



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Ate, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

La Rosa Davila, Rosario Edith (orcid.org/0000-0002-4018-3329)

ASESOR:

Dr. Cardenas Valverde, Juan Carlos (orcid.org/0000-0003-1744-5746)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por darnos la vida y el conocimiento,
a mi hija que me motiva cada
momento de mi vida para ser mejor.

Agradecimiento

Se agradece por su contribución para el desarrollo de esta tesis a mis seres queridos quienes con su comprensión y apoyo incondicional hicieron posible la culminación de esta investigación y por consiguiente el logro de mi objetivo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población (criterios de selección) muestra, muestreo, unidad de Análisis	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	18
3.6 Métodos de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	39
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Población del estudio	17
Tabla 2: Variable independiente: Liderazgo transformacional. Dimensión: Organización	21
Tabla 3: Variable independiente: Liderazgo transformacional. Dimensión: Comunicación relevante	22
Tabla 4: Variable independiente: Liderazgo transformacional. Dimensión: control	23
Tabla 5: Variable dependiente: Desempeño docente. Dimensión: Compromiso con la institución	24
Tabla 6: Variable dependiente: Desempeño docente. Dimensión: Participación de actividades	25
Tabla 7: Variable dependiente: Desempeño docente. Dimensión: Responsabilidad laboral	26

Índice de figuras

Figura: 1: Dimensión: Organización	21
Figura: 2: Dimensión: Comunicación relevante	22
Figura: 3: Dimensión: control	23
Figura: 4: Dimensión: Compromiso con la institución	24
Figura: 5: Dimensión: Participación de actividades	25
Figura: 6: Dimensión: Responsabilidad laboral	26

Resumen

La presente tesis titulada: Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Ate, tiene como objetivo determinar la relación del liderazgo transformacional y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Ate.

Es una investigación de tipo básica. Se utilizó el método correlacional, específicamente la prueba de asociación Chi cuadrado. Para la recolección de datos se utilizó dos encuestas - cuestionarios con la escala de Likert que se aplicó a una muestra; El primero de 20 ítems aplicado a un directivo, el segundo de 20 ítems aplicado a 27 docentes y 137 alumnos de la IE los cuales fueron seleccionados al azar.

Del resultado de los datos se concluye que efectivamente el liderazgo transformacional del director se relaciona significativamente con el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Ate. Se puede precisar entonces que el liderazgo transformacional del director influye significativamente en el nivel básico alcanzando en la variable desempeño docente, es decir, a mayores valores en la aplicación de un buen estilo de liderazgo del director se obtienen valores altos en el nivel de desempeño de los docentes.

Palabras clave: liderazgo, liderazgo transformacional, desempeño docente.

Abstract

The present thesis entitled: Transformational leadership and its influence in the teaching performance of the educational institutions of the district of Ate, aims to determine the relationship of transformational leadership and the level of teaching performance in the educational institutions of the district of Ate.

It is a basic type of investigation. The correlational method was used, specifically the association theory Chi cuadrado. For the collection of data, surveys were used - surveys with the Likert scale that were applied to a sample; The first of 20 items applied to one director, the second of 20 items applied to 27 teachers and 137 students of the IE which were selected at random.

From the results of the data, it is concluded that the director's transformational leadership is significantly related to the teaching performance of the educational institutions of the district of Ate. If you can then specify that the transformational leadership of the director significantly influences the basic level, reaching the variable teaching performance, it is decided that higher values in the application of a good leadership style of the director are obtained high values in the level of performance of the teachers.

Keywords: leadership, transformational leadership, teaching performan

I. INTRODUCCIÓN

Internacionalmente se han producido transformaciones en la educación. Del mismo modo, Latinoamérica con cambios educativos. Desde los sesenta, dando respuestas a las decisiones mundiales en los desarrollos económicos y sociales, surgen novísimos planes o proposiciones en educación y administración, que modificaron los niveles de influencias de la eficacia y eficiencia en la administración educativa.

A nivel nacional, iniciando el siglo XXI la gestión educativa se afectó por elementos externos e internos, exigiendo transformaciones significativas; motivando a toda institución educativa (IE) a efectuar progresos para lograr calidad: facilitando diferentes concepciones y teorías válidas, en reestructurar funcionalmente prudente y ejecución estratégica del control de los medios, fundamentalmente sobre los recursos humanos.

Este es el gran desafío novísimo directivo, asumiendo nuevos estilos de liderato, el liderazgo transformacional (LD), idóneo de garantizar eficientes y eficaces desempeños docentes (DD), ese líder que incentiva la creatividad y estimula intelectualmente a sus seguidores, fomenta la cooperación, se involucra en problemas de la comunidad para dar solución, este tipo de líderes se requiere en tiempos que vivimos a raíz de la Pandemia por la enfermedad coronavirus 19.

Desde la perspectiva más institucional se puede apreciar que hay instituciones educativas direccionadas por individuos mínimamente calificados, escasa actualización en administrar la dirección de las IE. En consecuencia, podemos afirmar que el pliego primordial del administrador líder es mediar hacia otros y lograr de manera óptima los propósitos trazados por la IE.

En tal sentido, la presente investigación será el resultado de un estudio, cuyo tema central inicia las prácticas pedagógicas en organizaciones educacionales de Ate, observando que se evidencia las ausencias de políticas coherentes sobre actualización permanente de los directivos, pues son ellos quienes deben influir significativamente sobre los educadores para obtener desempeños eficientes y eficaces que permitan obtener los propósitos propuestos, seleccionando el problema de investigación: ¿De qué manera el liderazgo

transformacional se relaciona con el desempeño docente en la Instituciones educativas de Ate?

Por tal razón realizo la investigación denominada: *“Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente de las IE del distrito de Ate”*, la cual presenta un aporte científico social, ya que cada resultado investigativo aportará sugerencias del LD como alternativa para dirigir una Institución Educativa.

El enunciado del problema principal fue ¿De qué manera el LD influye en el DD de las IE del distrito de Ate?

Los enunciados de cada problema específico refieren a la interrogante para cada una de las dimensiones del LD: organización, comunicación relevante y control relevante; sobre la influencia en el DD de las IE del distrito de Ate.

El líder transformacional es de esencia motivador, innovador, empático, esto permitirá influir en el desempeño de sus docentes y lograr propósitos establecidos. Por lo tanto, esta investigación contribuye a una eficiente gestión educativa.

La justificación teórica, da a conocer el sustento teórico para el LT y DD, que guiará a otros procesos investigativos como referencia en profundidad, que generaría cambios para la mejora continua.

Además, la justificación metodológica, plantea y precisa la metodología a seguir en correspondencia al LT y DD, donde permitirá concebir mejor el problema, que proporcionaría solución significativa al contexto planteado. Asimismo, es relevante que cada instrumento fue aplicado considerándose los aspectos del LT y DD de otras investigaciones similares.

De esta forma, la justificación práctica consentirá que directivos y docentes contribuyan unidos, realicen innovaciones en las organizaciones escolares, beneficiándose los alumnos, teniendo como premisa que los cambios deberán iniciarse con los directivos y los educadores hagan tales transformaciones en sus prácticas pedagógicas, forjando una educación con calidad que queremos.

Definitivamente, la Justificación social favorecerá la contribución en la colectividad, valorando el LT donde es el directivo que empodera a los educadores, en cada proceso pedagógico y didáctico, además, replanteará la planificación curricular, así como su ejecución y organización, generando un trabajo efectivo y de calidad.

El objetivo principal es determinar la influencia entre el LT y el DD de las IE del distrito de Ate.

Los objetivos específicos refieren en determinar las influencias de las dimensiones formuladas del LT: organización, comunicación relevante y control, en el DD de las IE del distrito de Ate.

Se planteó la siguiente hipótesis principal: Existe influencia entre el LT y el DD de las IE del distrito de Ate.

El enunciado de cada hipótesis específica refiere a las dimensiones del LT: organización, comunicación relevante y control; sobre la existencia de influencia en el DD de las IE del distrito de Ate.

El valor investigativo reside en instituir influencia del LT directivo y DD. Se desea comprobar cómo la aplicación de un LT en las IE públicas del distrito de Ate influye en el DD con el fin de optimar el servicio educativo, que la calidad educativa en nuestro país sea beneficiada.

El proceso investigativo pretende aportar en el progreso de la calidad educativa (CE), muy cuestionada actualmente. El líder transformacional es de esencia motivador, innovador, empático, esto permitirá influir en el desempeño de sus docentes y lograr propósitos establecidos. Por lo tanto, esta investigación contribuye a una eficiente gestión educativa.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó la pesquisa informativa internacionalmente que permitirá mayor interés para la investigación:

Así tenemos a Tigani (2021) en su trabajo de investigación titulado “Relación del Comportamiento Organizacional Ciudadano con la Identificación Organizacional y con el Liderazgo Transformacional en Trabajadores de Tenerife” asumió como propósito central la relación Liderazgo Transformacional y la Identificación Organizacional con el Comportamiento Organizacional Ciudadano, cuya hipótesis presentada fue el Liderazgo Transformacional es positiva y significativamente correlacionado con dimensiones: individual y organizacional del Comportamiento Organizacional Ciudadano. Encontrando como resultado del presente estudio que la forma de actuar de los trabajadores de una organización se fomenta por el liderazgo transformacional y consolidación de la identidad corporativa y cumplir dos propósitos directivos: creación de ambientes inspiradores, originando comportamientos positivos ciudadanos. Una forma para conseguirlo, concurriría la empatía según prioridades de los empleados y la ejecución estratégica social en los grupos laborales, creando lazos entre todos.

