

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

ESCUELA DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA



**RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PRIMARIA Y SECUNDARIA
DE LA PROVINCIA DE TARATA 2024**

TESIS

Presentada por:

**Bach. Liliana Krisceth Rosalí Gonzales Paredes
ORCID: 0009-0002-6317-0173**

Asesor:

**Mtro. Luis Miguel Delgado Kuong
ORCID: 0009-0000-9267-2397**

Para Obtener el grado académico de:

MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

**TACNA – PERÚ
2026**

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA



**RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PRIMARIA Y SECUNDARIA
DE LA PROVINCIA DE TARATA 2024**

TESIS

Presentada por:

Bach. Liliana Krisceth Rosalí Gonzales Paredes
ORCID: 0009-0002-6317-0173

Asesor:

Mtro. Luis Miguel Delgado Kuong
ORCID: 0009-0000-9267-2397

Para Obtener el grado académico de:
MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

TACNA – PERÚ
2026

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Tesis

**“RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PRIMARIA Y SECUNDARIA
DE LA PROVINCIA DE TARATA 2024”**

Presentada por:

Bach. Liliana Krisceth Rosalí Gonzales Paredes
ORCID: 0009-0002-6317-0173

Tesis sustentada y aprobada el 11 de marzo del 2026; ante el siguiente jurado examinador:

PRESIDENTE : Dr. Dante Oswaldo PANGO PALZA

SECRETARIO : Mag. Nay Ruth Madeleyne VILLACORTA CASTRO

VOCAL : Mag. Marisol Marie ZEGARRA BEGAZO

ASESOR : Mtro. Luis Miguel DELGADO KUONG

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Liliana Krisceth Rosalí Gonzales Paredes, en calidad de maestranda de la Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa de la escuela de Postgrado de la Universidad Privada de Tacna, identificada con DNI 72100230.

Soy autora de la tesis titulada:

Relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024, con asesor Mtro. Luis Miguel Delgado Kuong.

DECLARO BAJO JURAMENTO

Ser el único autor del texto entregado para obtener el grado académico de Maestro en Docencia Universitaria y Gestión Educativa, y que tal texto no ha sido entregado ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin.

Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

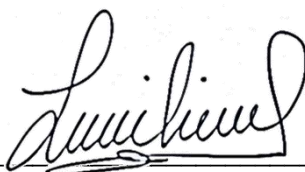
Declaro, que después de la revisión de la tesis con el software Turnitin se declara 07% de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo

Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor (a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivad.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o invento.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Tacna, 11 de marzo del 2026



Liliana Krisceth Rosalí Gonzales Paredes

DNI: 72100230

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a Dios por darme la fortaleza y sabiduría, a mi familia que con su motivación y consejos me inspiran a mi desarrollo profesional.

Agradecimientos

Agradezco a mi asesor por su dedicación, a mi amiga Claudia por darme un impulso para seguir adelante, agradezco en especial a mi esposo Ronald por sus palabras y siempre creer en mí y a todas aquellas personas que de una u otra manera han contribuido para el logro de mis objetivos.

Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	7
Agradecimientos	8
Índice de Contenidos.....	9
ÍNDICE DE TABLAS	12
Resumen.....	13
Abstract.	14
Introducción	15
Capítulo I: El Problema	18
1.1 Planteamiento Del Problema.....	18
1.2 Formulación del Problema.....	20
1.2.1 Interrogante principal	20
1.2.2 Interrogantes Secundarias	21
1.3 Justificación de la Investigación.....	21
1.3.1 Justificación teórica.....	21
1.3.2 Justificación práctica.....	22
1.3.3 Justificación social	22
1.4 Objetivos de la Investigación.....	23
1.4.1 Objetivo general.....	23
1.4.2 Objetivos específicos	23
Capítulo II: Marco Teórico	24
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	24
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	24
2.1.2. Antecedentes nacionales	25
2.1.3. Antecedentes regionales.....	27
2.2 Bases Teóricas	27
2.2.1 Liderazgo transformacional - análisis	27
2.2.2. Desempeño docente	39
2.2.3. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	41

2.2.4. Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad	42
2.2.5. Desarrollo del Profesionalismo y la Identidad Docente.....	42
2.2.6. El Liderazgo Transformacional y el Desempeño Docente	43
2.2.7. El Liderazgo Transformacional y los Procesos de Mejora en Educación.....	44
2.3 Definición de Conceptos.....	45
Capítulo III: Marco Metodológico.....	46
3.1 Hipótesis	46
3.1.1 Hipótesis general.....	46
3.1.2 Hipótesis específicas	46
3.2. Operacionalización de Variables	48
3.2.1. Identificación de la Variable Independiente	49
a) Dimensiones de la Variable Independiente.	49
3.2.2. Identificación de la variable dependiente.....	49
b) Dimensiones variable dependiente	49
3.2.3. Variables Intervinientes	49
3.3. Tipo de Investigación.....	49
3.4 Nivel de Investigación	50
3.5 Diseño de Investigación.....	50
3.6 Ámbito y Tiempo Social de la Investigación.....	50
3.6.1. Unidad de Análisis	50
3.6.2. Espacio	50
3.6.3. Temporalidad	50
3.7 Población y Muestra	51
3.7.1 Unidad de estudio.....	51
3.7.2 Población.....	51
<i>Nota:</i> Tomado de ESCALE censo educativo 2023.....	52
3.7.3 Muestra.....	52
3.8 Procedimiento, Técnicas e Instrumentos	52
3.8.1 Procedimiento	52
3.8.2 Técnicas.....	54
3.8.3 Instrumentos.....	54

Capítulo IV: Resultados.....	57
4.1 Descripción del Trabajo de Campo.....	57
4.2. Diseño de la Presentación de los Resultados	58
4.3. Resultados – Análisis Descriptivo	59
4.3.1. Análisis nivel variable liderazgo transformacional.....	59
4.3.2. Análisis nivel variable desempeño docente	59
4.4 Prueba estadística - Análisis Inferencial.....	60
4.4.1. Prueba de normalidad.....	60
4.5 Contrastación de hipótesis.....	61
4.5.1. Interpretación del coeficiente Rho de Spearman	61
4.5.1. Prueba Rho de Spearman- hipótesis general.....	62
4.5.2. Contrastación HE1	63
4.5.3. Prueba Rho de Spearman- HE2.....	63
4.5.4. Prueba Rho de Spearman- HE3.....	64
4.5.5. Prueba Rho de Spearman- HE4.....	65
4.5.6. Prueba Rho de Spearman- HE5.....	67
4.5.7. Prueba Rho de Spearman- HE6.....	68
4.6 Discusión de Resultados.....	69
Conclusiones	72
Recomendaciones	74
Referencias.....	76
Apéndice	81
Matriz de consistencia del informe final de tesis	81
Instrumentos utilizados.	83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	47
Tabla 2 Población	51
Tabla 3 Análisis nivel variable liderazgo transformacional	59
Tabla 4 Análisis nivel variable desempeño docente	59
Tabla 5 Pruebas de normalidad variables liderazgo transformacional y desempeño	60
Tabla 6 Prueba Rho de Spearman- HG.....	62
Tabla 7 Prueba Rho de Spearman- HE3	64
Tabla 8 Prueba Rho de Spearman- HE4	66
Tabla 9 Prueba Rho de Spearman- HE5	67
Tabla 10 Prueba Rho de Spearman- HE6	68

Resumen

El objetivo general del estudio fue determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024. Metodología básica, cuantitativa, descriptiva, transversal, correlacional, no experimental. Uso de cuestionarios a una muestra de 140 docentes de EBR (Educación Básica Regular) de primaria y secundaria de la provincia de Tarata. Los resultados concluyeron que: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, se determinó un coeficiente de correlación de 0,557, lo que indica una correlación positiva moderada. El nivel de liderazgo transformacional es alto con un puntaje de 69,85. El nivel de desempeño docente es destacado con un puntaje de 152,89. Existe una relación significativa entre la dimensión influencia idealizada y el desempeño docente, se determinó un coeficiente de correlación de 0,588, lo que señala una correlación positiva moderada. Existe una relación significativa entre la dimensión motivación inspiradora y el desempeño docente, se determinó un coeficiente de correlación de 0,492, que muestra una correlación positiva moderada. Existe una relación significativa entre la dimensión estimulación intelectual y el desempeño docente, se determinó un coeficiente de correlación de 0,470, por lo que advierte una correlación positiva moderada. Existe una relación significativa entre la dimensión consideración individual y el desempeño docente, se determinó un coeficiente de correlación de 0,434, por lo que sugiere una correlación positiva moderada.

Palabras clave: *Liderazgo transformacional, desempeño docente*

Abstract.

The general objective of this study was to determine the relationship between transformational leadership and teaching performance in primary and secondary educational institutions in the province of Tarata in 2024. The research followed a basic, quantitative, descriptive, cross-sectional, correlational, and non-experimental design. Data were collected through questionnaires administered to a sample of 140 teachers from Regular Basic Education (RBE) at the primary and secondary levels in the province of Tarata.

The results revealed a statistically significant relationship between transformational leadership and teaching performance, with a correlation coefficient of 0.557, indicating a moderate positive association. Additionally, the level of transformational leadership was found to be high (mean score = 69.85), as was the level of teaching performance (mean score = 152.89).

Furthermore, significant relationships were identified between each dimension of transformational leadership and teaching performance. Specifically, idealized influence showed a correlation coefficient of 0.588, inspirational motivation 0.492, intellectual stimulation 0.470, and individualized consideration 0.434. All coefficients indicate moderate positive correlations.

In conclusion, transformational leadership is significantly associated with improved teaching performance, highlighting its relevance in the educational context of the Tarata province.

Keywords: Transformational leadership, teaching performance

Introducción

En el contexto educativo actual, el liderazgo se ha convertido en un factor clave para el éxito institucional y el desarrollo profesional de los docentes. Entre los diferentes estilos de liderazgo, el liderazgo transformacional ha ganado relevancia por su capacidad para inspirar cambios positivos y fomentar un entorno de trabajo colaborativo y motivador. Este enfoque de liderazgo no solo se centra en la gestión administrativa, sino también en el desarrollo de los docentes, impulsando su crecimiento personal y profesional, lo que se traduce en un impacto directo en el desempeño docente y, por ende, en la calidad de la educación.

La provincia de Tarata, como parte de las zonas rurales de Perú, enfrenta desafíos particulares en cuanto a la gestión educativa. Las instituciones educativas de primaria y secundaria de esta provincia requieren de directivos que no solo sean administradores, sino líderes capaces de inspirar y guiar a sus docentes hacia una enseñanza de calidad. En este marco, el liderazgo transformacional se destaca como un recurso clave para potenciar el rendimiento de los docentes y, a su vez, los resultados educativos en la región.

El rendimiento docente constituye un elemento esencial para alcanzar las metas educativas y promover el desarrollo integral de los estudiantes. La calidad de este desempeño está fuertemente influenciada por el respaldo y la orientación que brindan sus líderes. Por lo tanto, analizar la conexión entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la provincia de Tarata puede ofrecer perspectivas valiosas para el avance constante de la educación en dicha área.

El propósito de este estudio es examinar la conexión entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario y secundario de la provincia de Tarata durante el año 2024. Se investigará cómo las dimensiones del liderazgo

transformacional —como la influencia idealizada, la motivación inspiradora, la estimulación intelectual y la consideración individual— impactan en el desempeño docente, promoviendo un entorno educativo más dinámico y eficiente.

Para abordar esta problemática, la investigación se estructura en cinco capítulos. Este enfoque permite no solo evaluar la situación actual del liderazgo en las instituciones educativas de Tarata, sino también proponer estrategias para optimizar la gestión educativa, fortaleciendo así la calidad del sistema educativo en la región.

Capítulo I: El Problema, donde se plantea el problema de investigación, se formula la pregunta principal y se justifica la relevancia del estudio. Además, se establecen los objetivos generales y específicos.

Capítulo II: Marco Teórico, en el cual se presentan los antecedentes de la investigación, las bases teóricas relacionadas con el liderazgo transformacional y el desempeño docente, así como la definición de los principales conceptos utilizados en el estudio.

Capítulo III: Marco Metodológico, donde se detallan la hipótesis de la investigación, la operacionalización de variables, el tipo y nivel de estudio, el diseño de investigación, el ámbito y tiempo social, la población y muestra, así como los procedimientos, técnicas e instrumentos empleados para la recolección y análisis de datos.

Capítulo IV: Resultados, que expone la descripción del trabajo de campo, el diseño de la presentación de los resultados y la discusión de los hallazgos obtenidos a partir del análisis de los datos recolectados.

Finalmente, se presentan las Conclusiones y Recomendaciones, donde se sintetizan los hallazgos más relevantes del estudio y se proponen sugerencias para la mejora del liderazgo transformacional en el ámbito educativo. La investigación concluye con la sección de Referencias y Apéndices, que incluyen documentos de apoyo y anexos utilizados en el desarrollo del estudio.

Capítulo I: El Problema

1.1 Planteamiento Del Problema

Las instituciones educativas están inmersas en un proceso de transformación que exige una renovación en la planificación estratégica de los líderes, específicamente los directores, quienes suelen contar con una formación más empírica que técnica en la gestión institucional. Esto abarca la planificar implementar y evaluar actividades, que ahora necesitan centrarse más en lo pedagógico que en lo administrativo. Esta formación empírica se manifiesta en la falta de organización y en la improvisación tanto en las acciones pedagógicas como en la gestión institucional. Por ello, es fundamental promover un cambio sustentado en un liderazgo transformacional.

