



**Autónoma**  
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**TÉSIS**

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO EN DOCENTES  
DEL ÁREA DE MATEMÁTICA PERCIBIDO POR ESTUDIANTES DE  
CUARTO Y QUINTO AÑO DE SECUNDARIA DE INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS DE VILLA EL SALVADOR

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA DE PSICOLOGÍA**

**AUTORA**

KIARE GRACIELA RIVERA MEDINA

**ASESORA**

MG. LINDA GIOVANNA QUIÑONES GONZALES

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

COMPORTAMIENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS Y  
ORGANIZACIONES

**LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2020**

## **DEDICATORIA**

A mi familia, sobre todo a mis padres, por su apoyo constante y confiar siempre en que cumpliría con cada una de mis metas. A mis maestros por otorgarme los conocimientos necesarios para poder cumplir con mis objetivos. Y finalmente, a mis compañeros de la universidad, sus palabras en muchas ocasiones me han motivado a seguir adelante y no rendirme.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a mi familia en general, por el constante apoyo y preocuparse siempre por mi bienestar.

A mi madre quien desde que soy muy pequeña me demostró que con esfuerzo y sacrificio conseguimos siempre lo que nos proponemos, y por siempre estar a mi lado motivándome a continuar y no rendirme; a mi padre por confiar siempre en mi suficiencia, por darme los medios necesarios para cumplir mis metas y sobre todo por siempre reconfortarme en momentos donde el estrés me vencía, su capacidad de animarme es única.

A los docentes que a lo largo de los años nos brindaron sus conocimientos, nos enseñaron lo hermoso de la psicología y nos inculcaron seguir haciendo trabajos de investigación en nuestro país.

A las Instituciones Educativas, directores, profesores y alumnos que me abrieron las puertas y me brindaron todas las concesiones para la realización de este estudio.

A mi asesora de proyecto y desarrollo de tesis, por sus sabios consejos, dedicación e interés por el mejoramiento de este trabajo de investigación.

A mis compañeros de la universidad, quienes en muchas ocasiones me motivaron a seguir adelante y no rendirme. Así mismo, de manera especial, a Brisset y Jhonny quienes me motivaron y alentaron en momentos difíciles de mi vida, por su motivación constante y por apoyarme durante el proceso de desarrollo de mi investigación, sobre todo en el proceso de búsqueda de mi muestra, aplicación y recolección de los datos.

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	ii
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	iii
<b>RESUMEN</b> .....	x
<b>ABSTRACT</b> .....	xi
<b>RESUMO</b> .....	xii
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	xiii

### **CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1. Situación Problemática .....	16
1.2. Justificación e Importancia .....	18
1.3. Objetivos .....	18
1.4. Limitaciones .....	19

### **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

2.1. Antecedentes de la Investigación.....	22
2.2. Bases Teóricas – Científicas.....	26
2.3. Definición conceptual de la terminología empleada .....	41

### **CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO**

3.1. Tipo y Diseño de Investigación .....	43
3.2. Población y Muestra.....	43
3.3. Hipótesis .....	46
3.4. Variables .....	47
3.5. Métodos e Instrumentos de Investigación .....	49
3.6. Procedimiento de ejecución para la recolección de datos .....	65
3.7. Procedimiento de análisis estadístico de datos.....	65

### **CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

4.1. Características sociodemográficas de la muestra.....	68
4.2. Análisis del liderazgo transformacional .....	70
4.3. Análisis del desempeño docente.....	74
4.4. Contrastación de hipótesis .....	77

## **CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

5.1	Discusión .....	84
5.2	Conclusiones.....	87
5.3	Recomendaciones .....	88

## **REFERENCIAS**

## **ANEXOS**

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Población y muestra estratificada.....	45
Tabla 2	Operacionalización de las variables de investigación.....	48
Tabla 3	Ítems originales que integran el Cuestionario sobre liderazgo transformacional.....	49
Tabla 4	Categorías originales de las puntuaciones obtenidas por el Cuestionario sobre liderazgo transformacional .....	49
Tabla 5	Confiabilidad original del Cuestionario sobre liderazgo transformacional..	50
Tabla 6	Validez de contenido del Cuestionario sobre liderazgo transformacional, según el coeficiente V. de Aiken .....	52
Tabla 7	Validez de contenido del Cuestionario sobre liderazgo transformacional según prueba binomial .....	53
Tabla 8	Nivel de confiabilidad del Cuestionario sobre liderazgo transformacional .	54
Tabla 9	Nivel de confiabilidad del total de elementos del Cuestionario sobre liderazgo transformacional .....	55
Tabla 10	Baremos generales del Cuestionario sobre liderazgo transformacional....	57
Tabla 11	Ítems originales que integran el Cuestionario sobre desempeño docente	58
Tabla 12	Categorías originales de los puntajes obtenidos en el Cuestionario sobre desempeño docente .....	58
Tabla 13	Confiabilidad original del Cuestionario sobre desempeño docente .....	59
Tabla 14	Validez de contenido del Cuestionario sobre desempeño docente, según el coeficiente V. de Aiken .....	60
Tabla 15	Validez de contenido del Cuestionario sobre desempeño docente según prueba binomial .....	61
Tabla 16	Nivel de confiabilidad del Cuestionario sobre desempeño docente .....	62
Tabla 17	Nivel de confiabilidad del total de elementos del Cuestionario sobre desempeño docente .....	63
Tabla 18	Baremos generales del Cuestionario sobre desempeño docente .....	64
Tabla 19	Estadísticos descriptivos de liderazgo transformacional .....	70
Tabla 20	Frecuencias y porcentajes de la dimensión influencia idealizada del liderazgo transformacional .....	71
Tabla 21	Frecuencias y porcentajes de la dimensión motivación inspiracional del liderazgo transformacional .....	71

Tabla 22 Frecuencias y porcentajes de la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional .....	72
Tabla 23 Frecuencias y porcentajes de la dimensión consideración individualizada del liderazgo transformacional.....	72
Tabla 24 Frecuencias y porcentajes del puntaje total del liderazgo transformacional .....	73
Tabla 25 Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la variable liderazgo transformacional.....	73
Tabla 26 Estadísticos descriptivos de desempeño docente.....	74
Tabla 27 Frecuencias y porcentajes de la dimensión personal del desempeño docente.....	75
Tabla 28 Frecuencias y porcentajes de la dimensión pedagógica del desempeño docente.....	75
Tabla 29 Frecuencias y porcentajes de la dimensión social del desempeño docente.....	76
Tabla 30 Frecuencias y porcentajes del puntaje total de desempeño docente .....	76
Tabla 31 Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la variable desempeño docente.....	77
Tabla 32 Correlación entre puntajes totales del liderazgo transformacional y desempeño docente .....	77
Tabla 33 Correlación entre las dimensiones de liderazgo transformacional y las dimensiones de desempeño docente .....	78
Tabla 34 Valores de la “U” de Mann-Whitney para determinar diferencias significativas en la variable liderazgo transformacional y sus dimensiones según género del alumno .....	79
Tabla 35 Valores de la “U” de Mann-Whitney para determinar diferencias significativas en la variable desempeño docente y sus dimensiones según género del alumno .....	80
Tabla 36 Valores de la “U” de Mann-Whitney para determinar diferencias significativas en la variable liderazgo transformacional y sus dimensiones según año de estudio .....	80
Tabla 37 Valores de la “U” de Mann-Whitney para determinar diferencias significativas en la variable desempeño docente y sus dimensiones según año de estudio .....	81

Tabla 38 Valores de la “U” de Mann-Whitney para determinar diferencias significativas en la variable liderazgo transformacional y sus dimensiones según género del docente .....	81
Tabla 39 Valores de la “U” de Mann-Whitney para determinar diferencias significativas en la variable desempeño docente y sus dimensiones según género del docente .....	82



## LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Distribución de la muestra en función al género de los alumnos.....	68
Figura 2	Distribución de la muestra según año de estudio.....	69
Figura 3	Distribución de la muestra según género del docente evaluado. ....	69

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO EN DOCENTES DEL  
ÁREA DE MATEMÁTICA PERCIBIDO POR ESTUDIANTES DE CUARTO Y  
QUINTO AÑO DE SECUNDARIA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE VILLA  
EL SALVADOR**

**KIARE GRACIELA RIVERA MEDINA**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**

**RESUMEN**

El objetivo principal del estudio fue conocer la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño en docentes del área de matemática percibido por estudiantes de cuarto y quinto año de secundaria de Instituciones Educativas de Villa El Salvador. Se utilizó un diseño no-experimental de tipo transeccional correlacional. La muestra fue de tipo probabilístico – aleatorio, siendo 554 alumnos, de ambos sexos, entre las edades de 14 y 18 años. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario sobre liderazgo transformacional y Cuestionario sobre desempeño docente, los cuales fueron elaborados por Huilca (2015). Los resultados mostraron una correlación directa fuerte y muy significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente ( $\rho=0,88$ ,  $p<0,01$ ). De igual forma, se halló una correlación directa fuerte y muy significativa entre las cuatro dimensiones del liderazgo transformacional y las tres dimensiones del desempeño docente. Se concluyó, a mayor nivel de liderazgo transformacional, mayor es el nivel de desempeño docente y viceversa.

**Palabras clave:** desempeño docente, liderazgo transformacional, matemática, estudiantes de secundaria.

**TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND PERFORMANCE IN TEACHERS IN  
THE AREA OF MATHEMATICS PERCEIVED BY STUDENTS OF FOURTH AND  
FIFTH GRADE OF SECONDARY OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF VILLA  
EL SALVADOR**

**KIARE GRACIELA RIVERA MEDINA**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**

**ABSTRACT**

The main objective of the study was to know the relationship between transformational leadership and performance in mathematics teachers perceived by fourth and fifth year high school students from Educational Institutions of Villa El Salvador. A non-experimental, transectional correlational design was used. The sample was probabilistic - random, with 554 students, of both sexes, between the ages of 14 and 18 years. The instruments used were the transformational leadership Questionnaire and the teacher performance Questionnaire, which were prepared by Huillca (2015). The results showed a strong and highly significant direct correlation between transformational leadership and teacher performance ( $\rho = 0.88$ ,  $p < 0.01$ ). Similarly, a strong and highly significant direct correlation was found between the four dimensions of transformational leadership and the three dimensions of teacher performance. It was concluded, the higher the level of transformational leadership, the higher the level of teacher performance and vice versa.

**Keywords:** transformational leadership, teaching performance, mathematics, high school students.

**LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL E DESEMPENHO EM PROFESSORES DA  
ÁREA DE MATEMÁTICA PERCEBIDA POR ALUNOS DO QUARTO E QUINTO  
ANOS DO SECUNDÁRIO DE INSTITUIÇÕES DE EDUCAÇÃO DE VILLA EL  
SALVADOR**

**KIARE GRACIELA RIVERA MEDINA**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**

**RESUMO**

O objetivo principal do estudo foi conhecer a relação entre liderança transformacional e desempenho em professores de matemática percebida por alunos do quarto e quinto ano do ensino médio de Instituições Educacionais de Villa El Salvador. Foi utilizado um desenho correlacional não experimental e transversal. A amostra foi probabilística - aleatória, com 554 alunos, de ambos os sexos, com idades entre 14 e 18 anos. Os instrumentos utilizados foram o Questionário de liderança transformacional e o Questionário de desempenho do professor, elaborados por Huillca (2015). Os resultados mostraram uma correlação direta forte e altamente significativa entre liderança transformacional e desempenho do professor ( $\rho = 0,88$ ,  $p < 0,01$ ). Da mesma forma, uma correlação direta forte e altamente significativa foi encontrada entre as quatro dimensões da liderança transformacional e as três dimensões do desempenho do professor. Concluiu-se que quanto maior o nível de liderança transformacional, maior o nível de desempenho docente e vice-versa.

**Palavras-chave:** liderança transformacional, desempenho docente, matemática, estudantes do ensino médio.

## INTRODUCCIÓN

Actualmente, la educación se encuentra en un proceso de grandes cambios, por lo mismo, se necesita directivos, profesores y alumnos que afronten exitosamente las necesidades de la comunidad y los cambios globales; y es en los centros escolares donde se puede realizar de manera palpable los cambios que necesita la sociedad. Para ello, es necesario contar con directivos y docentes con un liderazgo adecuado, que sean guías para los estudiantes, motivándolos e inspirándolos con su ejemplo y así la educación del país alcance los parámetros de aprendizaje propuestos por el Ministerio de Educación (MINEDU, 2016).

Por otro lado, de acuerdo al último reporte de competitividad del Foro Económico Mundial (Redacción Gestión, 2016), el Perú presenta niveles bajos en los indicadores de calidad de educación en las áreas de ciencias y lógico-matemático, ubicándose en el puesto 133 a nivel global, y posee la última posición dentro de los países integrantes de la APEC. Lo que quiere decir, que los estudiantes peruanos que están por finalizar su escolaridad presentan dificultades para utilizar los conocimientos matemáticos en su día a día. Estas evidencias son preocupantes, considerando que esta dificultad en su desarrollo de la competencia matemática podría generar problemas para un normal desempeño académico.

Este estudio busca que todos comprendamos la relevancia del liderazgo transformacional sobre el desempeño en los profesores del curso de matemáticas; ya que se considera que ambas variables influyen de manera significativa en el cumplimiento de las funciones en el campo educativo y especialmente en los salones de clase. Es relevante considerar que la participación democrática en el sector educativo debe abarcar a todos los miembros de la institución, específicamente a los profesores, quienes juegan un rol importante y por ende deben estar en constante capacitación a nivel de conocimiento y de habilidades socio-afectivas, con la finalidad de que puedan desempeñar claros ejemplos de liderazgo y toma de decisiones dentro de las aulas.

Además, esta investigación tiene como meta sustentar que el liderazgo transformacional es una nueva manera de mejorar la educación y el desempeño de

los docentes en las aulas, así como de la institución educativa, de una manera innovadora y eficiente.

La investigación presentada se desarrolla a través de cinco capítulos. A continuación, se detallará cada uno:

En el capítulo I, se da a conocer la situación problemática, en el cual se detalla la condición actual del problema. De igual manera, la formulación de la pregunta de investigación, el objetivo general y los objetivos específicos, seguido de la justificación y relevancia del estudio y por último, se darán a conocer las restricciones que se hallaron durante el desarrollo del estudio.

En el capítulo II, se dan a conocer los antecedentes de índole nacional e internacional sobre las variables estudiadas; también se detalla las bases teóricas y científicas, y se concluye con la conceptualización de los términos utilizados.

En el capítulo III, se detalla todo lo referente a la metodología de la investigación, se menciona el diseño y tipo de investigación, las características de la población y muestra de estudio, formulación de la hipótesis general e hipótesis específicas, la tabla de operacionalización de ambas variables, las técnicas e instrumentos de medida. También, se da a conocer al detalle el proceso de recolección y análisis de los datos.

En el capítulo IV, se menciona y describe los resultados obtenidos del estudio, iniciando con las características cuantitativas de las variables sociodemográficas, como también, el análisis estadístico descriptivo e inferencial por cada variable.

Finalmente, en el capítulo V, se da a conocer el análisis de la discusión de los resultados obtenidos, se brinda las conclusiones finales del estudio como también algunas recomendaciones para futuras investigaciones.

**CAPÍTULO I**  
**PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

## 1.1. Situación problemática

La formación que brinda la educación es de gran relevancia en todas las sociedades y es la fuente del desarrollo de las capacidades en las personas. Sin embargo, en Latinoamérica y en el Perú, en estos últimos tiempos la educación ha sido influenciada por numerosos factores externos e internos que han conllevado a una profunda crisis al sistema educativo.

Tomando en cuenta los trabajos realizados por la Sociedad de Comercio Exterior del Perú, basándose de un estudio del Foro Económico Mundial, se evaluó el nivel de calidad del sector educativo, en donde el Perú consiguió el puesto 127 de 138 países participantes (Redacción Gestión, 2016).

Así mismo, en los resultados de la evaluación PISA 2012, se encontró que el 74,6% de los estudiantes del nivel secundario demuestra una incapacidad para resolver tareas en donde tengan que integrar información y utilizar la misma, para solucionar ejercicios matemáticos; resultando en los estudiantes una restricción sobre su participación y desarrollo dentro de las aulas de clase, comprometiendo de forma desfavorable el crecimiento de la sociedad en su capacidad de generar nuevos conocimientos y tecnología como también afectando el sector económico (Ministerio de Educación [MINEDU], 2016).

Por ello, durante las últimas décadas en el Perú y en Latinoamérica se ha concentrado la implementación de recursos dentro de las aulas. El objetivo principal es conseguir instituciones educativas eficaces, entendiéndose a la eficacia como un componente de calidad educativa. Teniendo en cuenta a Robalino (2005) menciona que teniendo en consideración los resultados de las investigaciones internacionales como PISA o TIMMS, indican que existe un grupo de factores que se relacionan con el proceso de aprendizaje de los escolares, entre los factores más relevantes se encuentra el nivel socioeconómico familiar, el grado de instrucción de los progenitores, el desempeño de los maestros, el ambiente social dentro de las aulas, entre otros.