Asimismo, Carranza (2020) investigó: “Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Teniente Hugo Ortiz, Guayaquil-Ecuador”. Cuyo propósito central fue explicar la vinculación LT en directores con las responsabilidades de los educadores; planteándose la hipótesis El LT directivo se correlaciona significativamente con los compromisos en educadores, encontrándose así, una correlación significativa.

También Avellaneda (2020) en su estudio “Descripción del desempeño de los líderes juveniles bajo el enfoque de liderazgo transformacional”, en Colombia, describe los desempeños de los lideratos jóvenes por medio del LT. Demostrando que tales líderes poseen buenos desempeños por el enfoque del liderazgo transformacional, denotándose mejores prácticas en la capacidad para ilusionar, transferir cordialidad y obediencia; recomendando que las organizaciones deben procurar que sus líderes operen novísimas formas de liderato, considerándose el transformacional, porque este coordina y motiva a los equipos de trabajos con

innovadoras tecnologías y emprendimientos, para obtener satisfacciones laborales y por tanto mejores rendimientos.

Además, Batista, López y Díaz (2020) en su trabajo “Liderazgo transformacional para mejorar la calidad educativa en el centro Santa María del proyecto esperanza” República Dominicana. Nos muestran como plantear estrategias centradas en el liderazgo transformacional, permitiendo engrandecer la calidad educacional. Fue una investigación descriptiva mixto, modelo no experimental, aplicando una metodología descriptiva y deductiva, con técnicas analíticas documentales, observaciones, encuestas y estadísticas descriptivas; donde las instrumentales de recolección de información ejecutado: hojas de registros, listas de cotejos y cuestionarios estructurados. Los resultados revelan que la correlación de educadores, alumnos y padres de familia, son buenas, pero la correlación de educadores con los directivos no es buena; concluyendo que, con estrategias centradas en el liderazgo transformacional, se revertirá tal situación.

Asimismo, Carvajal (2022) investigó “Programa de clima organizacional para mejorar el desempeño docente en la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021”; donde propone un programa de clima organizacional (CO) para mejorar el DD; la unidad muestral fueron educadores. Se analizó la confiabilidad de cada instrumento aplicado a través del α Cronbach; resultando confiable positivo. Asimismo, se utilizó los criterios por juicio de especialistas, resultando aplicable. Concluyó que el clima organizacional es porcentualmente igual a 45 %; y el desempeño docente con nivel alto al 45 %

A nivel de nuestro país, Valdivia (2021) investigó “Liderazgo transformacional y desempeño docente en instituciones privadas de una corporación educativa de Arequipa”, considerando el propósito analizar la correlación del LT y DD. Concluyendo que el LT del director se correlaciona significativamente con los DD.

De la misma forma, Valdiviezo (2021) investigó “Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en una Universidad de Tumbes 2021”; tuvo el propósito en determinar correlación del LT y DD, determinando la existencia de correlación alta

y positiva del LT y DD de dicha universidad. Esto quiere decir que si se aplica el LT, el DD será óptimo.

Asimismo, Chávez, Morillo (2022) en su trabajo de investigación “Relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021.” *Se propuso establecer una correlación del LT y desempeño laboral. Determinando una relación significativa del LT y desempeño laboral.*

Finalmente, Yataco (2022) en su investigación “Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana de Chincha en el año 2021”, propuso instituir un grado influyente del Liderato de los directivos en el DD, aplicándose el valor de Spearman y regresión lineal simple. Concluyó que el liderazgo directivo influye en el DD, donde la dimensión liderazgo transformacional más influyente es el compromiso docente. De esta forma, el liderazgo transformacional es inherente al compromiso del educador en su trabajo y por tanto, exponer mejores desempeños en la IE.

A nivel local, Anyaipoma (2022), quien en su trabajo de investigación titulado “Liderazgo transformacional de directores y la satisfacción laboral docente en los colegios públicos, secundaria, UGEL 01, Red 18, Lima 2021”, al querer determinar en su estudio la correlación del LT directivo y el bienestar del trabajo por educadores, concluye: existe correlación de nivel alto positivo del LT y el bienestar del trabajo docentes. Afirmando la existencia de satisfacciones laborales por la práctica de un liderazgo transformacional en una IE.

Por otro lado, Chalco (2021) en su trabajo de investigación “Liderazgo transformacional para el desarrollo del compromiso institucional de docentes en una institución educativa de la UGEL 02, Lima, 2021”; en su estudio estableció influencia del LT en los compromisos institucionales docente, donde el LT influye significativamente en los compromisos institucionales. Afirmando que, los compromisos institucionales docentes son logrados por el LT, deduciendo desempeños buenos y la IE proporciona una atención con calidad.

También Arroyo (2022) en su investigación “Liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente de las instituciones educativas nivel inicial, Red 05 –

UGEL 03 - Lima, 2021”, se propuso establecer correlación del liderato directivo y DD; demostrando efectos directo, positivo y fuerte; así como también relación de estilos de Liderazgo con DD, denotándose alto y significativo.

Asimismo, Villacorta (2022) en su investigación “Liderazgo y Desempeño docente en las Instituciones Educativas Secundarias de la Provincia de Bellavista, San Martín 2021” tuvo como propósito establecer relación del liderato y DD. Con metodología básica, modelo no experimental, correlacional y corte transversal, con unidad muestral de 66 docentes, dos cuestionarios, para para cada variable, validados y confiables. Concluyó que el liderato y DD correlacionan estadísticamente significativa.

Finalmente, Arias (2022) investigó “Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la Educación Virtual en una Institución Educativa de Lurín, 2021”. Se propuso establecer correlación del liderato directivo y DD. Reveló correlación moderado, positivo y significativo. Asimismo, con las dimensiones sobre gestiones pedagógicas, institucionales, administrativas y estilos directivos. Concluyendo que las variables se relacionan en forma directa.

Desde hace ya unos años se cuenta con variadas cantidades de producciones intelectuales sobre liderazgo. Según Chemers (2014), citado por Anyaipoma (2022) menciona que el liderazgo es la influencia directa en las actividades organizacionales para la obtención de propósitos particulares y colectivos. Asimismo, Fischman (2015), citado por Anyaipoma (2022) indica que el liderazgo transformador, es la finalidad de atención a otros, es causalidad principal e importante inspirada. También Burns (1978), citado por Barboza (2021), estableció que el liderazgo transformacional de líderes políticos se logra mejores motivaciones, consecuencias, de lo simple a lo más altos compromisos, mejor dicho, a implementar automotivación, cordialidad y distinción permanente.

Además de lo expresado por Burns, añadimos las enunciaciones de Bass, Avolio (2000), citado por Becerra, Sandoval (2020), cuando expresan que el LT origina innovadoras culturas y orientadas búsquedas de organizaciones ágiles para una labor docente, modificando diferentes contextos organizacionales, medidos por medio de observaciones. Esta tipología de liderato es elemental en el cambio del modelo de las gestiones directivas, por su promoción óptima de los talentos

humanos, estimulaciones y promoción de toda labor colaborativa en las organizaciones escolares.

Asimismo, Bass, Avolio (2000), citado por Laínez (2019), expresan que el LT orienta a integrantes de los equipos para óptimos desempeños, mejorando expectativas mejores a lo esperado. Inspirando a mejorar en términos intelectuales, priorizando propósitos institucionales a las personales.

De otro lado, Atencio (2019) afirma que el liderato promociona ambientes institucionales favorables, basados factores comunicacionales, mediante señas, envíos de tipo oral o escrito, para cambiar los entornos, superando la calidad de las informaciones de reforzamiento y efectivo liderato.

También, López (2018) expresa la existencia de liderato cuando el adalid organizacional posee visiones futuristas, determina cada estrategia para revolver problemas, adaptándose rápidamente, y lograr los fines propuestos.

Para Sánchez (2019) un liderato conveniente y fundamental es preciso para organizaciones escolares, favorable en asuntos sociales y sus integrantes comprometidos con investigaciones académicas, donde administradores, gerentes, directores, no pierdan la visión de los entornos, requiriéndose directivos aptos. Un buen liderato ocasiona, infunde y evoluciona, consiguiendo interacciones individuales y colectivos Navarro, Lladó (2014). También, es necesario subrayar que todo directivo exitoso posee caracteres propios de un liderato, hábiles de enrumbar sus organizaciones con mejoramientos valiosos (Harris, West-Burnham, 2015).

Según el Ministerio de Educación de Perú (Minedu) (2018) el líder directivo presentar destrezas relacionados a competencias técnicas, mejor dicho, capacitaciones actualizadas sobre gestiones del currículo, capacidades del control afectivo imprescindible con los educadores, promoviendo comunicaciones blandas en los integrantes de cada institución, afirmando entornos institucionales adecuados, capacidades para las gestiones organizacionales en la creación de estructuras escolares adecuadas y efectivas en el logro de propósitos que los educadores inquieran para desarrollar trabajos pedagógicos ideales.

Según Campos, Soto, Trujillo y Chávez (2019) el enfoque moderno del significado de ser un líder ha cambiado. El directivo no es el único con autoridad, sino debe ser colaborador con los miembros de la IE. Todo integrante aporta sus posiciones para los fines frecuentes organizacionales. Según González, Rada (2017) expresan que el liderazgo transformador se acomoda mejor a toda labor en conjunto, transmitiendo factores fructíferos en las organizaciones.