Asimismo, Kark et al., (2023) indican que el liderazgo transformacional asiente a una transformación. Este liderazgo se caracteriza por establecer una interacción estrecha entre líderes y seguidores. Además, se define por su carisma, fomentando que los seguidores adopten la identidad del líder y se esfuercen por emularlo. También destaca por su influencia intelectual y su capacidad de estimular, lo que se refleja en la valoración de las habilidades de los seguidores. Este enfoque genera transformaciones significativas al afrontar los desafíos con mayor convicción y compromiso.

Según Mahanta y Saha (2021), los directores, directivos y docentes que aspiren llegar a ser líderes, deben tener la capacidad de controlar sus emociones con la finalidad de mantener una motivación constante en la sociedad educativa (profesores, estudiantes y padres de familia).

Asimismo, Pearce et al., (2003) la influencia del liderazgo transformacional fortalece los ideales de sus seguidores, permitiéndoles alcanzar objetivos que contribuyen gradualmente al desarrollo organizacional.

En el contexto educativo, la eficacia en el cumplimiento de las labores pedagógicas y administrativas por parte del personal de las instituciones está estrechamente vinculada al nivel de motivación. Esta se concibe como el impulso que orienta y activa el comportamiento, además de proporcionar la energía mental, emocional y conductual requerida para desenvolverse adecuadamente ante situaciones retadoras. La falta de motivación, por el contrario, genera apatía y un bajo compromiso hacia el cumplimiento de estándares de calidad y de los objetivos asumidos. Por ello, es crucial que los directivos ejerzan un liderazgo transformacional, ya que este puede ser clave para optimizar el desempeño docente y alcanzar las metas institucionales.

El propósito de este estudio es analizar cómo se vincula el liderazgo transformacional con el rendimiento de los docentes. Para ello, se analizará el nivel de liderazgo transformacional en las instituciones educativas, abordando dimensiones como carisma o influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individual. En este proceso, se recopilarán datos a través de los docentes, quienes evaluarán las competencias de liderazgo transformacional de sus directivos, aportando información valiosa sobre el impacto de este estilo de liderazgo en el ámbito educativo.

El nivel de desempeño docente será evaluado mediante la aplicación de una encuesta dirigida a los docentes, tomando como referencia los dominios establecidos en el Marco del Buen Desempeño Docente Entre estos aspectos se encuentran: la planificación para facilitar el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza enfocada en lograr dicho aprendizaje, la

colaboración en la gestión institucional junto con la comunidad, y el desarrollo del compromiso profesional y la identidad como docente.

En cuanto a la realidad observada, se evidencia que los directores de la provincia de Tarata no manifiestan características propias de un líder transformacional. Su estilo de gestión se caracteriza por un enfoque autoritario que no satisface las expectativas de los docentes, lo que deriva en un clima institucional poco favorable. Esto genera desmotivación, debilitamiento de la identidad institucional y exclusión en la toma de decisiones, promoviendo la formación de grupos opositores y enfrentamientos entre los directores y los demás agentes educativos. Este ambiente de insatisfacción afecta negativamente el desempeño docente, que constituye un eje fundamental para el desarrollo del sistema educativo.

Según los estudios de León (2018) Se ha evidenciado una correlación significativa entre el liderazgo transformacional y el rendimiento del profesorado. Es importante resaltar que, en ausencia de una conexión firme entre ambas variables, se dificultaría la obtención de resultados favorables tanto para el cumplimiento de los objetivos de la institución educativa como para el progreso integral de los estudiantes, quienes constituyen la razón principal del quehacer pedagógico. En este contexto, se busca responder a las preguntas planteadas en el presente estudio.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Interrogante principal

IP: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024?

1.2.2 Interrogantes Secundarias

IS1: ¿Cuál es el nivel de liderazgo transformacional en las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024?

IS2: ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en los docentes de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024?

IS3: ¿Cuál es la relación entre la dimensión influencia idealizada y el desempeño docente de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024?

IS4: ¿Cuál es la relación entre la dimensión motivación inspiradora y el desempeño docente de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024?

IS5: ¿Cuál es la relación entre la dimensión estimulación intelectual y el desempeño docente de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024?

IS6: ¿Cuál es la relación entre la dimensión consideración individual y el desempeño docente de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024?

1.3 Justificación de la Investigación

1.3.1 Justificación teórica

En la actual investigación se realiza un estudio de liderazgo transformacional y el desempeño docente, muchas veces se ha tenido como concepto de líder como a un jefe, pero al transcurrir los años ha ido cambiado. Las instituciones educativas requieren un nuevo estilo de liderazgo. Se precisan regentes con particularidades de un líder transformacional, capaces de impulsar los procesos de cambio, dinámicos, proactivos, persuasivos, que inspire en su grupo a superar sus propias expectativas, que motive a sus colegas para realizar más de lo esperan y generar cambios en las instituciones educativas de manera íntegra. Al igual que busque el crecimiento personal para desarrollar la autoestima de los líderes. Los docentes tendrán un buen

rendimiento y desempeño ya que ellos se esforzarán para alcanzar los objetivos de la institución se sentirán a gusto, trabajarán de forma eficaz. Además, cuentan con el apoyo y confianza de su líder y sus colegas. Todo contribuirá a mejorar el desempeño de los docentes y a desarrollar una educación de calidad. Todo ello aportará significativamente a optimizar el rendimiento del profesorado y a consolidar una educación de excelencia.

El nuevo aporte de esta investigación radica en establecer el vínculo existente entre el liderazgo transformacional y el desempeño de los docentes en las instituciones de nivel primario y secundario de la provincia de Tarata 2024. Es un estudio nuevo que no se ha realizado a nivel local.

1.3.2 Justificación práctica

Desde una perspectiva práctica, este estudio aportará al análisis de la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la provincia de Tarata. El liderazgo transformacional se entiende como un pilar fundamental en la gestión pedagógica y administrativa, cuya influencia positiva contribuye significativamente a optimizar la labor educativa.

1.3.3 Justificación social

En cuanto a la justificación social, esta investigación beneficiará tanto a los profesionales de la educación como a la comunidad educativa en general. Su impacto directo recaerá sobre los docentes y directores, mientras que de manera indirecta favorecerá a los estudiantes y a los padres de familia de la provincia de Tarata. Se prevé que un liderazgo transformacional más sólido en los directivos redundará en mejores resultados institucionales. Es esencial que los directivos desarrollen un nivel elevado de liderazgo transformacional, ya que esto no solo

incrementará el desempeño docente, sino que también potenciará los aprendizajes de los estudiantes.

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo general

OG: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024.

1.4.2 Objetivos específicos

OE1: Determinar el nivel de liderazgo transformacional en las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024.

OE2: Determinar el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024.

OE3: Determinar la relación entre la dimensión influencia idealizada y el desempeño docente de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024.

OE4: Determinar la relación entre la dimensión motivación inspiradora y el desempeño docente de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024.

OE5: Determinar la relación entre la dimensión estimulación intelectual y el desempeño docente de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024.

OE6: Determinar la relación entre la dimensión consideración individual y el desempeño docente de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1 Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes de estudio que citan seguidamente orientan el panorama científico sobre el tema en estudio, estos constatan la importancia de analizar la relación del liderazgo transformacional y el nivel de desempeño docente.

Estos antecedentes de estudio constituyen un respaldo que demuestra la significatividad de la presente investigación.

2.1.1. Antecedentes internacionales

Rovira (2020), estudia la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente por medio de una investigación de campo bibliográfica para diseñar un plan de formación. Se aplicó una encuesta a 37 docentes y tres directivos de la Unidad Educativa Ordoñez Gómez - Ecuador. La muestra fue intencional, no probabilística, por lo que se seleccionó a los docentes y directivos de jornada matutina y que se encuentren nombrados.

La investigación realizada fue bibliográfica y de campo. Para el recojo de información se aplicó dos encuestas, una a los directivos para establecer el liderazgo sobre el desempeño docentes y la otra encuesta a los docentes para recoger información con respecto a la envergadura del liderazgo transformacional. Se diseñó un plan de capacitación en liderazgo transformacional, basados en la necesidad de dar a conocer caracteres importantes de este tipo de liderazgo. Los resultados de este estudio indican que: el liderazgo transformacional incide con un alto nivel sobre el desempeño docente. A partir de las respuestas de las encuestas dadas de los docentes y directivos, hubo la necesidad de plantear una capacitación de liderazgo transformacional.

Bernarto et al., (2020), desarrollaron una investigación titulada “Efecto del liderazgo transformacional, apoyo organizacional percibido, satisfacción laboral hacia la satisfacción con la vida: evidencias de maestros indonesios” con el propósito de precisar el impacto del liderazgo transformacional en apoyo organizacional, satisfacción en el trabajo y satisfacción con la vida. El estudio se llevó a cabo para que fuera adaptado por otros países o regiones. Aplicación de una encuesta a 127 docentes escogidos por conveniencia, la mayoría eran docentes a tiempo completo, tenían edades desde los 25 a los 49. Los resultados de estudio indican que: el liderazgo transformacional asumió un impacto positivo en la percepción organización, satisfacción laboral y satisfacción con la vida. El apoyo organizacional impacta positivamente en el aspecto laboral y satisfacción con la vida. La complacencia laboral impacta efectivamente en la satisfacción de la vida.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Silvestre (2020), realizó una investigación titulada “Liderazgo transformacional directivo y desempeño docente de la Red 08, Ugel 06, Ate, 2020”, con la finalidad de establecer una correspondencia de liderazgo transformacional con respecto al desempeño docente. Se aplicó una encuesta a toda la población siendo un total de 73 docentes pertenecientes al nivel primario Red 08, Ugel 06 - distrito de Ate. La investigación fue cuantitativa, análisis descriptivo correlacional de diseño no experimental. Los resultados determinaron que: existe una relación moderada entre las variables de estudio. Las dimensiones del liderazgo transformacional impactan moderadamente con el desempeño docente.

Vásquez (2020) realizó un estudio titulado “Liderazgo transformacional y clima laboral en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Callao, 2020” con el fin de establecer un vínculo entre el liderazgo transformacional y el ambiente laboral de dicha institución. Para esta

investigación se tomó en cuenta toda la población, siendo un total de 70 maestros que trabajan en la escuela politécnica del Callao. La investigación se caracterizó por ser descriptiva no correlacional. Después de analizar los resultados, se pudo determinar que: existe una relación alta entre liderazgo transformacional con el clima laboral. La dimensión de influencia idealizada tiene una relación alta con respecto al clima. Las dimensiones de motivación inspiracional, motivación inspiracional, consideración individualizada, tienen una correlación moderada con respecto a clima laboral.

Guzman (2019) en su estudio titulado “Liderazgo transformacional y Desempeño docente en la institución educativa Antenor Orrego Espinoza, Laredo, Trujillo”, donde se tuvo la finalidad de demostrar la correlación existente entre el las variables de estudio en los docentes de la institución mencionada. Se utilizaron dos cuestionarios, uno correspondiente a liderazgo Transformacional que consta de 25 preguntas y el otro de desempeño docente con 24 preguntas. Se aplicó las encuestas a una población de 27 docentes. Se concluye que se encuentra una correlación relevante entre liderazgo transformacional y el desempeño docente..

Por su parte, León, (2018), realizó una investigación titulada “El liderazgo transformacional y el desempeño del docente en las instituciones educativas con jornada escolar completa en Abancay - 2017”, El propósito de este estudio fue determinar el grado de correlación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas con jornada escolar completa de la ciudad de Abancay. La investigación se desarrolló bajo un diseño descriptivo correlacional. Tuvo una población de 147 docente, de 5 instituciones con jornada completa. La muestra con que la que se realizó el estudio fue de 53 maestros de tres escuelas con jornada completa, la muestra fue intencional. Se aplicaron dos encuestas, una sobre liderazgo transformacional de 49 preguntas y otra para el desempeño docente de cuestionario de

40 preguntas. Después de realizar un análisis se concluyó que existe correlación entre las variables de estudio correspondientes a las instituciones de jornada completa en Abancay.

2.1.3. Antecedentes regionales

Rojas (2019), estudió el impacto del liderazgo transformacional de los directores con respecto al clima institucional en las I.E.E. de la Ugel Tacna. Fueron 4 I.E. consideradas emblemáticas: José de San Martín, Crnl. Fco. Bolognesi, Fco. A. de Zela y Champagnat. Tuvo una población de 276 docentes de los cuales a 90 fueron encuestados. Como instrumento se aplicaron dos cuestionarios a los maestros, con el fin de adquirir la apreciación con respecto a liderazgo transformacional y el clima organizacional. Los resultados de este estudio indican que: los maestros de las instituciones emblemáticas manifiestan un moderado liderazgo transformador como táctica para aumentar las cualidades y competencias en el sistema educativo. Los docentes indican que en las instituciones se lleva a cabo un moderado clima organizacional. Se concluyó que ambas variables están estrechamente relacionadas.

