El liderazgo.

Muchos investigadores vigentes, incluyendo a Cuevas (2011), destacan que el liderazgo involucra habilidades y destrezas de orientar, organizar e incentivar a la persona y al grupo hacia el logro de metas específicas. Según Cámara (2013), esta capacidad de influencia está estrechamente ligada al prestigio y la autoridad del líder, los cuales se fundamentan en ejemplos y valores claros.

Es fundamental para un líder empezar por desarrollar su propio liderazgo personal, trabajando en su autoestima, competencia y seguridad personal, así como cultivando su creatividad, visión y habilidades de aprendizaje. Además, el liderazgo interpersonal es esencial para servir a otros mediante una comunicación efectiva y trabajo en equipo.

Para ejercer liderazgo en contextos educativos, es crucial que el líder sea reconocido y respetado, lo cual se logra a través del ejemplo y la coherencia con principios, valores y creencias compartidos. El desarrollo de estas habilidades implica considerar tanto las necesidades del grupo como las personales, reconociendo la complejidad del liderazgo que va más allá de las acciones visibles,

alimentándose de interacciones productivas en el entorno institucional.

A pesar de las reticencias que algunos directivos y el profesorado puedan mostrar hacia la función del liderazgo en el campo educativo, la literatura especializada, como mencionan Martín-Moreno (1996) y Gento (2001) otros tantos, enfatizan la validez del liderazgo institucional en favor del óptimo servicio educativo. Además, que, la gestión del atributo óptimo y total en educación radica en gran medida en la dirección, considerada como el vértice jerárquico superior.

b) Teoría del Modelo del Liderazgo Transformacional

Tal corpus postula que un “guía” motiva a los administrados, a su vez, consigue transmitirles sus intereses personales alineados a los propósitos organizacionales, teniendo un impacto profundo en ellos. El líder transformador no se conforma con la situación actual de las cosas, de manera contraria se persevera fervientemente por mutarlo, convirtiendo las pretensiones, ideales, estimulaciones y valores de quienes lo siguen.

Fischman (2005), basándose en Burns (1985), quien introdujo el concepto inicial de liderazgo transformacional, menciona que este tipo de liderazgo se fundamenta en altos valores morales que guían a los seguidores hacia propósitos elevados. Según este pensador, el líder promueve a sus seguidores hacia niveles superiores de motivación y de moralidad.

Además, Fischman (2005), apoyado en los planteamientos de Bass (1985), sistematiza la apreciación de líder transformacional como el

que enaltece la conciencia de sus administrados respecto a la relevancia y el valor de metas proyectadas. También coadyuva a los integrantes de su grupo a trascender los intereses personales, motivándolos a optar por causas nobles entre ellos el “bien-estar” del grupo.

Galván (2006), siguiendo a Bass (1985), identifica estrategias, comportamientos y prácticas específicas del liderazgo transformacional, detalladas en diversas dimensiones. La primera de ellas es el carisma, donde el líder transformacional adquiere respeto y autoridad por sus habilidades, entusiasmando y transmitiendo seguridad a sus coadjutores.

Según Cornejo (2006), este estilo de dirección se interpreta como un "don de dioses". La segunda dimensión es la consideración individual, que implica brindar servicio extra horario a las carencias y diversidades personales de los administrados. Esta relación personalizada y ascendente tiene en cuenta los intereses individuales, buscando alinearlos con la visión y los objetivos organizacionales del líder.

c) Concepciones del Liderazgo Transformacional

Este estilo de liderazgo fue incorporado últimamente en las instituciones educativas con el propósito de fomentar vínculos interpersonales dados de directores y docentes. Varios académicos a saber, James Burns (1978) y Bernard Bass (1985) han delineado tipos distintivos que enfatizan diferentes perspectivas, coincidiendo en que

el liderazgo transformacional complementa al liderazgo transaccional dentro de las dinámicas dispuestas de líderes y seguidores.

Bass (1985) sostiene que este estilo de liderazgo representa un progreso respecto al liderazgo transaccional y que se estructura por 4 peculiaridades claves:

- Carisma: Proporciona visión y sentido de propósito, generando prestigio, ganando respeto y confianza.
- Inspiración: Socializa expectativas excelsas, usa símbolos a fin de centrar esfuerzos y expresa objetivos relevantes de forma clara y directa.
- Estimulación Intelectual: Fomenta el pensamiento, la inteligencia y la solución esmerada de dificultades.
- Consideración individualizada: Ofrece servicio personalizado, tratando a todo contribuidor de forma personal, proporcionando orientación y consejo.

Entonces de la llamada transacción los que dirigen pasan a la transformación, como parte del proceso de evolución.

d) Liderazgo Transformacional según Leithwood

Kennet y Leithwood (2000) han vinculado optimizando la modalidad “transformacional” altamente apropiada al dinamismo de las instituciones educativas que aprehenden. Ambos autores aprecian que frente a los desafíos que les acontecen en las instituciones educativas y con los que deben confrontarse en el futuro, ya no resulta conveniente continuar cavilando en uno de tipo instructivo, el carácter transformador es latentemente de mayor poderío y altamente

sugestiva, de tal manera también la descripción de un liderazgo eficiente. Se necesita entonces uno que sea coherente con el progreso y aprendizaje de la organización, laborando en dimensiones como la visión compartida, cultura de labor colaborativo, delegación de las responsabilidades de liderazgo y formación de los mediadores. A tal punto que se ha realizado una síntesis de los esencial de los rasgos del ejercicio de liderazgo y se puede expresar en 4 ámbitos:

- Propósitos (Expectativas, consenso, visión compartida)
- Personas (Modelo de ejercicio profesional, apoyo individual, estímulo intelectual)
- Estructura (Autonomía de los docentes y descentralización de responsabilidades)
- Cultura (Suscitar un bagaje vivencial colaborativo y propia)

A la vez expresamos que un líder valedero tendrá que desarrollar, aquello que esbozó cabalmente el ínclito Bass (1985), cuando indica que es la motivación inspiradora, a fin de tratar de obtener y acrecentar la seguridad, el frenesí y el encargo con los propósitos de la organización y de sus partidarios. Dentro de esa intencionalidad, la práctica del liderazgo en dicho entorno educativo, obliga a que los mediadores-líderes podrán estar impulsados a brindar respuestas nocionales a los servidores a su responsabilidad, coadyuvando de esta manera a optimizar la labor, fortaleciendo la motivación, el estímulo permanente y por encima de todo aseverando día tras día, mayormente la autoestima de los promocionados, promoviendo seguridad y con claridad la confianza en ellos, a fin de evidenciarse comportamientos

trascendiendo los retos establecidos cotidianamente. El novísimo enfoque respecto al liderazgo transformacional caracteriza a los que dirigen grupos de cooperadores referente al sustrato de un tipo integral y complejo integrado, el que posibilita sostener una identidad auténtica en el pensamiento y actitud de los colaboradores, instaurando perspectivas de retos dirigidos a todos, manifestándoles seguridad, confianza y respeto hacia éstos, a fin que puedan evidenciarse conductas que traspasan el aquí de los retos determinados y planteados.

Dentro de tal intención de constructos, el liderazgo transformacional se manifiesta de manera muy apropiada de orientar toda clase de organización. Por consiguiente, cualquiera de dichas propuestas nos revela que aquellas futuras instituciones educativas podrán adjudicarse dicho carácter de liderazgo, puesto que los miembros de estos tiempos requieren servicio personalizado, inspiración, recepcionar orientación, estimulación, y, ante todo, comprensión y atención como servicio de los líderes. Por ende, si las organizaciones de educación consiguen empezar tal ruta, deberán obtener transformaciones en sus estructuras organizacionales imperecederas en el curso de cada período. Ante tal motivo, es que se propone este estilo de liderazgo a manera de un tipo de orientación básica en las organizaciones, puesto que origina modificaciones verdaderas en la manera de cómo actúan, deciden, piensan y sienten los sujetos, concentrando su disposición a favor del progreso del hombre.

Por otro lado, Covey (1997) sentencia que el propósito de este liderazgo radica en transformar al ser humano en especial y a las organizaciones en la intención textual del término, modificando su pensamiento y sus afectos, extendiendo su óptica, su percepción y su comprensión, precisando sus objetivos, procurando que toda conducta se torne consistente con los valores, los principios y las creencias, y estimulando a modificaciones constantes con el fin de perpetuarse en el tiempo y propicien un envite a favor de sus administrados, porque, ser líder de transformación necesita imperiosamente en sentido divergente la paciencia, valentía, respeto, perseverancia, confianza, visión e iniciativa,

e) Característica del Liderazgo Transformacional

Iniciaremos por identificar los 2 primeros rasgos de la dimensión de este estilo de liderazgo. El influjo idealizado fortalece en los líderes sentimientos de confianza, respeto y admiración, Los seguidores asumen el compromiso de socializar riesgos, normas, valores y principios con el líder (Bass y otros, 2003: 208). En cuanto a la iluminación de acicate, los seguidores atribuyen al líder la capacidad de motivarlos hacia la consecución de desafíos. Además, se destaca el entusiasmo y optimismo que el líder infunde en todos los seguidores (Bass y otros, 2003: 208).

Estas peculiaridades se ven fortalecidas mientras el líder perfila un futuro promisorio, articulando cómo ese futuro debe ser alcanzado, estableciendo el patrón de alto rendimiento y demostrando seguridad y confiabilidad en sus acciones con los seguidores.

El tercer rasgo de este tipo de liderazgo es la estimulación intelectual, donde el líder motiva la innovación y creatividad en cada seguidor al enfrentar problemas. Se alienta a los seguidores a aportar nuevas ideas y comprometerse activamente en el proceso de alcanzar soluciones (Bass y otros, 2003: 208).

A fin de lograr esto, los administrados razonan críticamente mientras el líder fomenta soluciones heurísticas de cara a las contingencias diarias en la organización. Por otro lado, el líder propone novísimos desafíos y promueve la ruptura respecto a los enfoques tradicionales para abordar los problemas (Walumbwa y Lawler, 2003: 1086).

El cuarto carácter de este estilo de liderazgo viene a ser la consideración personalizada, donde los líderes se enfocan en las exigencias individuales de progreso de cada partidario a través de la orientación personalizada. Se fomentan otras oportunidades de aprendizaje en un ambiente que favorece el desarrollo, atendiendo las necesidades y aspiraciones específicas de cada miembro del equipo (Bass y otros, 2003: 208). Este enfoque se despliega en cuanto estos líderes transformacionales apoyan activamente el crecimiento y desarrollo de sus seguidores, proporcionando el soporte y la orientación necesarios.

Los líderes transformacionales también encomiendan responsabilidades a los seguidores a manera de una oportunidad para fomentar el desarrollo personal, tomando en cuenta sus habilidades y necesidades individuales de reconocimiento.

Definitivamente, la deferencia personalizada implica que el líder permanece constantemente alerta a las necesidades y diferencias de cada sujeto. Adopta una actitud integral de atención hacia sus incondicionales, buscando activamente desplegar todo su potencial e interactuar de forma personalizada con cada uno de ellos.

Concretizaciones del Liderazgo Transformacional en los nexos interpersonales

Este tipo de liderazgo se plasma en los vínculos afectivos y cognitivos resultado de la interacción de las vivencias de trabajo, así también, de situaciones personales desde los directivos y de los trabajadores que concuerdan sus roles a partir de sus deberes dentro de las empresas.

Completando la idea anterior, destacamos la dimensión ética a manera de mecanismo de autoridad de este líder en los seguidores con el propósito de dirigirlos en lo que él o ella ha previsto de modo imponderable a favor de la institución.

En los semblantes comportamentales del Liderazgo Transformacional acaecidos tanto en los dirigentes y seguidores Identificamos cómo la orientación o conducción que promueve y sustenta innovación que tiende a un conocimiento implícito dentro de las organizaciones de diferentes aspectos económicos a fin de analizar las expresiones en las tareas habituales. A partir de lo mencionado, precisamos el nexo entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales fundamentándonos en aquellos trabajos pertenecientes a John Barbuto y Mark Burbach (2006: 57) los cuales en sus estudios lograron corroborar un vínculo fuerte respecto a la denominada inteligencia

emocional anclada al liderazgo transformacional. Donde estos líderes favorecidos de inteligencia de gestión emocional vienen a ser respetados por sus contemporáneos por su habilidad alteralmente de atender el lugar de los otros, de tal manera que deban tomar o coger la delantera a las acciones de los demás. O sea, son sujetos hábiles para gestionar sus compulsiones emocionales, interpretar sus afectos muy profundos de los otros y sostener vínculos de tal forma límpida. Como un rasgo peculiar en este tipo de dirección emerge una orientación en pro de las metas de cada sujeto en particular que se conjuga con la de la colectividad, lo cual refuerza la característica benéfica de esta forma de conducción.

f) Aspectos éticos del liderazgo transformacional

Echaniz, mencionó que Mc Gregor Burns, sostiene que la ética es la manera de erigir un nexo transformador a asistencia de ambos, tanto, líder como seguidor. (...) enalteciendo la pretensión ética de seguidor y líder poseyendo en ambos una derivación transformadora (Echaniz 2001: 6). De lo que se debe colegir, que la moralidad se sostiene en el servicio transformador y en la trascendencia tanto del que es guiado u orientado y del conductor.