La teoría de los Desempeños Directivos, está asentada por el Marco de Buen Desempeño del Directivo (MBDD) aceptado por Minedu (2014); donde se formula que para el aseguramiento de una visión colectiva del líder directivo es fundamental poseer definido cada responsabilidad y funciones.

El MBDD, dispone de visiones generales para líderes directivos, donde es prioritario saber las definiciones de cada responsabilidad, roles generadores de claras influencias para la calidad de cada aprendizaje: Asimismo, orientado hacia evaluaciones formativas, monitoreadas y acompañamientos a los educadores, para garantizar el aprendizaje significativo. (Ramírez et al., 2020).

La teoría de LT de según Bass (1981) citado por Villa (2019) se compone de cuatro elementos:

El factor Carisma o Influencia Idealizada: El adalid posee cada valor que venera constantemente, demostrando una conducta íntegra. Apareciendo como tipología a copiar por sus partidarios. El factor Inspiración o Motivación Inspiracional: El adalid planea visiones futuristas óptimas, inspirando y motivando a todos. El factor Estimulación Intelectual: provoca creativities y alienta a todos en la búsqueda de novísimos modos de proceder, innovando, para todas las organizaciones. El factor Consideración Individual. El adalid estima las aportaciones individuales de todos al propósito integral, motivando para los reconocimientos.

Las dimensiones de liderazgo transformacional para la investigación son: La dimensión organización, según Etkin (2000, p. 3) citado por Gambino (2019) expresa que toda corporación son las sumas de individuos y colectivo, en contextos formales de establecimiento de funciones en su acatamiento.

La dimensión comunicación relevante, para Garrido et al., (2020) es la relación interpersonal que existe dentro de la organización y de las personas al entorno con respeto, estimaciones y afectos; transmitidos al exterior.

La dimensión control: según Peiró (2021), menciona que está orientada a la observación de la conducta de los trabajadores al interior de la corporación. Todo organigrama y procesos internos deberán ser acatados en la organización. En tal sentido se puede afirmar que el control es el proceso en el cual las organizaciones define información la interpreta de acuerdo a sus necesidades para tomar decisiones.

Con respecto al desempeño docente, según Prada (2015) citado por Arroyo (2022) afirma que es la habilidad del educador en el cumplimiento de sus deberes definidos en sus roles, orientados a los alumnos, al entorno y al mismo educador. Dichos deberes son actividades para planear, implementar y controlar, conceptualmente, basado en procedimientos y actitudes.

Asimismo, Martínez, Guevara, y Valles (2016) citados por Carbajal (2022) menciona que desplegar planes referidos al currículo actual sobre las prioridades estudiantiles con dinámicas que permitan lograr aprendizajes y desarrollar competencias, son elementos para buenos desempeños docentes.

De tal forma que, Estrada y Mamani (2020) expresan que es primordial la medición de los niveles de competencia profesionales, en el mejoramiento de los niveles educativos.

Las acciones educacionales son ejes impulsores de los procesos formativos de los sistemas educativos (Martínez, Lavín 2017).

En resumen, de las diferentes concepciones de los desempeños docentes, se discurre acciones que implementa un docente al interior de las escuelas, para planear y organizar los procesos educativos, resaltando competencias profesionales (Espinoza, 2018).

Las dimensiones de desempeño docente para la investigación son: la dimensión compromiso con la IE. Según García (2020), El compromiso representa el grado en que los docentes muestran interés por su trabajo, se preocupan por prosperar y hacerlo próspero, demuestran en él su lealtad a tal sentido de comprometerse íntegramente con su escuela. También Pocco (2018) define el

compromiso docente como la relación emocional actitudinal, conducta personal permitiéndoles espontáneamente efectuar ardores para el bienestar del objeto de compromiso.

La dimensión participación de actividades, según Lino (2018) menciona que la participación en la escuela es comprendida como el grado de implicación de los individuos y colectivos de sujetos y actores en disposiciones y actividades en el contexto. La dimensión responsabilidad laboral, según Dionicio (2017) menciona que es el conjunto de obligaciones de carácter pedagógico e institucional que adquieren todo profesional de la educación al pertenecer a determinadas instituciones educativas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación:

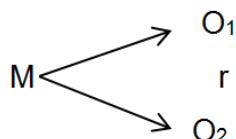
3.1.1 Tipo de investigación: Aplicado y enfoque cuantitativo, con el propósito de aplicar los conocimientos a contextos diferentes, particulares y verificando las veracidades o falsedades del marco teórico, según Sánchez et al., (2018). El modelo desarrollado fue cuantitativo. Según Hernández et al., (2014) es una investigación que usa informaciones recopiladas para ser analizadas estadísticamente y posteriormente la contrastación hipotética.

3.1.2 Diseño de investigación: El modelo investigativo fue descriptivo relacional causal, por la determinación causa-efecto del LT sobre el DD.

Fue un estudio no experimental, porque se realizaron sin control intencionado de variables, observándose solamente los hechos naturalmente, sin la intervención en sus desarrollos, pero sí posteriormente analizados.

Es transversal ya que implica la recolección de informaciones en un instante y temporalmente único. La intención fue caracterizar cada variable, y efectuar el análisis sobre su ocurrencia y relación para un instante establecido.

El modelo pertenece un estudio correlacional:



Dónde:

M = Directivos, educadores, en la Unidad de Gestión Educativa Local

(UGEL) Ate

O₁ = LT

O₂ = DD

r = Correlación entre LT y DD

3.2 Variables y operacionalización:

Variable 1 - Independiente (X): Liderazgo transformacional

Definición conceptual:

Es la influencia establecida en la creación de cambios positivos en cada individuo en organizaciones para los cumplimientos de propósitos, capaces innovar en formas apreciables a los individuos superando sus efectos satisfactoriamente (Bueno & Orozco, 2019, p. 40)

Definición operacional

Se usó un cuestionario acondicionado y validado por La Rosa (2018), que contiene tres dimensiones: Organización, comunicación relevante y control.

Indicadores: Estos, permitieron medir características de las variables con las dimensiones: Grado de organización existente en la I.E, calificación de solicitud por subordinados, impedimentos a pedidos de sus subordinados, estimación a subordinados, grado de estima y buena relación con los directivos, grado de estima y buena relación entre docentes grado de control de decisión e iniciativa al subalterno, nivel de asesoramiento y nivel de monitoreo.

Escala de medición: Se utilizó: casi siempre, casi nunca y nunca. El número de preguntas formuladas fue 20. Culminando en los nivel Alto, medio y bajo.

Variable 2 - Dependiente (Y): Desempeño docente

Definición conceptual

Para Saravia (2018) el DD es una situación valorativa las capacidades y rendimientos de los educadores en las escuelas, para emplear novísimas estrategias en solucionar o superar sus prácticas pedagógicas, estimulación y motivación de sus progresos profesionales.

Definición operacional

Se usó como un cuestionario acondicionado y validado por La Rosa (2018), que contiene tres dimensiones: compromiso con la institución, participación de actividades y responsabilidad laboral.

Indicadores: Estos, permitieron medir características de las variables con las dimensiones: Nivel de identidad con la organización, preocupación por problemática de la institución, ética profesional, nivel de iniciativa, grado de

cooperación, nivel de creatividad, nivel de responsabilidad en su trabajo diario, ayuda y exactitud, grado en auto preparación y capacitación.

Escala de medición: Se usó: siempre, casi siempre, casi nunca y nunca. La cantidad de preguntas fue 20. Culminando en los nivel Alto, medio y bajo.

3.3 Población, muestra y muestreo:

3.3.1 Población: La unidad poblacional objetivo investigativo fue constituido por directivos, la totalidad de educadores y alumnos de la IE 1255 Huaycán, conforme la tabla siguiente:

Tabla 1:

Población Del Estudio

Detalle	N°	Total	
			%
Directivos	02		10
Docentes	27		35
Estudiantes	261		55
Total	290		100

Nota: CAP (Cuadro de asignación de personal) de la I.E N°1255

Criterios de inclusión: Se consideró a los directivos pues son los que monitorean directamente los desempeños en los educadores, también se consideró a educandos de grados superiores para recabar información más objetiva y a los docentes, quienes perciben la tipología de liderato aplicado en la IE

Criterios de exclusión: Se excluyeron a educandos de los primeros grados de primaria y al personal administrativo.

3.3.2 Muestra: La unidad muestral fue de tipo muestral censal, según López (1998) citado en según Hernández et al., (2014), como simbolización a la unidad poblacional.

3.3.3 Muestreo: No probabilística con intención.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Se usó:

Técnicas: Para ambas variables, Liderazgo directivo y Desempeño docente. Utilizándose encuestas.

Instrumentos: Fueron usados cuestionarios denominado: Encuesta a Docentes para determinar el nivel de LT (Anexo 6), conteniendo tres dimensiones con veinte preguntas, validado mediante un juicio de especialistas. Para el DD, se utilizó la encuesta, empleándose un cuestionario de auto evaluativo del DD, con veinte preguntas, constituido por tres 3 dimensiones.

Validez: Demostrado mediante el juicio de especialistas que determinaron la aplicabilidad de cada instrumento.