Estos antecedentes muestran un interés por analizar el valor que tiene estas variables en las instituciones educativas públicas. No obstante, no se han hallado estudios realizados a nivel provincial, lo cual crea la necesidad de aportar fundamentos nuevos en relación a los temas para enriquecer más la investigación y poder mejorar el desempeño docente en relación al liderazgo transformacional.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Liderazgo transformacional - análisis

El concepto de Liderazgo Transformacional fue presentado por primera vez por James MacGregor Burns (1978) precisa que El liderazgo transformacional es un paso que los líderes y

partidarios dan entre sí con el fin de mejorar a un nivel mayor de la moral y la motivación, se enfoca en los seguidores, los motiva y amplía sus capacidades (Villa, 2019)

Burns estableció dos tipos de liderazgos: el liderazgo transaccional y el transformacional. El liderazgo transaccional sucede en el momento en que el líder toma la iniciativa de ponerse en comunicación con su seguidor con el objetivo de brindar algo provechoso a cambio de su trabajo, toma la figura de una retribución circunstancial, el líder explica al seguidor lo que requiere hacer para ser ratificado por su esfuerzo. El liderazgo transformacional impulsa a que nazca de los seguidores a involucrarse con lograr los objetivos de la empresa o institución sin considerar el interés propio (Mouazen & Hernández-Lara, 2022)

El investigador Bass (Bass, 1985) coge como base el estudio de Burn y amplía la línea de investigación en torno al Liderazgo Transformacional, llevándolo a la práctica y comprobando que el LT se puede medir a través de un MLQ (Cuestionario de Liderazgo Multifactorial) obteniendo efectos relevantes en comparación con el liderazgo transformacional. Se establece considerando la influencia del líder sobre sus trabajadores y su disposición de buscar soluciones innovadoras.

El estilo de liderazgo transformador comprende las necesidades humanas, y que se ubican exactamente en el ámbito del crecimiento personal, autoestima y autorrealización. Estos líderes al tener el dominio en sus relaciones con sus seguidores alientan cambios para dejar de lado sus beneficios personales y buscar los beneficios colectivos, a pesar de que no satisfagan sus necesidades vitales (Jackson, 2022)

Gracias a los estudios realizados por Bass se ha logrado realizar investigaciones en diferentes ámbitos tanto empresariales, militares, educativos, religiosos y sociales.

De acuerdo a Chaucono et al., (2024) , Un caso representativo de liderazgo transformacional se identificó en centros educativos de Chile, donde las investigaciones evidenciaron que los docentes tienen una percepción altamente favorable sobre las cualidades personales de sus líderes institucionales. Entre las características más reconocidas por los profesores se encuentran la honestidad, el respeto, la responsabilidad, el compromiso, la motivación laboral y la perseverancia, atributos que se manifiestan en más del 66% de los directores escolares del país.

Este caso se resalta la relevancia del liderazgo transformacional ejercido por los directivos en Chile, quienes adoptan un enfoque más reflexivo y analítico hacia el trabajo docente. En este contexto, la dimensión personal se posiciona como un eje central en su desempeño profesional, evidenciando la importancia de estas cualidades en la gestión educativa.

2.2.1.1. Conceptualización

El liderazgo transformacional se posiciona como uno de los enfoques contemporáneos y forma parte de los tipos de líder en la teoría de Bass y Avolio (1997), Este concepto ha sido descrito como un proceso enfocado en generar conciencia en los seguidores, con el propósito de alcanzar una productividad superior en las organizaciones. Esto se logra promoviendo el compromiso con la misión institucional, priorizando los objetivos colectivos sobre los intereses individuales.

Heenan et al., (2023) refieren que el liderazgo transformacional, se encuentra determinado por la colaboración de los seguidores, atribuyendo significado a la labor. Este estilo de líder motiva la razón de los colaboradores, los cuales son guiados para reconocer y e implicarse en el cumplimiento de los logros, metas y objetivos de las instituciones. Es por eso

que el líder tiende a impulsar el cambio en las personas actuando sobre sus propias exigencias; generando cambios significativos y positivos en las escuelas

Chaucono et al., (2024) detallan que es un liderazgo que estimula, motiva e influye en los seguidores de una empresa con el objetivo de enriquecer el crecimiento de sus funciones como empleador, además se debe desarrollar dentro de la empresa porque va directamente a desarrollar el desempeño de sus trabajadores.

Rojas et al., (2020) también lo determinan como un proceso en la que el líder provoca cambios significativamente de las aspiraciones, percepciones, valores en la vida privada de los seguidores como también en las instituciones

Solaja et al., (2016) lo especifican como la capacidad de influir sobre equipos de trabajo o personas, dentro de una institución, teniendo como objetivo generar un desempeño positivo para así poder alcanzar las metas propuestas de las agrupaciones.

Este enfoque de liderazgo se describe como un proceso diseñado para estimular la conciencia de los seguidores, fomentando el aumento de su autoestima al reconocer y alinearse con la misión del líder. Este fenómeno ocurre cuando líderes y seguidores se conectan de manera que ambos se elevan mutuamente hacia niveles más altos de motivación y moralidad (Villa, 2019)

De acuerdo con las definiciones de diversos autores, el líder desempeña un papel central en las instituciones, ya que promueve y consolida una cultura organizacional sólida. Además, impulsa una visión renovada que otorga significado y propósito al desarrollo y los objetivos de la organización o institución.

Se puede concluir que el liderazgo transformacional es un estilo de líder contemporáneo, el cual produce transformación positiva entre los seguidores y por ende cambio en las organizaciones.

Los estudios realizados evidencian que este modelo de liderazgo impacta de manera positiva y significativa en las empresas y el ámbito educativo. El liderazgo transformacional tiene la característica de favorecer y apoyar a todos los miembros de una institución. Considerando que es un modelo compartido y no individual, logra que se transmita ánimo o entusiasmo a todo el grupo, consiguiendo que todos los seguidores se identifiquen con la visión y los objetivos en común.

Es esencial que tanto los directores, como los docentes y quienes aspiran a ocupar cargos directivos en las instituciones educativas, fortalezcan sus competencias en la gestión emocional y el control de los estados de ánimo, con el objetivo de incentivar a sus compañeros, alumnos y demás integrantes de la comunidad educativa (Gómez-Leal et al., (2021)

2.2.1.2. Características del Líder Transformacional

Diversos autores han identificado características clave del líder transformacional. Bernard (1985), por ejemplo, señala que el líder debe lograr más de lo esperado, ampliar los intereses de los seguidores, brindar atención personalizada y fomentar nuevas visiones. Bryman (1996) pone énfasis en la importancia de una visión amplia, la cultura y el compromiso social. Leithwood, Tomlinson y Genge destacan la necesidad de establecer metas claras, proyectar una visión para alcanzar objetivos concretos y fomentar culturas colaborativas. Por su parte, Kouses (1997) sugiere que el líder debe inspirar a los seguidores a superarse, reconocer sus logros individuales y motivarlos a pensar de manera creativa (Bass B. , 1999)

En conclusión, se puede afirmar que las características más resaltantes del liderazgo transformacional que indican los autores son; la capacidad para producir cambios sustanciales en los seguidores, inspirando a que puedan superarse. Se centran en dar significado a la tarea de visión amplia de los valores y objetivos de la organización. Además, incitan a que los seguidores busquen formas innovadoras de pensar (Judge & Piccolo, 2004)

En resumen, las características más destacadas del liderazgo transformacional según los autores incluyen la capacidad de generar cambios significativos en los seguidores, inspirarlos a superarse, darles sentido a las tareas y promover una visión amplia de los valores y objetivos organizacionales. Además, incentivan a los seguidores a explorar nuevas formas de pensar.

En los estudios recientes como García-García (2020) alude que un líder debe poseer carisma, personalidad, responsabilidad, lealtad y desarrolle su creatividad; mostrando así la capacidad de asumir riesgos y trabajar en equipos interactivos originando el bienestar común. Para ser un líder transformativo implicar seguir ciertos parámetros para generar un crecimiento personal y lograr las metas organizacionales.

Este cambio provoca como consecuencia que los partidarios tengan posibilidades de transformarse en líderes, auto controlados y actualizados; desencadenando un resultado multiplicador tanto motivando en la vida personal de los seguidores como el cambio del grupo organizacional (López y Rojas, 2021)

Conjuntamente, se indican las características del líder transformador:

A. Carisma. Los líderes deben tener ciertas cualidades “que permitan ser respetados, admirados y convertirse en personas de su entera confianza”. De este modo los seguidores podrán relacionarse con el líder carismático a la vez lo podrán seguir e imitar. El líder debe desarrollar su carisma para que, mediante sus logros propios, temple y conducta intachable,

se convierta en modelo a seguir por sus partidarios. Los seguidores muestran lealtad y respeto lo cual atrae y en ocasiones les agrada. Por tanto, el líder carismático establece una vinculación emocional con los seguidores, brinda confianza, transmite seguridad y motiva a estos para lograr los objetivos, consiguiendo una visión compartida (Bass & Riggio, 2006)

B. Creatividad. El líder fomenta la creatividad de sus seguidores al permitirles desempeñar sus funciones de forma independiente y autónoma. Los líderes demuestran una disposición para asumir riesgos, motivando a sus seguidores a colaborar con ideas innovadoras. En la actualidad, un líder creativo debe ser capaz de mantenerse abierto al aprendizaje, tener una visión amplia para reconocer tanto los riesgos como las oportunidades, ser innovador, asumir los riesgos, y promover y guiar el cambio más allá de los modelos establecidos. Un líder creativo no se limita al pensamiento convencional; utiliza su inteligencia de manera eficaz y emplea la sabiduría como herramienta para alcanzar el éxito (Conger & Riggio, 2007)

C. Interactividad. El líder debe ser capaz de demostrar la interactividad cuando realiza trabajos en equipo, como una táctica valiosa para producir la sinergia en la institución. Debe permanecer de manera continua en el proceder interactivo, buscando la formación y crecimiento de sus seguidores involucrándolos en la utilización de nuevas tecnologías a sus labores. Los líderes transformadores ejercen dominio sobre sus interrelaciones con los integrantes del equipo, inspiran transformaciones de manera contigua, buscando la cooperación de la totalidad de los seguidores de la organización. Los seguidores son importantes para los líderes y la organización porque se encuentran en permanente interacción, motivados a lograr los propósitos mediante una acción proactiva (Bass & Riggio, 2006)

D. Visión. Los líderes tienen la capacidad de transmitir una visión atractiva y estimulante para los integrantes del equipo. Los líderes animan a los seguidores para que

alcancen con entusiasmo la visión propuesta. Es fundamental impulsar un firme sentido de pertenencia para alcanzar la cooperación activa de los partidarios (Bass & Riggio, 2006)

Conjuntamente, Conger & Riggio (2007) , citan que el efecto de los líderes transformadores en los partidarios de la institución se da por que los seguidores se unifican con los objetivos, visión y valores de la organización, por consiguiente, el líder debe comunicar, indicar e informar a los miembros de la organización para que ellos puedan identificarse con la visión institucional. Es muy importante que el líder genere ideas compartidas, impulse el espíritu cooperativo y concrete los valores de la organización.

E. Ética. El líder es auténtico, porque se distingue de altos estándares morales y éticos. Se hace cargo y respeta las normas, costumbres por propio empeño (Bass & Avolio, 2006)

Según Riggio y Reichard (2008), el líder se basa en principios y valores instaurados, los cuales pone en práctica, ampara y los difunde como parte de sí. Estos líderes son capaces de desempeñar una dirección ética. No debe dejarse llevar por las emociones a la hora de tomar decisiones

F. Orientación a la persona. El líder debe atender las necesidades de manera individual a los seguidores de la organización, actuando como guía y preocupándose por sus requerimientos. Es importante que tengan la capacidad comunicativa, efectiva y empática para una buena orientación (Bass & Avolio, 2006)

G. Coherencia. Este líder debe poseer en sus aptitudes, una sólida coherencia y adaptación. Quiere decir que el líder debe tener una relación coherente y armoniosa entre lo que piensa, dice y hace. El líder debe excluir sus paradigmas siendo flexible para adaptarse, deben

demostrar una coherencia ya que esta cualidad inspira confianza además de compromiso en los seguidores. (Bass & Avolio, 2006)

Sin embargo, Gallegos y López (2019), resaltan que las características son componentes que precisan las acciones del liderazgo transformacional, siendo estas adecuadas para el desarrollo de las actividades en diferentes ámbitos u organizaciones. Es por eso que los directivos deben poner en manifiesto el carisma para socializarse con los seguidores, deben ser innovadores en las funciones del cargo de dirección, confiando en las ideas creativas de sus trabajadores; demostrar la capacidad de interactividad para fraternizar adecuadamente con los maestros, acompañar y guiar a los docentes para lograr la visión institucional, poniendo en evidencia un modelo ético, manifestando coherencia entre el decir y el hacer.

En conclusión, hoy en día estas características son esenciales ya que favorecerán al líder, en el ámbito educativo, a efectuar el liderazgo transformacional. Pero es necesario que este realice un análisis identificando sus debilidades y fortalezas, así como reconocer sus valores y sus principios éticos. Debe ahondar en su conocimiento, esto determinará qué es lo adecuado tanto para los docentes como la institución educativa.