De manera contraria, otros autores obvian considerar que el líder puede ser indiferentemente transformativo, para ello consideramos como prototipo al empero pervertido romano Calígula o al dictador fascista Mussolini, o sea, solamente orientan los procesos de modificación con omisión de la situación moral de sus colaboradores o la dignidad individual que dejan de respetar.

2.2.2. Desempeño laboral.

a) Aproximación al concepto “desempeño”

Este término debe ser analizado desde diversas perspectivas, asimismo, su significado varía de acuerdo al contexto, porque éste es multifacético y estriba en la situación en la cual se emplee. Al analizarlo críticamente, es relevante tomar en cuenta el contexto específico y los parámetros relevantes a fin de evaluarlo. Por ello exponemos algunas consideraciones para entenderlo críticamente:

Se refiere a cómo una persona y específicamente a cómo un profesional realiza sus tareas y responsabilidades en el trabajo, lo cual, puede medirse en términos de eficiencia, calidad, cumplimiento de propósitos.

- Se relaciona con el rendimiento de las personas en su dimensión académica, lo mismo que incluye calificaciones, participación en eventos, habilidades de investigación y capacidad para construir conocimientos.
- Se refiere a la ejecución de una obra de arte y disciplina física, que se evalúa en términos de creatividad, expresión y habilidad técnica, también suele medirse por logros, récords, habilidades físicas y tácticas.
- Se refiere a la velocidad, capacidad y eficiencia con la que se cumplen las funciones, la misma que se mide en términos de velocidad de procesamiento, capacidad de almacenamiento y de respuesta.

- Se refiere a cómo una persona o profesional se comporta en términos de ganancias, crecimiento y rentabilidad, pudiendo evaluarse mediante tasas de empleo, salarios, condiciones laborales y movilidad profesional.

Al respecto, divergentemente De Bono, E. (2000) lateraliza: “...Cuanto mejor conceptuemos la función, mayores posibilidades tendremos de hallar algo que desempeñe esa función. No hay que conformarse con una sola definición (...) Lo interesante en el terreno de la definición de funciones es que la vaguedad es una ventaja evidente...”. (pp. 155 – 156).

Dichas consideraciones obligan a replantear nuestra visión sobre “el desempeño”, que no debe reducirse sólo cómo conduce el supuesto “aprendizaje de los estudiantes” -que incluso el término aprendizaje requiere abordarse crítica, amplia y profundamente-; sino, sobre todo, ir construyendo el entendimiento complejo del sello del profesional que se expresa tanto en términos del ejercicio de las tareas y responsabilidades en el trabajo, de la configuración de su rendimiento profesional en la dimensión académica, de caracteres complementarios en la esfera artística y disciplina física necesarias al docente actual, también referida a la velocidad, capacidad y eficiencia con la que debe cumplir sus funciones específicas y complementarias; asimismo, se torna una tendencia exigente vigente los rasgos vinculados a las ganancias, al crecimiento y la rentabilidad como parte de su identidad.

b) Aproximación crítica al concepto “docente”

El vocablo “docente” ha sufrido un proceso evolutivo, no sólo ascendente, sino aclaratorio de acuerdo a la precisión que ha ido constituyéndose gracias a la comprensión del aprendizaje, de la educación y de la ciencia, que ha trastocado el entendimiento cada vez renovado de los conceptos como: El alumno, el aprendiz, el educando, etc.; la instrucción, la información, la formación, la memorización, etc.; la educación bancaria, pasiva, repetitiva; el “conocimiento”, los datos, la información, etc.

Por ello, a lo largo del proceso del término docente se ha alcanzado la especificidad de los roles, de las funciones que competen a dichos profesionales, que se caracterizan a partir del instructor (que instruye a otros), del profesor (que manifiesta, profesa una enseñanza desde fuera, dirigido a alguien), del docente (cuya tarea es enseñar al que no sabe), mientras que compatible con el paradigma modélico a fin de formar sujetos competentes, emergieron los conceptos de: “facilitador” (que dibuja el rol de aquel que dispone situaciones que facilitan el auto e inter aprendizaje del sujeto que se decide a aprender), “mediador” (que aclara el rol del profesional que actúa como puente vinculante respecto al sujeto - aprendiz y el objeto motivo e intención del aprendiz).

Por ello, Afanasiev, V. y otros, (1981), precisan que: “...La E. c. es la formación consciente, sistemática y metódica de hombres armónica y multilateralmente desarrollados (...) combinan orgánicamente sus

altos ideales (...) en este proceso se transfiguran las propias personas, cambian su mentalidad...” (p. 137).

Dichas consideraciones, van aclarando y distinguiendo la comprensión compleja e integral de la comprensión del concepto “docente”, que debe iniciar superando la visión manipulada de la simple instrucción, despuntando de la mera visión del que manifiesta, profesa una enseñanza; brindando la claridad de cómo debe entenderse el concepto docente compatible con el enfoque a fin de formar a los competentes debiendo ser el facilitador que cumple el rol del que dispone situaciones que facilitan el auto e inter aprendizaje del sujeto, debiendo ser el mediador que aclara el rol del que actúa como intermediario referente al sujeto y el objeto, elementos del constructo teórico.

c) La identidad institucional

Está referida a la percepción, los valores y rasgos distintivos coligados a una organización, empresa o entidad, en este caso en términos educativos, siendo, los detalles o las características siguientes:

- Está estrechamente relacionada con lo axiológico y la cultura de la organización. Estos pueden incluir la ética, el compromiso social, la innovación y la calidad de la prestación.
- Está manifestada en la imagen pública de la institución. Esto incluye cómo se percibe la organización por parte de sus empleados, clientes, inversores y el público en general.
- Los elementos visuales, como el logotipo, los colores corporativos y el diseño de materiales de marketing, también

forman parte de la identidad institucional, que ayudan a crear una imagen coherente y reconocible.

- El modo vía el cual la organización se anuncia con sus partes interesadas (empleados, clientes, proveedores, etc.) también la influyen, dichos mensajes claros y consistentes ayudan a fortalecer la identidad.
- La historia y la tradición de la organización también contribuyen a su identidad, siendo que las experiencias pasadas y los hitos importantes forman parte de la narrativa institucional.

Por lo expuesto, la identidad institucional es una combinación de valores, cultura, imagen, comunicación y elementos visuales que precisan a una organización y la diferencian de otras. Es fundamental para establecer una base sólida y coherente en la que la organización pueda construir su reputación y relaciones con sus partes interesadas.

d) Las relaciones interpersonales de los docentes

Éstas dentro de los entornos educativos son un tópico relevante y pueden afectar significativamente el clima escolar y la satisfacción laboral, para ello proporciono algunas perspectivas sobre ello:

- **Importancia de las Relaciones Interpersonales:**

Los centros escolares son lugares cruciales para la formación de los individuos. Aunque la educación depende de diversas instancias (familia, Estado, medios de comunicación), los profesores siguen siendo responsables directos del proceso educativo.

Las actitudes, preocupaciones, motivaciones y comportamientos de los docentes influyen en su actividad laboral, relaciones con compañeros, padres y superiores, así como en el rendimiento y la relación con los alumnos.

Del Águila, W. (2001), asevera que: “se centran especialmente en la organización (...) abarcan también las renuencias individuales y de grupo ante la ordenación formal. Comprende un proceso motivador de individuos y grupos para que acepten un objetivo dado o produzcan con eficiencia y eficacia resultados organizacionales...” (p. 14).

- **Factores Clave:**

Clima Escolar: Las relaciones interpersonales forman parte del clima escolar. La conducta de los sujetos dentro de una organización. así como depende de la persona, también lo hace del ambiente inmediato en el cual se encuentran.

Relaciones con Diferentes Grupos:

- Dirección: La relación entre docentes y la dirección escolar es decisiva a fin de consumir cierta toma de decisiones y la interacción efectiva.
- Alumnos: Los docentes pasan mucho tiempo con los estudiantes, por lo que estas relaciones también son importantes.
- Compañeros: La convivencia entre profesores puede ser desafiante debido a diferentes visiones y personalidades.

- Funcionamiento de Órganos: Las interacciones personales afectan el ejercicio de los órganos como el claustro, el AMPA y el equipo directivo.
- **Sugerencias para Mejorar las Relaciones Interpersonales:**
 - Desarrollar habilidades sociales.
 - Fomentar la intervención de los docentes en decisiones concernientes con su labor pedagógica.
 - Fortalecer la comunicación efectiva en espacios colegiados.

e) El clima organizacional

Se refiere a un sistema de propiedades conmensurable sobre el espacio de trabajo percibido por los sujetos que atarean en una organización. Este clima influye en su motivación y comportamientos, pudiendo mencionar algunas características clave al respecto:

Multidimensionalidad: Abarca diversas dimensiones, como el modo de liderazgo, el nivel de conflicto, la organización de la autoridad y la autonomía de tal institución.

Durabilidad: Se construye a lo largo del tiempo y representa el carácter imperecedero del entorno interno de la institución, tal como viene a ser vivenciado por los empleados.

Medibilidad: Es posible medirlo mediante instrumentos adecuados, como encuestas de clima organizacional.

Relevancia del clima mencionado.

La relevancia de éste es fundamental para cualquier empresa, ya que afecta tanto a los empleados como a la organización en sí. Cuando es positivo, genera beneficios, mientras que un clima

negativo puede conducir a pérdidas, conflictos y situaciones adversas. Si deseas optimizar dicho clima organizacional en tu entorno de trabajo, considera aspectos como la misión, metas, estructura organizativa y estilos de liderazgo.

Marchant (2006) en su similar intención respecto a Denison y Chiavenato (1991 y 2001 respectivamente) determina que un clima organizacional “viene a ser la penetración que los integrantes de una institución poseen las peculiaridades muy compendias que les son significativas, a su vez, la detallan y diversifican de otras formaciones...” Dicha percepción y carácter vienen a influir en la conducta institucional.

Berrocal (2006), precisa al clima organizacional a manera de “el sistema de pertenencias del próximo laboral (incitación, cualidades conductas), observada directa o indirectamente por los personales y que se presume son una potencia que impacta en la dirección de éstos”. A partir de tal intencionalidad, el discernimiento de los co-participantes viene a ser un elemento relacionado al clima organizacional a manera de variable vinculante, que se encuentra influenciada por componentes externos absorbidos por el sujeto en su interrelación cotidiana.

De manera similar, Berrocal (2006) destaca que el clima organizacional en las academias se puede caracterizar por las dimensiones siguientes:

1. **Identidad institucional**, entendida como una forma agrupada de identidad que se configura a partir de las particularidades o

condiciones compartidas socialmente por los miembros de una fundación.

2. **Relaciones interpersonales**, que se refieren a la constante búsqueda de una connivencia cadenciosa entre varones y damas en un tejido organizacional y social.
3. **La Dinámica Institucional** se entiende como el sistema de vinculaciones, aptitudes y actitudes de una caterva de individuos frente a diversos escenarios que determinan la evolución de la institución en un contexto organizacional. Estas dinámicas, cuando son adecuadamente guiadas por el director, permiten que la fundación formativa alcance los propósitos y metas establecidas para su mandato. Las conceptualizaciones y dimensiones del clima organizacional, tal como las define Berrocal (2006), son las que se aplican en este estudio.

Teorías Organizacionales y Clima Organizacional

El concepto de clima organizacional comenzó a ganar relevancia en la década de 1960. Tauguiri (1968) lo describió utilizando sinónimos como espacio, circunstancias, cultura y ecología. Por otro lado, Forehand y Von Gilmer (1964) ofrecieron una conceptualización más amplia, al afirmar que el clima organizacional es el "sistema de particularidades que describe a una organización". Según ellos, estas características:

- a) Distinguen a una organización de otras,
- b) Son relativamente estables a lo largo del tiempo-espacio,

- c) Impactan en el procedimiento de las personas dentro de la organización.