Confiabilidad: El nivel de fiabilidad del instrumento fue determinado por el $\alpha_{Cronbach}$, con un valor de 0,984, comprobándose un valor alto y fuerte. También, para el DD, fue empleado un cuestionario de autoevaluación del DD, con veinte preguntas constituido por tres dimensiones. Siendo verificado también mediante el $\alpha_{Cronbach}$ determinándose una confiabilidad de 0,962; igualmente alto y fuerte.

3.5 Procedimientos: Se gestionó los permisos solicitados de visado al director de la IE, por la aplicación de los cuestionarios a docentes por medio de Google formularios, y recopilar datos estadísticos que fueron analizados descriptivamente e inferencial por el programa estadístico SPSS.

3.6 Método de análisis de datos: Fueron confeccionados estadísticamente tablas según la recolección de los datos, que fueron analizados y posteriormente describirlos, mediante el programa estadístico SPSS; mediante estadísticas descriptivas como distribuciones en forma de frecuencia y porcentajes. Para contrastar hipótesis, fue utilizado SPSS, utilizando la técnica del valor de CHI Cuadrado, como la prueba para establecer la existencia de correlación de las dos variables categóricas y a través de la V-Cramer nos indicará si existe influencia del LT y DD.

3.7 Aspectos éticos: Para los procesos investigativos, fue plasmado con las normas señaladas según la Asociación Americana de Psicología (APA) edición séptima; consideración a la reserva de encuestados y sus respuestas, mediante su aceptación notificado y colaboración facultativa. Asimismo, se manifestó responsabilidades para los procesamientos y precisiones de las informaciones

según lo recopilado, según el Código de ética y reglamento de propiedad intelectual de la UCV (2021). Asimismo, Fleming (2016), expresó la importancia de las fundamentaciones para un estudio con ética, con intervención humana, valiosa en el código de ética y pertenencia intelectual.

IV. RESULTADOS

4.1 Prueba de confiabilidad

Variable Independiente:

Consolidado de los procesamientos de casos

		N	%
Casos	Válidos	165	100.0
	Excluidos(a)	0	.0
	Total	165	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.962	20

Variable dependiente

Consolidado de los procesamientos de casos

		N	%
Casos	Válidos	165	100.0
	Excluidos(a)	0	.0
	Total	165	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.964	20

4.2 Estadística descriptiva

Tabla 2

Variable independiente: Liderazgo transformacional

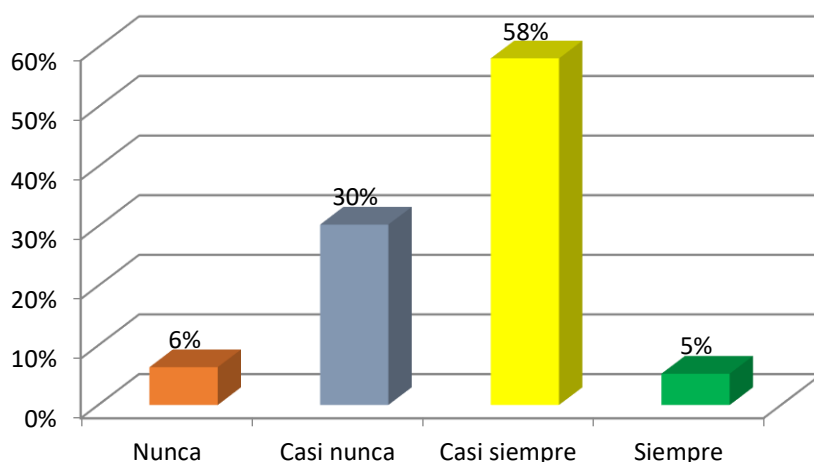
Dimensión: Organización

	fi	hi	Fi	Hi
Nunca	93	6%	93	6%
Casi nunca	444	30%	537	37%
Casi siempre	853	58%	1390	95%
Siempre	77	5%	1467	100%
Total	1467	1		

Nota: La tabla muestra el grado de organización en la IE.

Figura 1

Dimensión: Organización



Nota: La figura muestra el grado de organización en la IE.

Interpretación:

Conservando tabla 2 y figura 1 el 58% de la muestra considera que casi siempre se aprecia un nivel de organización como parte del liderazgo transformacional, el 5% de los entrevistados considera que esta dimensión se observa siempre en la IE. Pero existe un 30% de la muestra que perciben que esta dimensión casi nunca se observa.

Tabla 3

Variable independiente: Liderazgo transformacional

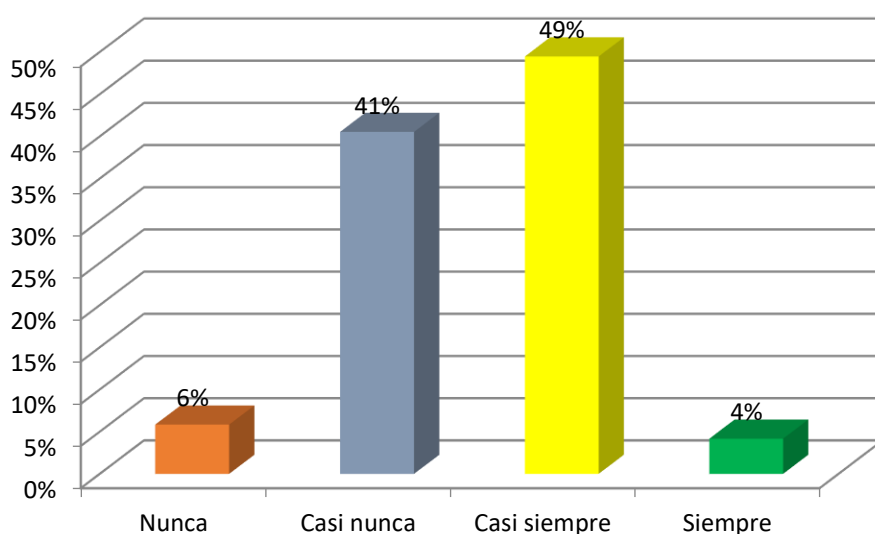
Dimensión: Comunicación relevante

	fi	hi	Fi	Hi
Nunca	77	6%	77	6%
Casi nunca	535	41%	612	46%
Casi siempre	653	49%	1265	96%
Siempre	55	4%	1320	100 %
Total	1320	100 %		

Nota: La tabla muestra el nivel de comunicación relevante que se percibe en la IE.

Figura 2

Dimensión: Comunicación relevante



Nota: La figura muestra el nivel de comunicación relevante que se percibe en la IE.

Interpretación:

Según la tabla 3 y figura 2 se observa el 49% de la muestra percibe que casi siempre se observan las características de la práctica de comunicación relevante en la institución, el 41% en cambio opina que estas características casi nunca se dan, existe un 4% de entrevistados que manifestaron que siempre la comunicación relevante se practica en la institución.

Tabla 4

Variable independiente: Liderazgo transformacional

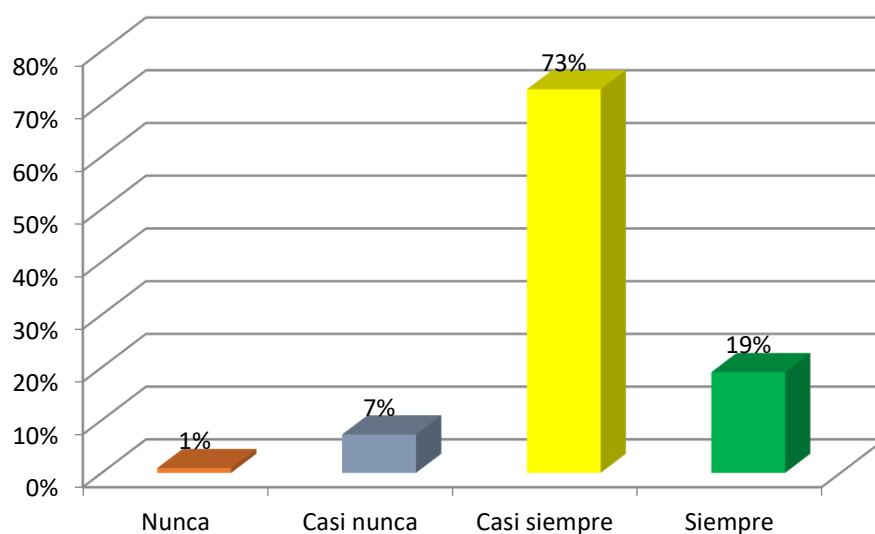
Dimensión: Control

	Fi	hi	Fi	Hi
Nunca	6	1%	6	1%
Casi nunca	48	7%	54	8%
Casi siempre	480	73%	534	81%
Siempre	126	19%	660	100 %
Total	660	100 %		

Nota: La tabla muestra el nivel de control que existe en la IE.

Figura 3

Dimensión: Control



Nota: La figura muestra el nivel de control que se percibe en la IE.

Interpretación:

Según tabla 4 y la figura 3 se observa que existe un 73% de entrevistados que consideran que casi siempre se aplican los principios de control en la institución, existe un 1% que considera que no se aplica o se practica el control de parte de los directivos.