Entonces, como refiere Robalino, el desempeño de los maestros es de gran relevancia durante el proceso de aprendizaje, en donde cumple funciones como movilizador de las capacidades con responsabilidad social. Con el fin de tener un impacto sobre la formación de cada estudiante, involucrándose en la gestión escolar, promoviendo una cultura armoniosa y democrática entre los actores principales, de igual forma diseñar e implementar políticas educativas para fortalecer el aprendizaje y desarrollo socioafectivo en sus alumnos (Robalino, 2005).

Por otro lado, Bernal (2001) refiere que estamos con una nueva generación de alumnos; por ello, debemos rediseñar toda la educación, considerando que los profesores están dejando el rol de “transmisores de información” para cumplir el de “conductores de alumnos”. Por lo tanto, las instituciones educativas también necesitan hacer cambios con el objetivo de buscar una mejora constante y es por ello que se requiere de un liderazgo apropiado.

Desde ese punto de vista, se considera al liderazgo transformacional como el tipo de liderazgo más idóneo para las instituciones educativas, ya que permite desarrollar las capacidades de los integrantes con el fin de solucionar una gran variedad de dificultades de manera individual y colectiva, a través de la toma de decisiones. Concluyendo Bernal (2001) indica que el liderazgo transformacional sería un agente de cambio dentro de la cultura en una organización.

Es a partir de esta situación que esta investigación buscó encontrar la relación entre liderazgo transformacional y desempeño en profesores del área de matemática percibido por estudiantes de cuarto y quinto año de secundaria de centros educativos de Villa El Salvador.

### **Formulación del problema**

¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño en docentes del área de matemática percibido por estudiantes de cuarto y quinto año de secundaria de Instituciones Educativas de Villa El Salvador?

## **1.2. Justificación e importancia**

La realización del estudio es conveniente porque pretende contrastar empíricamente los constructos liderazgo transformacional y desempeño en profesores pertenecientes a la asignatura de matemáticas, y su relación al desarrollo de la calidad educativa. Considerando que la estimación del desempeño del maestro es relevante para conocer si la función del mismo dentro del salón de clases, se realiza de forma adecuada y promueve el desarrollo continuo, generando razones de satisfacción entre los alumnos y su maestro.

Teniendo en cuenta que el progreso del dominio de las ciencias matemáticas ofrece a los alumnos una gran variedad de oportunidades en el progreso y desarrollo personal, académico y sociocultural. Esta investigación tiene relevancia social, organizacional y educativa; dado que las conclusiones de esta investigación podrán beneficiar a los alumnos, maestros, personal administrativo, padres de familia y autoridades de los centros escolares, con el fin de utilizar dicha información para la implementación de capacitaciones por medio de charlas, talleres y programas de promoción de la psicología positiva.

Del mismo modo, este estudio tiene pertinencia teórica, debido a que no se encontró estudios similares a nivel nacional realizados desde una perspectiva psicológica, tampoco se encontró estudios en otros países en donde involucre ambos constructos, por ello, los resultados del presente estudio podrán ser usados como fuente de información para trabajos posteriores, de igual forma la metodología e instrumentos usados.

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño en docentes del área de matemática percibido por estudiantes de cuarto y quinto año de secundaria de Instituciones Educativas de Villa El Salvador.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Identificar el nivel de liderazgo transformacional del docente y de sus dimensiones percibido por estudiantes de cuarto y quinto año de secundaria de Instituciones Educativas de Villa El Salvador.
- Identificar el nivel de desempeño en docentes del área de matemática y de sus dimensiones percibido por estudiantes de cuarto y quinto año de secundaria de Instituciones Educativas de Villa El Salvador.
- Comparar el nivel de liderazgo transformacional del docente y sus dimensiones percibido por estudiantes de cuarto y quinto año de secundaria de Instituciones Educativas de Villa El Salvador según el género del alumno, año de estudios del alumno y género del docente.
- Comparar el nivel de desempeño en docentes del área de matemática y sus dimensiones percibido por estudiantes de cuarto y quinto año de secundaria de Instituciones Educativas de Villa El Salvador según el género del alumno, año de estudios del alumno y género del docente.
- Identificar la relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y el desempeño en docentes del área de matemática percibido por estudiantes de cuarto y quinto año de secundaria de Instituciones Educativas de Villa El Salvador.

### **1.4. Limitaciones**

El trabajo de investigación presentó limitaciones de tipo teórico, debido a la dificultad en encontrar investigaciones, en especial internacionales, que estudien ambas variables. Pese a la búsqueda en diferentes fuentes, las investigaciones encontradas fueron escasas; por lo mismo, se recurrió a utilizar también investigaciones indirectas. Además fue difícil encontrar datos estadísticos a nivel distrital sobre ambas variables de estudio.

De la misma manera, se encontraron limitaciones en cuanto a los instrumento de medición, pues las pruebas seleccionadas para la investigación fueron utilizadas en el Instituto Superior Pedagógico de Monterrico, por lo que se realizó un estudio piloto para adaptarlas a la población de esta investigación.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**

## **2.1. Antecedentes de la investigación**

### **2.1.1. Internacionales**

En Chile, Ganga, Villegas, Pedraja y Rodríguez (2016) determinaron el perfil docente y su relación con la frecuencia positiva del liderazgo transformacional en el desempeño de los maestros. Efectuaron un estudio cuantitativo correlacional y la muestra fue de 64 docentes, lo cuales 57 eran docentes de aula y 7 eran docentes directivos. Para ello se aplicó el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ Forma 5X Corto. Algunos de los resultados es que el 57,14% de los docentes directivos, obtuvieron 11 puntos en el ítem de LTF (Liderazgo Transformacional), lo que es igual a una presencia del rasgo de LTF de 55%. No hubo diferencias significativas entre los docentes de aula y los docentes directivos. Por lo tanto, los docentes directivos y de aula tuvieron rasgos de LTF y este perfil impacta en los comportamientos para incrementar el nivel de confianza y motivación, sobre todo en características relacionadas con la organización, los valores, la eficiencia, efectividad, justicia y colaboración.

Meza y Flores (2014) analizaron los rasgos de liderazgo transformacional percibido por docentes, a partir de una investigación exploratorio de tipo descriptivo. La muestra se conformó por 98 maestros del centro educativo Mier y Pesado de la ciudad de México. Se utilizó el Cuestionario de Liderazgo Multifactorial adaptado por Bernal en el año 2000. Entre los resultados se obtuvo que el 56,4% de los maestros afirmó que con frecuencia buscan motivar y brindar confianza a los alumnos, mientras que el 43% suele formar y aconsejar a los alumnos, el 44,7% utiliza nuevos enfoques para la resolución de problemas, el 89,5% aumenta el optimismo y entusiasmo de sus estudiantes, el 50,3% utiliza la tolerancia para generar un clima confortable para la resolución de los problemas dentro del salón de clases, el 45,5% observa que transmiten comportamientos de liderazgo hacia los alumnos y el 88% destaca el sentido cambiante en el proceso formativo. Finalmente se concluye que el maestro va desplegando el liderazgo transformacional con un grado de responsabilidad en sus funciones gracias a un plan de fortalecimiento institucional.

Guarín (2014) caracterizó el liderazgo transformacional en maestros percibido por alumnos de pregrado. La investigación fue descriptiva y tuvo una muestra de 155 alumnos pertenecientes a la Universidad Nacional de Colombia. Como instrumento para la medición de la variable se definió hacer uso de la entrevista y se construyó un cuestionario con 15 preguntas cerradas. Por otro lado, concluyeron que el 55% de estudiantes piensa que el docente ejerce influencia y autoridad sobre ellos. Finalmente se concluye que la variable liderazgo del maestro se enfoca al crecimiento y formación de los alumnos por medio de la función pedagógica, creando responsabilidad hacia las metas y por ende ser ejemplos positivos para el grupo estudiantil.

Por otro lado en Colombia, Jiménez (2014) realizó un estudio para hallar la correlación entre el desempeño laboral, el liderazgo transformacional y la motivación hacia el trabajo. La muestra estuvo integrada por 73 maestros pertenecientes a una universidad particular de Bogotá. Para ello se usó el Cuestionario de motivación para el trabajo-CMT, el Cuestionario de Estilos de Liderazgo-CIELID y una prueba de desempeño laboral creada por la misma universidad. Los resultados mostraron que el desempeño y los componentes de la motivación presentan una correlación directa baja ( $r=0,025$ ) y significativa ( $p<0.05$ ). Mientras que el desempeño laboral y el liderazgo transformacional presentaron una correlación directa baja ( $r=0,240$ ) y significativa ( $p>0.05$ ). Teniendo en cuenta los resultados, no existe una correlación estadísticamente significativa entre los tres constructos.

En Guatemala, Raxuleu (2014) ejecutó un estudio para hallar la correlación entre el liderazgo de los directores y el desempeño laboral de los maestros. El estudio fue descriptivo – correlacional y la muestra comprendió 158 estudiantes, 9 directores y 70 profesores, todos pertenecientes al distrito de Santa Catalina Ixtahuacán. Para dicho estudio se usó el Cuestionario de Auto evaluación del liderazgo y el Cuestionario de Evaluación del desempeño pedagógico docente. A partir del estudio, como consecuencia se comprobó una correlación  $r=0.85$  entre ambas variables y se concluyó que el liderazgo de directores y el desempeño laboral de maestros se relacionan de manera positiva y significativa.

En Chile, Maureira y Rojas (2013) realizaron una investigación descriptiva sobre el liderazgo transformacional de los maestros pertenecientes a las asignaturas de letras. El estudio fue no experimental transversal y la muestra comprendió 505 estudiantes de bajos recursos de 7º básico a 4º año medio en 05 centros educativos. Para el estudio se usó una adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo de Bass y Avolio. Describiendo los resultados, el componente influencia idealizada del liderazgo transformacional logro una alta proporción de 98%, seguida del componente motivación con inspiración, obteniendo 62,44%; el componente estimulación intelectual, 75,06%; y el componente consideración individualizada, 46,76%. Por lo tanto, los estudiantes evaluados percibieron a sus docentes con rasgos transformacionales.

### **2.1.2. Nacionales**

Aguilar (2018) ejecuto una investigación para conocer la correlación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en función a la apreciación de los alumnos pertenecientes al Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alfred Nobel” de Huariaca. La investigación fue correlacional y se usó una muestra de 117 alumnos de las carreras de Computación e Informática, Enfermería Técnica y Técnica en Fisioterapia y Rehabilitación. Mientras que para recoger los datos se empleó el Cuestionario sobre Liderazgo Transformacional y otro sobre Desempeño Docente. Al procesar los datos se obtuvieron una correlación de nivel alta y significativa ( $Rho=0,864$ ,  $p<0,05$ ) entre ambas variables. Por todo ello se concluye que mientras más efectividad de liderazgo transformacional mejor es la apreciación de buen desempeño de los educadores, rendimiento escolar y servicio educativo.

Acosta (2017) elaboro una investigación con la finalidad de hallar la correlación entre el aprendizaje de matemáticas y el desempeño laboral en los maestros de 4to año de primaria del distrito de Carabayllo. Fue un estudio básico no experimental – relacional. Se evaluó a 150 estudiantes. Para ello se utilizó el cuestionario de Desempeño Docente y un examen escrito para medir la variable Aprendizaje de Matemática. Los resultados mostraron un nivel alto de Desempeño Docente, sin embargo, solo el 26,67% de los alumnos se ubicaron en la *categoría de inicio de las matemáticas*, mientras que el 26% se ubicó en la *categoría en proceso*, el 34% en la



*categoría previsto* mientras que el 13% en la *categoría logro satisfactorio*. Por todo ello, se concluye que ambas variables se correlacionan de forma positiva a un nivel moderado y significativo ( $Rho=0,361$ ,  $p<0,05$ ).

Ramírez (2016) determinó la correlación entre desempeño docente y el liderazgo transformacional. Su estudio fue no experimental, descriptivo-correlacional. La muestra quedó integrada por 65 maestros de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú. Se usó un Cuestionario Liderazgo Transformacional y el Cuestionario Desempeño Docente, ambos instrumentos contruidos por Percy Ramírez Corbera. Los resultados mostraron que ambas variables se correlacionan de manera positiva a un nivel alto y muy significativo ( $Rho=0,896$ ,  $p<0,01$ ). Se concluyó que la hipótesis general fue corroborada.

Huillca (2015) ejecuto una investigación para conocer la relación del desempeño docente con el liderazgo transformacional. Su estudio fue descriptivo-correlacional y evaluaron a 49 alumnos del Instituto Pedagógico Nacional de Monterrico. Para ello se evaluó con el Cuestionario Desempeño Docente y el Cuestionario Liderazgo Transformacional. Los resultados indicaron que ambas variables guardan una correlación positiva ( $r = 0,842$ ) y significativa ( $p < 0.05$ ), simultáneamente, hallaron que el liderazgo transformacional guarda una correlación significativa con los componentes personal ( $r = 0,805$ ), social ( $r = 0,685$ ) y pedagógica ( $r=0,762$ ), pertenecientes a la variable desempeño docente. Finalmente se concluye a mayor nivel de liderazgo transformacional, mayor es el desempeño del maestro.

Campos (2015) elaboro un estudio con el fin de estimar la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral en centros educativos. Para ello, se empleó un diseño no experimental, descriptivo-correlacional. En cuanto a la muestra de estudio, se evaluó a 100 participantes, entre ellos docentes, plana administrativa y autoridades de diferentes colegios de Ventanilla. Para tal fin, se utilizaron el Cuestionario de Desempeño Laboral y Cuestionario de Estilos de Liderazgo. Según los resultados, encontraron una correlación de  $r=0.920$  y un  $p<0.05$  entre el estilo de liderazgo transformacional y el desempeño laboral. Por último se concluye, a mayor liderazgo transformacional, mayor es el desempeño laboral.

Espinoza, Vilca y Pariona (2014) estudiaron el rendimiento escolar y su relación con el desempeño en profesores de la asignatura de matemáticas. El estudio fue de tipo descriptivo-correlacional. Evaluaron a 37 alumnos de 4to año de secundaria de un centro educativo particular. Para recoger los datos, elaboraron un cuestionario para ambas variables. En cuanto a los resultados, se detectó una correlación de Pearson ( $\rho = 0,673$ ) con un  $p < 0,05$ . Se concluyó que a mayor desempeño docente, mayor rendimiento académico en los escolares, aceptándose la hipótesis propuesta por el investigador.

Romero (2014) ejecutó un estudio para describir el desempeño en maestros de nivel secundario. Su investigación fue exploratorio-transversal y se evaluó a 100 escolares de segundo, tercer y cuarto grado pertenecientes a tres colegios privados de Lima. Para dicho estudio se usó el Cuestionario de Desempeño Docente para estudiantes y directores. Al procesar los datos, se obtuvo que el 97.1% de los encuestados indican que la mejor virtud de los maestros es el dominio de la asignatura que imparten, el 89.7% manifiestan una aceptación positiva sobre las actividades de consejería impartidas por los maestros. Tomando en cuenta los resultados, los estudiantes y autoridades concluyeron que el desempeño de los maestros fue de nivel alto con un 89%.

Chávez (2012) investigó la relación entre el desempeño docente y el liderazgo transformacional. Dicho estudio fue no experimental, descriptivo-correlacional. Se evaluó a 174 maestros del distrito de Independencia. Para recoger los datos, se usó el Cuestionario sobre liderazgo transformacional y el Cuestionario sobre desempeño docente. Al realizar el análisis estadístico, se consiguió una correlación de Spearman de 0.166 con una  $p < 0.05$ . Tomando en cuenta los resultados, se concluyó en aceptar la hipótesis propuesta por el autor, el cual menciona que ambas variables presentan una relación.

## **2.2. Bases Teóricas – Científicas**

### **2.2.1. Liderazgo**

## **Definición de liderazgo**

Según Negrete (2015) el liderazgo es la facultad de influir en las demás personas sin necesidad de dominarlas, con el objetivo de motivar su comportamiento en el cumplimiento de sus metas.

Por otro lado, a partir de su trabajo con docentes, Chávez (2012) menciona que el líder es un personaje que tiene la facultad de influenciar en las ideas y acciones de otras personas sin necesidad de mostrar un grado de autoridad. Para el autor, el líder promueve en sus seguidores cambios positivos y preserva los aspectos positivos ya existentes en ellos.

Además, Lussier y Achua (2011) señalan que el liderazgo está compuesto por elementos, tales como: influencia, el líder, los seguidores, y las metas a alcanzar.

Por otro lado, Ruiz (2011) indica que, en toda institución grande o pequeña, constantemente existirá la figura de un líder, el cual será responsable de orientar a los seguidores en la culminación de los objetivos propuestos por la organización, como también, lograr satisfacer las necesidades de cada seguidor. Es por ello que el líder debe poseer la capacidad de motivar e influenciar a través del ejemplo y dar a conocer el sendero adecuado para lograr el éxito.