Estos autores seleccionan estas propiedades para enfocar el análisis en las peculiaridades de la variación organizacional, las cuales deben ser especificadas, evaluadas e incorporadas en la investigación empírica.

De acuerdo con Taugiri (1968), la definición de clima organizacional proporcionada por Forehand y Von Gilmer, al enfocarse en un "conjunto de características", pone un énfasis excesivo en la organización en su totalidad y no en las penetraciones individuales de sus miembros. Taugiri subraya que el clima organizacional debe ser comprendido como el ambiente que es interpretado por los integrantes de la organización, más que simplemente una descripción de atributos estáticos. Proponga una definición alternativa, que desde una óptica cualitativa podría plantearse de la siguiente forma:

El clima organizacional es una cualidad relativamente imperecedera del ambiente intrínseco de una organización que:

- a) Es vivenciada por los integrantes de la organización,
- b) Incide en su transitabilidad diaria,
- c) Se debe detallar en función de lo estimable que conforman un sistema específico de rasgos dentro de la organización.

Esta perspectiva pone en primer plano la percepción individual y la influencia directa del entorno organizacional en las orientaciones y actuaciones de los miembros.

Tauguirí (1968) indicó que era complicado establecer una definición general y precisa del clima organizacional sin que fuera demasiado amplia o vaga. En su análisis, propuso cinco pasos para abordarlo de manera más concreta:

1. Identificar a los miembros de la organización, ya que sus acciones son relevantes.
2. Estudiar a miembros esos y determinar sus objetivos, tácticas y puntos ciegos.
3. Examinar los retos económicos que enfrenta la organización, así como las tendencias políticas.
4. Analizar la historia de la organización, prestando especial atención a las trayectorias de los líderes.
5. Integrar toda la información para establecer denominadores comunes, en lugar de solo sumar los elementos de manera aislada.

Elementos del Clima Organizacional

Litwin y Stinger (1998) proponen que existen ocho elementos relacionados con el clima efectivo en una organización, de los cuales destacan los siguientes:

1. **Estructura:** Se refiere a la percepción de los miembros de la organización respecto a la cantidad de pautas, procedimientos, trámites y más prohibiciones que enfrentan al realizar su trabajo.
2. **Responsabilidad:** Se refiere al valor ético de los integrantes de la organización en relación con su autonomía para tomar

decisiones relacionadas con su trabajo. Implica la capacidad de actuar como un líder adecuado y superar la supervisión constante en las actividades laborales.

3. **Recompensa:** Se enmarca a la percepción de los integrantes de la organización sobre el acomodamiento del reconocimiento otorgado por un trabajo bien realizado.
4. **Desafío:** Hace alusión a la sensación de que tienen los miembros de la organización acerca de los retos y riesgos asociados con su actividad laboral.
5. **Relaciones:** Se refiere a la clarividencia de los miembros respecto a la existencia de un ambiente laboral agradable y relaciones sociales positivas dentro de la organización.
6. **Cooperación:** Es la disposición de los miembros de la organización para practicar un espíritu de colaboración, tanto con los directivos como con otros miembros del equipo.
7. **Estándares:** Se refiere a la percepción de los miembros sobre la importancia que la organización asigna a las normas de rendimiento.
8. **Manejo de Conflictos:** Se refiere al proceso mediante el cual los miembros de la organización, tanto colegas como superiores, aceptan puntos de vista divergentes y abordan y resuelven las dificultades a medida que surgen.

Modelos de Clima Organizacional

En relación con la teorización sobre este tema, diversos estudiosos han planteado modelos que sirven como referencia a fin de

identificar los elementos involucrados y cómo se conectan dentro de una organización. A continuación, se presentarán de manera breve pero fundamental, las contribuciones académicas de distintos autores que han abordado este tópico con rigor:

Anderson, citado por Martín (1998), basándose en la taxonomía de Tagiuri, desarrolla un modelo interactivo fundamentado en la teoría de sistemas, que ilustra las vinculaciones entre las distintas dimensiones del ambiente organizacional y su impacto en el clima. Por otro lado, la Universidad de Alcalá de Henares propuso un modelo de clima organizacional desde la perspectiva de sistemas, que se configura de la siguiente manera (Martín, 1998)

En relación con lo mencionado, el modelo preliminar no puede considerarse una adaptación exacta del modelo de Anderson, aunque existen algunas áreas que concuerdan en ciertos aspectos.

Por otro lado, Evan, citado por Peiró (2005), presenta un modelo de clima organizacional basado en la concepción de la organización como un sistema abierto. Según este enfoque, el clima organizacional está influenciado por factores externos a la organización (inputs), los cuales impactan en el ambiente interno donde se desarrolla dicho clima. A su vez, el clima organizacional es también el resultado de los procesos internos que ocurren dentro de la organización.

Gibson (1987), citado por Watson (2005), sostiene que el clima organizacional está estrechamente relacionado con la conducta humana, la estructura y los procesos dentro de la organización.

Además, argumentan que el clima organizacional no solo afecta a las personas y los grupos, sino que posee un efecto directo en las resultados del desempeño organizacional.

Gibson y Colbs (1987) arguyen que el clima organizacional está vinculado con la conducta humana, la estructura y los procesos dentro de la organización. Aseguran que el clima trasciende las dimensiones individuales y grupales, afectando directamente los resultados del desempeño organizacional. Este nexo se puede visualizar de la siguiente manera.

2.3. Definición de términos básicos

- 1. Liderazgo:** Estilo que coadyuva a movilizar y dirigir miembros y/o ideas.
- 2. Liderazgo transformacional:** Es concretización del estilo de interacción que se ejercita entre los integrantes de un grupo, el líder posee la habilidad de promotor que incita a las modificaciones.
- 3. Clima:** Está referida a las peculiaridades del entorno de trabajo que son observadas, de manera indirecta o directa, por los integrantes de la institución promoviendo efectos de diverso tipo en su conducta de acuerdo al grado de satisfacción con la tarea desempeñada. Siendo una variable que intercede aquello que respecta en el sistema organizacional y la conducta de sus integrantes, proveyendo re-alimentación respecto a los procesos que encausan las conductas institucionales posibilitando presentar modificaciones planificadas.
- 4. Clima Organizacional:** Constructo que está referido a la forma de ver de los miembros de una organización en referencia al entorno global donde ejercen sus responsabilidades.

5. **Competencias.** Rasgos particulares que han garantizado poseer un vínculo con el cometido destacado en una función definitiva.
6. **Comportamiento Organizacional.** Sello dinámico de la acción, aptitud y actitud de los integrantes y de los colectivos en el ámbito de la institución.
7. **Desempeño:** Viene a ser el producto mencionado por la dedicación, capacidad y esfuerzo del grupo o de la persona, medible a fin de evaluar el rendimiento y los resultados en relación con objetivos y expectativas previamente establecidos.
8. **Docente:** En un sentido amplio, es aquel profesional que se dedica de forma científica y humana a mediar y facilitar el aprendizaje, la construcción de los conocimientos y de las habilidades favorables a otras personas.
9. **Identidad institucional:** Viene a ser el conjunto de atributos, valores, propósitos, historias y expresiones visuales que definen y distinguen a una organización, creando un sentido de pertenencia y dirección entre sus miembros.
10. **Relaciones interpersonales entre docentes:** Corresponde a los vínculos entre los profesionales de la educación, orientados en esos lazos por tendencias o tensiones de orden afectivo, cognitivos, ideológicos, etc. que les ayudan o promuevan conflictos.
11. **Ideas básicas:** Se refiere a los conceptos ejes que sirven de orientación para la concreción en conductas visibles.
12. **Conductas tangibles:** Corresponde a manifestaciones concretas de acciones, gestos, semblantes visibles; que evidencian ideas básicas.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe una relación moderada entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de la I.E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma - 2024.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. Existe correlación moderada entre el liderazgo transformacional del director y la dimensión de Identidad institucional de los docentes en la I.E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma - 2024.
- b. Existe correlación moderada entre el liderazgo transformacional del director y la dimensión relaciones interpersonales de los docentes de la I. E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma - 2024.
- c. Existe correlación moderada entre el liderazgo transformacional del director y la dimensión el clima organizacional de los docentes de la I. E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma - 2024.

2.5. Identificación de variables

2.5.1. Variable 1:

Liderazgo transformacional del director

2.5.2. Variable 2

El desempeño laboral según la percepción de los docentes

2.6. Definición operacional de variables e indicadores:

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Valoración
Liderazgo transformacional del director (X)	“Tipo de liderazgo que suscita cambios en la actitud y en la conducta de otras personas”. (La autora)	Ideas básicas	De orientación personal	SI
			De orientación colectiva	
		Conductas tangibles	De manifestación personal	NO
			De manifestación colectiva	
El desempeño laboral. (Y)	“Se refiere al modo en que los profesores ejercen su labor educativa y su impacto en el aprendizaje”. (La autora)	Ideas básicas	De orientación personal	SI
			De orientación colectiva	
		Conductas tangibles	De manifestación personal	NO
			De manifestación colectiva	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación.

Viendo lo álgido de esta tarea académica, considero que es básica y descriptiva, bajo la pretensión por comprobar la expresión directa de ambas variables y edificar referentes conceptuales primordiales. Referente a ello mencionan Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006), donde: “...los estudios descriptivos son útiles para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación” (p. 92).

3.2. Nivel de investigación

Bajo la orientación e intencionalidad de esta faena intelectual, tomamos la decisión u optamos por un nivel descriptivo correlacional, puesto que las variables se tornan complejas, siendo encaminado a develar el grado de nexo entre ambas variables, por ello mencionamos a Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006): “...tiene como propósito conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías (...) en un contexto en particular” (p. 105).

3.3. Métodos de investigación

3.3.1. Método general:

Se refiere al denominado “hipotético deductivo”, por ello, en mi condición de investigadora, planteo una respuesta anticipada a la contrariedad u objeto de transformación (conjetura) formando parte de la práctica inmediata de los docentes y la dirección, destacando los rasgos de cada variable estudiada.

Escudriñando el nexo entre ambas, como segunda etapa, mediante el empleo de la lógica deductiva con la intención de llegar a desenlaces específicos apoyados en la hipótesis, que son probadas mediante los datos vía instrumentos y la estadística (verificación praxológica - racional).

3.3.2. Métodos específicos:

El método estadístico: Siendo camino pertinente, que simultáneamente se desplegará un trabajo de indagación concreto, mientras permanentemente se ejecutará el tratamiento mensurativo del proceso y de los hallazgos conseguidos a manera de consecuencia de la verificación de las variables.

Paucar, A. (1997). Referente a ello, expresa que es: “...conjunto de procedimientos (...), a partir de datos estadísticos, realizar un análisis con el objetivo de ampliar, modificar o sustituir los datos (...) existentes y extraer conclusiones válidas sobre el fenómeno estudiado...” (p. 142)

Obviamente, consintiéndonos progresar por etapas, coleccionando datos, trastocándolos en vestigios tratados que corrobora el merced del método general y los específicos, además del usanza de herramientas oportunas.

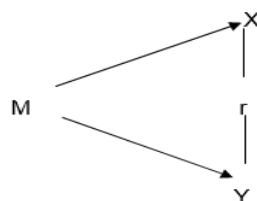
El Método descriptivo: Se encuentra referenciado a la intencionalidad básica de indagación, moviendo a la estudiosa a detallar los rasgos de las variables convenientes. A tal punto, Hernández y Baptista (2014), expresan: “Los estudios

descriptivos son útiles para analizar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes. (p. 99).

3.4. Diseño de la investigación

En tal vigente exploración, atañe un diseño correlacional, tanto que, repetidamente dijimos que se tratará tomando en cuenta un grupo, aplicando 2 instrumentos respecto a X_i e Y_i .

Para ello nos respaldamos en Regalado, M. (1986), que enuncia: “...se usa en la Investigación Educativa (...) Se emplea cuando se trata de una muestra de sujetos, el investigador observa la presencia o ausencia de las variables que desea relacionar y luego las compara por medio de la estadística de análisis de correlación” (p. 56).



Siendo estos elementos:

M = Muestra

X = El liderazgo transformacional del director

Y = El desempeño laboral

r = Relación.

Dicho diseño de trabajo designado, posee el propósito de averiguar o confirmar caracteres en la realidad estudiada, siendo la finalidad detallar la práctica in situ, administrando instrumentos con la intención de escogitar datos y realizar el procedimiento estadístico que confirme el nivel de vínculo entre X_i e Y_i .