2.2.1.3. Dimensiones

De acuerdo al planteamiento de Bass (1985), se establecen las dimensiones del liderazgo, descritas a continuación:

A. *Influencia idealizada o carisma.* En esta dimensión los líderes transformadores son referidos como carismáticos. Se alude al sentido de admiración, el líder al tener carisma y ganarse la confianza de sus seguidores muestra actitudes de modo que estos lo admiren. Esta dimensión se puede llevar a cabo de dos formas, la primera por tipologías o por imitación del comportamiento del líder. El líder carismático desarrolla capacidades únicas para

producir entusiasmo, se distingue claramente de los demás por su insólita personalidad y las cualidades de transmitir confianza y respeto (Bass B. M., 1985)

Esta dimensión se vincula con la habilidad del líder para despertar entusiasmo en sus seguidores, promoviendo que se alineen con los valores e ideales que transmite. Para ello, el líder carismático debe actuar con rectitud, inspirando plena confianza en su carácter y siendo percibido como un ejemplo a seguir. Entre los principales indicadores de los líderes que evidencian influencia idealizada se encuentran: un elevado nivel de reconocimiento, competencias y puntos de vista coherentes con su imagen pública, así como una presencia que transmite eficacia, confiabilidad y dinamismo. Los líderes no deben conformarse con su desempeño, sino ser conscientes de que su imagen está siendo constantemente observada por sus seguidores (Bass B. M., 1985)

En el ámbito educativo el directivo debe tener aptitudes entusiastas, tener confianza en sí y proporcionar confianza a los docentes para generar lealtad, respeto y compromiso; ganando la admiración al punto de ser imitado (Ñañez, 2024)

B. Motivación por inspiración. De acuerdo a Bass & Avolio (2006), el líder ha desarrollado la motivación como una habilidad interpersonal clave para lograr un rendimiento superior, mostrando competencia en la capacidad de motivar a aquellos que lo rodean. Es importante señalar que, según la RAE, la motivación se refiere al conjunto de factores internos o externos que influyen en las acciones de una persona, actuando como el impulso, estímulo o aliento que puede ser intrínseco o extrínseco para que algo ocurra de una forma específica.

(Bass & Riggio, 2006), opinan que el entusiasmo, el optimismo y la motivación son elementos fundamentales para el desarrollo del liderazgo transformacional. Este tipo de líder causa un efecto estimulante en referencia a las personas que lo rodean.

Castro et al., (2020), indican que la motivación por inspiración hace referencia a los líderes que han desarrollado la capacidad de impulsar y estimular a los seguidores, generando un ambiente alentador y placentero. La persona que se desempeña como líder motiva, inspira confianza y seguridad a la comunidad educativa; lo cual conlleva a mejorar el desempeño, la capacidad pedagógica y el ambiente organizacional con el propósito de cumplir las metas y objetivos institucionales

En ese sentido se puede concluir que, para lograr los objetivos con mayor eficacia y eficiencia, es necesario contar un líder que motive e inspire confianza a los integrantes de una organización. Lo cual hoy en día es significativo para el logro de objetivos pedagógicos y organizacionales de manera óptima.

C. Estimulación intelectual. En esta dimensión, el líder se desempeña como un agente de cambio, proponiendo nuevas perspectivas. Su intervención estimula de manera intelectual a los seguidores, alentándolos a ser más creativos y a romper con los esquemas preestablecidos. Aunque en un primer momento podría interpretarse que esta práctica se centra en el entretenimiento o la formación, en realidad, la intención del creador del modelo de liderazgo transformacional apunta más hacia el fomento de la creatividad y la capacidad de innovar Castro et al., (2020)

El líder transformacional estimula permanentemente a que los seguidores desarrollen su creatividad e innovación. Los impulsa a la reflexión, haciendo que pongan en tela de juicio sus

propias ideas y a partir de ello generen ideas nuevas, creativas, además puedan buscar soluciones a los problemas (2006)

El líder promueve la reflexión, creatividad e innovaciones en sus seguidores generando la ruptura de sus ideales ya establecidos. A su vez, provoca intelectualmente a los integrantes de su organización a realizar preguntas, aceptando que tengan errores. Es muy importante que el líder incite a los seguidores a desarrollar sus habilidades creativas, innovadoras y reflexivas con el fin que puedan resolver problemas con nuevas alternativas de solución y no sean criticados por el líder (Rivera & Quiñones, 2021)

D. Consideración individualizada. En esta dimensión el líder debe tomar en cuenta las individuales de cada integrante de grupo, poniendo atención a las capacidades y necesidades, con el objetivo de guiar y dar soluciones a las peticiones, logrando que cada individuo se sienta valorado.

El líder valora a sus seguidores para lo cual realiza acompañamiento personalizado y da respuesta a una cuestión con el objetivo que cada trabajador mejore su desempeño laboral (Bass & Avolio, 2006)

El líder atiende de forma particular a sus partidarios y procurar que cada uno logren un crecimiento personal, siempre y cuando este dentro de sus posibilidades. Además, instaura un ambiente cálido, fluido, propiciando una buena comunicación y respeta sus diferencias (Mireles & Hernández, 2018)

Entonces se puede llegar a la conclusión que la praxis de esta dimensión se da cuando el líder propicia un ambiente cordial, en el cual se da la oportunidad de aprender y se tienen en consideración las necesidades particulares.

2.2.2. *Desempeño docente*

En pleno siglo XXI en diversos países de América Latina, se han definido lineamientos para los Marcos del Buen Desempeño Docente, centrados principalmente en aspectos como la pertinencia, la calidad, la eficacia en la práctica pedagógica, la construcción de la identidad profesional y el fortalecimiento de la gestión educativa. Estos enfoques responden a las exigencias sociales, las cuales varían según el contexto cultural de cada nación.

Actualmente, el docente es reconocido como el eje fundamental para elevar los estándares de calidad educativa. Esto no resta importancia al trabajo de los directivos, estudiantes y las familias, pero se destaca que la mayor responsabilidad recae en el docente.

De acuerdo con el MINEDU (2013), en el contexto del proyecto de la Carrera Pública Magisterial, se reconoce que el rol del docente va más allá de la simple transmisión de contenidos, asumiendo la función de mediador en los procesos de aprendizaje. Para ello, es esencial que el profesional de la educación adopte una actitud creativa, crítica y abierta al cambio, además de demostrar dominio del conocimiento cultural. Asimismo, debe ser capaz de motivar, orientar y formar a los estudiantes de manera integral, promoviendo su desarrollo en todas las dimensiones.

Conjuntamente, Martínez et al., (2021), conceptualizan el desempeño docente como el proceso de optimización continua de los profesores, promoviendo el aprendizaje permanente y el progreso profesional. Este proceso está estrechamente relacionado con el crecimiento y la mejora integral del educador, abarcando tanto influencias externas como el desarrollo personal del mismo docente.

De acuerdo con el MINEDU (2012), el marco del buen desempeño docente considera la labor del educador como una tarea compleja que requiere una reflexión constante sobre su

práctica pedagógica, en un entorno de interacción mutua con todos los miembros de la comunidad educativa. Esta dinámica es fundamental para asegurar que los estudiantes adquieran aprendizajes clave durante su formación y que los maestros logren garantizar estos aprendizajes.

La labor docente se caracteriza por la participación del educador, evidenciada a través de sus competencias pedagógicas, con el objetivo de orientar, evaluar y diagnosticar su ejercicio profesional. Además, implica el desarrollo de las capacidades intelectuales del docente y la asunción de responsabilidades para cumplir plenamente con su rol en diversos contextos educativos (MINEDU, 2024)

La gestión educativa guarda estrecha relación con el desempeño docente pues es mediante esta que el maestro mejora su labor profesional, cuando se realizan labores y acciones relacionadas con nuestra profesión estamos frente a lo que se define por desempeño. Una buena formación pedagógica, una remuneración adecuada y buenas condiciones laborales hacen que el desempeño docente sea óptimo el cual se ve reflejado en la calidad educativa de los estudiantes (Maza, 2021)

Por ende, cuando al hablar de gestión educativa, se referimos a la labor que realiza el docente en el desarrollo de sus funciones la misma que guarda relación estrecha con el desempeño docente.

Luego del análisis de los conceptos descritos, podemos establecer que el desempeño docente es complejo por lo que en si engloba, pues se requiere que el docente se encuentre en una constante preparación, dedicación y compromiso, las cuales a su vez van relacionadas con las condiciones laborales que este puede ostentar, ya que para el logro máximo del desempeño docente es necesario que primero este pueda satisfacer sus necesidades como la de su familia,

una vez dada esta condición se puede garantizar una adecuada práctica docente que conlleve a lograr los objetivos planteados que no es más que el aprendizaje pleno de los estudiantes.

2.2.2.1. Dominios del desempeño docente.

El servicio público, el desarrollo integral de los estudiantes, y el aspecto ético de la enseñanza son la base para el ejercicio del ejercicio docente. Es por ello que el MINEDU presenta dentro del Marco del Buen Desempeño 4 dominios: el primero hace referencia a la planificación pedagógica, el segundo hace referencia a aspectos como la inclusión y la diversidad como fundamentales para el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes; el tercero se refiere a la comunicación que debe tener el docente con cada actor dentro de la entidad educativa lo cual repercute en los logros de aprendizaje; y el cuarto referido al desarrollo y la formación docente dentro de la cual se incluyen la responsabilidad en los métodos de aprendizaje y los resultados obtenidos (MINEDU, 2012)

2.2.3. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

La enseñanza es una interrelación entre el docente y sus estudiantes, la misma que se realiza en las aulas, dentro de un ambiente que favorezca el desarrollo del aprendizaje y la motivación constante de los educandos, aplicando múltiples métodos didácticos que conlleven a la mejora de la enseñanza. La labor que realiza el docente es de suma importancia ya que tiene en sus manos que los estudiantes sean parte activa del proceso de aprendizaje sintiéndose involucrados en la construcción personal de conocimientos (MINEDU, 2019)

El avance de la acción educativa debe centrarse en crear un entorno adecuado y óptimo que facilite experiencias de aprendizaje significativas. La mediación pedagógica debe promover un proceso de enseñanza-aprendizaje más efectivo en los estudiantes. Los docentes tienen la responsabilidad de dominar los contenidos, mantener una motivación constante, incluir

el manejo de las emociones, y realizar un seguimiento y retroalimentación que permitan identificar los logros alcanzados y las áreas que necesitan mejora.

2.2.4. Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad

Se entiende que la colaboración con las familias, la sociedad civil y otras entidades del Estado es crucial para la elaboración, desarrollo y evaluación del Proyecto Educativo Institucional (PEI). Esto fomenta el trabajo conjunto con la comunidad educativa, reconociendo a los miembros de la comunidad como agentes activos en el proceso educativo, comprometidos con el desarrollo y bienestar de los estudiantes (MINEDU, 2021)

En síntesis, es imprescindible que todos los actores de la comunidad educativa orienten sus esfuerzos hacia un objetivo común con el fin de alcanzar las metas propuestas. Una gestión educativa eficiente requiere una articulación estrecha con la comunidad, ya que esta vinculación favorece el logro de los estándares de desempeño en todos los niveles. Al mismo tiempo, fortalece el cumplimiento de la misión institucional, la cual se sustenta en un enfoque centrado en el desarrollo de competencias.

2.2.5. Desarrollo del Profesionalismo y la Identidad Docente

Se refiere a la reflexión que realiza cada docente sobre su desarrollo pedagógico, asumiendo responsabilidades sobre el resultado del aprendizaje de los estudiantes. Lo cual conlleva a identificar las dificultades y necesidades que tiene como docente y como persona y permitir que se plantee objetivos para la mejora de los resultados de los aprendizajes (Misad et al., (2022)

En este contexto, el docente debe prestar atención tanto a los procesos como a los resultados del aprendizaje, demostrando además un dominio sólido en la elaboración y aplicación de políticas educativas curriculares, tanto a nivel regional como nacional. Es

fundamental que el educador tenga plena conciencia de la importancia del rol que desempeña, para el cual ha sido preparado, y asuma con responsabilidad el compromiso de evaluar y fortalecer continuamente su profesionalismo en función de las expectativas de la comunidad. (Misad et al., (2022)

2.2.6. El Liderazgo Transformacional y el Desempeño Docente

Los estudios de investigación señalan que el liderazgo transformacional influye altamente en la gestión escolar, clima escolar y principalmente en el desempeño escolar, además lo plantean cómo una vía a seguir para la búsqueda de la excelencia.

“El ejercicio del liderazgo transformacional facilita al director el planteamiento de soluciones, con apoyo de sus docentes, en beneficio de la escuela y promueve el desarrollo profesional de los mismos afianzando las obligaciones profesionales de los docentes y el desarrollo de una visión conjunta institucional” (Sardon, 2017, pág. 296)

“Los líderes transformacionales comunican una visión clara, son consideradas personas plenas, capaces de desarrollarse logrando inspirar compromiso en sus seguidores, incrementando su madurez, confianza y motivación para ir más allá de sus propios intereses” (Mejía, 2021, pág. 84)

Por lo tanto, el liderazgo transformacional se considera el más adecuado para fomentar procesos de cambio e innovación en las instituciones educativas. A través del acompañamiento cercano que el líder ofrece a los docentes, se genera una influencia significativa en el aprendizaje de los estudiantes. Este tipo de liderazgo beneficia a los directivos y amplifica el impacto de su influencia en el proceso educativo.