Tabla 5

Variable dependiente: Desempeño docente

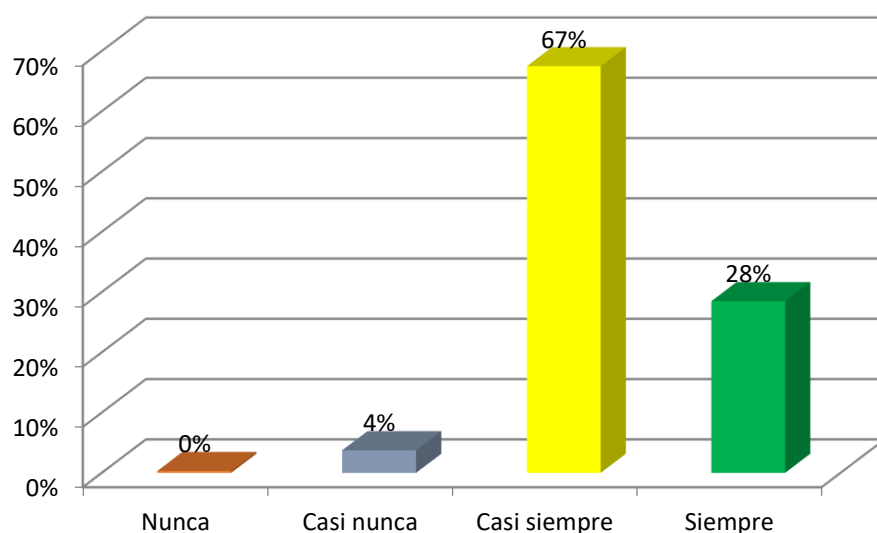
Dimensión: Compromiso con la institución

	fi	hi	Fi	Hi
Nunca	3	0%	3	0%
Casi nunca	37	4%	40	4%
Casi siempre	668	67%	708	72%
Siempre	282	28%	990	100 %
Total	990	100 %		

Nota: La tabla muestra el nivel de compromiso de los docentes con la IE.

Figura 4

Compromiso con la institución



Nota: La figura muestra el nivel de compromiso de los docentes con la IE.

Interpretación:

Observando la tabla 5 y figura 4 el 67% de la muestra aprecia casi siempre un elevado grado de compromiso institucional por parte de los educadores, existe asimismo un 4% que casi nunca percibe este compromiso en la IE.

Tabla 6

Variable dependiente: Desempeño docente

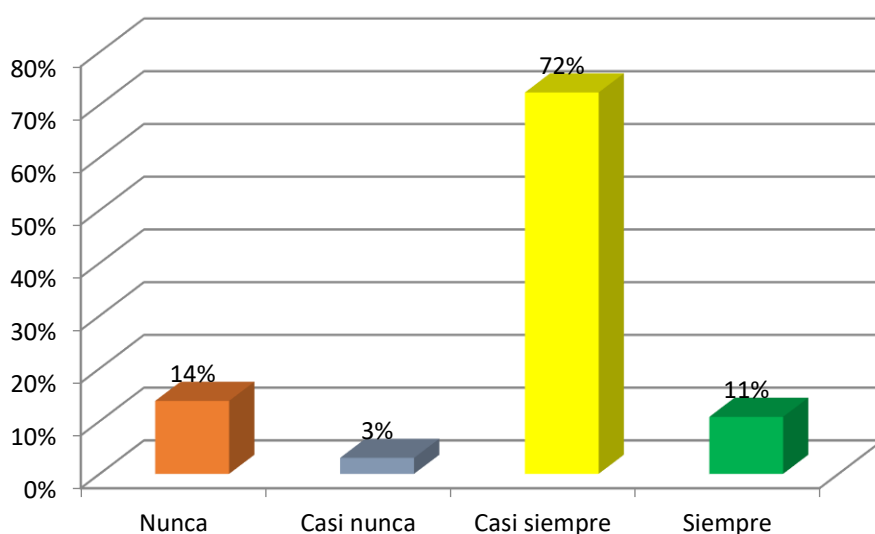
Dimensión: Participación de actividades

	fi	hi	Fi	Hi
Nunca	137	14%	137	14%
Casi nunca	30	3%	167	17%
Casi siempre	716	72%	883	89%
Siempre	107	11%	990	100 %
Total	990	100 %		

Nota: La tabla muestra el nivel de participación de los docentes en las actividades de la IE.

Figura 5

Participación de actividades



Nota: La figura muestra el nivel de participación de los docentes en las actividades en la IE.

Interpretación:

Observando la tabla 6 y figura 5 el 72% de la muestra considera que casi siempre se da una participación en las actividades de parte del personal docente, un 3% en cambio opina que casi nunca se aprecia esta participación.

Tabla 7

Variable dependiente: Desempeño docente

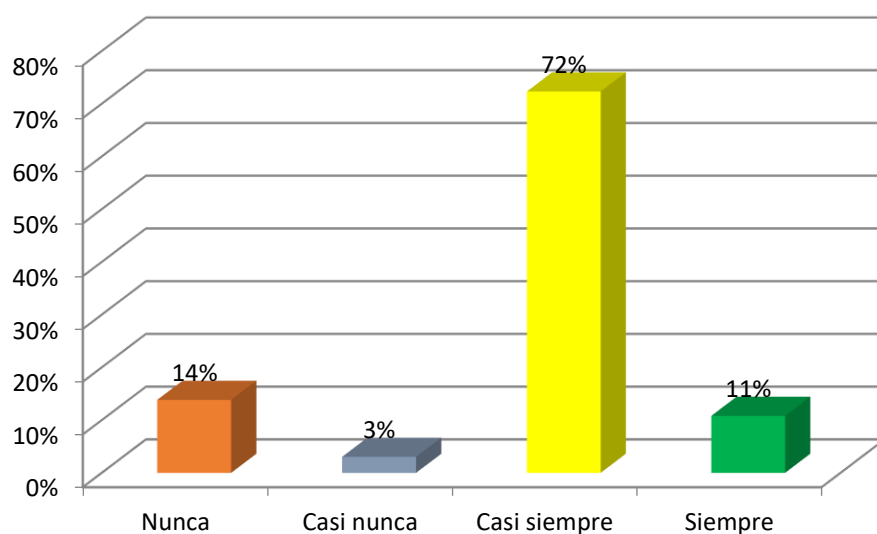
Dimensión: Responsabilidad laboral

	fi	hi	Fi	Hi
Nunca	137	14%	137	14%
Casi nunca	30	3%	167	17%
Casi siempre	716	72%	883	89%
Siempre	107	11%	990	100 %
Total	990	100 %		

Nota: La tabla muestra el nivel de responsabilidad laboral de docentes en la IE.

Gráfico 6

Responsabilidad laboral



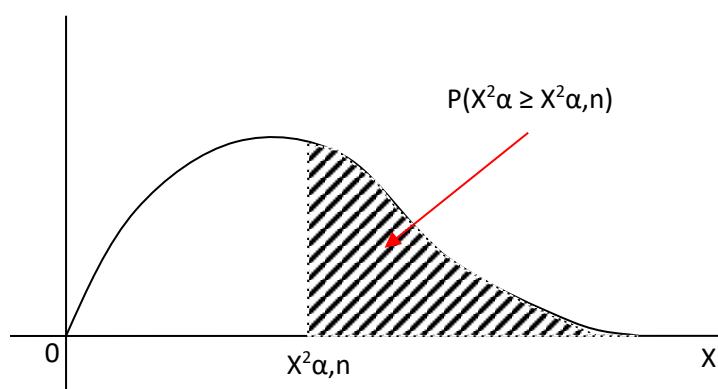
Nota: La figura muestra el nivel de responsabilidad laboral de docentes en la IE.

Interpretación:

Observando la Tabla 7 y figura 6 nos permiten determinar que el 72% de los entrevistados consideran que casi siempre los docentes demuestran responsabilidad laboral en sus actividades, un 3% en cambio manifiestan que esto no se observa casi nunca.

4.3 Contrastación de hipótesis

Para contrastar hipótesis formuladas fue utilizado una técnica denominada Chi Cuadrado, para datos categóricos, para variables de clasificación o cualitativas.



Hipótesis específica 1

H0: Liderazgo transformacional que mediante la comunicación relevante no mejorará el desempeño docente en la Institución Educativa N° 1255 de Huaycán del distrito de Ate.

H1: Liderazgo transformacional que mediante la comunicación relevante mejorará el desempeño docente en la Institución Educativa N° 1255 de Huaycán del distrito de Ate.

Pruebas de chi-cuadrado

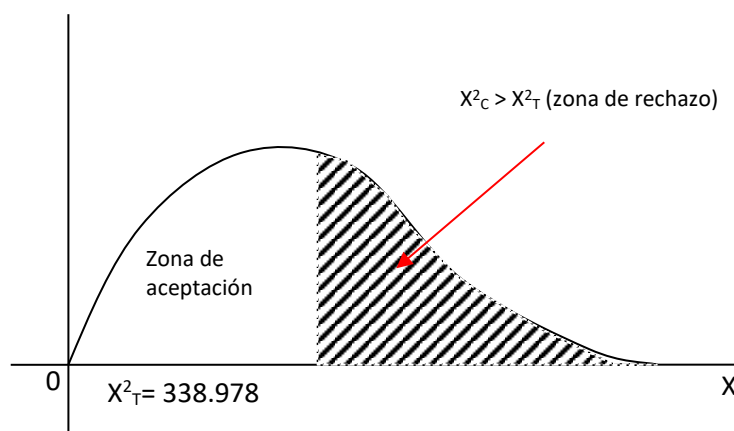
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	338.978(a)	240	.000
Razón de verosimilitudes	130.887	240	1.000
Asociación lineal por lineal	5.261	1	.022
N de casos válidos	165		

a. 267 casillas (97.8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .01.