De igual manera, Jones y George (2006) convienen en que el liderazgo tiene como fin motivar e inspirar a los seguidores para cumplir con los objetivos de la institución.

## **Características de un líder**

Para Kirkpatrick y Locke (1991) los líderes que poseen los rasgos requeridos deben tomar ciertas acciones para tener éxito, por ejemplo, formular una visión, modelar un papel o establecer metas. Poseer los rasgos apropiados hará que tales acciones puedan ser tomadas y resulten con éxito. Los autores distinguen seis rasgos esenciales de un líder, estos son:

- Impulsar: Se usa el término para referirse a una constelación de rasgos y motivos que reflejan un alto nivel de esfuerzo. Cinco aspectos del impulso incluyen la motivación de logro, ambición, energía, tenacidad e iniciativa.
- Deseo de liderar: Involucra la voluntad de influir y liderar a los demás y a menudo se compara con la necesidad de poder. Las personas con alto deseo de liderar piensan mucho sobre influenciar a otras personas, ganar una discusión, o ser la mayor autoridad.
- Honestidad e Integridad: La integridad es la correspondencia entre palabra y acción; y honestidad se refiere a ser sincero. Sin estas cualidades el liderazgo se debilita, ya que genera un vínculo de confianza entre el líder y sus seguidores
- Confianza en uno mismo: La confianza en sí mismo cumple un papel importante al momento de tomar una decisión y en ganar la confianza de los demás. Si el líder no está seguro de qué decisión tomar, o si expresa un alto grado de duda, entonces los seguidores son menos propensos a confiar en el líder y comprometerse con la visión.
- Capacidad cognitiva: Los líderes deben reunir, integrar e interpretar enormes cantidades de información. Los líderes deben ser lo suficientemente inteligentes como para formular estrategias adecuadas, solucionar problemas y tomar decisiones adecuadas.
- Conocimiento del negocio: El líder eficaz tiene un elevado nivel de conocimiento sobre la empresa, la industria y asuntos técnicos. La experiencia técnica faculta al líder a entender las preocupaciones de los subordinados con respecto a los problemas técnicos.

## **Teorías sobre liderazgo**

En el 2015, García realizó una revisión acerca del liderazgo en la cual destacó 4 enfoques sobre el liderazgo:

- **Teoría de los rasgos**

El principal objetivo de esta teoría fue reconocer las cualidades personales que posee un líder, estas características son sobresalientes en comparación a las demás personas. Jones y George (2006) señalan como cualidades frecuentes en líderes a la inteligencia, honestidad, afrontamiento a situaciones estresantes, integridad, conocimiento, autoconfianza, enérgico y dominio en sus funciones.

- **Teoría del comportamiento**

Para Lussier y Achua (2011) esta teoría propone que en las instituciones o empresas se requiere de resultados y personas para el funcionamiento adecuado de ella, la idea de estos autores es que esta teoría se sustenta en la identificación de los diferentes tipos de liderazgo en relación a las funciones que desempeña.

- **Teoría de la contingencia**

En 2009, Palomino (citado en García, 2015) señala que en esta teoría el líder tiene la capacidad de identificar rápidamente las peculiaridades de los distintos contextos que se le presenten, como también se capaz de responder para cada situación con el tipo de liderazgo más correcto.

- **Teoría emergente**

En esta teoría, Palomino (citado en García, 2015) señala que estos líderes deben ser capaces de motivar a las personas que le siguen, en el cumplimiento y

eficacia de sus actividades, y al mismo tiempo busca el beneficio para todos. Este enfoque teórico se relaciona con el liderazgo transformacional.

## **Estilos de liderazgo**

En 1939, Lewin (citado en Huillca, 2015) a partir de un estudio con niños acerca del liderazgo, identificó tres estilos:

- **Estilo autocrático:** En este estilo el líder es quien decide las actividades y funciones, sin considerar las opiniones y sugerencias de los seguidores.
- **Estilo democrático:** Estilo donde el líder decide las actividades y funciones de la organización, en relación a la participación, sugerencias y opiniones de los seguidores.
- **Estilo Laissez – Faire:** Estilo donde el líder concede la toma de decisiones a los seguidores, por ende existe poca o ninguna participación del líder durante las actividades.

Por otro lado, en 1984, Sergiovanni (citado en Negrete, 2015) señala 05 tipos de liderazgo en relación al aspecto predominante:

- **El líder técnico:** Es el líder que se encarga de organizar las funciones dentro de la institución educativa, con la intención de garantizar el cumplimiento de los objetivos.
- **El líder humano:** Es el líder que prioriza las buenas relaciones interpersonales y la motivación dentro del centro educativo.
- **El líder educativo:** Es el líder que se orienta en evaluar y detectar las principales dificultades dentro del centro educativo, y en concordancia con los resultados, orienta a los docentes. También asigna importancia al crecimiento personal de demás.

- **El líder símbolo:** Se caracteriza por asumir el rol de jefe, enfatizando en la elección de objetivos, orientando a los demás lo que es relevante.
- **El líder cultural:** Se caracteriza por precisar, fortificar y articular los valores y raíces culturales que permiten al centro educativo diferenciarse de los demás centros.

Así mismo, Bass y Avolio (1994) plantearon otro tipo, al cual lo denominaron Liderazgo de rango completo, este consiste en poner en práctica diferentes formas de liderazgo en función a los requerimientos del contexto. Para los autores, este modelo se sustenta en tres tipos:

- **Liderazgo transformacional:** Para Campos (2015) este tipo de liderazgo promueve el desarrollo de la conciencia en los seguidores, quienes muestran mayor compromiso hacia el cumplimiento de los objetivos planteados, colocando en segundo plano los intereses propios a cambio del bien común.
- **Liderazgo transaccional:** Este tipo de liderazgo consiste en una relación de beneficio - costo, en donde el líder cubre las necesidades de sus seguidores, a cambio de su compromiso y cumplimiento de sus funciones dentro de la organización (Avolio y Bass, 1999).
- **Liderazgo laissez – faire:** Así mismo, Campos (2015) señala que este estilo sucede cuando el líder muestra poca confianza en sus habilidades para orientar, motivar y guiar y por ende se muestra ausente o poco participativo en el acompañamiento de las actividades y funciones de sus seguidores, es decir, existe poca supervisión y compromiso.

## **2.2.2. Liderazgo transformacional**

### **Definición de liderazgo transformacional**

En 1978, James Mc Gregor Burns (citado en Fischman, 2015) comenzó a conceptualizar el liderazgo transformacional; en el cual destaca que el líder fomenta en sus seguidores el desarrollo personal en base a valores morales, con el fin de alcanzar el bien común.

Por otro lado, Bass (1990) refiere que, en este tipo de liderazgo, el líder promueve en las personas mayor conciencia y motivación para alcanzar los objetivos trazados por el colectivo, colocando en segundo plano los intereses personales.

Asimismo, Lelithwood, en 1994, considera que el liderazgo transformacional involucra la competencia para motivar a los seguidores a alcanzar el éxito del grupo o bien común, por medio del liderazgo compartido, confianza, valores, distribución de funciones, innovación y aprendizaje organizativo (Negrete, 2015).

Fischman (2015) considera al liderazgo transformacional como el más adecuado, ya que tiene las siguientes características:

- El líder incrementa la conciencia de los partidarios en relación a la relevancia de las metas propuestas.
- El líder ayuda a los partidarios a superar las motivaciones personales, por lo contrario, promueve la solidaridad y éxito colectivo.

Adicionalmente el líder transformador también alinea la meta del trabajador con el de la organización y se enfoca en desarrollar condiciones positivas y atractivas para el trabajador. De igual manera, este tipo de líder es percibido como carismático, influyente y visionario (Cardona, 2000).



## **Efectos del liderazgo transformacional**

Lussier y Achua (2011) menciona que, en base a las investigaciones, el liderazgo transformacional guarda correspondencia directa con el desempeño, compromiso y satisfacción de los trabajadores. Otros estudios mencionan que esta forma de liderazgo influye en la aparición de emociones agradables durante las relaciones con los asiduos y compañeros de trabajo. En cuanto a la organización, se ha encontrado que el liderazgo transformacional tiene correspondencia con el clima y la cultura laboral.

## **Dimensiones del liderazgo transformacional**

Bass y Avolio (1994) señalaron que este tipo de liderazgo está compuesto de cuatro dimensiones, las cuales son:

### **A. Influencia idealizada (carisma)**

Según Fischman (2015) esta dimensión guarda relación con: “la capacidad para generar admiración de los trabajadores, como también, que los mismo se sientan reconocidos con los ideales de la organización” (p. 22).

Finalmente, en el ámbito educativo, los docentes que son carismáticos logran que sus estudiantes se esfuercen y colaboren arduamente para conseguir un nivel adecuado de desempeño y crecimiento (Huillca, 2015).

### **B. Motivación inspiradora**

Fischman (2015) afirma en su libro que esta dimensión guarda relación con la habilidad para transmitir eficazmente visiones importantes que impliquen a los seguidores.

En el ámbito educativo, el docente debe de incrementar el optimismo, la motivación y la responsabilidad hacia el cumplimiento de las metas propuestas en clase y en la institución. Para ello, deben de diagnosticar y atender las necesidades

personales de los escolares para que de esa manera consiga aumentar los niveles de responsabilidad (Huillca, 2015).

### **C. Consideración individual**

Para Fischman (2015) esta dimensión se relaciona con la preocupación por los seguidores, expresada en la responsabilidad por motivar, estimular y propiciar su crecimiento.

A partir de la definición de esta dimensión, Huillca (2015) añade que la consideración individual en el contexto educativo supone que la presencia del líder en el sector educativo, debe estar orientada a brindar contención emocional a los seguidores, colaborando así con su motivación, autoestima, confianza y seguridad para realizar eficazmente las actividades dentro de la organización.

### **D. Estimulación intelectual**

Finalmente, esta última dimensión estimula e inspira al pensamiento novedoso, a poner en cuestión creencias personales y buscar soluciones a las dificultades de manera creativa por uno mismo.

Huillca (2015) analiza esta dimensión en el ámbito educativo, refiriendo que el docente tiene como función formativa proponer nuevas formas para resolver problemas. Por lo tanto, los líderes educativos deben estimular en el estudiante, la formación de ideas novedosas y a tomar responsabilidad, proporcionándoles nuevos puntos de vista a las dificultades, facilitándoles las cosas y no imponiéndoselas.

## **Liderazgo transformacional en la educación**

Gates (s.f.) señala que estamos en la era de la información e internet, lo que conlleva a que en las aulas nos encontremos con una nueva generación de alumnos. Por lo tanto, es necesario modificar la educación, necesita ser mejorada y desarrollar un liderazgo adecuado.

En este sentido, el liderazgo transformacional es el más positivo debido a que es una propuesta de cambio, el cual busca incrementar las capacidades de sus seguidores de dar solución individual o colectivamente a las diferentes dificultades que se presenten en la institución. Además, origina la toma de decisiones en los colaboradores para que realicen trabajos compartidos a partir de los propósitos de la institución (Huillca, 2015).

### **Liderazgo transformacional y eficacia escolar**

En 1995, Chiavenato (citado en Huillca, 2015) refiere que la eficacia es la habilidad para compensar una necesidad social, es decir, la eficacia tiene que ver con el cumplimiento de las metas que traza la organización.

Por otro lado, Huillca (2015) señala el modelo de Bass y Avolio, donde la eficacia del líder se guía de 04 puntos:

- El cumplimiento de las necesidades de los seguidores
- Conocimiento de los deseos y necesidades de las personas.
- Contribución de los seguidores en la realización de sus funciones.
- El desempeño del líder como integrante del grupo de trabajo.

Finalmente, en 2006, para Mendoza (citado en Huillca, 2015) el liderazgo transformacional tiene como característica formar en los seguidores cualidades de liderazgo, quienes con el pasar del tiempo, se irán comprometiendo con la organización, e irán transmitiendo su espíritu de liderazgo a los nuevos seguidores, haciendo que el liderazgo transformacional sea viable y sostenible.

### **2.2.3. Desempeño docente**

#### **Definición de desempeño docente**

En el 2007, la jurisdicción del Ministerio de Educación del Perú conceptualiza al desempeño docente, como un grupo de actividades relacionados al área

pedagógica del maestro, y que presentan un reconocimiento profesional a causa de la investigación, la experiencia y las contribuciones de especialistas (Portocarrero, 2016).

Por su parte, Gonzales (2016) considera al desempeño docente como la integración de capacidades y conocimientos que los maestros tienen que tener, y saber cómo utilizarlas y transmitirlos a los estudiantes. En donde debe existir una relación de convivencia armoniosa, motivación y participación en las actividades, entre docente y alumnado.

En ese sentido, Huillca (2015) alude que el desempeño docente es la integración de valores, ideas, actitudes, sentimientos y enfoques teóricos que se pueden transmitir a través de conductas y relaciones interpersonales, las cuales se desarrollan en un entorno de responsabilidad e impacto en la sociedad.

Finalmente, Cardó (2010) lo define como un grupo de ideas, actitudes, valores, sentimientos y modelos teóricos que se imparten a través de la enseñanza pedagógica, en un entorno de aprendizaje mutuo, acompañado de responsabilidad y desarrollo social.

### **Competencias para un buen desempeño docente**

Herrero (2011) resumió que en un contexto de buen desempeño docente se distinguen diferentes dimensiones, quienes tienen como meta final que los estudiantes aprendan bien:

- La primera dimensión está relacionada a la función del maestro para ser capaz de crear un clima de convivencia positiva, importante para garantizar el aprendizaje entre los escolares.
- La segunda dimensión está relacionada a la enseñanza y aprendizaje de los escolares, por medio de la planificación y uso de recursos materiales idóneos y didácticos.

- La tercera dimensión está relacionada a la participación en la gestión escolar, teniendo como prioridad el éxito de los aprendizajes, como también desarrollo personal del alumnado.
- La cuarta dimensión está relacionada a la capacidad de reflexión continua sobre el desempeño como docentes, con la intención de ir desarrollando nuevas competencias.

Por otro lado, Rojas (2016) señala que los docentes deben tener las siguientes competencias:

- Poseer competencias teóricas y prácticas sobre el desarrollo de aprendizaje y el comportamiento de los escolares.
- Ser capaz de mostrar actitudes que motiven el proceso de aprendizaje y las relaciones interpersonales.
- Manejo del curso o asignatura que está a cargo.
- Entendimiento de las estrategias de enseñanza que fomenten el aprendizaje

### **Modelos del desempeño docente**

De acuerdo con Estrada (2016) existen 4 modelos:

- **Modelo centrado en el perfil ideal del profesor**

Radica en elaborar un perfil ideal, luego se procede a aplicar cuestionarios a una muestra específica de docentes, ya sea con un objetivo de autoevaluación por el mismo docente, o según la percepción de los estudiantes, el director u otros miembros del centro educativo.

- **Modelo centrado en los resultados obtenidos**

Radica en evaluar al docente a partir de haber cumplido las metas durante el desarrollo de aprendizaje, en los alumnos. Es preciso tomar en consideración que lo importante es evaluar las competencias adquiridas en los alumnos, como producto del trabajo del maestro.

- **Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula**

Consiste en evaluar la eficacia del profesor a partir de la identificación de indicadores durante el proceso de enseñanza. Por ejemplo, un indicador podría ser, la capacidad del maestro para construir un ambiente facilitador de aprendizaje y motivación en el salón de clases. Es por ello, que el presente modelo, considera al maestro como pieza clave para la transmisión de conocimientos y competencias, en donde se hace uso de estrategias de forma didáctica y entretenida.

- **Modelo de la práctica reflexiva**

Se basa en la implementación de un proceso de evaluación, con el fin de mejorar la plana docente de forma integral. Este modelo se basa en la adquisición del proceso educativo a partir de una serie de vivencias con el objetivo de encontrar y resolver problemas; reflexionando sobre la práctica diaria como docente, para hallar nuevas estrategias de aprendizaje exitoso dentro de las aulas.

### **Dimensiones del desempeño docente**

En 2009, el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente [PRONAFCAP] (citado en Gonzales, 2016) señala la existencia de tres dimensiones necesarias para desarrollar un adecuado perfil del profesor desde un enfoque profesional.

## **A. Dimensión personal**

La dimensión personal hace alusión a la necesidad del docente de trabajar en su autoestima, de conocerse a sí mismo; lo cual es fundamental ya que de esta manera construirá su propia imagen para un adecuado desarrollo interpersonal. Al considerar este componente, se toma en cuenta al docente con potencialidades y limitaciones que continuamente lo lleva a aceptar retos para mejorar personal y profesionalmente (Huillca, 2015).

## **B. Dimensión pedagógica**

Esta dimensión comprende un grupo de aptitudes sobre el manejo del conocimiento del curso o asignatura, como también, la utilización de estrategias pedagógicas y la capacidad de medir el aprendizaje alcanzado durante el curso. También, hace referencia a la capacidad de generar en el aula un ambiente de trabajo óptimo y de convivencia positiva, con la finalidad de formar personas comprometidas en generar cambios, sean críticos y abiertos a la reflexión e interculturalidad (Huillca, 2015).