Según diversos estudios y definiciones de autores, se concluye que el liderazgo transformacional está estrechamente vinculado con el desempeño docente. Cuando un líder

transformacional dirige una institución educativa, se observa una mejora en el desempeño de los docentes, quienes participan activamente en la gestión escolar y trabajan de manera colaborativa con la comunidad. Estos docentes comprenden el proceso de desarrollo profesional, fomentan prácticas grupales entre pares, y promueven un ambiente favorable para el aprendizaje, además de motivar constantemente a sus estudiantes para cumplir con los objetivos y metas institucionales.

2.2.7. El Liderazgo Transformacional y los Procesos de Mejora en Educación

Actualmente, vivimos en una época de transformaciones, lo que implica que las instituciones educativas deben contar con un líder capaz de adaptarse a estos cambios. Este líder, mediante su actitud y forma de trato, debe lograr que los miembros de la institución se comprometan con el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Por ello, es fundamental abordar el tema de este tipo de liderazgo que los directores deben ejercer en las instituciones educativas, ya que la formación académica de los directivos actuales no está completamente alineada con las necesidades de la gestión escolar.

De acuerdo a Lamiña (2020), "El liderazgo transformacional tiene un papel importante en las instituciones educativas, que tienen el reto de reformarse para responder a las necesidades sociales" (pág. 27)

El director es la pieza fundamental a la hora de desarrollar estrategias de mejora educativa, para lo cual debe cumplir los compromisos de Gestión Escolar plasmadas por MINEDU. Las investigaciones realizadas a nivel internacional, nacional y regional han demostrado el impacto positivo que tiene el liderazgo transformacional en la mejora del desempeño docente. La influencia que tiene el liderazgo transformacional se manifiesta en los

seguidores, hace que los seguidores tengan confianza y un mayor nivel de compromiso con su institución, mejorando el desempeño docente (Achas, 2023)

Finalmente se debe señalar que, al contar con un líder transformacional en las escuelas, mejorará significativamente el desempeño docente, lo cual influye directamente en el proceso de enseñanza – aprendizajes, logrando cumplir las metas institucionales, “Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia” (EESPPL, 2022, pág. 14)

2.3 Definición de Conceptos

- **Liderazgo transformacional.** El liderazgo transformacional inspira y motiva a sus seguidores a lograr resultados excepcionales, y, a lo largo de este proceso, les permite desarrollar sus propias habilidades de liderazgo. Este tipo de liderazgo resulta atractivo y fomenta la motivación en las personas (Bass & Riggio, 2006)
- **Influencia Idealizada.** Es una forma de liderazgo transformacional que se refiere a la capacidad de ciertos individuos para generar confianza, credibilidad y hacer que otros tomen conciencia de sus valores, creencias, opiniones y creencias (López-Zapata, et al., (2017)
- **Motivación inspiracional.** Proporciona significado y desafío a los seguidores, aumenta el entusiasmo y la esperanza del equipo y genera motivación e inspiración para las personas que te rodean. Están comprometidos con las partes interesadas y siguen comprometidos con la visión compartida (Bass & Avolio, 1997)
- **Estimulación intelectual.** Es una dimensión del liderazgo transformador, se da cuando el líder a través de la reflexión fomenta la innovación y la creatividad (Chirinos-Araque, et al., (2021)

- **Consideración individualizada.** Implica una genuina preocupación por las personas, expresada en el compromiso por motivarlas, estimularlas y propiciar su desarrollo (Bass B. , 1999)
- **Desempeño docente.** Es un trabajo profesional organizado por el gobierno que conecta el trabajo con el proceso y los resultados, brindando así una responsabilidad social con los estudiantes y sus familias, la sociedad y la sociedad (MINEDU, 2012)

Capítulo III: Marco Metodológico

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

HG: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024 es significativa, directa o positiva.

3.1.2 Hipótesis específicas

HE1: el nivel de liderazgo transformacional en las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024 es alto

HE2: El nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024 es destacado.

HE3: Existe una relación significativa entre la dimensión influencia idealizada y el desempeño docente de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024

HE4: Existe una relación significativa entre la dimensión motivación inspiradora y el desempeño docente de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024

HE5: Existe una relación significativa entre la dimensión estimulación intelectual y el desempeño docente de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024

HE6: Existe una relación significativa entre la dimensión consideración individual y el desempeño de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024.

3.2. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de variables.

Variable	Definición opera.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
Independiente	Consiste en ser medida a través del	D.1 Estímulo intelectual	Establecidos en	1, 2, 3, 4, 5	Ordinal	Bajo 0 - 33
Liderazgo transformacional	Cuestionario sobre liderazgo transformacional (Párraga & Bartolo, 2014)	D.2 Motivación inspiradora	los propios	6, 7, 8, 9, 10		Medio 34 -67
		D.3 Consideración individual	ítems del	11, 12, 13, 14, 15		Alto 68 -100
		D.4 Influencia idealizada	instrumento	16, 17, 18, 19, 20		
Dependiente	Consiste en ser medida con el	D.1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.		1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	Ordinal	Insuficiente 0 – 50
Desempeño docente	Cuestionario de desempeño docente (León Rojas, 2018)	D.2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Establecidos en	11,12,13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20,		Mínimo 51 – 101
		D.3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	los propios	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27		Suficiente 102 – 152
		D.4 Desarrollo profesional y la identidad docente.	ítems del instrumento	28, 29, 30, 31, 32 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40		Destacado 153 – 200 ()

3.2.1. Identificación de la Variable Independiente

Liderazgo transformacional (X)

a) Dimensiones de la Variable Independiente.

- Estímulo intelectual
- Motivación inspiradora
- Consideración individual
- Influencia idealizada

3.2.2. Identificación de la variable dependiente

Desempeño docente (Y)

b) Dimensiones variable dependiente

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- Desarrollo profesional y la identidad docente.

3.2.3. Variables Intervinientes

- Actitud por parte de los docentes sobre la investigación.
- Veracidad por parte de los docentes y directivos a la hora del llenado de cuestionarios.

3.3. Tipo de Investigación

La presente investigación fue de tipo básica, ya que tuvo como finalidad profundizar en el conocimiento de las variables estudiadas, contrastando los fundamentos teóricos existentes con la realidad observada en función del problema planteado. Asimismo, se enmarcó dentro de un enfoque cuantitativo, al requerir la recolección y análisis de datos numéricos con el propósito de

medir y evaluar estadísticamente la relación entre las variables involucradas (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.4 Nivel de Investigación

El estudio se clasificó como descriptivo, transversal y correlacional, ya que su objetivo fue identificar la relación entre las dos variables mediante la recopilación de datos en un periodo específico (Mendoza & Ramírez, 2020).

3.5 Diseño de Investigación

El diseño adoptado fue no experimental, dado que no se procedió a manipular las variables, y se centró en la observación de características sin intervención directa en las variables (De la orden & Pimienta, 2019).

3.6 Ámbito y Tiempo Social de la Investigación

3.6.1. Unidad de Análisis

Docentes de EBR (Educación Básica Regular) de primaria y secundaria de la provincia de Tarata.

3.6.2. Espacio

Distritos de Tarata, Ticaco, Susapaya, Sitajara, Tarucachi, Estique, Estique Pampa y Héroes Albarracín de Chucatanani de la provincia de Tarata en el departamento de Tacna.

3.6.3. Temporalidad

Marzo del año 2024, hasta el mes de Julio del año 2024.

3.7 Población y Muestra

3.7.1 Unidad de estudio

Docentes de EBR (Educación Básica Regular) de primaria y secundaria de la provincia de Tarata.

3.7.2 Población

La población se refiere al conjunto total de individuos, personas u objetos que comparten ciertas características o cualidades comunes, las cuales son significativas para generar datos pertinentes en una investigación científica (Gómez & Cohen, 2019).

Es así que la población estuvo conformada por docentes la provincia de Tarata, entre contratados y nombrados del nivel primaria y secundaria N = 140 docentes

Tabla 2

Población

Distrito	Nivel		Total
	Primaria	Secundaria	
Tarata	20	27	
Anexos: Conchachiri, chiluyo Grande, Chiluyo Chico, Challapalca, Kallapuma, Mamuta, Pampahuyuni, Chachacomani.	13	16	
Chucatamani	3	6	
Sitajara	3	8	
Susapaya	6	7	140
Tarucachi	3	8	
Ticaco	9	8	
Estique Pampa	1	-	
Estique	2	-	
Total	60	80	

Nota: Tomado de ESCALE censo educativo 2023

3.7.3 Muestra

El muestreo utilizado fue de tipo censal, debido a que se consideró la totalidad de las unidades de análisis como parte de la muestra, permitiendo así una representación completa de la población objeto de estudio (Cortés Cortés, Mur Villar, Iglesias León, & Cortés Iglesias, 2020)

3.8 Procedimiento, Técnicas e Instrumentos

3.8.1 Procedimiento

El proceso de recolección y análisis de la información se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, implementado de manera sistemática mediante el uso de herramientas informáticas. Inicialmente, se identificó el problema, que describe las características de la realidad observada por el investigador, a través de un conjunto de datos tanto cuantitativos como cualitativos que requerían clarificación. La formulación del problema se basó en la descripción de la situación, y el investigador desarrolló una o más preguntas, cuyas respuestas marcaron el inicio del proceso de formulación de la hipótesis.

De manera paralela, se siguió el esquema metodológico previamente establecido, el cual se justificó en función de la necesidad de comprender el propósito de la investigación y las motivaciones que impulsaron su desarrollo. La relevancia del estudio guio decisiones metodológicas que trascendieron los límites descriptivos, orientándose hacia una comprensión más profunda del fenómeno investigado. Se definieron con precisión las variables independiente y dependiente, procediendo a su respectiva operacionalización mediante la identificación de indicadores específicos y la asignación de escalas de medición pertinentes.

Posteriormente, se elaboró una matriz de consistencia que integró la formulación del problema, los objetivos generales y específicos, las hipótesis, las variables e indicadores, así

como los instrumentos de recolección de datos. Esta matriz permitió asegurar la coherencia interna del estudio y facilitar el contraste empírico de los supuestos planteados. Este supuesto fue generado a partir de hechos concretos observados en el contexto real del problema. El marco teórico se fundamentó en antecedentes y en conocimientos teóricos previos que apoyaron la investigación, como tesis, artículos científicos y otros documentos relevantes vinculados a las variables de estudio. Cada teoría se presentó con su respectiva referencia, siguiendo la estructura de la revisión bibliográfica, la cual integró las investigaciones más recientes.

Finalmente, se detallaron los aspectos administrativos, los cuales incluyeron el cronograma de actividades como herramienta para la organización y seguimiento de la investigación, utilizando una matriz de doble entrada. Asimismo, se especificaron los recursos humanos, materiales, servicios, presupuesto y financiamiento, los cuales fueron incluidos en el plan de tesis.

Previo al desarrollo de la investigación se solicitará permiso al director de la UGEL de la provincia Tarata, para la aplicación de los instrumentos, ya que determinarán la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente.

Se realizarán coordinaciones pertinentes con los directivos de las instituciones educativas del nivel primario y secundario de la provincia de Tarata para la autorización de recolección de datos. Asimismo, se elegirá el día para enviar virtualmente las encuestas a los docentes, quienes contarán con 24 horas. para la remisión del cuestionario.

A continuación, se desarrollaron aspectos como los resultados, los cuales fueron presentados y analizados a partir de la observación de los hechos, utilizando técnicas estadísticas e instrumentos específicos. Estos resultados se presentaron de forma objetiva, neutral y clara, a través de cuadros, figuras y otros recursos visuales que se explicaban por sí mismos, sin

necesidad de hacer referencias al texto para su comprensión. Posteriormente, se establecieron las conclusiones, que reflejaron los hallazgos de manera precisa, sencilla y directamente relacionadas con el problema de investigación, respondiendo a los objetivos planteados al inicio del estudio. Las conclusiones fueron expuestas de manera concisa y estructurada en párrafos breves. Finalmente, se formularon recomendaciones fundamentadas en dichas conclusiones, considerando el alcance de los resultados obtenidos, su aplicabilidad en la práctica profesional, los métodos de intervención utilizados y su relevancia para la toma de decisiones institucionales.

3.8.2 Técnicas

Para ambas variables, se utilizará la técnica de la encuesta, la cual permite la cuantificación de los datos. Esta técnica consiste en una serie de preguntas relevantes, organizadas en una escala de medida variada, dirigida a un grupo o individuo del estudio. A través de un proceso sistemático de recolección de datos, se analizarán los resultados de una muestra representativa de la población. Este enfoque permitirá explorar, predecir y/o explicar diversas características necesarias para entender una situación problemática relacionada con los objetivos de la investigación (Arias, 2016).

3.8.3 Instrumentos

El instrumento empleado para evaluar ambas variables será el cuestionario, que permitirá la medición de las variables del estudio utilizando la escala de Likert. Este cuestionario constará de preguntas cerradas organizadas de manera lógica, lo que facilitará tanto la interpretación por parte del encuestado como la labor del encuestador. En cuanto a la validez y confiabilidad del instrumento, se comprobará mediante las dimensiones de Validez y confiabilidad de contenido, Validez y confiabilidad de constructo, y Validez y confiabilidad general, tal como se establece en la ficha técnica y según los autores citados.