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

Este dato concierne a 65 profesionales de la I.E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma - 2024, concerniendo en el presente caso al universo del objeto de estudio.

3.5.2. Muestra

Es por conveniencia y no probabilística de 25 profesionales, dependiendo de los orígenes concernientes con los rasgos de las personas, el procedimiento estriba en el proceso de decisiones.

A propósito, Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006), indican que: “En las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador (...) el procedimiento no es mecánico ni se basa en fórmulas de probabilidad, (...) depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores...” (p. 176)

Se escogió a los sujetos bajo criterios de facilidad a fin de monitorearlos durante el proceso de indagación, y más circunstancias de los profesionales, gestionando una muestra lo más a la mano posible.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Instrumentos

Fichas de observación: Siendo una contribución referida al cariz de la técnica decidida, la hemos usado posibilitándonos recoger datos in situ que nos proveerán los profesionales a través de herramientas, en el proceso de comprobación de ambas variables.

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

3.7.1. Selección de los instrumentos de investigación

Consideramos oportuno los instrumentales denominados cuestionarios, por su puesto elaborados por nuestra autoría y siendo legitimados, normados por fidelidad académica que a continuación precisamos.

3.7.2. Validación de los instrumentos de investigación

a) Proceso de juicio de expertos del instrumento respecto a Xi:

La valoración de los 3 expertos, al administrar la ficha, resulta lo siguiente: $V = 80$.

	Reactivos	
Expertos	Cuantitativo	Cualitativo
1	80	Muy buena
2	80	Muy buena
3	80	Muy buena
TOTAL		Muy buena

b) Proceso por juicio de expertos del instrumento referido a Yi:

La valoración de los 3 expertos, al administrar la ficha, resulta lo siguiente: $V = 80$.

	Reactivos	
Expertos	Cuantitativo	Cualitativo
1	80	Muy buena
2	80	Muy buena
3	80	Muy buena
TOTAL		Muy buena

3.7.3. Confiabilidad de los instrumentos de investigación

El instrumento fue seleccionado sustentado en la apreciación de instrumentos de investigaciones anteriores del cual se pudo extraer y adaptar lo más importante relacionado a lo que pretendía investigar.

La validación de los instrumentos se dio a través del juicio de expertos, para lo cual se solicitó la opinión de 3 expertos en docencia e investigación (anexos), los cuales consideraron de acuerdo a su juicio como adecuada la aplicación de los instrumentos para esta investigación.

Con referencia a la confiabilidad del instrumento se realizó a través de un estudio piloto para adecuar plenamente la aplicación del instrumento y del cual se encontró resultados coherentes, consistentes y correlacionales.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,988	20

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,981	20

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

3.8.1. Técnicas de procesamiento

Tabulación de datos: Que concierne al tratamiento de los datos de manera manual y/o electrónica.

Organizadores visuales: Debiendo presentar gráficos y tablas.

3.8.2. Análisis de datos

El análisis estadístico: Detallando el procesamiento matemático referido a los datos mediante los gráficos, las tablas; forjados por el examen de ellos.

El análisis de contenido descriptivo: Para poder caracterizar datos, valores, puntuación y conformando lenguaje matematizado de las variables.

3.9. Tratamiento estadístico

Se aprovechó la estadística descriptiva: distribución de frecuencias (fr), cálculo de porcentajes (%) y representaciones gráficas referidas a los datos categóricos y/o numéricos, también a manera del vínculo lineal entre X_i e Y_i .

Asimismo, al ser una indagación circunscrita en la tendencia cualitativa al determinar el vínculo lineal entre X_i e Y_i , plasmando la hipótesis valdrá a fin de aumentar información confiada del vigente acontecimiento, que ulteriormente otros estudiosos profundizarán. A tal punto, Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006), mencionan: “En el enfoque, cualitativo, las hipótesis (...) 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 este esfuerzo académico dispusimos respetar a los profesionales, bajo:

- 1) La dignidad, apreciando de manera práctica su integralidad, denigrarla.
- 2) La justicia, estimando la equidad de las circunstancias desiguales de los profesionales, fundada en la igualdad sin tomar los hallazgos disímiles;
- 3) La honestidad, instituida en la consideración a la verdad distintiva de la investigación respecto al proceso y resultado del mismo.

“...Entre las preguntas que debe plantearse (...) se encuentran las siguientes ¿Merece la pena hacerlo? ¿Es la información obtenida durante el estudio útil y valiosa para la ciencia y el bienestar humano? (...) Si el investigador cree que la investigación merece la pena, debe llevarla a cabo teniendo en cuenta el bienestar y la dignidad de los participantes” (Kerlinger, F. y Howard, B, 2002, p. 397).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

La autorización del director de la IE Ángela Moreno de Gálvez, Tarma – 2024, fue muy buena, brindándonos la facilidad de poder realizar este proyecto, se dio el acceso inmediato considerando que estamos trabajando en la institución educativa.

Esta investigación realizada fue a los profesionales de la I.E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma – 2024, con población de 65 y una muestra de 25 profesionales; de acuerdo a un muestreo no probabilístico. La relación del Liderazgo Transformacional del director se evaluó mediante la variable 2 y 3 dimensiones: identidad institucional, relaciones interpersonales y clima organizacional de los docentes.

Tabla 1*Estadístico*

Estadísticos						
		Liderazgo transformacional del director	Desempeño laboral	Identidad institucional	Relaciones interpersonales	Clima organizacional
N	Válido	25	25	25	25	25
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		7,88	9,56	3,08	3,56	2,96
Mediana		1,00	10,00	3,00	4,00	3,00
Moda		0	0	0	7	0
Desv. Desviación		8,932	8,646	2,943	3,216	2,746
Varianza		79,777	74,757	8,660	10,340	7,540
Asimetría		,433	-,002	,192	-,024	,006
Error estándar de asimetría		,464	,464	,464	,464	,464
Curtosis		-1,768	-1,870	-1,687	-1,959	-1,879

Fuente: Consolidado de liderazgo transformacional del director y desempeño laboral

En la tabla 1 se muestran los estadígrafos de liderazgo transformacional del director, media, mediana, moda, S_x , son: 7,88; 0; 8,932. De idéntica forma se observa los estadígrafos de desempeño laboral como media, mediana, moda, S_y , son: 9,56; 10,00; 0; 8,646, también se observa sus dimensiones.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

Los datos alcanzados se especifican por ser de escala ordinal, el tipo de distribución no normal; se utilizó el estadístico SPSS. Versión 26.

Tabla 2

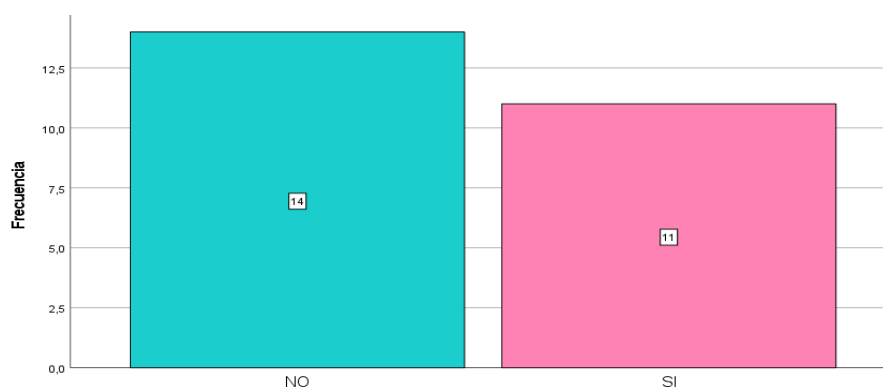
¿Tiene claridad sobre el concepto de “el liderazgo”?

¿Tiene claridad sobre el concepto de “el liderazgo”?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	14	56,0	56,0	56,0
	SI	11	44,0	44,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 1

Tiene claridad sobre el concepto de “el liderazgo”?



De los encuestados, 14 no tienen claro, el concepto de liderazgo. Pero, 12 respondieron que si entienden con claridad que es liderazgo.

Tabla 3

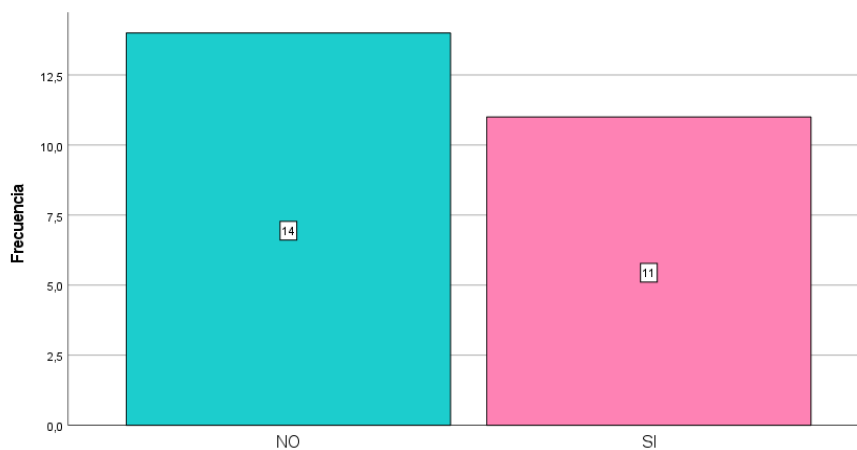
¿Puede explicar con fundamentos la visión compleja sobre el desempeño docente?

¿Puede explicar con fundamentos la visión compleja sobre el desempeño docente?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	17	68,0	68,0	68,0
	SI	8	32,0	32,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 2

¿Tiene claridad sobre el concepto de "El liderazgo"?



De los encuestados, 17 respondieron que no pueden explicar con fundamentos la visión compleja sobre el desempeño docente. Pero, 8 expresaron que pueden hacerlo.

Tabla 4

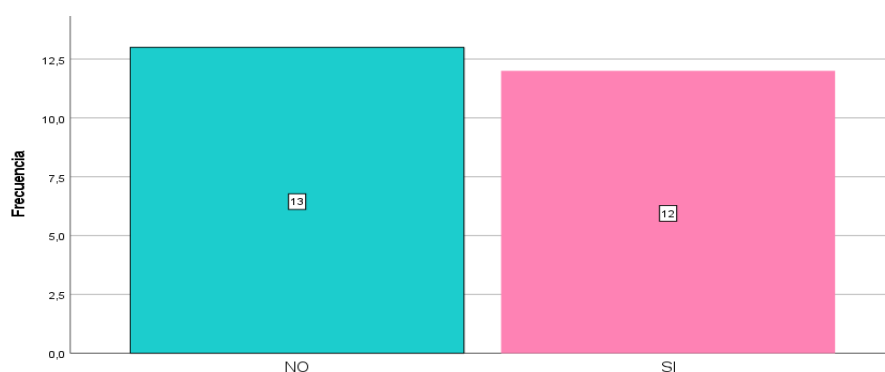
¿Tiene claridad de las características del liderazgo?

¿Tiene claridad de las características del liderazgo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	13	52,0	52,0	52,0
	SI	12	48,0	48,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 3

¿Tiene claridad de las características del liderazgo?



De los encuestados, 13 no tienen claridad de las características del liderazgo. Pero, 12 respondieron que si entienden con claridad que es liderazgo.

Tabla 5

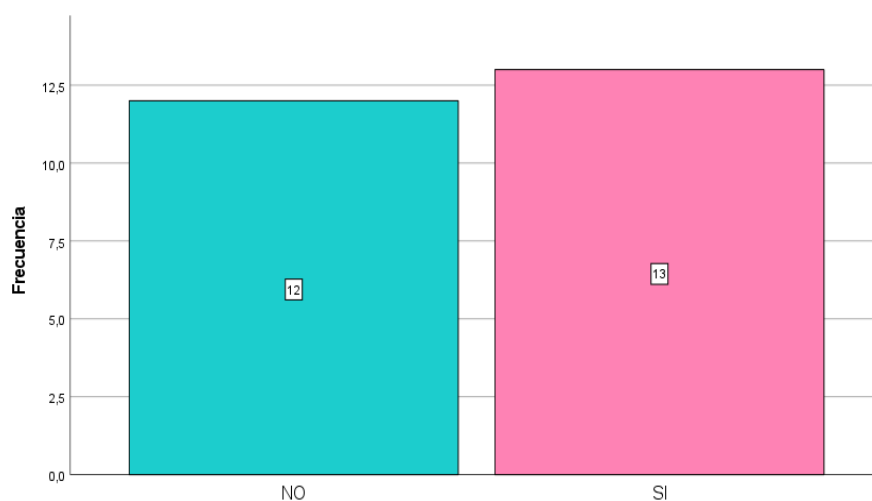
¿Puede caracterizar los elementos de la identidad institucional?