## **C. Dimensión social**

Finalmente, Huillca (2015) refiere que, en la dimensión social, el maestro tiene que generar oportunidades para que los alumnos pongan a prueba lo aprendido en clase y puedan dar resolución a distintas dificultades de la vida diaria, teniendo una actitud crítica y reflexiva. Convirtiendo los centros educativos en espacios para el desarrollo y mejora del desempeño personal de todos los alumnos, a través del aprendizaje significativo.

## **Evaluación del desempeño docente**

En 2006, Chiroque (citado en Gonzales, 2016) señala que es un proceso constante de medición sobre las actividades que realizan los docentes, que están relacionadas a su profesión.

Además, en 2010, Valdez (citado en Gonzales, 2016) refiere que este proceso es sistemático y tiene como objetivo recolectar información válida y confiable, para comprobar la adquisición de nuevas competencias y conocimientos en los alumnos. De igual manera incluye la evaluación de las competencias interpersonales de los docentes en relación a colegas, alumnos, padres de familia y autoridades de la institución.

Por otro lado, Chávez (2012) señala que en el Reglamento de la Ley N° 29062 se entiende a la evaluación del desempeño como una actividad constante, integral, obligatorio y formativo, la cual tiene como objetivo constatar la calidad de las actividades ejecutadas por los docentes, en función a indicadores claros y objetivos, y a través de este proceso, asegurar un óptimo servicio de educación.

#### **2.2.4. Enseñanza y Aprendizaje de Matemática en alumnos de secundaria**

El Ministerio de Educación del Perú (Minedu, 2016) señala, el desarrollo de la competencia matemática tiene un impacto positivo en el pensamiento formal por medio de la simbolización y abstracción. Permitiendo que, en una situación real, el alumno pueda comprender, usar y profundizar (desarrollando nuevos conocimientos) a partir de la realización de descripciones, generalizaciones y mejoras. Aplicando dichas competencias en diversas disciplinas ya sean el deporte, el arte, la ciencia, etc. De igual manera, el desarrollo de las competencias matemáticas promueve el desarrollo de la imaginación sobre algo que podría acontecer (hipotetizar), ser capaz de tener una postura con argumentos razonables (argumentar), o ser capaz de resolver un problema (matematizar). Posibilitando el desarrollo de valores como la perseverancia, la creatividad, confianza, curiosidad, entre otros. Promoviendo capacidades que serán de gran utilidad en la vida adulta.

Por otro lado, en el boletín Rutas de Aprendizaje (Minedu, 2015) indican que actualmente, la utilización de las matemáticas no solo se da en la física, ingeniería o astronomía, sino que existe evidencia de su relevancia en otras disciplinas científicas. Es por ello, que se espera que los alumnos utilicen el razonamiento matemático en distintos sentidos:



- **Funcional:** Porque hallará en los principios matemáticos, instrumentos elementales para su desempeño social y favorecer la toma de decisiones para orientar su proyecto de vida.
- **Formático:** Porque será capaz de desarrollar conceptos, procedimientos y utilizar estrategias de tipo cognitivo, de forma específico o general; empleando la creatividad, el juicio crítico y autonomía.
- **Instrumental:** Porque encontrara en las matemáticas un lenguaje claro y objetivo, el cual es utilizado por todas las ciencias, y es gracias a los múltiples usos que tiene, que existe un desarrollo continuo a nivel tecnológico y social.

### **2.3. Definición conceptual de la terminología empleada**

#### **2.3.1. Liderazgo transformacional**

Actividad donde el líder promueve cambios de forma significativa en la existencia de las personas y organizaciones; rediseñando su forma de ver la vida y valores, y cambiando las expectativas y aspiraciones de los seguidores (Huillca, 2015).

#### **2.3.2. Desempeño docente**

Conjunto de actitudes, pensamientos, emociones, valores, cultura y teorías implícitas que se puede considerar como conductas e interacciones con los demás y el entorno (Huillca, 2015).

**CAPÍTULO III**  
**MARCO METODOLÓGICO**

### 3.1. Tipo y Diseño de Investigación

El estudio presenta un diseño no experimental, dado que no se manipulan las variables de la investigación. De igual manera, es de tipo transversal-correlacional, visto que se limitó a recoger información en un solo momento para poder medir el grado de relación entre las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

### 3.2. Población y Muestra

Villa El Salvador comprende una población de 7130 alumnos de cuarto y quinto grado de nivel secundario, conformado por 37 centros educativos nacionales (Minedu, 2017). Asimismo, la población mencionada está conformada por sujetos del sexo masculino y femenino, con edades que oscilan dentro del rango de 14 y 18 años.

El muestreo empleado fue de tipo probabilístico – aleatorio, debido a que la totalidad de participantes tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados, por lo tanto, este estudio puede ser generalizado a toda la población de Villa El Salvador (Hernández et al., 2014).

Para conocer el tamaño de muestra necesaria para la investigación, se utilizó la siguiente fórmula matemática:

$$n = \frac{Nz^2P(1-P)}{z^2P(1-P) + (N-1)E^2}$$

En dónde:

Z: Nivel de confianza elegido al 95%

P: Proporción de una categoría de la variable 0,50 = 50%

E: Error permitido de 4%

N: Población.

A partir del cálculo matemático, resultó una muestra mínima de 554 participantes, con un valor Z de 95% de confianza y un margen de error del 4%.

Por otro lado, se usó un muestreo probabilístico, para ello, se eligió al azar 14 colegios y se distribuyó la muestra en estratos, así como se observa en la tabla 1.

Tabla 1

*Población y muestra estratificada*

Colegios seleccionados para la recolección de datos	Cuarto	Quinto	Cantidad por colegio	%	Cuarto	Quinto	Cantidad por colegio	%
6004 Santiago Antúnez de Mayolo	92	79	171	7 %	20	17	37	7 %
6048 Jorge Basadre	179	163	342	13 %	38	34	72	13 %
6062 Perú EEUU	108	118	226	9 %	23	25	48	9 %
6064 Francisco Bolognesi	108	112	220	8 %	23	24	47	8 %
6065 Perú Inglaterra	78	91	169	7 %	17	19	36	6 %
6070 Héroes del Alto Cenepa	104	87	191	7 %	23	19	42	8 %
6071 República Federal de Alemania	158	166	324	13 %	35	33	68	12 %
6080 Rosa de América	46	39	85	3 %	10	8	18	3 %
7090 Forjadores del Perú	29	20	49	2 %	7	4	11	2 %
7094 Sasakawa	61	52	113	4 %	13	11	24	4 %
7096 Príncipe de Asturias	98	101	199	8 %	21	21	42	8 %
7238 Solidaridad Perú Alemania	62	66	128	5 %	14	14	28	5 %
7240 Jesús de Nazareth	40	46	86	3 %	9	10	19	3 %
Fe y Alegría 17	136	151	287	11 %	29	33	62	11 %
TOTALES	1299	1291	2590	100 %	282	272	554	100 %

- **Criterios de inclusión**

- Contar con 14 a 18 años de edad.
- Estar en 4to o 5to año de nivel secundario.
- Sexo femenino y masculino.
- Estudiantes que interactúen con los maestros del curso de Matemática.
- Escolares de colegios nacionales de V.E.S.

- **Criterios de exclusión**

- Estudiantes menores de 14 años y mayores de 18 años de edad.
- Los que no estuvieron cursando 4to y 5to del nivel secundario.
- Quienes no pertenecían a un colegio nacional de V.E.S.
- Estudiantes que no interactuaban con los docentes de la especialidad de Matemática.
- Quienes no completaron los cuestionarios.
- Los que optaron por no participar.

### **3.3. Hipótesis**

#### **3.3.1. Hipótesis general**

Existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño en docentes del área de matemática percibido por alumnos de cuarto y quinto año de secundaria de instituciones educativas de Villa El Salvador.

#### **3.3.2. Hipótesis específicas**

- Existe diferencias significativas en el nivel de liderazgo transformacional del docente y sus dimensiones percibido por los alumnos de cuarto y quinto año de secundaria de instituciones educativas de Villa El Salvador según el género del alumno, año de estudios del alumno y género del docente.

- Existe diferencias significativas en el nivel de desempeño en docentes del área de matemática y sus dimensiones percibido por los alumnos de cuarto y quinto año de secundaria de instituciones educativas de Villa El Salvador según el género del alumno, año de estudios del alumno y género del docente.
- Existe relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y las dimensiones del desempeño en docentes del área de matemática percibido por los alumnos de cuarto y quinto año de secundaria de instituciones educativas de Villa El Salvador.

### **3.4. Variables**

#### **3.4.1. Variables de estudio**

- Liderazgo transformacional
- Desempeño docente

#### **3.4.2. Variables sociodemográficas**

- De 14 a 18 años de edad.
- Género: femenino y masculino
- Año de estudio: 4to y 5to de secundaria.

#### **3.4.3. Definición conceptual**

Liderazgo transformacional: Actividad donde el líder promueve cambios de forma significativa en la existencia de las personas y organizaciones; rediseñando su forma de ver la vida y valores, y cambiando las expectativas y aspiraciones de los seguidores (Huillca, 2015).

Desempeño docente: Conjunto de actitudes, pensamientos, emociones, valores, cultura y teorías implícitas que se puede considerar como conductas e interacciones con los demás y el entorno (Huillca, 2015).

### 3.4.4. Operacionalización

Tabla 2

*Operacionalización de las variables de investigación*

Variables	Tipo	Medición	Tipo de Respuesta	Indicadores	Escala de Medición	Criterio de Respuesta	Instrumentos
Liderazgo Transformacional	Variable por estudiar	Directa	Politómica	Puntajes obtenidos en la escala	Nominal y Ordinal	Respuesta de ítems en escala tipo Likert con 5 alternativas	Cuestionario sobre Liderazgo Transformacional
Desempeño Docente	Variable por estudiar	Directa	Politómica	Puntajes obtenidos en la escala	Nominal y Ordinal	Respuesta de ítems en escala tipo Likert con 5 alternativas	Cuestionario sobre Desempeño Docente
Edad	cuantitativa	Directa	Politómica	De 14 a 18 años	Ordinal	Rango de edades	Encuesta
Género del docente	cuantitativa	Directa	Dicotómica	Femenino y Masculino	Nominal	Femenino y Masculino	Encuesta
Género del alumno	cuantitativa	Directa	Dicotómica	Femenino y Masculino	Nominal	Femenino y Masculino	Encuesta
Año de estudios	cuantitativa	Directa	Dicotómica	4º y 5º año de secundaria	Ordinal	Intervalo de años de estudios	Encuesta



### 3.5. Métodos e Instrumentos de Investigación

#### 3.5.1. Cuestionario sobre liderazgo transformacional

Fue elaborado por Huillca en el año 2015 en Perú y su administración es individual o grupal, no existe un tiempo límite. El instrumento estuvo dirigido a alumnos de la carrera profesional de Ciencias Histórico-Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.

Tabla 3

*Ítems originales que integran el Cuestionario sobre liderazgo transformacional*

Dimensión	Ítems
D1 - Influencia Idealizada	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8
D2 - Motivación Inspiracional	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16
D3 - Estimulación Intelectual	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24
D4 - Consideración Individualizada	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 y 32

Fuente: Huillca, 2015.

El instrumento contiene 32 ítems ordenados en cuatro componentes o dimensiones, que son: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada, al igual que se observa en la tabla 3.

Tabla 4

*Categorías originales de las puntuaciones obtenidas por el cuestionario sobre liderazgo transformacional*

Puntaje	Calificación
Mayor o igual a 136 puntos	Nivel-Excelente
De 109 a 135 puntos	Nivel-Muy bueno
De 83 a 108 puntos	Nivel-Bueno
De 58 a 82 puntos	Nivel-Regular
Menor o igual a 57 puntos	Nivel-Deficiente

Fuente: Huillca, 2015.

Cada ítem es una frase que se debe responder eligiendo una de las cinco alternativas otorgadas con valores del 1 al 5 en la escala de Likert, y la puntuación total equivale a la sumatoria de los puntajes de todos los ítems. Para estimar el nivel de liderazgo transformacional en los maestros, se toma en consideración las puntuaciones de la tabla 4.

## **Aspectos psicométricos de la prueba original**

### **a) Confiabilidad**

Como se aprecia en la tabla 5, el instrumento presenta un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,952, por ello el cuestionario presenta un nivel alto de confiabilidad por consistencia interna.

Tabla 5

*Confiabilidad original del cuestionario sobre liderazgo transformacional*

Confiabilidad	Ítems
,952	32

Fuente: Huillca, 2015, p. 51

### **b) Validez**

El Cuestionario sobre liderazgo transformacional fue supeditado a revisión por jueces expertos, donde analizaron: la claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y oportunidad (Huillca, 2015).

## **Adaptación piloto del Cuestionario sobre liderazgo transformacional**

### **a) Validez**

- Validez de contenido: V de Aiken

De acuerdo con Ecurra (1988) el coeficiente de V de Aiken en los ítems, pueden presentar un valor entre 0 y 1, aquellos ítems que presenten valores cercanos a uno, indicaran que presentan validez basado en el contenido del instrumento. Para ello se utilizará la presente fórmula matemática.

$$V = \frac{S}{N(C - 1)}$$

Dónde:

S: Sumatoria de las valoraciones dadas a los ítems

N: Cantidad de expertos

C: Cantidad de valores

V: Coeficiente de correlación

Además, Ecurra (1988) afirma que: “en el caso de contar con 10 jueces, se debe tener una aprobación mínima de ocho expertos, para considerar valido cada ítem” (p. 108).

Tabla 6

*Validez de contenido del cuestionario sobre liderazgo transformacional, según el coeficiente V. de Aiken*

Ítems	Pertinencia	Claridad	V Aiken Total	Ítems	Pertinencia	Claridad	V Aiken Total
1	1,00	1,00	1,00	17	1,00	1,00	1,00
2	1,00	1,00	1,00	18	1,00	1,00	1,00
3	1,00	0,90	0,95	19	1,00	1,00	1,00
4	1,00	1,00	1,00	20	1,00	1,00	1,00
5	0,90	0,90	0,90	21	1,00	1,00	1,00
6	0,90	0,90	0,90	22	1,00	1,00	1,00
7	0,90	0,90	0,90	23	1,00	1,00	1,00
8	1,00	1,00	1,00	24	1,00	1,00	1,00
9	1,00	1,00	1,00	25	1,00	1,00	1,00
10	1,00	1,00	1,00	26	1,00	1,00	1,00
11	1,00	1,00	1,00	27	1,00	1,00	1,00
12	1,00	1,00	1,00	28	1,00	1,00	1,00
13	1,00	1,00	1,00	29	1,00	1,00	1,00
14	1,00	1,00	1,00	30	1,00	1,00	1,00
15	1,00	1,00	1,00	31	1,00	1,00	1,00
16	1,00	1,00	1,00	32	1,00	1,00	1,00

En la tabla 6 se distingue el resultado total de la V de Aiken del cuestionario sobre liderazgo transformacional, considerando los criterios de pertinencia y claridad y que la escala de calificación fue dicotómica donde Sí era igual a 1 y No era igual a 0. Tomando en cuenta los resultados, se concluye que ningún ítem debe ser eliminado, por consiguiente, el instrumento estará conformado por 32 reactivos o ítems.

- Coeficiente de validez según la prueba binomial

Para la interpretación de los efectos de la prueba binomial, se estableció la  $H_0$  y la  $H_a$ :

**Ho:** La proporción de los expertos está por encima de 0,05, por consiguiente, el instrumento no cuenta con validez de contenido.

**Ha:** La proporción de los expertos está por debajo o igual a 0,05, por consiguiente, el instrumento si cuenta con validez de contenido.

Tabla 7

*Validez de contenido del cuestionario sobre liderazgo transformacional según prueba binomial*

		Categoría	N	Proporción observada	Prop. de prueba	Sig
J1	Gr-1	1	32	1,00	,50	,000
	T		32	1,00		
J2	Gr-1	1	32	1,00	,50	,000
	T		32	1,00		
J3	Gr-1	1	32	1,00	,50	,000
	T		32	1,00		
J4	Gr-1	1	32	1,00	,50	,000
	T		32	1,00		
J5	Gr-1	1	32	1,00	,50	,000
	T		32	1,00		
J6	Gr-1	1	32	1,00	,50	,000
	T		32	1,00		
J7	Gr-1	1	32	1,00	,50	,000
	T		32	1,00		
J8	Gr-1	1	32	1,00	,50	,000
	T		32	1,00		
J9	Gr-1	1	29	,91	,50	,000
	Gr-2	0	3	,09		
	T		32	1,00		
J10	Gr-1	1	32	1,00	,50	,000
	T		32	1,00		

Los datos de la tabla 7 muestran que cada valor del Cuestionario sobre liderazgo transformacional es significativo debido a que  $p < 0,05$ , en consecuencia, hay coherencia entre los expertos, se concluye que el instrumentos psicométrico cuenta con validez.