Ficha técnica para el instrumento Liderazgo transformacional:

- Nombre: Cuestionario de liderazgo transformacional
- Autor: Párraga & Bartolo (2014)
- Administración: Individual
- Duración: 20 a 30 minutos
- Aplicación: Docentes la provincia de Tarata, entre contratados y nombrados del nivel primaria y secundaria
- Significación: El cuestionario está orientado evaluar el liderazgo transformacional en sus 4 dimensiones.
- Estructura: Consta de 20 ítems
- Descripción: Escala de Likert, Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1).
- Calificación: La corrección es la suma simple del valor atribuido a cada ítem
- Tipificación: Estructurada / preguntas cerradas
- Baremos: 0 – 33 (bajo), 34 – 67 (Medio), 68 – 100 (Alto)
- Validez y confiabilidad general: Alfa de Cronbach $> 0,958$ (confiabilidad muy alta)

Ficha técnica para el instrumento desempeño docente:

- Nombre: Cuestionario sobre desempeño docente
- Autor: León Rojas, (2018)
- Administración: Individual
- Duración: 15 minutos
- Aplicación: Estudiantes de educación superior

- Significación: Se utiliza para evaluar el desempeño docente en sus 4 dimensiones
- Estructura: Consta de 40 ítems
- Descripción: Escala de Likert, Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1).
- Calificación: La valoración es la sumatoria del valor otorgado a cada ítem
- Tipificación: Estructurada
- Baremos: 0 – 50 (insuficiente), 51 – 101 (mínimo), 102 – 152 (suficiente), 153 – 200 (destacado)
- Validez y confiabilidad general: Alpha de Cronbach >0,921 (confiabilidad muy alta)

Capítulo IV: Resultados

4.1 Descripción del Trabajo de Campo

En primer lugar, se procedió a la aplicación de los instrumentos: liderazgo transformacional y desempeño docente, siendo validados y demostraron su confiabilidad según lo indicado en la ficha técnica, que incluyó la validación por expertos y el coeficiente Alpha de Cronbach. Posteriormente, se llevó a cabo la tabulación y análisis estadístico de los resultados, seguidos de la elaboración de la discusión, conclusiones y recomendaciones.

Respecto a la aplicación de las encuestas, estas fueron dirigidas a los docentes de Educación Básica Regular (EBR) de primaria y secundaria en la provincia de Tarata, con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de dicha zona para el año 2024. Antes de la entrega del cuestionario, se informó a los encuestados sobre el propósito de los instrumentos, aclarando que los mismos eran exclusivamente para fines académicos. Es importante señalar que la investigación contó con la aprobación institucional correspondiente y tuvo validez científica, asegurando que el diseño metodológico fuera adecuado para evitar investigaciones repetitivas. Además, la aplicación de los instrumentos se realizó con el consentimiento informado de los docentes, quienes al aceptar participar en el estudio, autorizaron el uso de la información recopilada para el análisis y la comunicación de los resultados por parte del investigador.

La selección de los participantes fue imparcial, lo que significa que fueron elegidos de manera neutral y sin favoritismos ni distinciones. La relación entre los riesgos y los beneficios resultó ser positiva, dado que los riesgos asumidos por los participantes fueron mínimos, mientras que los beneficios potenciales fueron significativamente mayores. En este sentido, las ventajas obtenidas, tanto a nivel individual como en términos del conocimiento producido,

superaron ampliamente los posibles riesgos asociados. Además, se respetó la privacidad de los participantes, garantizando su derecho a mantener la confidencialidad de su información.

El trabajo de campo se llevó a cabo en un período de cuatro semanas. Durante la primera semana, se realizaron las coordinaciones con las instituciones educativas, la presentación del estudio y la gestión de permisos institucionales. En la segunda y tercera semana, se aplicaron las encuestas a los 140 docentes participantes, distribuyendo los cuestionarios en jornadas de trabajo que permitieran su adecuada aplicación sin afectar la dinámica escolar. Finalmente, en la cuarta semana, se realizó la recopilación, verificación y organización de los datos obtenidos para su posterior análisis.

4.2. Diseño de la Presentación de los Resultados

Para analizar y mostrar los datos recopilados, se utilizó el programa estadístico SPSS en su versión 25.0, cuyas herramientas especializadas permitieron estructurar la información de manera ordenada, facilitando así su interpretación.

La metodología de investigación permitió el procesamiento de los datos y el análisis de la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata en 2024. El análisis se realizó mediante el uso de instrumentos como la estadística descriptiva e inferencial, con el objetivo de medir el comportamiento de las variables.

4.3. Resultados – Análisis Descriptivo

4.3.1. Análisis nivel variable liderazgo transformacional

Tabla 3

Análisis nivel variable liderazgo transformacional

Sumatoria de niveles /N° de preguntas	
Nivel	69,85

Nota: Elaborado con SPSS, la tabla muestra el nivel de la variable

Se muestra el resultado de nivel para la variable liderazgo transformacional, De acuerdo con la escala de niveles (ver tabla 1), se concluye el nivel de liderazgo transformacional es alto.

4.3.2. Análisis nivel variable desempeño docente

Tabla 4

Análisis nivel variable desempeño docente

Sumatoria de niveles /N° de preguntas	
Nivel	152,89

Nota: Elaborado con SPSS, la tabla muestra el nivel de la variable

Se muestra el resultado de nivel para la variable desempeño docente, De acuerdo a la escala de niveles (ver tabla 1), se concluye el nivel de desempeño docente es destacado.

4.4 Prueba estadística - Análisis Inferencial

4.4.1. Prueba de normalidad

Tabla 5

Pruebas de normalidad - variables liderazgo transformacional y desempeño docente

Pruebas de normalidad			
Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,277	140	,000
Desempeño docente	,136	140	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Elaborado con SPSS, la tabla muestra la Prueba de normalidad de las variables liderazgo transformacional y desempeño docente

- Significancia $> 0,05$: los datos son de distribución normal se emplea una prueba paramétrica
- Significancia $< 0,05$: los datos NO son de distribución normal se emplea una prueba NO paramétrica

Dado que la prueba de Shapiro-Wilk es adecuada para muestras de hasta 50 datos, y en este caso se cuenta con 140 observaciones, se optó por emplear la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Al obtener un nivel de significancia inferior a 0.05, se concluye que los datos no siguen una distribución normal, por lo que resulta necesario aplicar una prueba no paramétrica para el análisis de correlación.

H_0 : Los datos son normales (poseen normalidad)

H_1 : Los datos no son normales (no poseen normalidad)

A. Criterio de decisión.

Si $p\text{-valor} < 0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1

Si el p-valor $\geq 0,05$, se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

B. Decisión y conclusión.

Como el p-valor, en la totalidad de datos obtenidos es $< 0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , es decir los datos NO tienen una distribución normal, por lo tanto, se aplicó la prueba No paramétrica Rho de Spearman con el fin de establecer la relación entre las variables de estudio.

4.5 Contrastación de hipótesis

4.5.1. Interpretación del coeficiente Rho de Spearman

Figura 1

Interpretación del coeficiente Rho de Spearman

Valor de <i>rho</i>	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

A. Criterio de decisión.

Si p-valor $< 0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1

Si el p-valor $\geq 0,05$, se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

4.5.1. Prueba Rho de Spearman- hipótesis general.

H₁: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024

H₀: No existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024

Tabla 6

Prueba Rho de Spearman- HG

		Correlaciones		
			Liderazgo transformacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,557
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,557	1,00
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

Nota: Elaborado con SPSS, instrumentos Liderazgo transformacional y Desempeño docente

Se evidencia que el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.557$) revela una asociación moderada y positiva entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente. Esto implica que, en general, cuando se incrementa el nivel de liderazgo transformacional, también se observa una mejora en el desempeño del docente, aunque dicha relación no sea estrictamente lineal.

El valor $p = 0.000$ indica que la probabilidad de que esta correlación haya ocurrido por azar es menor al 0.001. En estadística, cuando $p < 0.05$, se considera estadísticamente significativa, y cuando $p < 0.001$, se considera evidencia sólida contra la hipótesis nula (H_0).

Dado que $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 : existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024; Confirmando que la relación observada entre ambas variables no es producto del azar.

4.5.2. Contrastación HE1

H_1 : el nivel de liderazgo transformacional en las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024 es alto

H_0 : el nivel de liderazgo transformacional en las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024 es alto es bajo

De acuerdo a los Baremos: 0 – 33 (bajo), 34 – 67 (Medio), 68 – 100 (Alto) mencionados en la ficha técnica del cuestionario liderazgo transformacional y al resultado del Análisis del nivel de la variable (ver tabla 3), el cual es 69,85, se concluye el nivel de liderazgo transformacional es alto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 : el nivel de liderazgo transformacional en las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024 es alto

4.5.3. Prueba Rho de Spearman- HE2

H_1 : El nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024 es destacado.

H_0 : El nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024 es irrelevante.

De acuerdo a los Baremos: 0 – 50 (insuficiente), 51 – 101 (mínimo), 102 – 152 (suficiente), 153 – 200 (destacado), mencionados en la ficha técnica del cuestionario desempeño docente y al resultado del Análisis del nivel de la variable (ver tabla 4), el cual es 152,89, se concluye el nivel desempeño docente es destacado, por lo cual se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 : El nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024 es destacado.

4.5.4. Prueba Rho de Spearman- HE3

H_1 : Existe una relación significativa entre la dimensión influencia idealizada y el desempeño docente de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024.

H_0 : No existe una relación significativa entre la dimensión influencia idealizada y el desempeño docente de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024.

Tabla 7

Prueba Rho de Spearman- HE3

		Correlaciones		
			Influencia idealizada	Desempeño docente
Rho de	Influencia idealizada	Coefficiente de correlación	1,000	,588
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,588	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

Nota: Elaborado con SPSS, instrumentos Liderazgo transformacional y Desempeño docente

Se puede observar que el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.588$) indica una relación positiva moderada entre la dimensión influencia idealizada y el desempeño docente. Esto significa que a medida que los niveles de la dimensión influencia idealizada aumentan, también tiende a mejorar el desempeño docente, aunque no de manera perfectamente lineal.

El valor $p = 0.000$ indica que la probabilidad de que esta correlación haya ocurrido por azar es menor al 0.001. En estadística, cuando $p < 0.05$, se considera estadísticamente significativa, y cuando $p < 0.001$, se considera evidencia sólida contra la hipótesis nula (H_0).

Dado que $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 : existe una relación significativa entre la dimensión influencia idealizada y el desempeño docente de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024; Confirmando que la relación observada no es producto del azar.

4.5.5. Prueba Rho de Spearman- HE4

H_1 : Existe una relación significativa entre la dimensión motivación inspiradora y el desempeño docente de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024.

H_0 : No existe una relación significativa entre la dimensión motivación inspiradora y el desempeño docente de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024.

Tabla 8*Prueba Rho de Spearman- HE4*

		Correlaciones		
			Motivación inspiradora	Desempeño docente
Rho de	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,492
	inspiradora	Sig. (bilateral)	.	,000
Spearman		N	140	140
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,492	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

Nota: Elaborado con SPSS, instrumentos Liderazgo transformacional y Desempeño docente

Se puede observar que el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.492$) indica una relación positiva moderada entre la dimensión motivación inspiradora y el desempeño docente. Esto significa que a medida que los niveles de la dimensión motivación inspiradora aumentan, también tiende a mejorar el desempeño docente, aunque no de manera perfectamente lineal.

El valor $p = 0.000$ indica que la probabilidad de que esta correlación haya ocurrido por azar es menor al 0.001. En estadística, cuando $p < 0.05$, se considera estadísticamente significativa, y cuando $p < 0.001$, se considera evidencia sólida contra la hipótesis nula (H_0).

Dado que $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 : existe una relación significativa entre la dimensión motivación inspiradora y el desempeño docente de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024; Confirmando que la relación observada no es producto del azar.

4.5.6. Prueba Rho de Spearman- HE5

H₁: Existe una relación significativa entre la dimensión estimulación intelectual y el desempeño docente de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024.

H₀: No existe una relación significativa entre la dimensión estimulación intelectual y el desempeño docente de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024.

Tabla 9

Prueba Rho de Spearman- HE5

Correlaciones				
			Estimulación	Desempeño
			intelectual	docente
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	1,000	,470
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,470	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

Nota: Elaborado con SPSS, instrumentos Liderazgo transformacional y Desempeño docente

Se puede observar que el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.470$) indica una relación positiva moderada entre la dimensión estimulación intelectual y el desempeño docente. Esto significa que a medida que los niveles de la dimensión estimulación intelectual aumentan, también tiende a mejorar el desempeño docente, aunque no de manera perfectamente lineal.

El valor $p = 0.000$ indica que la probabilidad de que esta correlación haya ocurrido por azar es menor al 0.001. En estadística, cuando $p < 0.05$, se considera estadísticamente significativa, y cuando $p < 0.001$, se considera evidencia sólida contra la hipótesis nula (H_0).

Dado que $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 : existe una relación significativa entre la dimensión estimulación intelectual y el desempeño docente de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024; Confirmando que la relación observada no es producto del azar.

4.5.7. Prueba Rho de Spearman- HE6

H_1 : Existe una relación significativa entre la dimensión consideración individual y el desempeño de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024.

H_0 : No existe una relación significativa entre la dimensión consideración individual y el desempeño de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024.

Tabla 10

Prueba Rho de Spearman- HE6

Correlaciones				
			Consideración individual	Desempeño docente
Rho de Spearman	Consideración individual	Coefficiente de correlación	1,000	,434
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño docente	N	140	140
		Coefficiente de correlación	,434	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.