¿Puede caracterizar los elementos de la identidad institucional?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	12	48,0	48,0	48,0
	SI	13	52,0	52,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 4

¿Puede caracterizar los elementos de la identidad institucional?



De los encuestados, 12 no pueden caracterizar los elementos de la identidad institucional. Pero, 13 respondieron que si pueden caracterizar los elementos de la identidad institucional.

Tabla 6

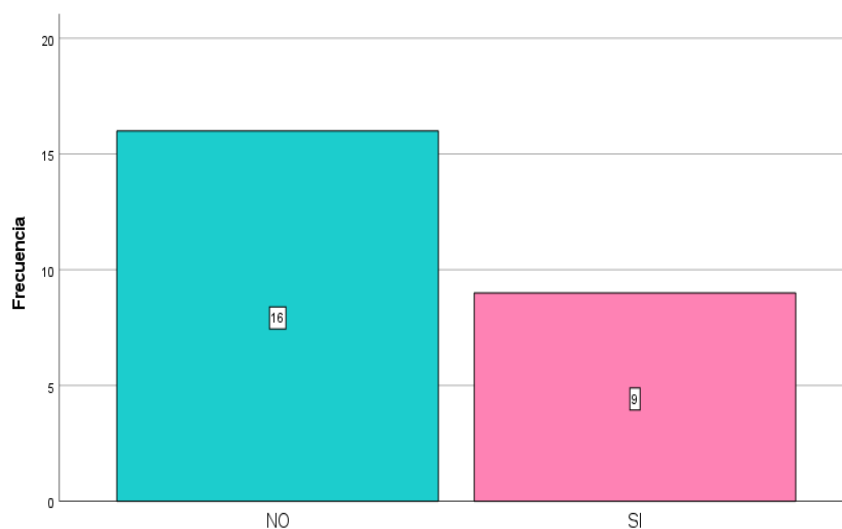
¿Comprende las categorías multifactoriales que motivan al liderazgo transformacional?

¿Comprende las categorías multifactoriales que motivan al liderazgo transformacional?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	16	64,0	64,0	64,0
	SI	9	36,0	36,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 5

¿Comprende las categorías multifactoriales que motivan al liderazgo transformacional?



De los encuestados, 16 no comprenden las categorías que motivan al liderazgo transformacional. Pero, 9 respondieron que si comprenden las categorías que motivan al liderazgo transformacional.

Tabla 7

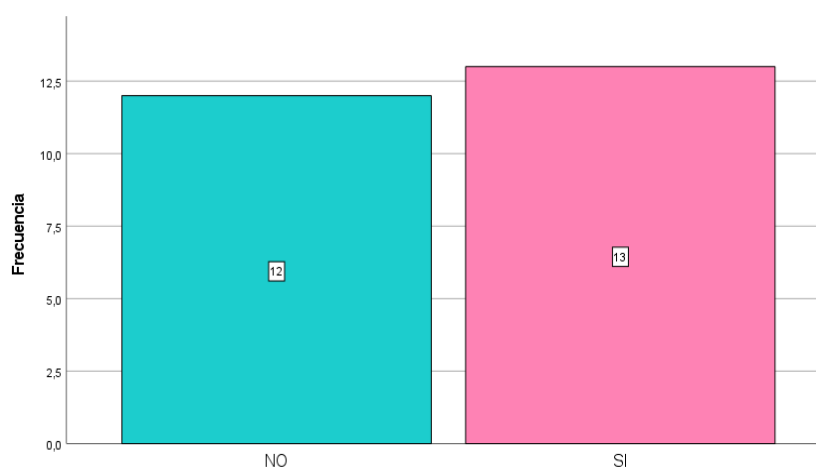
¿Participa en su I. E. orientado por las características de los elementos de la identidad institucional?

¿Participa en su I. E. orientado por las características de los elementos de la identidad institucional?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	12	48,0	48,0	48,0
	1	13	52,0	52,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 6

¿Participa en su I. E. orientado por las características de los elementos de la identidad institucional?



De los encuestados, 12 no participan en su I. E. orientado por las características de los elementos de la identidad institucional. Pero, 13 participan en su I. E. orientado por las características de los elementos de la identidad institucional.

Tabla 8

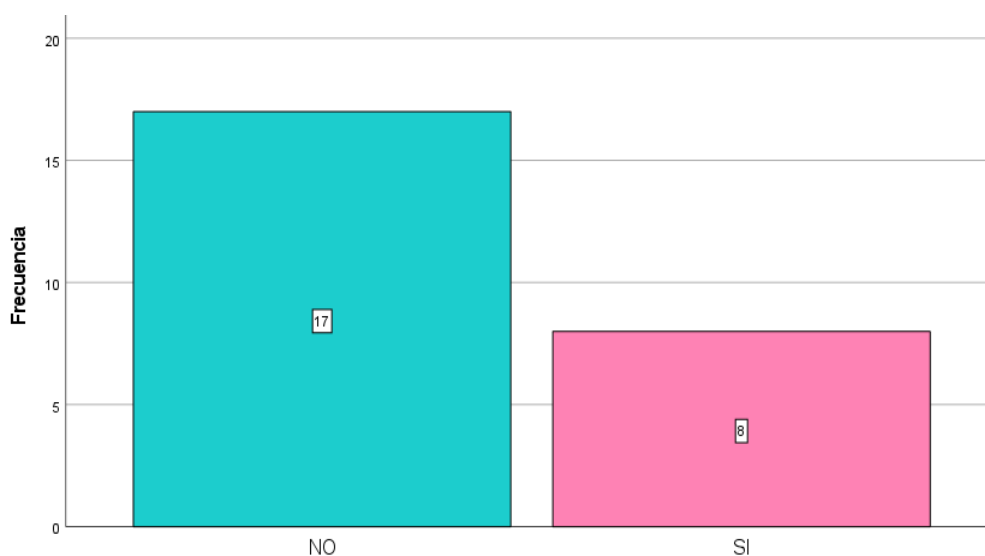
¿Planifica la atención a las categorías multifactoriales de su institución?

¿Planifica la atención a las categorías multifactoriales de su institución?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	17	68,0	68,0	68,0
	SI	8	32,0	32,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 7

¿Planifica la atención a las categorías multifactoriales de su institución?



De los encuestados, 17 no planifican la atención a las categorías multifactoriales de su institución, Pero, 8 planifican la atención a las categorías multifactoriales de su institución.

Tabla 9

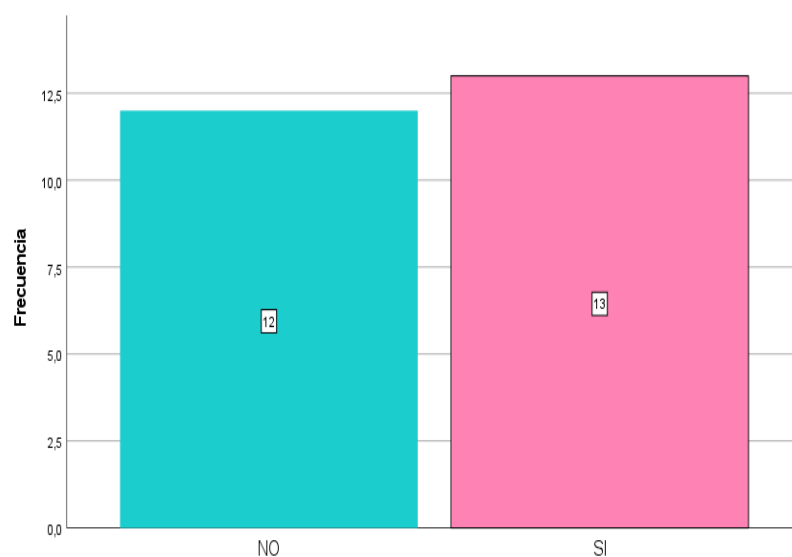
¿Diferencia las causas y los efectos de las relaciones interpersonales?

¿Diferencia las causas y los efectos de las relaciones interpersonales?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	12	48,0	48,0	48,0
	SI	13	52,0	52,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 8

¿Diferencia las causas y los efectos de las relaciones interpersonales?



De los encuestados, 12 no diferencia las causas y los efectos de las relaciones interpersonales. Pero, 13 diferencia las causas y los efectos de las relaciones interpersonales.

Tabla 10

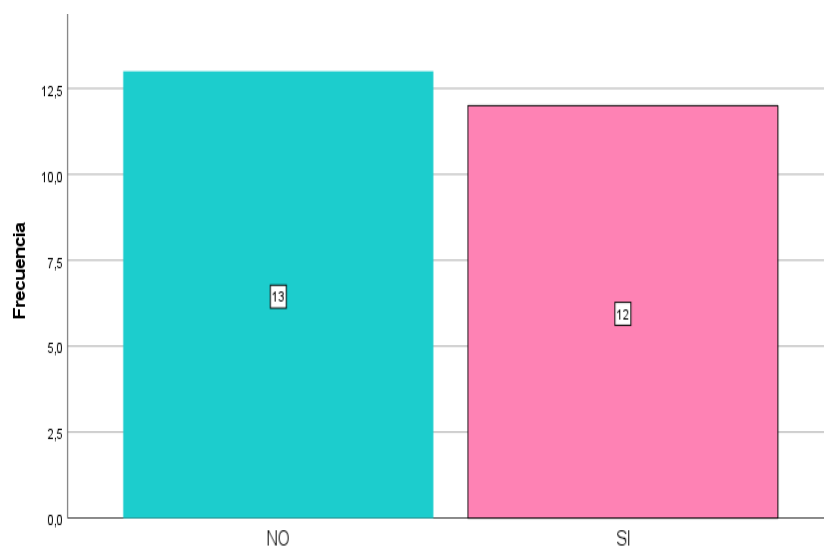
¿Motiva a los equipos de trabajo para diagnosticar las categorías multifactoriales de su institución?

¿Motiva a los equipos de trabajo para diagnosticar las categorías multifactoriales de su institución?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	13	52,0	52,0	52,0
	SI	12	48,0	48,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 9

¿Motiva a los equipos de trabajo para diagnosticar las categorías multifactoriales de su institución?



De los encuestados, 13 no motiva a los equipos de trabajo para diagnosticar las categorías multifactoriales de su institución. Pero, 12 motiva a los equipos de trabajo para diagnosticar las categorías multifactoriales de su institución.

Tabla 11

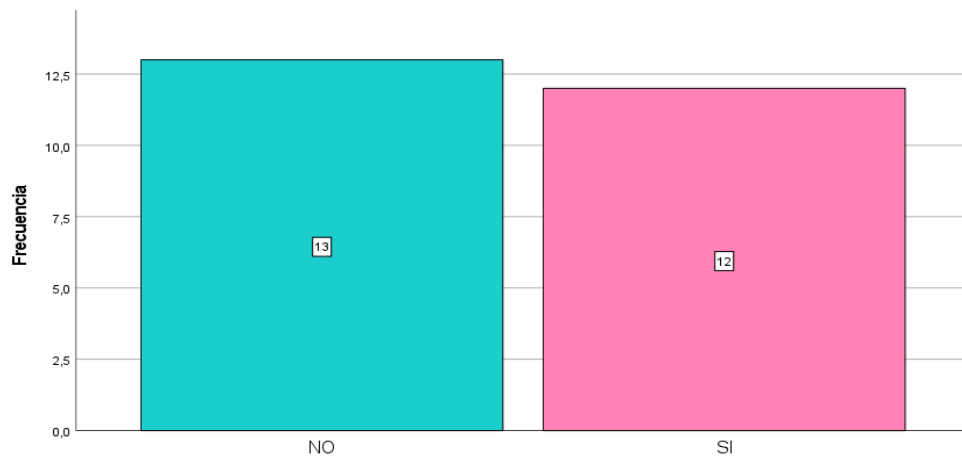
¿Practica de acuerdo a los factores clave de las relaciones interpersonales?

¿Practica de acuerdo a los factores clave de las relaciones interpersonales?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	13	52,0	52,0	52,0
	SI	12	48,0	48,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 10

¿Practica de acuerdo a los factores clave de las relaciones interpersonales?



De los encuestados, 13 no practica de acuerdo a los factores clave de las relaciones interpersonales. Pero, 12 practica de acuerdo a los componentes clave de las relaciones interpersonales.