## b) Confiabilidad por consistencia interna

- Índice de Alfa de Cronbach

Seguidamente se presenta el análisis de los valores de Alfa de Cronbach, se estableció la Ho y la Ha:

**Ho:** El valor es inferior a 0,70, por consiguiente, el instrumento no cuenta con fiabilidad por consistencia interna.

**Ha:** El valor es mayor o igual a 0,70, por consiguiente, el instrumento si cuenta con fiabilidad por consistencia interna.

Tabla 8

*Nivel de confiabilidad del cuestionario sobre liderazgo transformacional*

Confiabilidad	N de elementos
,968	32

En la tabla 8 se observa que el instrumento de liderazgo transformacional obtuvo un valor de 0,968, por lo cual podemos deducir que tiene un nivel alto de confiabilidad por consistencia interna.

Tabla 9

*Nivel de confiabilidad del total de elementos del cuestionario sobre liderazgo transformacional*

	Promedio	Varianza de	Correlación	Alfa de		Promedio	Varianza de	Correlación	Alfa de
Ítems	de escala si	escala si el	total de	Cronbach si	Ítems	de escala si	escala si el	total de	Cronbach si
	el ítem es	ítem es	elementos	el ítem es		el ítem es	ítem es	elementos	el ítem es
	eliminado	eliminado	corregida	eliminado		eliminado	eliminado	corregida	eliminado
LT1	113, 21	531, 986	, 499	, 968	LT17	113, 22	522, 739	, 729	, 967
LT2	113, 04	523, 655	, 712	, 967	LT18	113, 23	521, 330	, 760	, 967
LT3	112, 98	515, 676	, 759	, 967	LT19	113, 39	522, 786	, 682	, 967
LT4	113, 38	522, 379	, 735	, 967	LT20	113, 47	520, 635	, 746	, 967
LT5	113, 08	526, 842	, 638	, 967	LT21	113, 47	521, 181	, 681	, 967
LT6	113, 21	524, 329	, 702	, 967	LT22	113, 33	522, 446	, 642	, 967
LT7	113, 33	524, 870	, 645	, 967	LT23	113, 26	516, 013	, 804	, 966
LT8	113, 17	525, 112	, 682	, 967	LT24	113, 06	521, 431	, 719	, 967
LT9	113, 10	525, 040	, 579	, 968	LT25	113, 15	518, 977	, 741	, 967
LT10	113, 08	525, 024	, 631	, 967	LT26	113, 32	530, 240	, 565	, 968
LT11	113, 20	517, 212	, 757	, 967	LT27	113, 35	521, 907	, 709	, 967
LT12	113, 19	523, 125	, 709	, 967	LT28	113, 50	535, 303	, 407	, 969
LT13	113, 20	517, 374	, 789	, 966	LT29	113, 23	517, 048	, 757	, 967
LT14	113, 20	520, 667	, 797	, 966	LT30	113, 13	528, 660	, 701	, 967
LT15	113, 40	518, 808	, 747	, 967	LT31	113, 26	523, 487	, 619	, 967
LT16	113, 07	522, 833	, 674	, 967	LT32	113, 07	524, 510	, 678	, 967

En la tabla 9 apreciamos datos sobre el total de elementos del cuestionario de liderazgo transformacional, en donde los valores están por encima de 0,70, por consiguiente, se acepta la Ha, concluyendo que todos los elementos del instrumento cuentan con confiabilidad por consistencia interna.

### **Baremos**

Se estableció baremos generales para el cuestionario sobre liderazgo transformacional, que se muestran a continuación.



Tabla 10

*Baremos generales del cuestionario sobre liderazgo transformacional*

Nivel	Pc	Influencia Idealizada	Motivación Inspiracional	Estimulación Intelectual	Consideración Individualizada	Total de Liderazgo Transformacional	Pc
Deficiente	1	12, 03	12, 01	11, 00	13, 03	52, 06	1
	5	18, 05	16, 15	16, 00	18, 00	76, 00	5
	10	20, 10	20, 00	19, 10	21, 00	82, 30	10
	15	23, 00	22, 15	21, 15	22, 00	90, 30	15
Regular	20	25, 20	24, 00	24, 00	23, 00	99, 00	20
	25	26, 00	25, 00	24, 00	25, 00	101, 25	25
	30	27, 00	26, 00	25, 00	26, 00	107, 00	30
	35	28, 00	27, 00	26, 00	27, 00	110, 00	35
Bueno	40	29, 00	28, 00	27, 00	28, 00	113, 40	40
	45	30, 00	29, 00	28, 00	29, 00	116, 00	45
	50	30, 00	30, 50	29, 00	30, 00	118, 50	50
	55	31, 00	31, 55	30, 00	30, 00	121, 55	55
Muy bueno	60	31, 00	32, 00	31, 00	31, 00	123, 00	60
	65	32, 00	33, 00	32, 00	32, 00	126, 00	65
	70	32, 70	35, 00	34, 00	32, 70	129, 70	70
	75	34, 00	36, 00	34, 00	33, 75	134, 00	75
Excelente	80	35, 00	36, 00	35, 00	35, 00	139, 60	80
	85	36, 00	37, 00	36, 00	35, 00	144, 85	85
	90	37, 90	37, 00	37, 00	37, 90	147, 70	90
	95	39, 95	39, 00	38, 00	39, 00	151, 95	95
	99	40, 00	40, 00	39, 99	40, 00	159, 98	99
Media		29, 64	29, 60	28, 61	29, 03	116, 88	Media
D. S.		6, 126	6, 700	6, 641	6, 191	23, 593	D. S.

**3.5.2. Cuestionario sobre desempeño docente**

Fue elaborado por Huillca en el año 2015 en Perú y su administración es individual o grupal, no cuenta con tiempo límite. El instrumento estuvo dirigido a alumnos universitarios de la carrera de Ciencias Histórico-Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.

Tabla 11

*Ítems originales que integran el cuestionario sobre desempeño docente*

Dimensión	Ítems
D1 - Personal	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8
D2 - Pedagógica	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16
D3 - Social	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24

Fuente: Huillca, 2015

En la tabla 11 se aprecia los 24 ítems agrupados en tres componentes o dimensiones: personal, pedagógica y social.

Tabla 12

*Categorías originales de los puntajes obtenidos en el Cuestionario sobre desempeño docente*

Puntuaciones	Interpretación
Mayor o igual a 101	Nivel-Excelente
De 80 a 100	Nivel-Muy bueno
De 62 a 79	Nivel-Bueno
De 44 a 61	Nivel-Regular
Menor o igual a 43	Nivel-Deficiente

Fuente: Huillca, 2015

Cada ítem es una frase que se debe responder eligiendo una de las cinco alternativas dadas, las cuales se encuentran entre los valores de 1 a 5. Mientras que para hallar el puntaje total, se debe sumar todos los valores marcados en cada ítems. Para graduar el nivel del desempeño docente se toma en consideración las puntuaciones de la tabla 12.

### **Aspectos psicométricos de la prueba original**

#### **a) Confiabilidad**

A partir del indicador Alfa de Cronbach; se obtuvo un valor por encima de 0,5 de manera que contiene un adecuado nivel de confiabilidad del instrumento

mencionado (Huillca, 2015). Como apreciamos en la tabla 13, se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,943 en el instrumento de medición de desempeño docente.

Tabla 13

*Confiabilidad original del cuestionario sobre desempeño docente*

Confiabilidad	Nº de ítems
,943	24

Fuente: Huillca, 2015, p. 52

## **b) Validez**

El Cuestionario sobre desempeño docente fue supeditado a revisión por juicio de expertos, los cuales analizaron claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y oportunidad (Huillca, 2015).

## **Adaptación piloto del cuestionario sobre desempeño docente**

### **a) Validez de contenido**

- Validez de Contenido: V de Aiken

De acuerdo con Escurra (1988) el coeficiente de V de Aiken en los ítems, pueden presentar un valor entre 0 y 1, aquellos ítems que presenten valores cercanos a uno, indicaran que presentan validez de contenido. Para tal objetivo se utilizó la presente fórmula aritmética.

$$V = \frac{S}{(N(C - 1))}$$

Dónde:

S: Sumatoria de las valoraciones dadas a los ítems

N: Cantidad de expertos

C: Cantidad de valores

V: Coeficiente de correlación

Además, Ecurra (1988) afirma que: “en el caso de contar con 10 jueces, se debe tener una aprobación mínima de ocho expertos, para considerar valido cada ítem” (p. 108).

Tabla 14

*Validez de contenido del cuestionario sobre desempeño docente, según el coeficiente V. de Aiken*

Ítems	Pertinencia	Claridad	V Aiken	Ítems	Pertinencia	Claridad	V Aiken
1	1,00	1,00	1,00	13	1,00	1,00	1,00
2	1,00	1,00	1,00	14	1,00	1,00	1,00
3	1,00	1,00	1,00	15	1,00	1,00	1,00
4	1,00	1,00	1,00	16	1,00	1,00	1,00
5	0,90	0,90	0,90	17	1,00	1,00	1,00
6	1,00	1,00	1,00	18	1,00	1,00	1,00
7	1,00	1,00	1,00	19	1,00	1,00	1,00
8	1,00	1,00	1,00	20	1,00	1,00	1,00
9	1,00	1,00	1,00	21	1,00	1,00	1,00
10	1,00	1,00	1,00	22	1,00	1,00	1,00
11	1,00	1,00	1,00	23	1,00	1,00	1,00
12	1,00	1,00	1,00	24	1,00	1,00	1,00

En la tabla 14 se aprecia el resultado total de la V de Aiken del cuestionario sobre desempeño docente, considerando criterios de pertinencia y claridad y que la escala de calificación fue dicotómica donde Sí era igual a 1 y No era igual a 0. Tomando en cuenta los resultados, se concluye que ningún ítem debe ser eliminado, por consiguiente, el instrumento estará conformado por 24 elementos.

- Coeficiente de validez según la prueba binomial

Para interpretar efectos de la prueba binomial, se realizó la  $H_0$  y la  $H_a$ :

**Ho:** La proporción de los expertos está por encima de 0,05, por consiguiente, el instrumento no cuenta con validez de contenido.

**Ha:** La proporción de los expertos está por debajo o igual a 0,05, por consiguiente, el instrumento si cuenta con validez de contenido.

Tabla 15

*Validez de contenido del cuestionario sobre desempeño docente según prueba binomial*

		Categoría	N	Proporción observada	Prop. de prueba	Sig. exacta (bilateral)
J1	Gp1	1	24	1,00	,50	,000
	T		24	1,00		
J2	Gp1	1	24	1,00	,50	,000
	T		24	1,00		
J3	Gp1	1	24	1,00	,50	,000
	T		24	1,00		
J4	Gp1	1	24	1,00	,50	,000
	T		24	1,00		
J5	Gp1	1	24	1,00	,50	,000
	T		24	1,00		
J6	Gp1	1	24	1,00	,50	,000
	T		24	1,00		
J7	Gp1	1	24	1,00	,50	,000
	T		24	1,00		
J8	Grupo 1	1	24	1,00	,50	,000
	T		24	1,00		
J9	Gp1	1	23	,96	,50	,000
	Gp2	0	1	,04		
	T		24	1,00		
J10	Gp1	1	24	1,00	,50	,000
	T		24	1,00		

Los datos de la tabla 15 indican que cada valor del cuestionario sobre desempeño docente es significativo debido a que  $p < 0,05$ , por lo tanto, hay coherencia entre los expertos, se concluye que el instrumento psicométrico presenta validez.

## b) Confiabilidad por consistencia interna

- Índice de Alfa de Cronbach

Seguidamente se presenta el análisis de los valores de Alfa de Cronbach, se estableció la Ho y la Ha:

**Ho:** El valor está por debajo de 0,70, por consiguiente, el instrumento no presenta confiabilidad por consistencia interna.

**Ha:** El valor es igual o mayor a 0,70, por consiguiente, el instrumento si presenta confiabilidad por consistencia interna.

Tabla 16

*Nivel de confiabilidad del cuestionario sobre desempeño docente*

Confiabilidad	Ítems
,956	24

Tabla 17

*Nivel de confiabilidad del total de elementos del cuestionario sobre desempeño docente*

Ítems	Media de escala si el ítem es eliminado	Varianza de escala si el ítem es eliminado	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el ítem es eliminado
DD 1	85, 76	280, 063	, 690	, 954
DD 2	85, 83	282, 587	, 615	, 955
DD 3	85, 86	281, 455	, 692	, 954
DD 4	85, 77	282, 502	, 714	, 953
DD 5	85, 57	282, 914	, 717	, 953
DD 6	85, 64	280, 334	, 725	, 953
DD 7	85, 92	286, 276	, 600	, 955
DD 8	85, 50	284, 697	, 666	, 954
DD 9	85, 64	282, 778	, 611	, 955
DD 10	85, 95	281, 240	, 755	, 953
DD 11	85, 93	277, 601	, 741	, 953
DD 12	85, 76	282, 709	, 735	, 953
DD 13	85, 88	282, 491	, 709	, 953
DD 14	85, 97	282, 716	, 656	, 954
DD 15	85, 68	281, 331	, 698	, 954
DD 16	85, 73	288, 280	, 562	, 955
DD 17	85, 68	284, 705	, 703	, 954
DD 18	85, 87	283, 145	, 690	, 954
DD 19	86, 05	282, 008	, 655	, 954
DD 20	86, 06	282, 865	, 691	, 954
DD 21	85, 96	285, 554	, 586	, 955
DD 22	85, 94	281, 370	, 672	, 954
DD 23	86, 17	283, 153	, 572	, 955
DD 24	85, 99	279, 182	, 731	, 953

En la tabla 16 y 17 se aprecia que el cuestionario sobre desempeño docente alcanzó un valor de alfa de Cronbach de 0.956, por consiguiente, se acepta la Ha. Se concluye que el instrumento cuenta con un nivel adecuado de confiabilidad por consistencia interna.

### c) Baremos

Se estableció baremos generales para el instrumento cuestionario sobre desempeño docente, que se muestran a continuación.

Tabla 18

*Baremos generales del cuestionario sobre desempeño docente*

Nivel	Pc	Personal	Pedagógica	Social	Total de Desempeño Docente	Pc
Deficiente	1	13, 01	13, 00	12, 03	38, 04	1
	5	16, 05	19, 05	20, 00	60, 05	5
	10	23, 00	22, 00	21, 00	66, 40	10
	15	24, 00	23, 00	22, 00	70, 15	15
Regular	20	26, 00	24, 00	23, 00	75, 20	20
	25	27, 25	25, 00	24, 00	77, 25	25
	30	29, 00	27, 00	25, 00	79, 30	30
	35	29, 00	27, 35	26, 00	83, 35	35
Bueno	40	30, 00	29, 00	26, 00	85, 00	40
	45	30, 00	30, 00	27, 00	86, 45	45
	50	31, 00	31, 00	28, 00	91, 00	50
	55	32, 00	32, 00	29, 00	93, 55	55
Muy bueno	60	33, 00	32, 00	29, 00	95, 60	60
	65	34, 00	33, 00	30, 00	98, 65	65
	70	35, 00	34, 00	32, 70	101, 00	70
	75	36, 00	35, 00	35, 50	104, 00	75
Excelente	80	37, 00	36, 00	36, 80	106, 00	80
	85	37, 00	37, 00	37, 00	108, 85	85
	90	38, 90	38, 00	38, 00	112, 00	90
	95	39, 00	39, 00	39, 00	115, 90	95
	99	40, 00	40, 00	40, 00	119, 99	99
Media		30, 71	30, 02	28, 84	89, 57	Media
D. S.		6, 497	6, 276	6, 402	17, 524	D. S.



### **3.6. Procedimiento de ejecución para la recolección de datos**

Para el trabajo de campo, como primera etapa, se buscó hallar la validez y confiabilidad de los instrumentos a utilizar en este estudio a través de una prueba piloto. Como primera actividad se realizó el análisis de contenido por criterio de jueces, donde se entregó a 10 expertos en psicología educativa y organizacional, los instrumentos estudiados. Luego de validar los instrumentos, para la prueba piloto se pidió el permiso al director de la I. E. 7072 San Martín de Porres, así como coordinar los horarios de los alumnos de 4º y 5º año de secundaria, con la finalidad de no tener inconvenientes para ingresar a las aulas de estudio y que los docentes estén informados sobre el proceso a realizar. Finalmente, se aplicó los dos instrumentos a 100 alumnos del colegio mencionado líneas arriba y la información recolectada fue procesada a partir del paquete estadístico SPSS 22 y el programa de Excel versión 2010, teniendo como resultado los estadísticos V de Aiken, la confiabilidad por consistencia interna y la baremación de ambas pruebas.