N	140	140
---	-----	-----

Nota: Elaborado con SPSS, instrumentos Liderazgo transformacional y Desempeño docente

Se puede observar que el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.434$) indica una relación positiva moderada entre la dimensión consideración individual y el desempeño docente. Esto significa que a medida que los niveles de la dimensión consideración individual aumentan, también tiende a mejorar el desempeño docente, aunque no de manera perfectamente lineal.

El valor $p = 0.000$ indica que la probabilidad de que esta correlación haya ocurrido por azar es menor al 0.001. En estadística, cuando $p < 0.05$, se considera estadísticamente significativa, y cuando $p < 0.001$, se considera evidencia sólida contra la hipótesis nula (H_0).

Dado que $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 : existe una relación significativa entre la dimensión consideración individual y el desempeño docente de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024; Confirmando que la relación observada no es producto del azar.

4.6 Discusión de Resultados

Los resultados obtenidos en la presente investigación confirman una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata. Estos hallazgos coinciden con estudios previos que destacan cómo el liderazgo transformacional, al enfatizar la motivación, el desarrollo y la confianza del personal, impacta positivamente en el desempeño de los docentes

El análisis evidenció que el liderazgo transformacional tiene una correlación positiva significativa con el desempeño docente. Este resultado refuerza lo postulado por Bass y Avolio 1994, quienes sostienen que los líderes transformacionales fomentan un entorno de trabajo que inspira a los docentes a dar lo mejor de sí. En Tarata, donde se observa un liderazgo

transformacional alto, los docentes muestran un desempeño destacado, lo que sugiere que estos líderes influyen directamente en la motivación y eficacia de sus equipos educativos.

La medición del nivel de liderazgo transformacional arroja resultados elevados, lo que es consistente con el contexto de instituciones que buscan mejorar continuamente sus prácticas educativas. Asimismo, el desempeño docente evaluado como destacado refuerza la idea de que la calidad del liderazgo en las instituciones educativas tiene un impacto directo sobre las prácticas pedagógicas y los resultados de Bass y Bernard

El análisis de las cuatro dimensiones del liderazgo transformacional (influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individual) revela relaciones significativas con el desempeño docente. Este resultado es congruente con investigaciones que destacan cómo cada una de estas dimensiones promueve un ambiente educativo positivo alineándose con las teorías de liderazgo transformacional de Bass y Avolio 1997: Influencia idealizada: Los docentes perciben a sus líderes como modelos a seguir, lo que aumenta su compromiso y esfuerzo; Motivación inspiradora: Los líderes que transmiten una visión motivadora logran generar entusiasmo en los docentes, mejorando su desempeño; Estimulación intelectual: La promoción de un pensamiento crítico y creativo entre los docentes, estimulado por los líderes, contribuye a prácticas pedagógicas innovadoras y efectivas; Consideración individual: El apoyo personalizado que brindan los líderes a sus docentes fortalece la moral y la confianza, lo que a su vez potencia el desempeño

La consistencia de estos resultados con la literatura previa no solo valida la importancia del liderazgo transformacional en el contexto educativo, sino que también resalta su relevancia en contextos locales, como la provincia de Tarata. Estudios realizados en otras regiones de Perú

y América Latina también han encontrado correlaciones similares entre estas variables como lo sugiere Guzman (2019)

Dado que se identifican niveles altos tanto de liderazgo transformacional como de desempeño docente, las instituciones educativas de Tarata deben continuar desarrollando programas de formación y desarrollo profesional enfocados en el fortalecimiento de competencias de liderazgo en los directivos. Además, se sugiere que las políticas educativas promuevan un entorno en el que el liderazgo transformacional sea un pilar fundamental para la mejora continua en la calidad educativa.

Conclusiones

PRIMERA

Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024. Se determinó un coeficiente de correlación de 0,557, lo cual indica una correlación positiva moderada.

SEGUNDA

El nivel de liderazgo transformacional en las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024 es alto con un puntaje de 69,85

TERCERA

El nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024 es destacado con un puntaje de 152,89

CUARTA

Existe una relación significativa entre la dimensión influencia idealizada y el desempeño docente de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024. Se determinó un coeficiente de correlación de 0,588, lo cual indica una correlación positiva moderada.

QUINTA

Existe una relación significativa entre la dimensión motivación inspiradora y el desempeño docente de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024. Se determinó un coeficiente de correlación de 0,492, lo cual indica una correlación positiva moderada.

SEXTA

Existe una relación significativa entre la dimensión estimulación intelectual y el desempeño docente de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024. Se determinó un coeficiente de correlación de 0,470, lo cual indica una correlación positiva moderada.

SÉPTIMA

Existe una relación significativa entre la dimensión consideración individual y el desempeño docente de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024. Se determinó un coeficiente de correlación de 0,434, lo cual indica una correlación positiva moderada.

Recomendaciones

PRIMERA

Es recomendable que las instituciones educativas de la provincia de Tarata promuevan capacitaciones y talleres sobre liderazgo transformacional dirigidos a los directores y personal de gestión, con el objetivo de consolidar y fortalecer esta forma de liderazgo en los entornos escolares, impactando así positivamente el desempeño docente. Es esencial que las autoridades educativas locales y regionales implementen programas de desarrollo profesional continuo que incluyan mentorías y formación en liderazgo transformacional para los docentes, asegurando que la práctica de este estilo de liderazgo se mantenga a largo plazo y se traduzca en mejoras sostenidas en el desempeño docente.

SEGUNDA

Para mantener y mejorar este nivel de liderazgo, se recomienda que la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de la provincia de Tarata, en coordinación con la Dirección de las Instituciones Educativas y el Ministerio de Educación (MINEDU), realice evaluaciones periódicas y diagnósticos de las competencias de liderazgo en los directivos. Esto permitirá identificar áreas de mejora y reforzar las dimensiones que ya se están aplicando eficazmente en las instituciones educativas.

TERCERA

Se sugiere que la Dirección de las Instituciones Educativas, en conjunto con la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Tarata y el Gobierno Regional de Tacna, continúe incentivando a los docentes mediante programas de reconocimiento y estímulo, tales como premios a la excelencia docente o becas de formación. Estas acciones permitirán mantener la alta calidad del desempeño docente y motivar la mejora continua en su práctica profesional.

CUARTA

Los líderes educativos deben seguir consolidando su rol como modelos a seguir para los docentes. Se recomienda diseñar espacios de reflexión y encuentros entre directivos y docentes, donde los primeros puedan compartir experiencias inspiradoras y buenas prácticas que refuercen la imagen positiva del liderazgo transformacional.

QUINTA

Se sugiere que los líderes escolares comuniquen de manera clara y frecuente una visión motivadora a todo el personal docente. Esto puede incluir reuniones de inicio de año, donde se establezcan metas institucionales claras y se motive al equipo docente a alcanzarlas con entusiasmo y compromiso.

SEXTA

Es recomendable que los directivos fomenten un ambiente de innovación pedagógica, donde los docentes se sientan libres de proponer nuevas ideas y enfoques educativos. Esto puede lograrse mediante la creación de comunidades de aprendizaje profesional en las que los docentes colaboren y compartan estrategias innovadoras.

SÉPTIMA

Se debe promover una cultura de acompañamiento y apoyo personalizado para los docentes, a través de reuniones individuales periódicas, en las que los directivos puedan brindar retroalimentación específica, reconocer logros y ofrecer

Referencias

- Achas, R. (2023). *Fortalecimiento Del Liderazgo Del Director Para Mejorar La Gestión Escolar En Una Institución Educativa De Ayacucho*. Lima: USIL.
- Arias, A. (2016). *La encuesta como técnica de investigación social*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Bass, B. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press.
- Bass, B. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology Vol 8*, 9-32.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership 2nd. ed.* New York: Lawrence Erlbaum Associates Publishers. doi:10.4324/9781410617095
- Bass, B., & Avolio, B. (1997). *Full Range Leadership Development, Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Redwood City: Mind Garden.
- Bass, B., & Avolio, B. (2006). *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Palo Alto, California. Estados Unidos.: Psychologist Press.
- Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Suryawan, I. N., Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Effect of transformational leadership, perceived organizational support, job satisfaction toward life satisfaction: Evidences from Indonesian teachers. *International Journal of Advanced Science and Technology 29(3)*, 5495–5503.
- Castro, G., Puerto, C., & Rodríguez, M. (2020). *La influencia del liderazgo en la motivación de los colaboradores. Estudio de caso del Instituto Nacional de Tecnología Industrial*. Argentina: Universidad Nacional de San Martín.
- Chaucono Catrino, J., & Mellado Hernández, M. E. (2024). Resignificando el liderazgo pedagógico de líderes escolares para favorecer la transformación de sus prácticas directivas. *Autoctonía. Revista de Ciencias Sociales e Historia 8 (1)*, 595-622. doi:10.23854/autoc.v8i1.324
- Chirinos-Araque, Y., Rojas-Nieves, D., & Bracho-Vega, O. (2021). Liderazgo transformador e innovador clave para el éxito del emprendimiento sostenible clave para el éxito del emprendimiento sostenible. *Mundo Fesc, 11 (S3)*, 7-20.

- Conger, J., & Riggio, R. (2007). *The practice of leadership. Developing the next generation of leaders*. San Francisco, CA: Editorial Jossey-Bass.
- Cortés Cortés, M. E., Mur Villar, N., Iglesias León, M., & Cortés Iglesias, M. (2020). Algunas consideraciones para el cálculo del tamaño muestral. *Medisur vol.18 no.5*, 937-942.
- De la orden, A., & Pimienta, J. (2019). *Metodología de la investigación*. México: PEARSON EDUCACIÓN,.
- EESPPL. (2022). *Proyecto Educativo Institucional 2022-2024*. San Martín - Perú: EESPPL.
- Félix Vásquez, M. F. (2020). *Liderazgo transformacional y clima laboral en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Callao , 2020*. Lima: UCV.
- Gallegos, V., & López, P. (2019). Influencia del liderazgo distribuido y de la eficacia colectiva sobre el compromiso organizacional docente: un estudio en Chile. *Profesorado 23(2)*, 1989-6395. doi:10.30827/profesorado.v23i2.9270
- García-García, M. (2020). Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente. Estudio de caso. *Polo del conocimiento ed. 43 5(3)*, 850-864.
- Gómez, G., & Cohen, N. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Teseo.
- Gómez-Leal, R., Holzer, A., Bradley, C., Fernández-Berrocal, P., & Patti, J. (2021). The relationship between emotional intelligence and leadership in school leaders: a systematic review. *Cambridge Journal of Education vol 52*, 1-21.
- Guzmán, J. (2019). *Liderazgo transformacional y Desempeño docente en la institución educativa "Antenor Orrego Espinoza" Laredo*. Trujillo: UCV.
- Heenan, I., Paor, D., Lafferty, N., & McNamara, P. (2023). The Impact of Transformational School Leadership on School Staff and School Culture in Primary Schools—A Systematic Review of International Literature. *Societies 13(6)*, 133. doi:10.3390/soc13060133
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México D.F: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Jackson, L. (2022). Transformational Leadership and Life Satisfaction: The Mediating Role of Self-esteem and Subjective Experience of Work Success. *Studies in Social Science Research 3 (3)*, 47-73.

- Judge, T., & Piccolo, R. (2004). Transformational and transactional leadership: a meta-analytic test of their relative validity. *The Journal of applied psychology* 89(5), 755-688 .
- Kark, R., Shamir, B., & Chen, G. (2023). The two faces of transformational leadership: empowerment and dependency. *The Journal of applied psychology* 88 (2), 246-55.
- Lamiña, K. (2020). *El liderazgo pedagógico hacia la mejora de la calidad de los*. Quito-Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar .
- León Rojas, A. (2018). *El liderazgo transformacional y el desempeño del docente en las instituciones educativas con jornada escolar completa en Abancay - 2017*. Abancay : UCV.
- López y Rojas, H. (2021). *Habilidades Gerenciales 1 ed*. Huánuco - Perú: Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2021-04586.
- López-Zapata, E., Hincapié-Montoya, S., & Zuluaga-Correa, Y. (2017). Dimensiones del liderazgo. *Espacios* 38(57), 16.
- Mahanta, R., & Saha, P. (2021). Understanding Leadership In Regards To School Education. *International Journal of Research & Development (IJRD)*. doi:10.36713/epra8952.
- Martínez, G., Esparza, A., & Gómez, R. (2021). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* 11(21).
- Maza, C. (2021). Gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas de Castilla. *Revista Peruana de Educación* 3 (5), 11 - 24.
- Mejía, N. (2021). Gestión Educativa Y Liderazgo Transformacional De Los Directivos En La Educación Básica Regular. *Revista Publicando* 8 (29), 79-86.
- Mendoza, A., & Ramírez, J. (2020). *Aprendiendo metodología de la investigación*. Guayaquil Ecuador: Editorial Grupo Compás.
- MINEDU. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente : Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Lima: Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú: N° 2014-04604.
- MINEDU. (2013). *Ley de Reforma Magisterial - Ley N° 29944*. Lima: Congreso de la República.
- MINEDU. (2019). *Buenas Prácticas Docentes*. Lima: MINEDU.
- MINEDU. (2021). *Guía para la Gestión Escolar*. Lima: MINEDU.
- MINEDU. (2024). *El rol de los docentes en la educación*. Lima: MINEDU.