Tabla 12

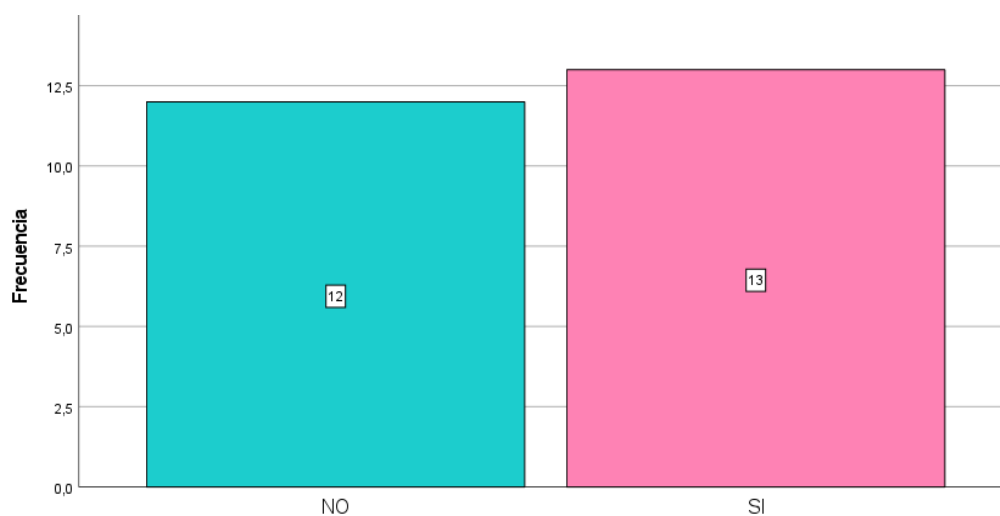
¿Promueve la corresponsabilidad de los equipos de trabajo para afrontar las categorías multifactoriales de su institución?

¿Promueve la corresponsabilidad de los equipos de trabajo para afrontar las categorías multifactoriales de su institución?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	12	48,0	48,0	48,0
	SI	13	52,0	52,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 11

¿Promueve la corresponsabilidad de los equipos de trabajo para afrontar las categorías multifactoriales de su institución?



De los encuestados, 12 no promueve la corresponsabilidad de los equipos de trabajo para afrontar las categorías multifactoriales de su institución. Pero, 12 promueve la corresponsabilidad de los equipos de trabajo para afrontar las categorías multifactoriales de su institución.

Tabla 13

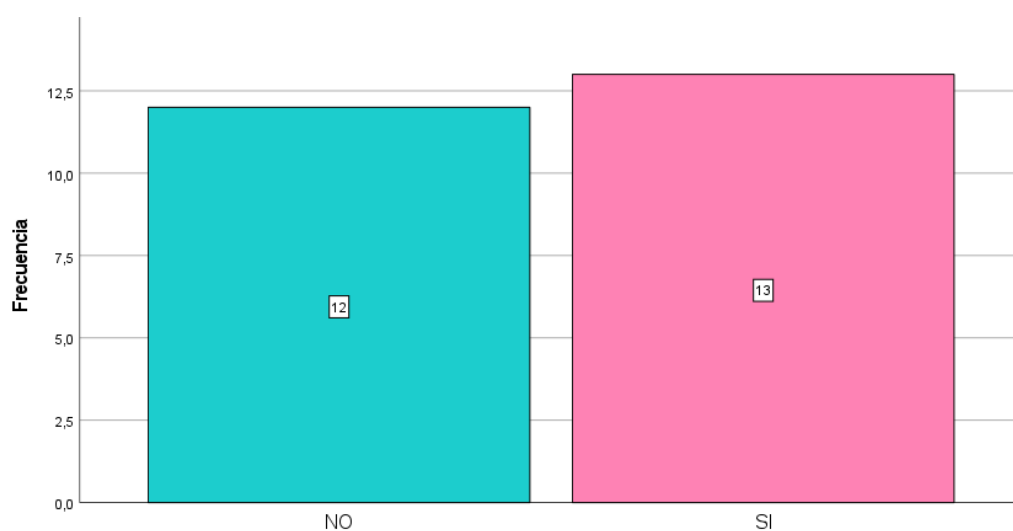
¿Actúa en función de los aspectos del clima organizacional?

¿Actúa en función de los aspectos del clima organizacional?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	12	48,0	48,0	48,0
	SI	13	52,0	52,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 12

¿Actúa en función de los aspectos del clima organizacional?



De los encuestados, 12 no actúa en función de los aspectos del clima organizacional. Pero, 12 actúa en función de los aspectos del clima organizacional.

4.3. Prueba de hipótesis:

Tabla 14

Correlaciones

Correlaciones			
		Liderazgo transformacional del director	Desempeño laboral
Liderazgo transformacional del director	Correlación de Pearson	1	,849**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,849**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

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

Nota: Elaboración propia

Análisis estadístico

I. Prueba de hipótesis general:

1) Redactar la hipótesis:

Ho: No existe una relación entre el Liderazgo Transformacional del director y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de la I.E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma - 2024.

H1: Existe una relación entre el Liderazgo Transformacional del director y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de la I.E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma - 2024.

2) Nivel de significancia:

El nivel de error: 5%

Alfa ($\alpha=0.05$)

3) Elegir y estimar el estadístico de prueba:

La prueba estadística seleccionada fue la correlación de Pearson para relacionar las variables y dimensiones.

4) Calcular el p valor:

a. Normalidad

Se calcula el p valor siendo los datos menores a 25 se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk.

Criterio de normalidad:

$p \text{ valor} \geq \alpha$ Acepta la Ho = Los datos provienen de una distribución normal.

$p \text{ valor} < \alpha$ Rechaza la Ho = Los datos no provienen de una distribución normal. Se procede a calcular el valor de p mediante el paquete estadístico SPSS versión 26. Antes de calcular el p valor

tenemos que evaluar el *supuesto de la normalidad* de la diferencia entre el Liderazgo Transformacional del director y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de la I.E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma - 2024, siendo la 25 utilizó la prueba de Shapiro-Wilk, también para sus dimensiones.

Tabla 15

Pruebas de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Diferencia V2-V1	,244	25	,000	,852	25	,002
Diferencia D1-V1	,258	25	,000	,824	25	,001
Diferencia D2-V1	,252	25	,000	,877	25	,006
Diferencia D3-V1	,279	25	,000	,835	25	,001
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Nota: Elaboración propia

Normalidad de la Diferencia entre la eficiencia del liderazgo transformacional del director influye con el desempeño laboral.

Siendo el $p \text{ valor} = 0.002 < \alpha (0.05)$

Concluimos: se rechaza **la Hipótesis nula (Ho)**: los datos provienen de una distribución no normal.

b. Realizar la prueba de correlación de Pearson:

Teniendo los datos numéricos con una distribución no normal, se procede calcular el valor de p a través del paquete estadístico SPSS versión 26 y en consonancia a los datos procesados se obtiene el $p \text{ valor} = 0.000$.

5) Decisión estadística

a. **Criterio para decidir:** $p \text{ valor} \geq \alpha$ Aceptar la H_0 . $p \text{ valor} < \alpha$

Rechaza la H_0 .

❖ Habiéndose obtenido un $p \text{ valor} = 0.000 < \alpha (0.05)$, **se Rechaza la H_0 .**

❖ **Conclusión:**

Se concluye que existe una correlación altamente significativa entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de la I.E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma - 2024.

I. Prueba de hipótesis específica 1:

Tabla 16

Correlaciones

Correlaciones			
		Liderazgo transformacional del director	Identidad institucional
Liderazgo transformacional del director	Correlación de Pearson	1	,932**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Identidad institucional	Correlación de Pearson	,932**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Nota: Elaboración propia

Análisis estadístico

1. Redactar la hipótesis:

Ho: No existe correlación entre el Liderazgo transformacional del director y la Identidad institucional de los docentes en la I.E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma - 2024.

H1: Existe correlación entre el Liderazgo transformacional del director y la de Identidad institucional de los docentes en la I.E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma - 2024.

2. Nivel de significancia:

El nivel de error: 5%

Alfa ($\alpha=0.05$)

3. Elegir y estimar el estadístico de prueba:

La prueba estadística seleccionada fue la correlación de Pearson para relacionar las variables y dimensiones.

4. Calcular el p valor:

a. Normalidad

Se calcular el p valor siendo los datos menores a 25 se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk.

Criterio de normalidad:

$p \text{ valor} \geq \alpha$ Aceptar la Ho = Los datos provienen de una distribución normal.

$p \text{ valor} < \alpha$ Rechaza la Ho = Los datos no provienen de una distribución normal. Se procede a calcular el valor de p mediante el paquete estadístico SPSS versión 26. Antes de calcular el p valor tenemos que evaluar el *supuesto de la normalidad* de la diferencia

de la correlación entre el Liderazgo transformacional del director y la Identidad institucional de los docentes en la I.E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma – 2024, siendo la muestra de 25 se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk.

Siendo el p valor $= 0.001 < \alpha (0.05)$

Concluimos: se rechaza **la Hipótesis nula (Ho)**: los datos provienen de una distribución no normal.

b. Realizar la prueba de correlación de Pearson:

Teniendo los datos numéricos con una distribución no normal, se procede calcular el valor de p a través del paquete estadístico SPSS versión 26 y en consonancia a los datos procesados se obtiene el p valor $= 0.000$.

5. Decisión estadística

a. Criterio para decidir: p valor $\geq \alpha$ Aceptar la Ho. p valor $< \alpha$

Rechaza la Ho.

❖ Habiéndose obtenido un p valor $= 0.000 < \alpha (0.05)$, **se Rechaza la Ho.**

❖ Conclusión:

❖ Se concluye que existe una correlación altamente significativa entre el liderazgo transformacional y la Identidad institucional de los desde la perspectiva del docente de la I.E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma - 2024.

II. Prueba de hipótesis específica 2:

Tabla 17

Correlaciones

Correlaciones			
		Liderazgo transformacional del director	Relaciones interpersonales
Liderazgo transformacional del director	Correlación de Pearson	1	,721**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,721**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Nota: Elaboración propia

Análisis estadístico

1. Redactar la hipótesis:

H0: No Existe correlación entre el Liderazgo transformacional del director y las relaciones interpersonales de los docentes de la I. E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma - 2024.

H1: Existe correlación entre el Liderazgo transformacional del director y las relaciones interpersonales de los docentes de la I. E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma - 2024.

2. Nivel de significancia:

El nivel de error: 5%

Alfa ($\alpha=0.05$)

3. Elegir y estimar el estadístico de prueba:

La prueba estadística seleccionada fue la correlación de Pearson para relacionar las variables y dimensiones.

4. Calcular el p valor:

a. Normalidad

Se calcular el p valor siendo los datos menores a 25 se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk.

Criterio de normalidad:

$p \text{ valor} \geq \alpha$ Aceptar la H_0 = Los datos provienen de una distribución normal.

$p \text{ valor} < \alpha$ Rechaza la H_0 = Los datos no provienen de una distribución normal. Se procede a calcular el valor de p a través del paquete estadístico SPSS versión 26. Antes de calcular el p valor tenemos que evaluar el *supuesto de la normalidad* de la diferencia entre el liderazgo transformacional del director y la las relaciones interpersonales, siendo la muestra a 25 se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk, también de sus dimensiones.

Siendo el $p \text{ valor} = 0.006 < \alpha (0.05)$

Concluimos: se rechaza **la Hipótesis nula (H_0)**: los datos provienen de una distribución no normal.

b. Realizar la prueba de correlación de Pearson:

Teniendo los datos numéricos con una distribución no normal, se procede calcular el valor de p a través del paquete estadístico SPSS versión 26 y en consonancia a los datos procesados se obtiene el $p \text{ valor} = 0.000$.

5. Decisión estadística

a. Criterio para decidir: $p \text{ valor} \geq \alpha$ Aceptar la H_0 . $p \text{ valor} < \alpha$

Rechaza la H_0 .

❖ **Habiéndose** obtenido un p valor = $0.000 < \alpha$ (0.05), *se Rechaza la H_0 .*

❖ **Conclusión:**

Se concluye que existe correlación moderada significativa entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales desde la perspectiva del docente de la I.E.

Ángela Moreno de Gálvez, Tarma - 2024.

III. Prueba de hipótesis específica 3:

Tabla 18

Correlaciones

Correlaciones			
		Liderazgo transformacional del director	Clima organizacional
Liderazgo transformacional del director	Correlación de Pearson	1	,849**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,849**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

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

Nota: Elaboración propia

Análisis estadístico

1. Redactar la hipótesis:

H0: No existe correlación entre el Liderazgo transformacional del director y el clima organizacional de los docentes en la I.E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma - 2024.