Para la aplicación de instrumentos en la muestra de estudio, se iniciaron las coordinaciones pertinentes con las Instituciones Educativas que fueron seleccionadas aleatoriamente. Los cuestionarios fueron aplicados en un único momento, de manera colectiva y en un tiempo estimado de 20 minutos. Como instrucción general se les indicó que: “Los cuestionarios son de manera anónima, solo deben completar su edad, sexo, grado y sección, nombre de su profesor de Matemática y el sexo de este”; además se les indicaba que en ambas pruebas deberían de calificar al mismo docente. Finalmente se realizó el proceso estadístico de la información recolectada y la creación del informe final.

### **3.7. Procedimiento de análisis estadístico de datos**

Como primer paso, se codificó cada uno de los constructos para elaborar la base de datos; luego, usando la misma base de datos se aplicó el programa estadístico SPSS-V22 y el programa Office-Excel versión 2010 para el estudio piloto, y SPSS 23 para la muestra de la investigación. Para ello, se realizaron las siguientes actividades estadísticas.

#### a) Estadística psicométrica

- **V de Aiken:** Para estimar el nivel de concordancia entre los expertos sobre los ítems de las pruebas psicométricas.
- **Prueba binomial:** Para detectar el grado de concordancia entre los jueces.
- **Alfa de Cronbach:** Para determinar el nivel de fiabilidad.
- **Percentiles:** Para determinar una medida estándar de las puntuaciones y poder clasificarlos en niveles o categorías.

#### b) Estadística descriptiva

- **Media Aritmética:** Para conocer los promedios de las puntuaciones obtenidas en ambas variables.
- **Desviación Estándar:** Para estimar la dispersión de los datos.
- **Moda:** Para conocer el valor con mayor frecuencia.
- **Mediana:** Para conocer el valor central.
- **Asimetría:** Para conocer si la curva es simétrica.
- **Curtosis:** Para conocer el nivel de concentración de los datos en la curva.
- **Frecuencia:** Para determinar las frecuencias de los niveles de las variables.
- **Porcentajes:** Para determinar los porcentajes de los niveles de las variables.

#### c) Prueba de normalidad

- **Prueba de Kolmogorov-Smirnov:** Para calcular una distribución de tipo normal en los datos.

#### d) Estadística inferencial

- **Correlación de Spearman:** Para detectar si existe una correlación entre las variables de estudio.
- **U de Mann-Whitney:** Para comparar y determinar si existe diferencias en los puntajes obtenidos en dos grupos.

**CAPÍTULO IV**  
**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

#### 4.1. Características sociodemográficas de la muestra

##### 4.1.1. Distribución de la muestra según género de los alumnos

En la figura 1 se aprecia la distribución de la muestra de estudio en función al género de los alumnos, en donde el 50% son mujeres y el resto son varones.

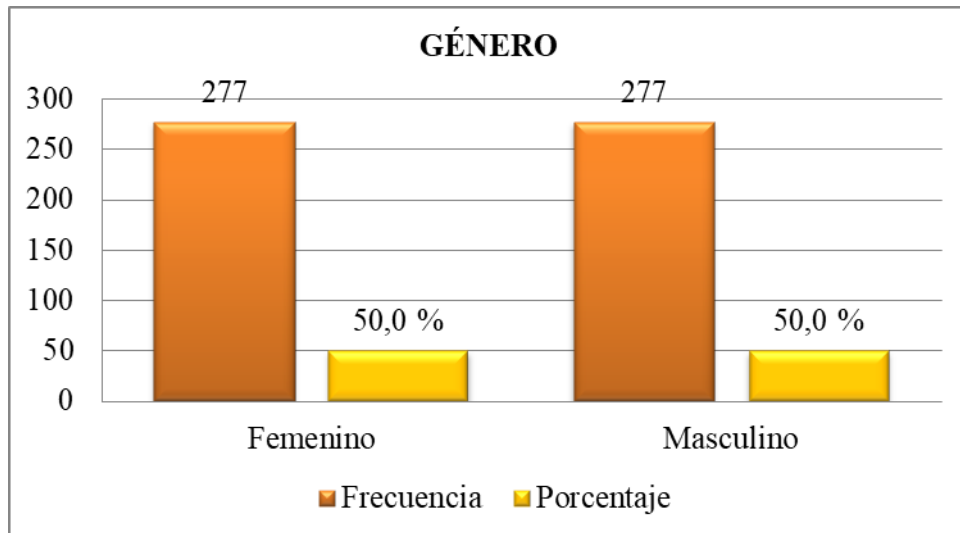


Figura 1. Distribución de la muestra en función al género de los alumnos.

##### 4.1.2. Distribución de la muestra según año de estudio

En la figura 2 se presenta la distribución de la muestra según el año de estudio, donde el 50,9% se encontraba en cuarto año de secundaria mientras que el 49,1% se encontraba en quinto año de secundaria.

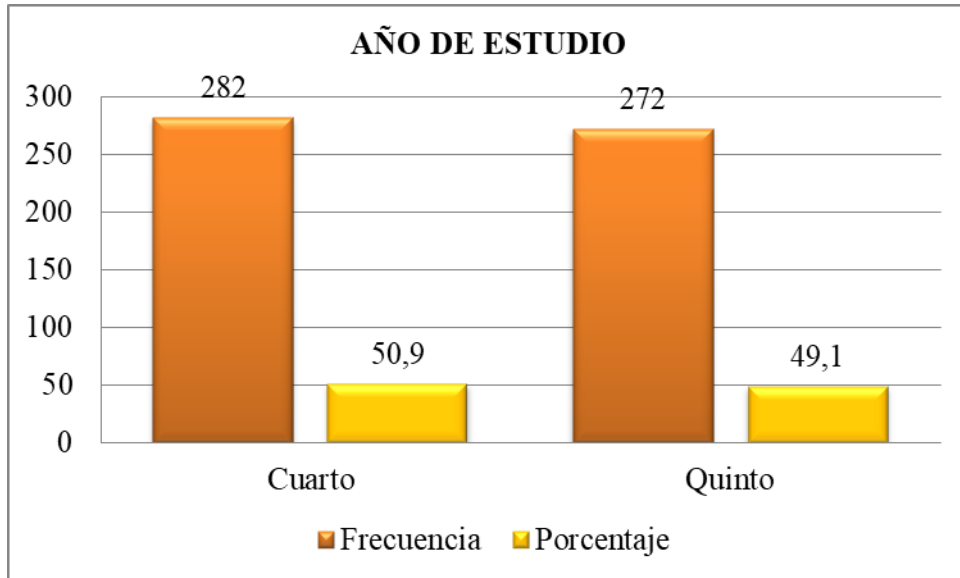


Figura 2. Distribución de la muestra según año de estudio.

#### 4.1.3. Distribución de la muestra según género del docente evaluado

En la figura 3 se aprecia la distribución de las evaluaciones realizadas hacia los profesores del curso de matemática según su género, donde el 56,3% de las evaluaciones correspondieron hacia docentes del género masculino y el 43,7% hacia docentes del género femenino.

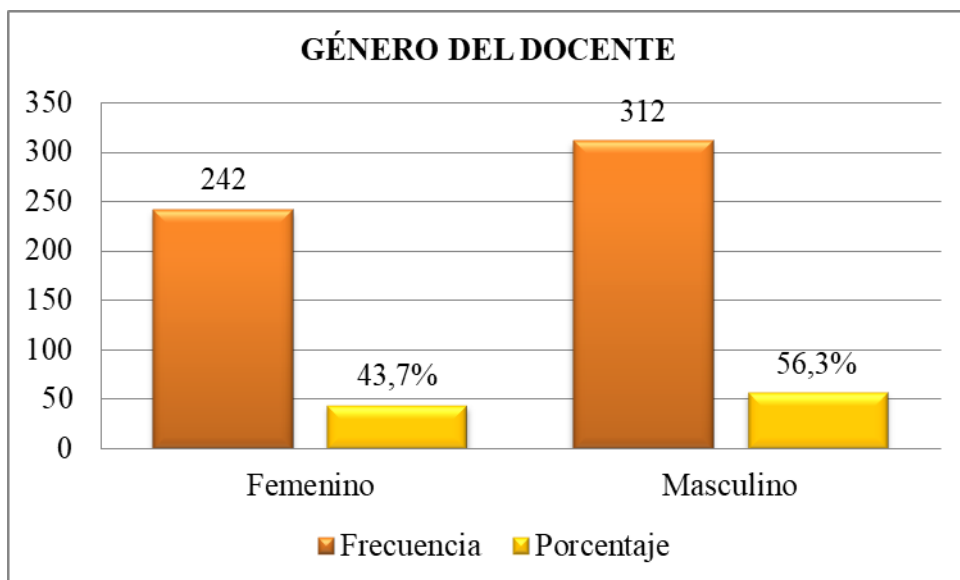


Figura 3. Distribución de la muestra según género del docente evaluado.

## 4.2. Análisis del liderazgo transformacional

### 4.2.1. Estadísticos descriptivos del liderazgo transformacional

Tabla 19

*Estadísticos descriptivos de liderazgo transformacional*

	Influencia Idealizada	Motivación Inspiracional	Estimulación Intelectual	Consideración Individualizada	Total de Liderazgo Transformacional
Media	29,72	29,06	28,11	27,53	114,42
Mediana	30,00	30,00	29,00	28,00	117,00
Moda	29	35 <sup>a</sup>	24	28	112 <sup>a</sup>
Desviación estándar	6,745	7,531	7,411	7,665	27,143
Asimetría	-,629	-,620	-,505	-,464	-,569
Curtosis	-,060	-,185	-,285	-,399	-,192

En la tabla 19, se observa que el promedio de liderazgo transformacional es 114,42, la cual la ubica en un nivel Bueno. Así mismo, la dimensión influencia idealizada presentó un promedio más alto (29,72), por el contrario, la dimensión consideración individualizada presentó el promedio más bajo (27,53).

En cuanto a la asimetría la dimensión consideración individualizada presentó una distribución de datos simétrica, dado que sus puntajes oscilan entre -0,5 y 0,5; mientras que las dimensiones influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y el total de liderazgo transformacional, tienen una distribución de los datos asimétrica sesgada hacia la izquierda, debido a que sus puntajes son menores de -0,5. Los puntajes de curtosis indican que las cuatro dimensiones y el total del liderazgo transformacional tienen una curva de forma mesocúrtica, debido a que los datos se hallan entre -0,5 y 0,5.

#### 4.2.2. Frecuencias y porcentajes del liderazgo transformacional

Tabla 20

*Frecuencias y porcentajes de la dimensión influencia idealizada del liderazgo transformacional*

Niveles	Fr	%
Deficiente	97	17, 5
Regular	114	20, 6
Bueno	121	21, 8
Muy bueno	94	17, 0
Excelente	128	23, 1
Total	554	100,0

En la tabla 20, notamos que el 23,1% de la muestra (128 sujetos) señalan que sus docentes del área de matemática tienen nivel Excelente en la dimensión influencia idealizada, seguido de un 21,8% de la muestra (121 sujetos) que señalan que sus docentes del área de matemática tienen nivel Bueno.

Tabla 21

*Frecuencias y porcentajes de la dimensión motivación inspiracional del liderazgo transformacional*

Niveles	Fr	%
Deficiente	104	18, 8
Regular	108	19, 5
Bueno	109	19, 7
Muy bueno	102	18, 4
Excelente	131	23, 6
Total	554	100, 0

En la tabla 21, verificamos que el 23,6% de la muestra (131 sujetos) señalan que sus docentes del área de matemática tienen nivel Excelente en la dimensión motivación inspiracional, seguido de un 19,7% de la muestra (109 sujetos) que señalan que sus docentes del área de matemática tienen nivel Bueno.

Tabla 22

*Frecuencias y porcentajes de la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional*

Niveles	Fr	%
Deficiente	103	18, 6
Regular	118	21, 3
Bueno	99	17, 9
Muy bueno	109	19, 7
Excelente	125	22, 6
Total	554	100, 0

En la tabla 22, apreciamos que el 22,6% de la muestra (125 sujetos) señalan que sus docentes del área de matemática tienen nivel Excelente en la dimensión estimulación intelectual, seguido de un 21,3% de la muestra (118 sujetos) que señalan que sus docentes del área de Matemática tienen nivel Regular.

Tabla 23

*Frecuencias y porcentajes de la dimensión consideración individualizada del liderazgo transformacional*

Niveles	Fr	%
Deficiente	98	17, 7
Regular	112	20, 2
Bueno	106	19, 1
Muy bueno	120	21, 7
Excelente	118	21, 3
Total	554	100

En la tabla 23, vemos que el 21,7% de la muestra (120 sujetos) señalan que sus docentes del área de matemática tienen nivel Muy bueno en la dimensión consideración individualizada, continuado por un 21,3% de la muestra (118 sujetos) que señalan que sus docentes del área de matemática tienen nivel Excelente.



Tabla 24

*Frecuencias y porcentajes del puntaje total del liderazgo transformacional*

Niveles	Fr	%
Deficiente	110	19, 9
Regular	107	19, 3
Bueno	113	20, 4
Muy bueno	110	19, 9
Excelente	114	20, 6
Total	554	100, 0

En la tabla 24, apreciamos que el 20,6% de la muestra (114 sujetos) señalan que sus docentes del área de matemática tienen nivel Excelente en el puntaje total de liderazgo transformacional, continuado por un 20,4% de la muestra (113 sujetos) que señalan que sus docentes del área de matemática tienen nivel Bueno.

#### 4.2.3. Prueba de normalidad del liderazgo transformacional

A continuación, la  $H_0$  y la  $H_a$  para interpretar los efectos de la Prueba de normalidad:

**$H_0$ :** La  $p > 0,05$ , se concluye que los datos presentan una distribución de tipo normal, consecuentemente, se justifica el uso de estadísticos paramétricos.

**$H_a$ :** La  $p < 0,05$ , se concluye que los datos no presentan una distribución de tipo normal, consecuentemente, se justifica el uso de estadísticos no paramétricos.

Tabla 25

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la variable liderazgo transformacional*

	Influencia Idealizada	Motivación Inspiracional	Estimulación Intelectual	Consideración Individualizada	Total de Liderazgo Transformacional
Estadístico de prueba	,087	,076	,081	,073	,069
p	,00	,00	,00	,00	,00

En la tabla 25, detallamos que en las cuatro dimensiones y en el puntaje total de Liderazgo Transformacional la  $p < 0,05$ , por consiguiente, se acepta la  $H_a$ , en otras palabras, los datos no presentan una distribución normal, consecuentemente, se justifica el uso de estadísticos no paramétricos.

### 4.3. Análisis del desempeño docente

#### 4.3.1. Estadísticos descriptivos del desempeño docente

Tabla 26

*Estadísticos descriptivos de desempeño docente*

	Personal	Pedagógica	Social	Total de Desempeño Docente
Media	30, 80	29, 28	27, 93	88, 02
Mediana	32, 00	30, 00	29, 00	91, 00
Moda	40	32	26	109
Desviación estándar	6, 740	7, 050	7, 442	19, 809
Asimetría	-, 782	-, 653	-, 506	-, 660
Curtosis	, 233	-, 098	-, 376	-, 064

En la tabla 26 se contempla que la media del desempeño docente es de 88,02, la cual la ubica en un nivel Bueno. De igual manera, se aprecia que la dimensión personal presentó el promedio más alto (30,80), por el contrario, en la dimensión pedagógica, el promedio más bajo (27,93).

Los resultados de asimetría indican que las 03 dimensiones y el puntaje total de desempeño docente presentan una distribución asimétrica sesgada hacia la izquierda, dado que los datos están por debajo de 0,5. Los puntajes de curtosis indican que las 04 dimensiones y el total forman una curva de tipo mesocúrtica, debido a que los datos se hallan entre -0,5 y 0,5.

### 4.3.2. Frecuencias y porcentajes del desempeño docente

Tabla 27

*Frecuencias y porcentajes de la dimensión personal del desempeño docente*

	Fr.	%.
Deficiente	94	17,0
Regular	114	20,6
Bueno	122	22,0
Muy bueno	103	18,6
Excelente	121	21,8
Total	554	100,0

En la tabla 27, notamos que el 22% de la muestra (122 sujetos) señalan que sus docentes del área de matemática tienen nivel Bueno en la dimensión personal, seguido de un 21,8% de la muestra (121 sujetos) que señalan que sus docentes del área de matemática tienen nivel Excelente.

Tabla 28

*Frecuencias y porcentajes de la dimensión pedagógica del desempeño docente*

	Fr.	%.
Deficiente	108	19,5
Regular	112	20,2
Bueno	94	17,0
Muy bueno	118	21,3
Excelente	122	22,0
Total	554	100,0

En la tabla 28, notamos que el 22% de la muestra (122 sujetos) señalan que sus docentes del área de matemática tienen nivel Excelente en la dimensión pedagógica, seguido de un 21,3% de la muestra (118 sujetos) que señalan que sus docentes del área de matemática tienen nivel Muy Bueno.

Tabla 29

*Frecuencias y porcentajes de la dimensión social del desempeño docente*

	Fr.	%.
Deficiente	102	18, 4
Regular	91	16, 4
Bueno	133	24, 0
Muy bueno	111	20, 0
Excelente	117	21, 1
Total	554	100, 0

En la tabla 29, notamos que el 24% de la muestra (133 sujetos) señalan que sus docentes del área de matemática tienen nivel Bueno en la dimensión social, seguido de un 21,1% de la muestra (117 sujetos) que señalan que sus docentes del área de matemática tienen nivel Excelente.