Medidas simétricas

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Phi	1.433	.000
	V de Cramer	.414	.000
N de casos válidos		165	

- Asumiendo la hipótesis alterna.
- Aplicando el error típico asintótico en la hipótesis nula(H_0).



En la prueba de hipótesis formulada se procedió así:

- Supuestos: Para muestra con aleatoriedad simple.
- Estadístico de prueba: Se formuló así:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

- Distribución estadística de prueba: cuando H_0 es verdadera, χ^2 tiene 240 grados de libertad y una significancia 0,05.
- Regla de decisión: Rechazar H_0 si el valor computado: $\geq 287,8815$
- Cálculo estadístico de prueba. Formulamos:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 338,978$$

- Decisión estadística: Como $338,978 > 287,8815$, se rechaza H_0 .

7. La V de Cramer adjunta a los resultados del Chi cuadrado confirma la relación e influencia (0,414) de la dimensión comunicación relevante en el desempeño laboral.

8. Conclusión: Si aplicamos el liderazgo transformacional mediante la comunicación relevante entonces mejorará el DD en la IE N° 1255 de Huaycán del distrito de Ate.

Hipótesis específica 2

H0: Liderazgo transformacional que mediante el control el desempeño docente no será eficiente en la institución educativa N° 1255 de Huaycán del distrito de Ate.

H1 : Liderazgo transformacional que mediante el control logra que el desempeño docente sea eficiente en la institución educativa N° 1255 de Huaycán del distrito de Ate.

Pruebas de chi-cuadrado

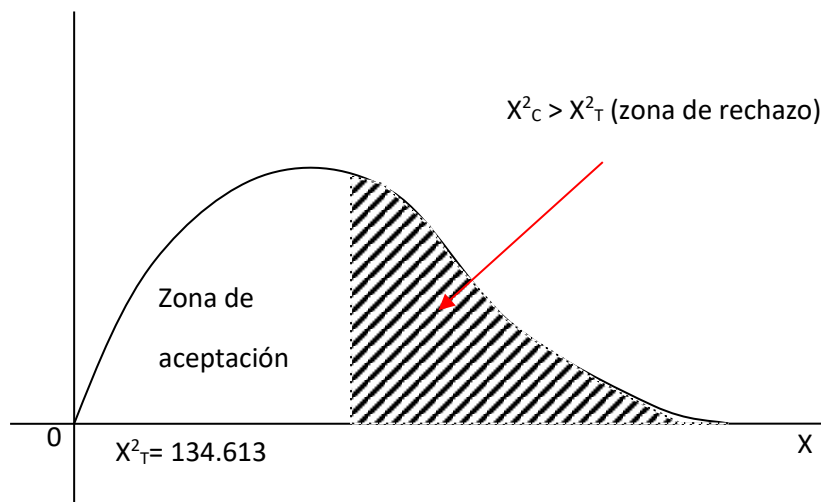
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	134.613(a)	100	.030
Razón de verosimilitudes	92.670	100	.970
Asociación lineal por lineal	6.904	1	.009
N de casos válidos	165		

a. 141 casillas (95.9%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .04.

Medidas simétricas

		Valor	Sig. aproximad a
Nominal por	Phi	.903	.171
nominal	V de Cramer	.369	.171
N de casos válidos		165	

- a. Asumiendo la hipótesis alterna.
- b. Aplicando el error típico asintótico asentado en la Ho.



Para contrastar la hipótesis formulada se procedió así:

1. Supuestos: Muestra aleatoriedad simple.
2. Estadístico de prueba: Se formuló así:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

3. Distribución estadístico de prueba: cuando Ho es verdadera, X^2 tiene 100 grados de libertad y una significancia 0,05.
4. Regla de decisión: Rechazar Ho cuando el valor computado $\geq 124,3421$
5. Cálculo del estadístico de prueba. Desarrollando lo formulado:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 134,613$$

6. Decisión estadística: Como $134,613 > 124,3121$, se rechaza H_0 .
7. La V de Cramer que se adjunta a la prueba Chi cuadrado confirma la relación positiva (0.369), y por tanto existe influencia de la dimensión control en el DD.
8. Conclusión: Si se aplica el LT mediante el control el DD será eficiente en la IE N° 1255 de Huaycán del distrito de Ate.

Hipótesis general

H_0 : Liderazgo transformacional que no incide en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 1255 de Huaycán del distrito de Ate.

H_1 : Liderazgo transformacional que incide en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 1255 de Huaycán del distrito de Ate.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	423.207(a)	360	.012
Razón de verosimilitudes	198.443	360	1.000
Asociación lineal por lineal	8.705	1	.003
N de casos válidos	165		

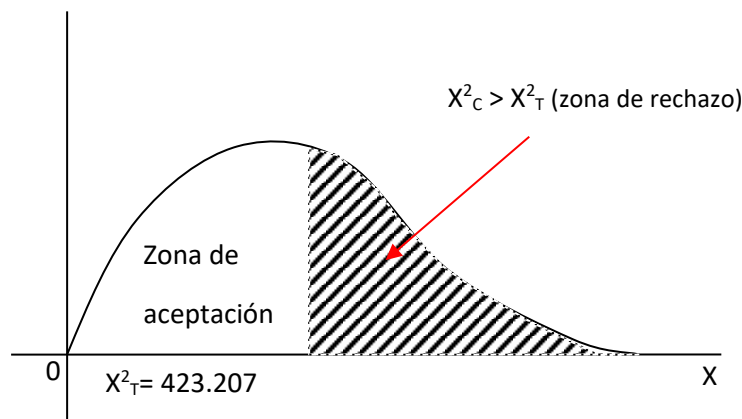
a. 396 casillas (99.2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .01.

Medidas simétricas

	Valor	Sig. aproximada

Nominal por nominal	Phi	1.602	.012
	V de Cramer	.377	.012
N de casos válidos		165	

- Asumiendo la hipótesis alterna.
- Aplicando el error típico asintótico establecido en la Ho.



En la contrastación de hipótesis formulada se procedió así:

- Supuestos: Muestra aleatoriedad simple.
- Estadístico de prueba: Se formuló así:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

- Distribución estadístico de prueba: cuando Ho es verdadera, χ^2 tiene 360 grados de libertad y una significancia 0,05.
- Regla de decisión: Rechazar Ho si el valor computado $\geq 341,3951$
- Cálculo del estadístico de prueba. Desarrollando lo formulado:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 423,207$$

- Decisión estadística: Como $423,207 > 341,3951$, se rechaza Ho.

7. La V de Cramer que se adjunta al test X^2 demuestra una correlación positiva y media (0,377), comprobándose que el LT influye en el DD.
8. Conclusión: Si el LT es adecuada entonces el DD es eficiente en la IE N° 1255 de Huaycán del distrito de Ate.

V. DISCUSIÓN

Los resultados logrados confirman la hipótesis formulada que el LT influye en el DD:

El resultado obtenido según figura 1 se puede observar que el 58% de la muestra considera que casi siempre se aprecia un nivel de organización como parte del liderazgo transformacional. Estos resultados demuestran que son los líderes transformacionales con capacidades para obtener y transferir visiones futuristas. Creando un clima institucional favorable y una cultura institucional como respuesta a retos actuales, asumiendo novísimos valores, patrones de comportamiento. Palomo (2000).

El resultado obtenido la figura 2 se puede apreciar que el 49% de la muestra percibe que casi siempre se observa la práctica de una comunicación relevante en la institución en estudio como la característica indispensable del liderazgo transformacional. Estos resultados demuestran que dentro de las organizaciones educativas es significativo que el proceso se despliegue de manera óptima, que según Bateman (2004:80) se necesita formularse propósitos de acción, programaciones blandas, constitución de equipos para trabajar, proporcionar reforzamientos, adecuadas comunicaciones interpersonales, conservar sistemas de recompensas, aplacando mejoramientos en el trabajo.

El resultado obtenido la figura 3 indican que existe un 73% de entrevistados que consideran que casi siempre se aplican los principios de control en la institución, existe un 1% que considera que no se aplica o se practica el control de parte de los directivos. Estos resultados que dan fe que el control como dimensión del liderazgo transformacional muestra el resultado en cuanto al logro de objetivos organizacionales.

El resultado obtenido en la figura 4, 67% de la muestra aprecia casi siempre como elevado nivel de compromiso con la institución por los docentes. Estos resultados demuestran que cuando el liderazgo transformacional se da en una organización existe como respuesta el compromiso que representa el grado en que los empleados en este caso los docentes muestran interés por su trabajo, se

preocupan por prosperar y hacerlo próspero, demuestran en él su lealtad a tal sentido de comprometerse íntegramente con su organización.

El resultado obtenido en la figura 5 se observa que el 72% de la muestra considera que casi siempre se da una participación en las actividades de parte del personal docente. Este resultado confirma que el maestro cumple tres funciones fundamentales: la función pedagógica, con la planificación de aprendizajes significativos, la utilización de material didáctico y una buena evaluación, la función psicológica, con una adecuada motivación, actitud positiva y asertiva y la función social, con adecuadas interacciones, comunicaciones y participaciones de la organización educativa.

El resultado obtenido en la figura 6 nos permiten determinar que el 72% de los entrevistados consideran que casi siempre los docentes demuestran responsabilidad laboral en sus actividades. Este resultado demuestra independencia en las decisiones laborales de los miembros de la organización. Evidenciando los sentimientos de constituirse en oportuno jefe y no poseer duplicidad en el control laboral cuando se trata de supervisiones generales y no estrechas.