H1: Existe correlación entre el Liderazgo transformacional del director y el clima organizacional de los docentes en la I.E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma - 2024.

2. Nivel de significancia:

El nivel de error: 5%

Alfa ($\alpha=0.05$)

Elegir y estimar el estadístico de prueba:

La prueba estadística seleccionada fue la correlación de Pearson para relacionar las variables y dimensiones.

3. Calcular el p valor:

a. Normalidad

Se calcular el p valor siendo los datos igual a 25 se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk.

Criterio de normalidad:

$p \text{ valor} \geq \alpha$ Aceptar la H_0 = Los datos provienen de una distribución normal.

$p \text{ valor} < \alpha$ Rechaza la H_0 = Los datos no provienen de una distribución normal. Se procede a calcular el valor de p mediante el paquete estadístico SPSS versión 26. Antes de calcular el p valor tenemos que evaluar el supuesto de la normalidad de la diferencia entre liderazgo transformacional del director y el clima organizacional, siendo la muestra 25 se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk.

Siendo el $p \text{ valor}=0.001 < \alpha (0.05)$

Concluimos: se rechaza **la Hipótesis nula (H_0)**: los datos provienen de una distribución no normal.

b. Realizar la prueba de correlación de Pearson:

Teniendo los datos numéricos con una distribución no normal, se procede calcular el valor de p mediante el paquete estadístico SPSS versión 26 y de acuerdo a los datos procesados se obtiene el p valor = 0.000.

4. Decisión estadística

a. Criterio para decidir: p valor $\geq \alpha$ Aceptar la Ho. p valor $< \alpha$

Rechaza la Ho.

❖ Habiéndose obtenido un p valor = 0.000 $< \alpha$ (0.05), *se*

Rechaza la Ho.

❖ **Conclusión:**

Se concluye que existe correlación altamente significativa entre el liderazgo transformacional del director y el clima organizacional de los desde la perspectiva del docente de la I.E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma - 2024.

4.4. Discusión de resultados

En este apartado, se procederá al análisis y discusión de los resultados obtenidos a partir del proceso de investigación, contrastándolos con la teoría existente y los estudios previos que sirven como antecedentes. Este análisis permitirá adoptar una postura teórica orientada a generar una teoría de rango intermedio, que constituya un cuerpo de conocimientos válidos y confiables en relación con el liderazgo transformacional del director y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente en la Institución Educativa Ángela Moreno de Gálvez. , Tarma – 2024.

Bennetts (2009), en su aporte sobre el liderazgo transformacional en universidades y su vínculo con los procesos evaluativos, menciona que este tipo de liderazgo motiva a los seguidores a desarrollar un autoconcepto alineado con la misión institucional. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo con elementos cualitativos, utilizando un método descriptivo y una muestra no probabilística de programas en dos universidades: una reconocida y otra que surgió tras una crisis. La conclusión del trabajo indica que existe una relación altamente significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente en la Institución Educativa Ángela Moreno de Gálvez, Tarma – 2024.

Martínez (2013), en un estudio de caso descriptivo ex post facto sobre liderazgo transformacional en la gestión educativa, aplicó el Cuestionario Multifactor de Liderazgo (MLQ) 5X versión corta a una muestra de 19 docentes. Los resultados mostraron que los docentes reconocieron al director por su influencia (91.5%), motivación (93.5%) y estimulación (96.1%), pero no atribuyeron otras características del liderazgo transformacional a su figura. El trabajo realizado en mi investigación corrobora que el liderazgo transformacional del director tiene una evaluación altamente significativa con la Identidad Institucional de la IE Ángela Moreno de Gálvez, Tarma.

Morales, H. (2012), en su tesis “Relación entre el Liderazgo en los Directores y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Primario del Distrito de Ventanilla - Callao”, realizó una investigación de diseño descriptivo correlacional de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 236 docentes y 525 alumnos de las instituciones educativas: “Pedro Planas Silva - N° 5120”, “Faustino Sánchez Carrión”, “Los Ángeles” y “Francisco Bolognesi” del nivel primario del distrito de Ventanilla,

en la Región Callao. El objetivo general fue demostrar el grado de relación entre el liderazgo del director y el desempeño docente de las instituciones educativas del lugar mencionado. Los resultados mostraron una evaluación estadísticamente significativa ($p_valor = 0.021 < 0.05$) entre el desempeño docente y el liderazgo de los directores. En la investigación, los resultados encontrados son similares, ya que los datos numéricos tienen una distribución no normal. Al calcular el valor de p mediante el paquete estadístico SPSS versión 26, se obtuvo un p valor = 0.002, menor que 0,05, y un coeficiente de evaluación de Pearson $r = 0.721^{**}$, lo que permite concluir que existe una evaluación moderada significativo entre el liderazgo transformacional del director y el clima organizacional desde la perspectiva del docente de la IE Ángela Moreno de Gálvez, Tarma - 2024.

CONCLUSIONES

1. Se ha logrado establecer que existe una relación altamente significativa entre el Liderazgo Transformacional del director y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de la IE Ángela Moreno de Gálvez, Tarma – 2024. Esto se manifiesta en el coeficiente de evaluación de Pearson $r = 0.849^{**}$, con un valor de significancia de 0.000 (Tabla 14). Es decir, a un alto nivel de liderazgo transformacional del director le corresponde un alto desempeño laboral. Además, de acuerdo con la prueba de hipótesis, habiéndose obtenido un p valor = $0.000 < \alpha$ (0.05), se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).
2. Se ha logrado establecer una relación altamente significativa entre el Liderazgo Transformacional del director y la identidad institucional de los docentes en la IE Ángela Moreno de Gálvez, Tarma – 2024. Esto se refleja en el coeficiente de magnitud de Pearson $r = 0.932^{**}$, con un valor de significancia de 0.000 (Tabla 16). En otras palabras, a medida que el nivel de Liderazgo Transformacional del director aumenta, también lo hace el nivel de identidad institucional.
3. Se ha establecido que existe una relación moderadamente significativa entre el Liderazgo Transformacional del director y las relaciones interpersonales de los docentes en la IE Ángela Moreno de Gálvez, Tarma – 2024. Este hallazgo se evidencia en el coeficiente de calificación de Pearson $r = 0.721^{**}$, con un valor de significancia de 0.000 (Tabla 17). En otras palabras, un nivel moderado de Liderazgo Transformacional del director está asociado con un nivel moderado de relaciones interpersonales entre los docentes.
4. Se ha determinado que existe una relación altamente significativa entre el Liderazgo Transformacional del director y el clima organizacional de los docentes en la IE Ángela Moreno de Gálvez, Tarma – 2024. Este resultado se refleja en el coeficiente

de calificación de Pearson $r = 0.849^{**}$, con un valor de significancia de 0,000 (Tabla 18). Es decir, un alto nivel de liderazgo transformacional del director está relacionado con un alto nivel de clima organizacional. Además, de acuerdo con la prueba de hipótesis, al obtenerse un $p \text{ valor} = 0.000 < \alpha (0.05)$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

RECOMENDACIONES

1. Motivamos a las familias educativas de otros planteles que precisen teórica y praxológicamente aproximaciones conceptuales sobre liderazgo directivo.
2. Estimulamos a las familias educativas de otros planteles que concreten a través de talleres vivenciales la concreción praxológica de las relaciones interpersonales.
3. Encargamos a otros investigadores pasar de las abstracciones a las concreciones los hallazgos de esta tarea académica, mediante una tesis cuasiexperimental.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Afanasiev y otros. (1984). *Comunismo científico*. Moscú: Editorial Progreso.
- Bass (1985). *El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas*. España: Universidad Militar Nueva Granada.
- Bennetts (2009). *Liderazgo y sus efectos en los resultados de una empresa manufacturera*. México: RVG – Universidad de Zulia.
- Cabrejos y Torres (2014). *El liderazgo transformacional favorece la gestión pedagógica del director. Chiclayo – Perú*. (tesis de grado) en la UCV.
- Cámere, E. (2013). *Educando para dejar huella*. Surco: Planeta de Libros
- Cornejo, R. (2006). *El trabajo docente en la institución escolar. La apropiación-enajenación del proceso de trabajo docente en el contexto de las reformas educativas neoliberales*. Chile: Red Latinoamericana ESTRADO.
- Covey, S. (1997). *Los 7 Hábitos de la Gente Altamente Efectiva*. Barcelona: Paidós.
- De Bono, E. (2000). *Ideas para profesionales que piensan*. Barcelona: Editorial Paidós.
- Del Aguila, W. (2001). *Administración de recursos humanos*. Lima - Perú: UGV.
- Fischman (2005). *El líder transformador*. Perú: UPC.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw
- Laureano, T. (2019). *Liderazgo transformacional y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras – Pasco*. (tesis de maestría) en la UCV. Pasco.
- Martínez (2013). *Liderazgo transformacional en la gestión educativa*. (tesis de grado).
- Medina (2010). *El liderazgo transformacional en los docentes de un colegio cooperativos*. (tesis de grado).

- Mendoza, C. (2018). *Desempeño docente, motivación académica y rendimiento académico en estudiantes del 5to. grado de la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chaupimarca – Pasco.* (tesis de maestría) en la UNDAC. Pasco.
- MINEDU. (2017). *Diseño Curricular Nacional.* Lima – Perú: Dirección de Imprenta.
- Morales, H. (2012). *Relación entre el Liderazgo en los Directores y el desempeño docente en las instituciones Educativas Públicas del nivel primario del distrito de Ventanilla – Callao.* (tesis de grado) en la UCV.
- Ortiz, C. (2018). *Desempeño docente y aprendizaje de los estudiantes, Yarusyacan – Pasco.* (tesis de maestría) en la UCV. Pasco.
- Pérez, L. (1999). *Estadística básica para ciencias sociales y educación.* Lima - Perú: Editorial San Marcos.
- Sorados (2010). *Cómo influye el liderazgo en la calidad de la gestión educativa.* (tesis de grado) en la UNMSM.

ANEXOS

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO – MAESTRÍA EN GERENCIA E INNOVACIÓN
EDUCATIVA

Ficha de observación

Para cotejar dimensiones e indicadores del liderazgo transformacional del director
 La observadora marcará con el signo X en el espacio correspondiente.

N°	ITEMS	S	N
	DIMENSIÓN: LIDERAZGO		
1	¿Tiene claridad sobre el concepto de “el liderazgo”?		
2	¿Posee información respecto a la actitud del liderazgo		
3	¿Sabe cuáles son los principios del liderazgo?		
4	¿Tiene claridad de las características del liderazgo?		
5	¿Distingue entre el liderazgo en general y el liderazgo transformacional?		
6	¿Tiene claridad sobre el concepto del liderazgo transformacional?		
7	¿Posees información respecto a la actitud del liderazgo transformacional?		
8	¿Sabe cuáles son los principios del liderazgo transformacional?		
9	¿Tiene claridad referente a las características del liderazgo transformacional?		
10	¿Comprende las categorías multifactoriales que motivan al liderazgo transformacional?		
	DIMENSIÓN: CATEGORIAS		
11	¿Diagnostica las categorías multifactoriales de su institución?		
12	¿Prioriza las categorías multifactoriales de su institución?		
13	¿Planifica la atención a las categorías multifactoriales de su institución?		
14	¿Compromete a sus colegas para afrontar las categorías multifactoriales de su institución?		
15	¿Valora y potencia las cualidades positivas de sus colegas?		
16	¿Motiva a los equipos de trabajo para diagnosticar las categorías multifactoriales de su institución?		
17	¿Motiva a los equipos de trabajo para priorizar las categorías multifactoriales de su institución?		
18	¿Estimula a las comisiones de trabajo a planificar la atención a las categorías multifactoriales de su institución?		
19	¿Promueve la corresponsabilidad de los equipos de trabajo para afrontar las categorías multifactoriales de su institución?		
20	¿Estimula la valoración y potenciación de las cualidades positivas de sus colegas?		

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO – MAESTRÍA EN GERENCIA E INNOVACIÓN

EDUCATIVA

Ficha de observación

Para cotejar dimensiones e indicadores del desempeño laboral,
La observadora marcará con el signo X en el espacio correspondiente.