Tabla 30

*Frecuencias y porcentajes del puntaje total de desempeño docente*

	Fr.	%.
Deficiente	108	19, 5
Regular	112	20, 2
Bueno	107	19, 3
Muy bueno	108	19, 5
Excelente	119	21, 5
Total	554	100, 0

En la tabla 30, notamos que el 21,5% de la muestra (119 sujetos) señalan que sus docentes del área de matemática tienen un nivel Excelente en el puntaje total de desempeño docente, continuado por un 20,2% de la muestra (112 sujetos) que señalan que sus docentes del área de matemática tienen nivel Regular.

#### **4.3.3. Prueba de normalidad del desempeño docente**

A continuación, la  $H_0$  y la  $H_a$  para la interpretación de los efectos de la Prueba de normalidad:

**Ho:** La  $p$  es mayor a 0,05, por consiguiente, los datos presentan una distribución de tipo normal, por ello, se justifica el uso de estadísticos paramétricos.

**Ha:** La  $p$  es menor a 0,05, por consiguiente, los datos presentan una distribución de tipo no normal, por ello, se justifica el uso de estadísticos no paramétricos.

Tabla 31

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la variable desempeño docente*

	Personal	Pedagógica	Social	Total de Desempeño Docente
Estadístico de prueba	,100	,087	,076	,070
$p$	,00	,00	,00	,00

En la tabla 31, apreciamos que en las tres dimensiones y en el puntaje total de desempeño docente la  $p < 0,05$ , consecuentemente, se acepta la  $H_a$ . Se puede concluir que los datos presentan una distribución no normal, por lo cual justificamos el uso de estadísticos no paramétricos.

#### 4.4. Contrastación de hipótesis

##### 4.4.1. Relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente

Tabla 32

*Correlación entre puntajes totales del liderazgo transformacional y desempeño docente*

		Total de Desempeño Docente
Total de Liderazgo Transformacional	R	,880**
	P	,000

Como detallamos en la tabla 32, el coeficiente de correlación de Spearman muestra que existe una relación positiva fuerte y altamente significativa entre el total de liderazgo transformacional y el total de desempeño docente ( $\rho = 0,88$ ,  $p < 0,01$ ).

#### 4.4.2. Relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y las dimensiones del desempeño docente

Tabla 33

*Correlación entre las dimensiones de liderazgo transformacional y las dimensiones de desempeño docente*

		Personal	Pedagógica	Social	Total de Desempeño Docente
Influencia Idealizada	<i>r</i>	,753 **	,745 **	,710 **	,792 **
	<i>p</i>	,000	,000	,000	,000
Motivación Inspiracional	<i>r</i>	,768 **	,788 **	,761 **	,835 **
	<i>p</i>	,000	,000	,000	,000
Estimulación Intelectual	<i>r</i>	,719 **	,772 **	,743 **	,805 **
	<i>p</i>	,000	,000	,000	,000
Consideración Individualizada	<i>r</i>	,714 **	,782 **	,751 **	,810 **
	<i>p</i>	,000	,000	,000	,000
Total de Liderazgo Transformacional	<i>r</i>	,800 **	,837 **	,805 **	,880 **
	<i>p</i>	,000	,000	,000	,000

En la tabla 33, se aprecia que si existe una asociación entre las dimensiones de liderazgo transformacional y las dimensiones de desempeño docente. Se encontró una correlación positiva fuerte y altamente significativa entre la dimensión influencia idealizada con la dimensión personal ( $r=0,75$ ,  $p<0,01$ ), la dimensión pedagógica ( $r=0,74$ ,  $p<0,01$ ) y la dimensión social ( $r=0,71$ ,  $p<0,01$ ). Por otro lado, hallamos una correlación positiva fuerte y altamente significativa entre la dimensión motivación inspiracional con la dimensión personal ( $r=0,77$ ,  $p<0,01$ ), la dimensión pedagógica ( $r=0,79$ ,  $p<0,01$ ) y la dimensión social ( $r=0,76$ ,  $p<0,01$ ). También se detectó una correlación positiva fuerte y altamente significativa entre la dimensión estimulación intelectual con la dimensión personal ( $r=0,72$ ,  $p<0,01$ ), la dimensión pedagógica

( $r=0,77$ ,  $p<0,01$ ) y la dimensión social ( $r=0,74$ ,  $p<0,01$ ). Y finalmente existe una correlación positiva fuerte y altamente significativa entre la dimensión consideración individualizada con la dimensión personal ( $r=0,71$ ,  $p<0,01$ ), la dimensión pedagógica ( $r=0,78$ ,  $p<0,01$ ) y la dimensión social ( $r=0,75$ ,  $p<0,01$ ).

#### 4.4.3. Análisis comparativo entre las variables de estudio y las variables sociodemográficas

Tabla 34

Valores de la "U" de Mann-Whitney para determinar diferencias significativas en la variable liderazgo transformacional y sus dimensiones según género del alumno

Dimensiones	Género	N	Media	D. E.	"U"	Z	p
Influencia	F	277	29,34	7,069	36283,5	-1,106	0,269
Idealizada	M	277	30,1	6,394			
Motivación	F	277	28,88	7,962	38089,5	-0,146	0,884
Inspiracional	M	277	29,24	7,085			
Estimulación	F	277	27,76	7,714	36657,5	-0,907	0,364
Intelectual	M	277	28,45	7,092			
Consideración	F	277	26,88	8,093	35375	-1,588	0,112
Individualizada	M	277	28,17	7,168			
Total de Liderazgo	F	277	112,87	28,667	36313,5	-1,089	0,276
Transformacional	M	277	115,97	25,487			

En la tabla 34, los alumnos del género masculino son los que califican a los docentes del área de matemática con una media ligeramente más alto de liderazgo transformacional que las mujeres. Además, se distingue que en el puntaje total de liderazgo transformacional y en sus cuatro dimensiones, la p (sig.) es mayor a 0,05, en consecuencia se concluye que no existen diferencias significativas en el liderazgo transformacional total y sus dimensiones según género del alumno.

Tabla 35

Valores de la "U" de Mann-Whitney para determinar diferencias significativas en la variable desempeño docente y sus dimensiones según género del alumno

Dimensiones	Género	N	Media	D. E.	"U"	Z	p
Personal	Femenino	277	30,94	7,308	35773	-1,378	0,168
	Masculino	277	30,66	6,131			
Pedagógica	Femenino	277	29,18	7,439	38082,5	-0,15	0,881
	Masculino	277	29,38	6,652			
Social	Femenino	277	28,01	7,96	37002,5	-0,724	0,469
	Masculino	277	27,86	6,9			
Total de Desempeño Docente	Femenino	277	88,13	21,313	36825,5	-0,817	0,414
	Masculino	277	87,91	18,22			

En la tabla 35, las alumnas del género femenino son las que califican a los docentes del área de matemática con un promedio ligeramente más alto de desempeño que los varones. Además, se aprecia que en el puntaje total de desempeño docente y en sus tres dimensiones, la p (sig.) es mayor a 0,05, con ello concluimos que no existen diferencias significativas en el desempeño docente total y sus dimensiones según género del alumno.

Tabla 36

Valores de la "U" de Mann-Whitney para determinar diferencias significativas en la variable liderazgo transformacional y sus dimensiones según año de estudio

Dimensiones	Género	N	Media	D. E.	"U"	Z	p
Influencia	Cuarto	282	29,74	6,318	37256	-0,583	0,560
Idealizada	Quinto	272	29,7	7,171			
Motivación	Cuarto	282	29,27	7,065	38140	-0,113	0,910
Inspiracional	Quinto	272	28,85	7,994			
Estimulación	Cuarto	282	28	7,172	37190,5	-0,617	0,537
Intelectual	Quinto	272	28,22	7,662			
Consideración	Cuarto	282	27,42	7,344	36869	-0,788	0,431
Individualizada	Quinto	272	27,64	7,996			
Total de Liderazgo Transformacional	Cuarto	282	114,43		37412,5	-0,499	0,618
	Quinto	272	114,40				



En la tabla 36, se detalla que en el puntaje total de liderazgo transformacional y en sus cuatro dimensiones, la p (sig.) es mayor a 0,05, consecuentemente se afirma que no existe diferencias significativas en el liderazgo transformacional total y sus dimensiones según año de estudio.

Tabla 37

*Valores de la "U" de Mann-Whitney para determinar diferencias significativas en la variable desempeño docente y sus dimensiones según año de estudio*

Dimensiones	Género	N	Media	D. E.	"U"	Z	p
Personal	4-to	282	31, 23	6, 231	36575	-0, 945	0, 345
	5-to	272	30, 36	7, 215			
Pedagógica	4-to	282	29, 15	6, 788	36514,5	-0, 977	0, 329
	5-to	272	29, 42	7, 322			
Social	4-to	282	27, 95	7, 255	37867,5	-0, 257	0, 797
	5-to	272	27, 92	7, 646			
Total de Desempeño	4-to	282	88, 33	18, 876	380038	-0, 167	0, 868
Docente	5-to	272	87, 69	20, 762			

En la tabla 37, se observa que en el puntaje total de desempeño docente y en sus tres dimensiones, la p (sig.) es mayor a 0,05, por lo tanto, no existen diferencias significativas en el desempeño docente total y sus dimensiones según año de estudio.

Tabla 38

*Valores de la "U" de Mann-Whitney para determinar diferencias significativas en la variable liderazgo transformacional y sus dimensiones según género del docente*

Dimensiones	Género	N	Media	D. E.	"U"	Z	p
Influencia	F	242	29, 89	6, 685	36571	-0, 633	0, 527
Idealizada	M	312	29, 59	6, 798			
Motivación	F	242	29, 13	7, 532	37542,5	-0, 112	0, 911
Inspiracional	M	312	29, 01	7, 542			
Estimulación	F	242	28, 25	7, 313	36970	-0, 419	0, 675
Intelectual	M	312	27, 99	7, 495			
Consideración	F	242	27, 50	7, 518	37334	-0, 224	0, 823
Individualizada	M	312	27, 55	7, 789			
	F	242	114, 77		37408	-0, 184	0, 854

Total de Liderazgo				
Transformacional	M	312	114,14	

---

En la tabla 38, se indica que en el puntaje total de liderazgo transformacional y en sus cuatro dimensiones, la p (sig.) es mayor a 0,05, así que no existen diferencias significativas en el liderazgo transformacional total y sus dimensiones según género del docente.

Tabla 39

*Valores de la "U" de Mann-Whitney para determinar diferencias significativas en la variable desempeño docente y sus dimensiones según género del docente*

Dimensiones	Género	N	Media	D. E.	"U"	Z	p
Personal	Femenino	242	30,88	6,861	37037,5	-0,383	0,702
	Masculino	312	30,74	6,656			
Pedagógica	Femenino	242	29,13	7,110	36802	-0,509	0,611
	Masculino	312	29,40	7,013			
Social	Femenino	242	28,06	7,621	36764,5	-0,529	0,597
	Masculino	312	27,83	7,311			
Total de Desempeño Docente	Femenino	242	88,07	20,385	37259	-0,264	0,792
	Masculino	312	87,97	19,383			

Y en la tabla 39, se aprecia que el puntaje total de desempeño docente y en sus tres dimensiones, la p (sig.) es mayor a 0,05, por lo que no existen diferencias significativas en el desempeño docente total y sus dimensiones según género del docente.

**CAPÍTULO V**  
**DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y**  
**RECOMENDACIONES**

## 5.1 Discusión

A partir del objetivo general que fue encontrar una relación entre las variables Liderazgo Transformacional y el Desempeño en docentes del área de Matemática, se describe las discusiones de los resultados hallados.

Teniendo en cuenta que para Cardona (2000) el liderazgo transformador está definido por una relación de influencia de trabajo, donde el colaborador interactúa con el líder por motivos extrínsecos e intrínsecos, y que además de observar los resultados, se preocupa también de alinear el interés del colaborador con el de la organización, y enfocar su capacidad directiva a crear una visión y unas condiciones de trabajo atractivas para el colaborador. En este estudio se detectó que predominan los profesores del área de Matemática con Liderazgo Transformacional de nivel Excelente (20,6%), de nivel Muy bueno (19,9%) y de nivel Bueno (20,4%). Lo que se asemeja a lo encontrado por Guarín (2014), donde en los resultados de su estudio el 55% de estudiantes piensa que el docente ejerce influencia y autoridad sobre ellos. A su vez, Meza y Flores (2014) concluyeron en su investigación que los docentes van aumentando el liderazgo transformacional con cierto carácter institucional, que se da al establecer el plan de mejora del centro educativo.

Analizando las dimensiones del Liderazgo Transformacional, resultó que en las tres primeras dimensiones, el mayor porcentaje se ubicaba en el nivel Excelente, perteneciendo un 23,6% a la dimensión Motivación Inspiracional, 23,1% a la dimensión Influencia Idealizada y 22,6% a la dimensión Estimulación Intelectual. Por otro lado, en la dimensión Consideración Individualizada, el mayor porcentaje se situaba en el nivel Muy bueno, con un 21,7%. Estos resultados disienten un poco con los resultados hallados por Maureira y Rojas (2013) quienes en su investigación hallaron que la dimensión estimulación intelectual como comportamiento obtuvo el mayor porcentaje (75,06%), seguido de la influencia idealizada (72,22%), luego le sigue la motivación con inspiración (62,44%) y finalmente la consideración individualizada (46,76%). La posible justificación a lo mencionado antes está en que la muestra del presente estudio evaluó a profesores del curso de matemática, mientras que la muestra de Maureira y Rojas (2013) evaluó a docentes de lenguaje y comunicación.

Por otro parte, en correspondencia al Desempeño Docente se encontró que el rendimiento de los profesores del área de Matemática es percibido en un nivel Excelente (21,5%). Este resultado se asemeja a lo encontrado por Acosta (2017) donde los estudiantes evaluaron a sus docentes de la materia de matemática con un nivel alto de Desempeño Docente. Además, este resultado podría explicarse con el hallazgo de Espinoza, Vilca y Pariona (2014), quienes hallaron en los resultados de su estudio que el desempeño docente se correlaciona significativamente con el rendimiento académico en la materia de aritmética ( $p < 0,05$  y  $\rho = 0,673$ ) en estudiantes del cuarto nivel de secundaria de un centro educativo de Lima. Además, Romero (2014) en su investigación concluyó que tanto el personal directivo como los estudiantes expresaron que el desempeño de sus maestros es alto (superior a 89%), teniendo en cuenta que el 97,1% distingue que el mejor atributo de sus docentes es el predominio de la materia que dictan y el 89,7% percibe una buena opinión del rol de consejero del docente. Este último aspecto puede vincularse a lo señalado por Rojas (2016), donde algunas de las áreas generales de competencia para un buen desempeño del maestro son: el manejo del conocimiento teórico – práctico sobre el aprendizaje y la conducta, manifestación de actitudes que susciten el aprendizaje y las relaciones interpersonales, predominio del curso a desarrollar y el discernimiento de los métodos de enseñanza – aprendizaje.

Analizando las dimensiones del Desempeño Docente, se encontró que en las dimensiones Personal y Social, el mayor porcentaje se sitúa en el nivel Excelente, con un 22% y 24% respectivamente; mientras que en la dimensión Pedagógica el mayor porcentaje se ubicaba en el nivel Bueno, con 22%. Estos resultados desacuerdan por lo encontrado por Espinoza, Vilca y Pariona (2014), quienes identificaron que el mayor porcentaje se situaba en el nivel Eficiente, con 48,6% en la dimensión Capacidades Pedagógicas, mientras que en las dimensiones Responsabilidad profesional y Relaciones interpersonales su mayor porcentaje fue de 43,2%. Teniendo en cuenta que en los estudios PISA 2012 (MINEDU, 2016) hallaron que en las instituciones educativas privadas los estudiantes manifiestan una mayor apertura a la resolución de conflictos y se sienten más capaces ante tareas matemáticas; en contraparte, los estudiantes de instituciones educativas públicas manifiestan mayor ansiedad hacia las matemáticas. La explicación a este hallazgo

está en que el presente estudio tuvo como muestra a estudiantes de Instituciones Educativas de gestión pública mientras que la muestra de Espinoza, Vilca y Pariona (2014) se formó por estudiantes de una Institución Educativa de gestión privada preuniversitaria.

En relación al objetivo principal del presente estudio, se halló una correlación altamente significativa ( $p < 0,05$ ) de tipo directa (positiva), de nivel fuerte, entre los puntajes totales de Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente. Este hallazgo concuerda con lo encontrado por Aguilar (2018), Ramírez (2016), Huillca (2015), Campos (2015) y Chávez (2012), quienes encontraron una relación directa, positiva y significativa entre los constructos ya mencionados, interpretando que a mayor nivel de Liderazgo Transformacional, mayor nivel de Desempeño Docente y viceversa. En consecuencia y de acuerdo con los resultados hallados se aprueba la hipótesis general.