VI. CONCLUSIONES.

Primera: Según los resultados logrados por las estadísticas del Chi cuadrado se prueban la eficiencia del LT se correlaciona significativamente con el DD del distrito de Ate.

Segunda: Según V de Cramer que se adjunta al test chi cuadrado prueba la correlación de variables, comprobándose que el LT influye en el DD.

Tercera: El liderazgo transformacional mediante la comunicación relevante influye significativamente en el DD en las IE del distrito de Ate.

Cuarta: El liderazgo transformacional mediante el control influye significativamente para que el DD sea eficiente en las IE del distrito de Ate.

Quinta: El liderazgo transformacional del director permite elevado nivel de organización en las IE del distrito de Ate.

Sexta: El LT directivo influye favorablemente en la participación de actividades de manera significativa en la institución educativa del distrito de Ate.

Séptima: El LT directivo favorece a la existencia de un elevado nivel de responsabilidad laboral en las IE del distrito de Ate.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Educadores y directores de las IE del distrito de Ate debe planificar programar, desarrollar y evaluar cursos de capacitación en las áreas de gerencia educativa, liderazgo, relaciones humanas, entre otras, ya que tienen que ver con el desarrollo profesional de una manera integral, formando así a la persona idónea y calificada para dicho cargo.
- Segunda:** Los directores deben ser especialistas en gestión, administración y promoción de recursos humanos, logrando así de esta manera una gestión de calidad y el mejoramiento del elemento humano y por ende prestar un buen servicio a la comunidad educativa.
- Tercera:** Efectuar investigaciones en las instituciones educativas de manera que se puedan hacer posibles generalizaciones sobre situaciones problemáticas similares a efectos de buscar soluciones adecuadas, racionales y eficientes, logrando una gestión de calidad en todas las IE y esto se evidencia en el DD y rendimientos de alumnos.
- Cuarta:** Establecer acuerdos con organizaciones superiores educativas que incentiven la gestación de lideratos educativos en el personal de la Institución, en el mejoramiento estratégico para el trabajo y personal, para obtener identidad en las acciones de mejoras educativas.
- Quinta:** Se sugiere a educadores y administrativos de la IE priorizar, desarrollar temas sobre liderazgo para conducir de manera eficiente, eficaz y efectiva los procesos educativos buscando la calidad educativa.
- Sexta:** Finalmente se sugiere promover dinámicas participativas internas y externas para directivos, como espacios reflexivos y debates, donde además se intercambien experiencias en gestión y administración educativa, que ayude al mejoramiento de las vinculaciones interpersonales, buen clima organizacional y, sobre todo, retroalimentar el liderazgo transformacional institucional.
- Séptima:** Se propone ejecutar el proyecto “Convivir en armonía” como propósito reafirmar el LT en directores y educadores en las IE del distrito de Ate.

REFERENCIAS

- Anyaipoma, C. (2022). *Liderazgo transformacional de directores y la satisfacción laboral docente en los colegios públicos, secundaria, UGEL 01, Red 18, Lima 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Lima-Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83917>
- Atencio, S. (2019). *El liderazgo y el clima institucional en la institución educativa del colegio nacional industrial N° 31 “Nuestra Señora del Carmen” San Juan Pampa – Pasco -2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. <https://n9.cl/wvx8u>
- Arias, K. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la educación virtual en una institución educativa de Lurín, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Lima-Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80296>
- Arroyo, M. (2022). *Liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente de las instituciones educativas nivel inicial, Red 05 – Ugel 03 – Lima, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Lima-Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78306>
- Avellaneda, S. (2020). *Descripción del desempeño de los líderes juveniles bajo el enfoque de liderazgo transformacional, en cuatro ciudades de Colombia*. [Tesis de maestría, Universidad Antonio Nariño]. Bogotá-Colombia. <http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/6264>
- Barboza, E. (2021). *Gestión por resultados en el desempeño de especialistas del Área de Gestión Pedagógica - UGEL, Utcubamba, Amazonas*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Chiclayo-Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54571>
- Batista, A., López, J., & Avendaño, T. (2020). *Liderazgo transformacional para mejorar la calidad educativa en el centro Santa María del proyecto esperanza*. UCE Ciencia. Revista de postgrado. Vol. 9(1), 2021. ISSN 2306-3556. <http://uceciencia.edu.do/index.php/OJS/article/view/225/0>
- Becerra, G., & Medina, I. (2020). *Incidencia del liderazgo en el desempeño del sector educativo*. *Revista Espacios*, 41(28). Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n28/20412825.html>

- Bueno, D. & Orozco, L. (2019). *Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Pereira]. <https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/0852e99f-35c8-4421-881a-9b70c4c45bf9/content>
- Campos, A., Trujillo, J., & Chávez, E. (2019). *Liderazgo distribuido en los institutos de educación secundaria de Melilla, España*. *Revista de Ciencias Sociales*. 15(3).
- Carranza, M. (2020). *Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Teniente Hugo Ortiz, Guayaquil-Ecuador*. [Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Lima-Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/14645>
- Chalco, S. (2021). *Liderazgo transformacional para el desarrollo del compromiso institucional de docentes en una Institución Educativa de la UGEL 02, Lima, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Lima-Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79246>
- Chávez, S., & Morillo, F. (2022). *Relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021*. [Tesis licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Cajamarca – Perú. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2201>
- Choi, P., & Tang, S. (2009). *Teacher commitment trends: Cases of Hong Kong teachers from 1997 to 2007*. *Teaching and Teacher Education*, 25(5), 767-777. doi: 10.1016/j.tate.2009.01.005
- Estrada, E. & Mamani, H. (2020). *Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica*. *Revista Innova Educación* 2(1) DOI: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Espinoza, R. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas públicas del Distrito de Vinchos. Ayacucho – 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19666>

- Gambino, A. (2019). *El concepto de organización: revisitando la obra de algunos autores clásicos. Ciencia y técnica administrativa*. Buenos Aires-Argentina. 19 (3), 1666-1680. www.cyta.com.ar/ta/article.php?id=190302
- García, L. (2020). *Los saberes y competencias docentes en educación a distancia y digital. Una reflexión para la formación*. RIED. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 23(2), 09-30. <https://doi.org/10.5944/ried.23.2.26540>
- Garrido, F., Goldhaber, G., & Putnam, L. (2020). *Fundamentos de Comunicación Organizacional*. Organizational Communication Global Network.
- González, N., & Rada, N. (2017). *Estrategias para la potenciación de líderes transformacionales juveniles*. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 20(1), 81-89.
- Harris, A. & West-Bumham, M. (2015). *Democratic Leadership for School Improvement in Challenging Circumstances*, en J. MacBeath y L. Moos (eds.), *Democratic Learning: The Challenge to School Effectiveness*. <https://n9.cl/5vr8y>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. Mc Graw Hill: México.
- Lainez, T. (2019). *Liderazgo transformacional y compromiso institucional en docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Lima-Perú <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38540>
- López, J. (2018). *Liderazgo para sostener procesos de innovación en la escuela. Profesorado*. *Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 14, 1,71–92. <https://n9.cl/jrdso>
- Jurado, C. (2022). *Programa de clima organizacional para mejorar el desempeño docente en la U.E Juan Modesto Carbo Noboa, Guayaquil, 2021*. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. Piura-Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82762>
- Martínez, S., & Lavín, J. (2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*. *Congreso Nacional de Investigación Educativa*, 0(0), 1–11.
- Martínez Chairez, Guadalupe Iván; Guevara Ariza, Albertico; Valles Ornelas, María Manuela. (22 de 09 de 2016). *El desempeño docente y la calidad educativa*.

<https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>

MINEDU (2014). *Fascículo de Gestión Escolar centrada en los Aprendizajes: Directivos construyendo escuela*. Lima.

Minedu. (2018). *Marco del Buen Desempeño docente*. Lima <https://n9.cl/ljnyl>

Navarro, M. & Lladó, D. (2014). *La Gestión Escolar: una aproximación a su estudio*. México: Palibrio LLC. <https://n9.cl/thj0p>

Prada, C. (2015), *El estilo de liderazgo del director y el desempeño docente y la calidad educativa, en las instituciones educativas públicas de la capital de la Provincia de cantu de la UGEL N° 12, Región Lima* [Tesis doctoral, Universidad Enrique Guzmán y Valle – La Cantuta]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/258>

Pocco, A. (2018). *El compromiso docente y el desempeño pedagógico en la institución educativa 40025 Santa Dorotea – 2017*. [Tesis de magister. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Tacna-Perú. http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3498/178_2018_pocco_pinto_a_espg_maestria_gerencia_y_administracion_de_la_educacion_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramírez, Y., Avilés, J. & Ponce de León Torres, A. (2020). *La planificación de la comunicación institucional: estrategias, planes, campañas y programas*. Opuntia Brava, 12(0), 32–46. <https://orcid.org/0000-0002-3585-3260>.

Sánchez, M. (2019). *Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del Callao*. [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola].