N°	ITEMS	S	N
DIMENSIÓN: IDENTIDAD INSTITUCIONAL			
1	¿Puede explicar con fundamentos la visión compleja sobre el desempeño docente?		
2	¿Está informado respecto a la tendencia integral del desempeño docente?		
3	¿Tiene precisión conceptual sobre Identidad institucional?		
4	¿Puede caracterizar los elementos de la identidad institucional?		
5	¿Practica con fundamentos la visión compleja sobre el desempeño docente?		
6	¿Comparte su precisión conceptual sobre la Identidad institucional?		
7	¿Participa en su I. E. orientado por las características de los elementos de la identidad institucional?		
DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES			
8	¿Posee claridad conceptual sobre las relaciones interpersonales?		
9	¿Distingue los factores clave de las relaciones interpersonales?		
10	¿Diferencia las causas y los efectos de las relaciones interpersonales?		
11	¿Ejecuta sus funciones orientado por la tendencia integral del desempeño docente?		
12	¿Comparte su claridad conceptual sobre las relaciones interpersonales?		
13	¿Practica de acuerdo a los factores clave de las relaciones interpersonales?		
14	¿Analiza las causas y efectos de las relaciones interpersonales?		
DIMENSIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL			
15	¿Tiene precisión conceptual sobre el clima organizacional?		
16	¿Está en la capacidad conceptual de explicar los aspectos del clima organizacional?		
	¿Tiene precisión conceptual sobre el clima organizacional?		
17	¿Está en la capacidad conceptual de explicar los aspectos del clima organizacional?		
18	¿Comparte su precisión conceptual sobre el clima organizacional?		
19	¿Actúa en función de los aspectos del clima organizacional?		
20	¿Practica de acuerdo a las dimensiones del clima organizacional?		

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA XI

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres:** Huamán Caparachin, Julio Vicente
1.2 Grado académico: Magister en Psicología Educativa
1.2 Lugar donde trabaja: I. E. "Mariscal Cáceres"- Palca
1.3 Título de investigación: El liderazgo transformacional del director y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de la I.E. Ángela Moreno de Gálvez de Tarma 2024.
1.4 Autora: PORRAS ROMERO, Mirella Magdalena
1.5 Mención: Gerencia e Innovación Educativa.
1.6 Nombre del instrumento: Ficha de observación

II. REFERENTES DE EVALUACIÓN

Criterios	Indicadores	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
	Cuantitativo	0 -20	21 – 40	41 - 60	61- 80	81 - 100
Claridad	Cualitativo Está formulado con lenguaje apropiado				X	
Objetividad	Está expresado en conductas observable				X	
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
Organización	Existe una organización lógica				X	
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio				X	
Consistencia	Basados en teoría científica y el tema de estudio				X	
Coherencia	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems				X	
Metodología	Responde al propósito de estudio				X	
Confiabilidad	Genera nuevas pautas en la investigación.				X	

III. Valoración Cualitativa: Muy buena

IV. Opinión de aplicabilidad: Puede aplicar de acuerdo a las sugerencias ofrecidas

v. Fecha: 29 de mayo de 2024

EXPERTO



Huamán Caparachin Julio Vicente
Magister en Psicología Educativa
DNI 21066002

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO**

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA XI

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres:** Porras Romero Christian Manuel
1.2 Grado académico: Magister en Administración y Dirección de Proyectos
1.2 Lugar donde trabaja: Contraloría General de la República
1.3 Título de investigación: El liderazgo transformacional del director y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de la I.E. Ángela Moreno de Gálvez de Tarma 2024.
1.4 Autora: PORRAS ROMERO, Mirella Magdalena
1.5 Mención: Gerencia e Innovación Educativa.
1.6 Nombre del instrumento: Ficha de observación

II. REFERENTES DE EVALUACIÓN

Criterios	Indicadores	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
	Cuantitativo	0 -20	21 – 40	41 - 60	61- 80	81 - 100
Claridad	Cualitativo Está formulado con lenguaje apropiado				X	
Objetividad	Está expresado en conductas observable				X	
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
Organización	Existe una organización lógica				X	
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio				X	
Consistencia	Basados en teoría científica y el tema de estudio				X	
Coherencia	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems				X	
Metodología	Responde al propósito de estudio				X	
Confiabilidad	Genera nuevas pautas en la investigación.				X	

III. Valoración Cualitativa: Muy buena

IV. Opinión de aplicabilidad: Puede aplicar de acuerdo a las sugerencias ofrecidas

V. Fecha: 29 de mayo de 2024



EXPERTO

Porras Romero Christian Manuel
Magister en Administración y Dirección de Proyectos
DNI 10723386

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO**

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA XI

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres:** Porras Coca, Ogalis Segundina
1.2 Grado académico: Magister en Gestión Educativa y Didáctica
1.3 Lugar donde trabaja: I. E. "Sor Irene Therese McCormack"- Huasahuasi
1.4 Título de investigación: El liderazgo transformacional del director y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de la I.E. Ángela Moreno de Gálvez de Tarma 2024.
1.5 Autora: PORRAS ROMERO, Mirella Magdalena
1.6 Mención: Gerencia e Innovación Educativa.
1.7 Nombre del instrumento: Ficha de observación

II. REFERENTES DE EVALUACIÓN

Criterios	Indicadores	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
	Cuantitativo	0 -20	21 – 40	41 - 60	61- 80	81 - 100
	Cualitativo					
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
Objetividad	Está expresado en conductas observable				X	
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
Organización	Existe una organización lógica				X	
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio				X	
Consistencia	Basados en teoría científica y el tema de estudio				X	
Coherencia	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems				X	
Metodología	Responde al propósito de estudio				X	
Confiabilidad	Genera nuevas pautas en la investigación.				X	

III. Valoración Cualitativa: Muy buena

IV. Opinión de aplicabilidad: Puede aplicar de acuerdo a las sugerencias ofrecidas

V. Fecha: 29 de mayo de 2024

EXPERTA


.....
Porras Coca Ogalis Segundina
Magister en Gestión Educativa y Didáctica
DNI 40842604

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA YI

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres:** Huamán Caparachin, Julio Vicente
1.2 Grado académico: Magister en Psicología Educativa
1.3 Lugar donde trabaja: I. E. "Mariscal Cáceres"- Palca
1.4 Título de investigación: El liderazgo transformacional del director y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de la I.E. Ángela Moreno de Gálvez de Tarma 2024.
1.5 Autora: PORRAS ROMERO, Mirella Magdalena
1.6 Mención: Gerencia e Innovación Educativa.
1.7 Nombre del instrumento: Ficha de observación

II. REFERENTES DE EVALUACIÓN

Criterios	Indicadores	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
	Cuantitativo	0 -20	21 – 40	41 - 60	61- 80	81 - 100
	Cualitativo					
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
Objetividad	Está expresado en conductas observable				X	
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
Organización	Existe una organización lógica				X	
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio				X	
Consistencia	Basados en teoría científica y el tema de estudio				X	
Coherencia	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems				X	
Metodología	Responde al propósito de estudio				X	
Confiable	Genera nuevas pautas en la investigación.				X	

III. Valoración Cualitativa: Muy buena

IV. Opinión de aplicabilidad: Puede aplicar de acuerdo a las sugerencias ofrecidas

V. Fecha: 29 de mayo de 2024

EXPERTO

.....
Huamán Caparachin Julio Vicente
Magister en Psicología Educativa
DNI 21066002

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO**

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA YI

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres:** Porras Romero Christian Manuel
1.2 Grado académico: Magister en Administración y Dirección de Proyectos
1.3 Lugar donde trabaja: Contraloría General de la República
1.4 Título de investigación: El liderazgo transformacional del director y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de la I.E. Ángela Moreno de Gálvez de Tarma 2024.
1.5 Autora: PORRAS ROMERO, Mirella Magdalena
1.6 Mención: Gerencia e Innovación Educativa.
1.7 Nombre del instrumento: Ficha de observación

II. REFERENTES DE EVALUACIÓN

Criterios	Indicadores	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
	Cuantitativo	0 -20	21 – 40	41 - 60	61- 80	81 - 100
Claridad	Cualitativo Está formulado con lenguaje apropiado				X	
Objetividad	Está expresado en conductas observable				X	
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
Organización	Existe una organización lógica				X	
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio				X	
Consistencia	Basados en teoría científica y el tema de estudio				X	
Coherencia	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems				X	
Metodología	Responde al propósito de estudio				X	
Confiabilidad	Genera nuevas pautas en la investigación.				X	

III. Valoración Cualitativa: Muy buena

IV. Opinión de aplicabilidad: Puede aplicar de acuerdo a las sugerencias ofrecidas

V. Fecha: 29 de mayo de 2024



EXPERTO

Porras Romero Christian Manuel
Magister en Administración y Dirección de Proyectos
DNI 10723386

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA YI

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres:** Porras Coca, Ogalis Segundina
1.2 Grado académico: Magister en Gestión educativa y didáctica
1.3 Lugar donde trabaja: I. E. "Sor Irene Therese McCormack"- Huasahuasi
1.4 Título de investigación: El liderazgo transformacional del director y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de la I.E. Ángela Moreno de Gálvez de Tarma 2024.
1.5 Autora: PORRAS ROMERO, Mirella Magdalena
1.6 Mención: Gerencia e Innovación Educativa.
1.7 Nombre del instrumento: Ficha de observación

II. REFERENTES DE EVALUACIÓN

Criterios	Indicadores	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
	Cuantitativo	0 -20	21 – 40	41 - 60	61- 80	81 - 100
Claridad	Cualitativo Está formulado con lenguaje apropiado				X	
Objetividad	Está expresado en conductas observable				X	
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
Organización	Existe una organización lógica				X	
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio				X	
Consistencia	Basados en teoría científica y el tema de estudio				X	
Coherencia	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems				X	
Metodología	Responde al propósito de estudio				X	
Confiabilidad	Genera nuevas pautas en la investigación.				X	

- III. Valoración Cualitativa:** Muy buena
IV. Opinión de aplicabilidad: Puede aplicar de acuerdo a las sugerencias ofrecidas
V. Fecha: 29 de mayo de 2024

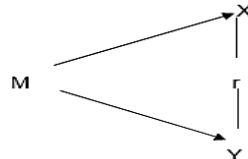
EXPERTA



Porras Coca Ogalis Segundina
Magister en gerencia Educativa y Didáctica
DNI 40842604

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: El Liderazgo Transformacional del director y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de la I. E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma – 2024.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Población y muestra	Técnicas e instrumentos
GENERAL. ¿Qué relación existe entre el Liderazgo Transformacional del director y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de la I.E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma - 2024?	GENERAL. Establecer la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional del director y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de la I.E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma - 2024.	GENERAL. Existe una relación entre el Liderazgo Transformacional del director y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de la I.E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma - 2024.	V_x El Liderazgo Transformacional del director V_y El desempeño laboral	TIPO DE INVESTIGACIÓN Básico NIVEL: Descriptivo correlacional MÉTODOS: Método hipotético deductivo. Método estadístico. Método descriptivo DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN D. correlacional 	Población. Un total de 65 profesionales. Muestra no probabilística Elegimos 25 profesionales por conveniencia	DE RECOLECCIÓN DE DATOS. TÉCNICAS. • Observación INSTRUMENTOS • Dos fichas de observación DE PROCESAMIENTO • Tabulación de datos. • Organizadores visuales. DE ANÁLISIS DE DATOS • El análisis estadístico: • El análisis de contenido descriptivo
ESPECÍFICOS a. ¿Qué relación existe entre el Liderazgo transformacional del director y de Identidad institucional de los docentes en la I.E. Ángela Moreno de	ESPECÍFICOS. Determinar la relación existente entre el Liderazgo transformacional del director y de Identidad institucional de los docentes en la I.E. Ángela Moreno de	ESPECÍFICAS. a. Existe relación entre el Liderazgo transformacional del director y de Identidad institucional de los docentes en la I.E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma -				

Gálvez, Tarma - 2024? b. ¿Qué relación existe entre el Liderazgo transformacional del director y relaciones interpersonales de los docentes de la I. E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma - 2024? c. ¿Qué relación existe entre el Liderazgo transformacional del director y el clima organizacional de los docentes de la I. E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma - 2024?	Gálvez, Tarma - 2024. Determinar la relación existente entre el Liderazgo transformacional del director y relaciones interpersonales de los docentes de la I. E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma - 2024. Determinar la relación existente entre el Liderazgo transformacional del director y el clima organizacional de los docentes de la I. E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma - 2024.	2024. b. Existe relación entre el Liderazgo transformacional del director y relaciones interpersonales de los docentes de la I. E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma - 2024. c. Existe relación entre el Liderazgo transformacional del director y el clima organizacional de los docentes de la I. E. Ángela Moreno de Gálvez, Tarma - 2024.				
---	---	---	--	--	--	--

Evidencias fotográficas