Igualmente se hallaron correlaciones positivas fuertes y altamente significativas entre las cuatro dimensiones de Liderazgo Transformacional y las tres dimensiones de Desempeño Docente. Y el puntaje total del Liderazgo Transformacional se correlaciona con las dimensiones Personal, Pedagógica, Social y con el puntaje total del Desempeño Docente. Estos datos concuerdan con lo encontrado por Aguilar (2018), Huillca (2015) y Chávez (2012) quienes encontraron una correlación significativa entre las dimensiones del Liderazgo Transformacional con el Desempeño Docente. Por consiguiente, los resultados hallados aprueban la tercera hipótesis específica.

Finalmente, en relación los objetivos de tipo comparativo según las variables sociodemográficas, se manifestaron diferencias significativas inexistentes entre los puntajes totales de las variables y entre sus dimensiones según el género del alumno, año de estudio y género del docente. Al respecto, los resultados encontrados con respecto al género del alumno discrepan de los encontrados en el estudio PISA 2012 (Minedu, 2016), donde señalan que los estudiantes del género masculino tienen mayor estimulación intrínseca, más apertura a la resolución de conflictos y participan más en actividades relacionadas al área de matemática que sus pares del género femenino.

## 5.2 Conclusiones

1. A partir del estudio presente, se halló una relación directa fuerte y significativa ( $p < 0,05$ ) entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño en docentes de la materia de matemática.
2. Respecto al primer objetivo específico, se hallaron que predomina un nivel Excelente de Liderazgo Transformacional en los docentes del área de matemática (20,6%). Igualmente, encontramos que en las tres primeras dimensiones el nivel que destaca es Excelente, perteneciendo un 23,1% a la dimensión Influencia Idealizada, 23,6% a la dimensión Motivación Inspiracional y 22,6% a la dimensión Estimulación Intelectual. Finalmente, en la cuarta dimensión el mayor porcentaje se hallaba en el nivel Muy bueno (21,7%).
3. Siguiendo con el segundo objetivo específico y la primera hipótesis específica, se encontró una diferencia significativa inexistente ( $p > 0,05$ ) entre el Liderazgo Transformacional y sus dimensiones según el género del alumno, año de estudio y género del docente.
4. En cuanto al tercer objetivo específico, se halló una prevalencia del nivel Excelente de Desempeño en docentes del área de matemática (21,5%). Además, encontramos en la dimensión Pedagógica un mayor porcentaje (22%) en el nivel Excelente. Finalmente, en la dimensión Personal y Social el nivel Bueno destacó con un 22% y 24% respectivamente.
5. Por otro lado, en el cuarto objetivo específico y la segunda hipótesis específica, se halló que no existe diferencias significativas ( $p > 0,05$ ) entre el Desempeño en docentes del área de matemática y sus dimensiones según el género del estudiante, año de estudio y género del docente.
6. Finalmente, para el quinto objetivo específico y la tercera hipótesis específica, se encontró que las cuatro dimensiones de Liderazgo Transformacional y las tres dimensiones del Desempeño Docente, tienen una relación positiva fuerte y altamente significativa ( $p < 0,01$ ).

### **5.3 Recomendaciones**

1. Se recomienda incluir en la preparación de los futuros profesores cursos o talleres de liderazgo transformacional para mejorar sus capacidades y habilidades, sobre todo en la dimensión de Motivación Inspiracional que impulsa la innovación en los estudiantes y conducen al desarrollo local y regional.
2. Así mismo, se recomienda ejecutar investigaciones con las mismas variables con el propósito de aumentar la información sobre la relación de estos constructos desde una perspectiva psicológica, diseñar programas de formación de Liderazgo Transformacional en profesores del área de matemática, mejorar el desempeño de estos y en nuestro crecimiento como sociedad que genera innovación y desarrollo económico a partir del progreso de la ciencia y tecnología.



## **REFERENCIAS**

- Acosta, S. (2017). *Desempeño docente y aprendizaje de matemáticas en los estudiantes de cuarto grado* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Aguilar, O. (2018). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en Educación Superior Tecnológica de Huariaca – Pasco, 2017* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Avolio, B. y Bass, B. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), 441-462.
- Bass, B. (1990). *From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision*. Recuperado de [http://discoverthought.com/Leadership/References\\_files/Bass%20leadership%201990.pdf](http://discoverthought.com/Leadership/References_files/Bass%20leadership%201990.pdf)
- Bass, B. y Avolio, B. (1994). *Improving organizational effectiveness. Through transformational leadership*. USA: SAGE Publications.
- Bernal, J. (2001). *Liderar el cambio: el liderazgo transformacional*. Recuperado de [http://didac.unizar.es/jlbernal/articulos\\_propios/pdf/02\\_lidtrans.pdf](http://didac.unizar.es/jlbernal/articulos_propios/pdf/02_lidtrans.pdf)
- Campos, M. (2015). *El estilo de liderazgo y el desempeño laboral en las instituciones educativas del nivel inicial de la RED N° 4 de la UGEL Ventanilla – Callao en el 2012* (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Cardó, P. (diciembre de 2010). Buen Desempeño Docente en la experiencia formadora del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. En E. Murrugarra (Presidencia), *Mejores Aprendizajes con Buen Desempeño Docente en Nuevas Escuelas*. Conferencia llevada a cabo en el I Congreso Pedagógico Nacional, Lima, Perú. Recuperado de <http://www.cne.gob.pe/uploads/memoria-tomo2.pdf>

Cardona, P. (2000). *Liderazgo relacional*. Recuperado de <https://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0412.pdf>

Chávez, Y. (2012). *Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la Red Educativa N° 04 del distrito de Independencia – UGEL 02 Rímac, 2012* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Díaz, L. (2014). *El liderazgo transformacional en el colegio parroquial San José de Fontibón, como un factor de mejoramiento de los procesos escolares* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8638/Tesis%20de%20maestria.pdf?sequence=1>

Escurre, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de psicología de la PUCP*, 6(1-2), 103-111.

Espinoza, J., Vilca, C. y Pariona, J. (2014). *El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate – San Juan de Lurigancho – Lima – 2014* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.

Estrada, L. (2016). *El desempeño docente*. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/267942927\\_EL\\_DESEMPENO\\_DD\\_DOCEN](https://www.researchgate.net/publication/267942927_EL_DESEMPENO_DD_DOCEN)

Fischman, D. (2015). *El líder transformador I*. Lima, Perú: Planeta.

Ganga, F., Villegas, F., Pedraja, L y Rodríguez, E. (2016). Liderazgo Transformacional y su incidencia en la gestión docente: el caso de un colegio en el norte de Chile. *Interciencia*, 41(9), 596-604. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/339/33946994003.pdf>

García, M. (2015). Papel de los seguidores en el desarrollo de las teorías de liderazgo organizacional. *Cenes*, 34(59), 155-184. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cenes/v34n59/v34n59a07.pdf>

Gates, B. (s.f.). *Camino al Futuro*. Recuperado de [http://www.frra.utn.edu.ar/licenciatura/pdf/Gates\\_Bill-Camino\\_al\\_futuro.pdf](http://www.frra.utn.edu.ar/licenciatura/pdf/Gates_Bill-Camino_al_futuro.pdf)

Gonzales, S. (2016). *Liderazgo del director y el desempeño docente de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2014* (Tesis de maestría). Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Guarín, L. (2014). *Liderazgo Transformacional Docente en la Universidad Nacional de Colombia* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/46011/1/1128393536.2014.pdf>

Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill

Herrero, J. (agosto de 2011). Discurso de clausura. En J. Herrero (Presidencia), *Ser maestros en el Perú*. Conferencia llevada a cabo en el II Congreso Pedagógico Nacional, Lima, Perú. Recuperado de <http://www.cne.gob.pe/images/stories/cne-publicaciones/memoriasegundocongreso.pdf>

Huillca, B. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico – sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada* (Tesis de maestría). Recuperado de

<http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%22Claudia%20C%20Jimenez%20C.pdf>

Jones, G. y George, J. (2006). *Administración contemporánea* (4ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.

Kirkpatrick, S. & Locke, E. (1991). Leadership: do traits matter? *The Executive*, 5(2), 48-60. Recuperado de <https://sites.fas.harvard.edu/~soc186/AssignedReadings/Kirkpatrick-Traits.pdf>

Lussier, R. y Achua, C. (2011). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (4ª ed.). México D.F., México: Cengage Learning.

Maureira, O. y Rojas, A. (2013). Características del Liderazgo Transformacional en Docentes de Lenguaje y Comunicación en una Muestra de Establecimientos Escolares de Vulnerabilidad Social. *Estudios Pedagógicos*, 39(1), 115-127.

Meza, M. y Flores, I. (2014). El liderazgo transformacional en el trabajo docente: Colegio Mier y Pesado, un estudio de caso. *Revista Educación*, 38(1), 101-115. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44030587005>

Ministerio de Educación (Minedu, 2015). *¿Qué y cómo aprenden nuestros estudiantes?* Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/pdf/documentos-secundaria-matematica-vii.pdf>

Ministerio de Educación del Perú (Minedu, 2016). *La competencia matemática en estudiantes peruanos de 15 años. Predisposición de los estudiantes y sus oportunidades para aprender en el marco de PISA 2012.* Recuperado de [http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2016/05/Estudio\\_Pisa\\_web\\_VF.pdf](http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2016/05/Estudio_Pisa_web_VF.pdf)

Ministerio de Educación (Minedu, 2017). *Padrón de Instituciones Educativas*. Perú. Recuperado de [http://escale.minedu.gob.pe/magnitudes-portlet/reporte/cuadro?anio=23&cuadro=405&forma=U&dpto=15&prov=1515&dist=150142&dre=&tipo\\_ambito=ambito-ubigeo](http://escale.minedu.gob.pe/magnitudes-portlet/reporte/cuadro?anio=23&cuadro=405&forma=U&dpto=15&prov=1515&dist=150142&dre=&tipo_ambito=ambito-ubigeo)

Negrete, J. (2015). *Estilo de liderazgo y desempeño docente según los estudiantes de una Institución Educativa de secundaria de Ventanilla* (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.

Portocarrero, T. (2016). *Desempeño docente y su relación con la calidad del aprendizaje en el área de comunicación y matemáticas del nivel primario del distrito de Cacatachi, provincia y región de San Martín, 2013* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Ramírez, P. (2016). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú – Lima (EESTP-PNP)* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.

Raxuleu, M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/09/Raxuleu-Manuel.pdf>

Redacción Gestión. (5 de noviembre 2016). Perú sigue en la cola respecto a calidad educativa a nivel mundial. *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/peru-sigue-cola-respecto-calidad-educativa-nivel-mundial-148579>

Robalino, M. (2005). ¿Actor o protagonista?: Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. *Revista Prelac*, (1), 11.

Rojas, P. (2016). *El desempeño docente y su relación en la calidad del servicio educativo del colegio de bachillerato Marcabellí, Cantón Marcabellí, provincia*

*de El Oro, Ecuador, periodo 2013 – 2014* (Tesis de maestría). Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Romero, A. (2014). *Evaluación del desempeño docente en una Red de Colegios Particulares de Lima* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

Ruiz, G. (2011). *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio “Santo Domingo de Guzmán” de Lima Norte* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Vásquez, D. (2012). *Estilos de liderazgo de los docentes del nivel secundario de una Institución Educativa del distrito de la Perla – Callao* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1343>

## **ANEXOS**



## Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Huillca, B. (2015)

#### Datos generales:

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: F ( ) M ( ) Grado y Sección: \_\_\_\_\_

Nombre del profesor a evaluar: \_\_\_\_\_

Sexo del profesor: F ( ) M ( ) Curso que enseña el profesor: \_\_\_\_\_

#### Indicaciones:

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

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

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

#### El Docente de la Especialidad:

ITEMS	ESCALA				
1. Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.	1	2	3	4	5
2. Demuestra sentido de seguridad y confianza.	1	2	3	4	5
3. Actúa de manera que construyen mi respeto hacia él /ella.	1	2	3	4	5
4. Me transmite orgullo por estar asociado con él/ella.	1	2	3	4	5
5. Mantiene la calma durante situaciones de crisis.	1	2	3	4	5
6. Toma una posición respecto a asuntos difíciles.	1	2	3	4	5
7. Enfatiza el sentido del deber.	1	2	3	4	5
8. Va más allá de su interés por el bien del grupo.	1	2	3	4	5
9. Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas a lograr.	1	2	3	4	5
10. Enfatiza la importancia de un objetivo común al plantear la tarea.	1	2	3	4	5
11. Aumenta con su ejemplo mis deseos de lograr el éxito.	1	2	3	4	5
12. Expone a los demás los beneficios de alcanzar los objetivos.	1	2	3	4	5
13. Motiva a los demás a tener confianza en sí mismo.	1	2	3	4	5
14. Incrementa mi esfuerzo y motivación durante el estudio.	1	2	3	4	5
15. Contribuye a desarrollar en mí un sentido de pertenencia e identidad con la institución.	1	2	3	4	5
16. Anima a solucionar problemas y generar nuevas ideas.	1	2	3	4	5
17. Me proporciona formas nuevas de enfocar los problemas.	1	2	3	4	5

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

# CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Huillca, B. (2015)

## Datos generales:

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: F ( ) M ( ) Grado y Sección: \_\_\_\_\_

Nombre del profesor a evaluar: \_\_\_\_\_

Sexo del profesor: F ( ) M ( ) Curso que enseña el profesor: \_\_\_\_\_

## Indicaciones:

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

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

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

## El Docente de la Especialidad:

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

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

## Anexo 2: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño en docentes del área de matemática percibido por estudiantes de cuarto y quinto año de secundaria de Instituciones Educativas de Villa El Salvador?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño en docentes del área de matemática percibido por estudiantes de cuarto y quinto año de secundaria de Instituciones Educativas de Villa El Salvador.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar el nivel de liderazgo transformacional del docente y de sus dimensiones percibido por estudiantes de cuarto y quinto año de secundaria de Instituciones Educativas de Villa El Salvador.</li> <li>Identificar el nivel de desempeño en docentes del área de matemática y de sus dimensiones percibido por estudiantes de cuarto y quinto año de secundaria de Instituciones Educativas de Villa El Salvador.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>H<sub>1</sub>: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño en docentes del área de matemática percibido por estudiantes de cuarto y quinto año de secundaria de Instituciones Educativas de Villa El Salvador.</li> <li>H<sub>0</sub>: No existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño en docentes del área de matemática percibido por estudiantes de cuarto y quinto año de secundaria de Instituciones Educativas de Villa El Salvador.</li> </ul> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>H<sub>1</sub>: Existe diferencias significativas en el nivel de liderazgo transformacional del docente y sus dimensiones percibido por estudiantes de cuarto y quinto</p>	<p><b>V1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p><b>D1:</b> Influencia Idealizada</p> <p><b>D2:</b> Motivación Inspiracional</p> <p><b>D3:</b> Estimulación Intelectual</p> <p><b>D4:</b> Consideración Individualizada</p> <p><b>V2: DESEMPEÑO DOCENTE</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p><b>D1:</b> Personal</p> <p><b>D2:</b> Pedagógica</p> <p><b>D3:</b> Social</p>	<p>El estudio corresponde a un Diseño de Investigación No Experimental de tipo transeccional correlacional</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>La población está constituida por estudiantes del 4° y 5° año de secundaria de Instituciones Educativas de Villa El Salvador, entre 14 y 18 años, de ambos sexos.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>El muestreo fue de tipo probabilístico - aleatorio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) y está conformada por</p>

---

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comparar el nivel de liderazgo transformacional del docente y sus dimensiones percibido por estudiantes de cuarto y quinto año de secundaria de Instituciones Educativas de Villa El Salvador según el género del alumno, año de estudios del alumno y género del docente.</li> </ul>	<p>año de secundaria de Instituciones Educativas de Villa El Salvador según el género del alumno, año de estudios del alumno y género del docente.</p>	<p>554 alumnos matriculados en el año escolar 2018.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comparar el nivel de desempeño en docentes del área de matemática y sus dimensiones percibido por estudiantes de cuarto y quinto año de secundaria de Instituciones Educativas de Villa El Salvador según el género del alumno, año de estudios del alumno y género del docente.</li> </ul>	<p>H2: Existen diferencias significativas en el nivel de desempeño en docentes del área de matemática y sus dimensiones percibido por estudiantes de cuarto y quinto año de secundaria de Instituciones Educativas de Villa El Salvador según el género del alumno, año de estudios del alumno y género del docente.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar la relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y el desempeño en docentes del área de matemática percibido por estudiantes de cuarto y quinto año de secundaria de Instituciones Educativas de Villa El Salvador.</li> </ul>	<p>H3: Existe relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y las dimensiones del desempeño en docentes del área de matemática percibido por estudiantes de cuarto y quinto año de secundaria de Instituciones Educativas de Villa El Salvador.</p>	

---