- Mireles, L., & Hernández, G. (2018). *Comunicación Y Liderazgo Perspectiva Social Y Educativa*. Guadalupe, Nuevo León : Editorial TYR.
- Misad, R., Misad, K., & Dávila, O. (2022). Desarrollo de la profesionalidad docente: una revisión de la producción académica. *Gestionar: revista de empresa y gobierno* 2(2), 57-73. doi:10.35622/j.rg2022.02.004
- Mouazen, A., & Hernández-Lara, A. (2022). Visualising the quality and the evolution of transactional and transformation leadership research: a 16-year bibliometric review. *Total Quality Management & Business Excellence* vol 34, 148 - 182.
- Ñañez, H. (2024). *Importancia Del Liderazgo Directivo En El Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas Del Nivel Primario Y Secundario De Menores Del Distrito De Huangáscar Provincia De Yauyos- Lima*. Ica: Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.
- Párraga, A., & Bartolo, A. (2014). *Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la Red 18-Ate, 2014*. Lima: UCV.
- Pearce, C. L., S. H., Cox, J. F., Ball, G., Schnell, E., Smith, K. A., & Trevino, L. (2003). Transactors, transformers and beyond: A multi-method development of a theoretical typology of leadership. *Journal of Management Development* 22(4), 273-307. doi:10.1108/02621710310467587
- Riggio, R., & Reichard, R. (2008). The emotional and social intelligences of effective leadership: An emotional and social skill approach. *Journal of Managerial Psychology* 23(2), 169-185.
- Rivera, K., & Quiñones, L. (2021). *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*. Lima: Universidad Autónoma del Perú.
- Rojas Girón, M. (2019). *Liderazgo Transformacional de los Directivos y los Cambios en el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la UGEL Tacna, 2018*. Tacna: UPT.
- Rojas, O., Vivas, A., Suárez, K., & Quiñonez, J. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación* vol 28, 237-262.

- Rovira Jurado, R. I. (2020). *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente*. Ecuador: UG.
- Sampieri, R. (2008). *Metodología de la Investigación*. México: Mc.Graw-Hill.
- Sardon, D. (2017). Liderazgo transformacional y gestión Escolar en instituciones educativas. *Rev. Investig. Altoandin. 19(3)*, 295 - 304.
- Silvestre Savero, P. G. (2020). *Liderazgo transformacional directivo y desempeño docente de la Red 08, Ugel 06, Ate, 2020*. Lima: UCV.
- Solaja, O. M., Idowu, F. E., & James, A. E. (2016). Exploring the relationship between leadership communication style, personality trait and organizational productivity. *Serbian Journal of Management 11(1)*, 99–117.
- Villa, A. (2019). Leadership: A key to innovation and educational change. *Revista de Investigacion Educativa 37(2)*, 301–326. doi:10.6018/rie.37.2.365461

Apéndice

Matriz de consistencia del informe final de tesis

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	INDICADORES METODOLOGÍA
<p>1. INTERROGANTE PRINCIPAL IP: ¿Cuál es la relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024?</p> <p>2. INTERROGANTES ESPECÍFICAS IS1: ¿Cuál es el nivel de liderazgo transformacional en las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024?</p> <p>IS2: ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en los docentes de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024?</p> <p>IS3: ¿Cuál es la relación entre la dimensión influencia idealizada y el desempeño docente de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024?</p>	<p>1. OBJETIVO GENERAL OG: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024.</p> <p>2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS OE1: Determinar el nivel de liderazgo transformacional en las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024.</p> <p>OE2: Determinar el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024.</p> <p>OE3: Determinar la relación entre la dimensión influencia idealizada y el desempeño docente de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024.</p>	<p>1. HIPÓTESIS GENERAL HG: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024</p> <p>2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS HE1: el nivel de liderazgo transformacional en las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024 es alto</p> <p>HE2: El nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024 es destacado.</p> <p>HE3: Existe una relación significativa entre la dimensión influencia idealizada y el desempeño docente de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024</p>	<p>Variable independiente (X) X1: Liderazgo transformacional</p> <p>Dimensiones: D.1 Estímulo intelectual D.2 Motivación inspiradora D.3 Consideración individual D.4 Influencia idealizada</p> <p>Indicadores Los indicadores quedan especificados en los ítems del propio instrumento.</p> <p>Variable dependiente (Y) Y1: Desempeño docente</p> <p>Dimensiones: D.1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. D.2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tipo de investigación Básica de enfoque de cuantitativo - Nivel de Investigación Descriptivo, transversal, correlacional - Diseño de la investigación No experimental - Ámbito de estudio Docente en las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024 - Población Docentes de EBR (Educación Básica Regular) de primaria y secundaria de la provincia de Tarata

<p>IS4: ¿Cuál es la relación entre la dimensión motivación inspiradora y el desempeño docente de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024?</p>	<p>OE4: Determinar la relación entre la dimensión motivación inspiradora y el desempeño docente de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024.</p>	<p>HE4: Existe una relación significativa entre la dimensión motivación inspiradora y el desempeño docente de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024</p>	<p>D.3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</p> <p>D.4 Desarrollo profesional y la identidad docente.</p>	<p>N = 140</p> <ul style="list-style-type: none"> - Muestra El muestreo fue censal ya que todas las unidades de investigación son consideradas como muestra n = 140 docentes
<p>IS5: ¿Cuál es la relación entre la dimensión estimulación intelectual y el desempeño docente de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024?</p>	<p>OE5: Determinar la relación entre la dimensión estimulación intelectual y el desempeño docente de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024.</p>	<p>HE5: Existe una relación significativa entre la dimensión estimulación intelectual y el desempeño docente de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024</p>	<p>- Indicadores:</p> <p>Establecidos en los propios ítems del instrumento</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Técnicas de recolección de datos Encuesta
<p>IS6: ¿Cuál es la relación entre la dimensión consideración individual y el desempeño docente de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024?</p>	<p>OE6: Determinar la relación entre la dimensión consideración individual y el desempeño docente de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024.</p>	<p>HE6: Existe una relación significativa entre la dimensión consideración individual y el desempeño de las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Instrumentos Cuestionario

Instrumentos utilizados.

Instrumento Liderazgo Transformacional

I. INTRODUCCIÓN

Estimado colega, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relevante sobre el Liderazgo Transformacional del director(a), con el objeto de contribuir en la mejora de sus problemas; por lo que le pido responder con sinceridad.

II. FORMACIÓN GENERAL

Edad		
Sexo	Masculino ()	Femenino ()
Condición laboral	Nombrado ()	Contratado ()

III. INSTRUCCIONES

Escribe una X en el casillero que crea conveniente. Tenga en cuenta los siguientes valores:

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

Dimensión: Motivación inspiradora						
N°	ítems	1	2	3	4	5
1	Es coherente lo que dice con lo que hace.					
2	Puede ser riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato.					
3	Su actual comportamiento lo hace sentir más satisfecho con su labor.					
4	Suele tener claras las prioridades que son más importantes para la institución.					
5	Desarrolla un sentido de identidad en la institución que es asumido por los trabajadores de la institución.					
Dimensión. Estimulo intelectual						
N°	ítems	1	2	3	4	5
6	Presenta alternativas de solución y genera ideas nuevas					
7	Contempla los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar en la I.E.					

8	Motiva al personal a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario					
9	Anima a los trabajadores a reflexionar como puede mejor su trabajo					
10	Articula con claridad objetivos o criterios que deben seguir					
Dimensión. Influencia idealizada						
N°	ítems	1	2	3	4	5
11	Respeto los puntos de vista de los demás					
12	Es capaz de organizar y dominar su tiempo en forma eficaz.					
13	Afronta los conflictos en forma profesional					
14	Trata adecuadamente los problemas que crean incertidumbre o ambigüedad de la institución educativa					
15	Es capaz de modificar ciertas decisiones o procesos cuando las circunstancias lo aconsejan, evitando ser inflexible en su comportamiento					
Dimensión. Consideración individualizada						
N°	ítems	1	2	3	4	5
16	Sustenta sus propuestas con claridad ante los demás					
17	Demuestra empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de lo demás					
18	Conoce las fortalezas y debilidades de cada uno de los profesores dentro de la institución					
19	Conoce los intereses, prioridades y necesidades de los trabajadores de la institución.					
20	Suele dar elogios a su personal cuando realiza un buen trabajo					

Nota: Tomado de (Párraga & Bartolo, 2014)

Instrumento Desempeño Docente

OBJETIVO: recopilar información sobre el DESEMPEÑO DOCENTE en las instituciones Educativas. A continuación, se presenta enunciados, responda con la sinceridad del caso marcando con una (x) sobre el recuadro que se exprese mejor su respuesta, según la escala de medición que aprecie. **ROGAMOS LA SINCERIDAD DEL CASO EN LAS RESPUESTAS.**

SITUACIÓN LABORAL: Nombrado () Contratado ()

Fecha: ____/____/____ Lugar:

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

Nº	ÍTEMS	VALORES				
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES:	1	2	3	4	5
1	¿Al inicio del año escolar todos los miembros de la institución educativa articulan la programación curricular acorde a los aprendizajes fundamentales propuestos por el MED?					
2	¿Considera que la programación curricular es pertinente, responde a la realidad y a la necesidad de sus estudiantes?					
3	¿En la planificación de la sesión de aprendizaje toma en cuenta la diversidad de los estudiantes (nivel cognitivo, estilos y ritmos de aprendizaje)?					
4	¿La programación de sus sesiones evidencia procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad e interés en los estudiantes?					
5	¿Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentalmente que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes?					
6	¿Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos?					
7	¿Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo?					
8	¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para sus aprendizajes?					

9	¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial para sus aprendizajes?					
10	¿Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?					
	LA ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	1	2	3	4	5
11	¿En la institución Educativa se propicia actividades formativas para mejorar el desempeño docente y administrativo?					
12	¿Los directivos ejercen la motivación inspiradora para asumir con eficacia y compromiso su trabajo pedagógico en la institución educativa?					
13	¿Los directivos articulan eficazmente el hacer y ser de acuerdo a su reconocimiento de los resultados laborales exigidos?					
14	¿Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes?					
15	¿Fundamenta su práctica docente en los principios pedagógicos y didácticos?					
16	¿Emplea los principios didácticos del área que imparte en la planificación de la clase					
17	¿Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva o crítica?					
18	¿Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales, con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?					
19	¿Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes?					
20	¿Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase?					
21	¿Relaciona en planificación de clase de los elementos: competencias, capacidades, estrategias metodológicas, recursos e indagación de evaluación?					
22	¿Promueve un ambiente acogedor de la diversidad en la que ésta se expresa y es valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizaje?					
23	¿Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos?					

24	¿Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motive a aprender?					
25	¿Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución?					
26	¿Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje?					
27	¿Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales?					
	PARTICIPACIÓN EN LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	1	2	3	4	5
28	¿Para la mejora de la calidad del servicio de la institución educativa promueve los GIA (Grupos de interaprendizaje) en proyectos de investigación e innovación pedagógica?					
29	¿Comparte abiertamente con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos y logros de su trabajo pedagógico?					
30	¿Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno?					
31	¿Se involucra activamente en los equipos de trabajo de la gestión del Proyecto Educativo Institucional del currículo y de los planes de mejora continua?					
32	¿Interactúa con sus pares para intercambiar experiencias de organización en el trabajo pedagógico para mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima favorable y democrático en la institución educativa?					
	DESARROLLO PROFESIONAL Y LA IDENTIDAD DOCENTE	1	2	3	4	5
33	¿Propicia la reflexión en las comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes?					
34	¿Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución educativa?					
35	¿Participa en la generación de políticas educativas a nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada, en el marco de su trabajo profesional?					
36	¿Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar?					
37	¿Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y					

	el principio el bien superior del niño y el adolescente?					
38	¿Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción, participación activa en al aula, que logren un objetivo común de aprendizaje?					
39	¿Busca e incorpora las alianzas instruccionales en la ejecución de proyectos de mejora y calidad educativa?					
40	¿Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario?					

Nota: Tomado de (León Rojas, 2018)

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL ESTUDIO:

Título del Proyecto: “Relación entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Docente en las instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Tarata 2024”

Yo, _____
(Nombre y apellidos en MAYÚSCULAS)

Manifiesto que he recibido información adecuada y suficiente por el investigador abajo indicado sobre: Los objetivos del estudio y sus procedimientos, el procedimiento y la finalidad con que se utilizarán mis datos personales y las garantías de cumplimiento de la legalidad vigente. Que tengo derecho de acceso y rectificación a mis datos personales.

Comprendo que mi participación es totalmente voluntaria, que puedo retirarme del estudio cuando quiera sin tener que dar explicaciones.

Presto libremente mi conformidad para participar en el Proyecto de Investigación titulado **“RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PRIMARIA Y SECUNDARIA DE LA PROVINCIA DE TARATA 2024”**.

He podido formular las preguntas que he considerado necesarias acerca del estudio.

CONSIENTO EN LA PARTICIPACIÓN EN EL PRESENTE ESTUDIO

SÍ NO

(marcar lo que corresponda)

Para dejar constancia de todo ello, firmo a continuación:

Fecha

Firma.....

APARTADO PARA LA REVOCACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

Yo,

revoco el consentimiento de participación en el proceso, arriba firmado.

Firma y Fecha de la revocación.