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8800/3/2019_SanchezFlores-De-Sanchez.pdf

Tigani, X. (2020). *Relación del Comportamiento Organizacional Ciudadano con la Identificación Organizacional y con el Liderazgo Transformacional en Trabajadores de Tenerife*. [Tesis de maestría, Universidad de la Laguna]. Tenerife – España. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/22959>

- Valdivia, O. (2022). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en instituciones privadas de una corporación educativa de Arequipa, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Lima-Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85394>
- Valdiviezo, D. (2021). *Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en una Universidad de Tumbes 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Piura-Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76805>
- Villa, A. (2019). *Liderazgo: una clave para la innovación y el cambio educativo*. *Revista de Investigación Educativa*, 37(2), 301-326. DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/rie.37.2.365461>
- Villacorta, J. (2022). *Liderazgo y Desempeño docente en las Instituciones Educativas Secundarias de la Provincia de Bellavista, San Martín 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Tarapoto-Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85525>
- Yataco, M. (2022). *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana de Chíncha en el año 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Piura-Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86139>

ANEXOS

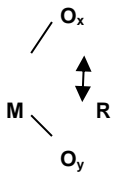
Anexo 1: Matriz de Operacionalización de las variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES					
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVEL/RANGO
Independiente (x): Liderazgo Transformacional	Organización	1) Grado de organización existente en la I.E 1) Grado de valoración del pedido de sus subalternos. 1) Grado de impedimento a los pedidos de sus subalternos	1,2, 3,4, 5,6, 7,8,	Siempre (4) Casi siempre (3)	Bajo (0-20) Medio (21-50)
	Comunicación Relevante y asertiva	2) Grado de estima a sus subalternos. 2) Grado de estima y buena relación con los directivos. 2) Grado de estima y buena relación entre docentes.	9,10, 11,12, 13,14, 15,16,	Casi nunca (2)	Alto (51-80)
	Control	3) Grado de control de decisión e iniciativa al subalterno. 3) Nivel de asesoramiento. 3) Nivel de monitoreo.	17,18, 19,20	Nunca (1)	
Dependiente (y) Desempeño docente	Compromiso con la I. E	1) Grado de identidad con la institución. 2) Nivel de preocupación por problemática de la institución. 3) Ética profesional.	1,2, 3,4 5,6, 7	Siempre (4)	Bajo (0-20)
	Participación de actividades	2) Nivel de iniciativa 2) Grado de cooperación 2) Nivel de creatividad.	8,9 10,11	Casi siempre (3)	Medio (21-50)
	Responsabilidad laboral	3) Nivel de responsabilidad en su labor diaria. 3) Nivel de asistencia y puntualidad. 3) Grado de auto preparación y capacitación.	12,13 14,15 16,17 18,19 20	Casi nunca (2) Nunca (1)	Alto (51-80)

Anexo 2: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: “Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Ate”.							
Autora: Rosario La Rosa Dávila							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable(X): Liderazgo Transformacional				
¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de las instituciones educativas de Ate?	Objetivo general Determinar la relación del liderazgo transformacional y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Ate.	El liderazgo transformacional tiene relación directa con el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Ate	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Problema específico 1 ¿De qué forma el liderazgo transformacional mediante la comunicación relevante y asertiva influirá en el desempeño docente de las instituciones educativas de Ate?	Objetivo específico 1 Analizar cómo la aplicación del liderazgo transformacional mediante la comunicación relevante y asertiva mejorará el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Ate.	Hipótesis específicas:1 Liderazgo transformacional que, mediante la comunicación relevante, mejorará el desempeño docente en las Instituciones educativas del distrito de Ate.	Organización	1) Grado de organización existente en la I.E 1) Grado de valoración del pedido de sus subalternos. 1) Grado de impedimento a los pedidos de sus subalternos	1,2 3, 4,5,6, 7,8,	Siempre (4) Casi siempre (3) Casi nunca (2)	Bajo (0-20) Medio
Problema específico 2 ¿De qué manera el liderazgo transformacional mediante el valor de la responsabilidad	Objetivo específico 2 Comprobar cómo el liderazgo transformacional mediante el "control" mejora el desempeño docente en	Hipótesis específicas:2 Liderazgo transformacional que, mediante el control, logra	Comunicación Relevante y asertiva	2) Grado de estima a sus subalternos. 2)Grado de estima y buena relación con los directivos. 2) Grado de estima y buena relación entre docentes.	9,10, 11,12, 13,14, 15,16,		
			Control	3) Grado de control de decisión e	17,18,		

influye en el desempeño docente?	las instituciones educativas del distrito de Ate.	desempeño docente eficiente en las instituciones educativas del distrito de Ate.	iniciativa al subalterno.	19,20	Alto (51-80)
			3) Nivel de asesoramiento.		
			3) Nivel de monitoreo.		
			Variable (y) : Desempeño docente		
			Compromiso con la I.E	1) Grado de identidad con la institución. 1)Nivel de preocupación por problemática de la institución. 1) Ética profesional.	
Participación de actividades	2) Nivel de iniciativa 2) Grado de cooperación 2) Nivel de creatividad.	8,9 10,11			
Responsabilidad laboral	3) Nivel de responsabilidad en su labor diaria. 3)Nivel de asistencia y puntualidad. 3)Grado de auto preparación y capacitación.	12,13 14,15 16,17 18,19 20			
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	DESCRIPTIVA Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras,		

<p>TIPO: No experimental</p> <p>DISEÑO: Descriptivo, Correlacional.</p> <p>MÉTODO: Hipotético, Deductivo</p> <p>DISEÑO: No experimental, transversal, Descriptivo, Correlacional.</p>  <p>M=muestra</p> <p>O_x y O_y= observaciones en cada variable</p> <p>r= correlaciones en cada variable</p> <p>MÉTODO: Hipotético, Cuantitativo, estadístico, Deductivo.</p>	<p>POBLACIÓN: 290 Integrantes de la I.E de Ate</p> <p>TIPO DE MUESTRA: muestra probabilística, estratificada, aleatoria simple.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 145</p> <p>Fórmula de la Muestra:</p>	<p>Variable X: Liderazgo transformacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario - Encuesta de habilidades gerenciales</p> <p>Autores:</p> <p>Año:</p> <p>Estructura. Está conformada por 20 ítems. Las dimensiones que mide el inventario son: Organización</p> <p>Comunicación relevante y asertiva</p> <p>Control</p> <p>Variable Y: Desempeño docente</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor:::</p> <p>Año:</p> <p>Forma de Administración: Encuesta</p> <p>Estructura. Está conformada por 20 ítems. Las dimensiones que mide el desempeño docente son: Compromiso con la I.E Participación de las actividades Responsabilidad laboral</p>	<p>INFERENCIAL:</p> <p>Se usará el índice de correlación de Spearman.</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y. N es el número de parejas.</p>		
---	---	--	--	--	--

	docentes																			
	organización								comunicación relevante								control			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4
2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4
4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4
5	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4
6	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	4
7	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
16	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
17	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
18	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
19	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
20	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
21	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
22	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3
23	3	1	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3
24	3	1	3	2	2	1	3	2	1	2	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3
25	3	1	3	2	2	1	3	2	1	2	3	3	1	2	1	3	3	2	3	3
26	3	1	3	2	2	1	2	1	1	2	3	3	1	1	1	3	2	2	2	3
27	3	1	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1

Alumnos	Compromiso			Participacion de Actividades									Responsabilidad Laboral							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4
17	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4
18	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4
19	3	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4
20	3	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
21	3	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
22	3	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
23	3	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
24	3	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
25	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
26	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
27	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
28	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
29	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3

115	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
116	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
117	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
118	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
119	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
120	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
121	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
122	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
123	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
124	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
125	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
126	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
127	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
128	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
129	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
130	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
131	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
132	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
133	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
134	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
135	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
136	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
137	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3

SUB DIRECTORA																					
	Compromiso con la IE										Participación de actividades					Responsabilidad laboral					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	1	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3

TABLA 3-Distribución Chi Cuadrado χ^2

P = Probabilidad de encontrar un valor mayor o igual que el chi cuadrado tabulado, v = Grados de Libertad

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25	0,3	0,35	0,4	0,45	0,5
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6424	1,3233	1,0742	0,8735	0,7083	0,5707	0,4549
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189	2,7726	2,4079	2,0996	1,8326	1,5970	1,3863
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416	4,1083	3,6649	3,2831	2,9462	2,6430	2,3660
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886	5,3853	4,8784	4,4377	4,0446	3,6871	3,3567
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893	6,6257	6,0644	5,5731	5,1319	4,7278	4,3515
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581	7,8408	7,2311	6,6948	6,2108	5,7652	5,3481
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032	9,0371	8,3834	7,8061	7,2832	6,8000	6,3458
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616	12,0271	11,0301	10,2189	9,5245	8,9094	8,3505	7,8325	7,3441
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837	13,2880	12,2421	11,3887	10,6564	10,0060	9,4136	8,8632	8,3428
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872	14,5339	13,4420	12,5489	11,7807	11,0971	10,4732	9,8922	9,3418
11	31,2635	28,7291	26,7569	24,7250	21,9200	19,6752	17,2750	15,7671	14,6314	13,7007	12,8987	12,1836	11,5298	10,9199	10,3410
12	32,9092	30,3182	28,2997	26,2170	23,3367	21,0261	18,5493	16,9893	15,8120	14,8454	14,0111	13,2661	12,5838	11,9463	11,3403
13	34,5274	31,8830	29,8193	27,6882	24,7356	22,3620	19,8119	18,2020	16,9848	15,9839	15,1187	14,3451	13,6356	12,9717	12,3398
14	36,1239	33,4262	31,3194	29,1412	26,1189	23,6848	21,0641	19,4062	18,1508	17,1169	16,2221	15,4209	14,6853	13,9961	13,3393
15	37,6978	34,9494	32,8015	30,5780	27,4884	24,9958	22,3071	20,6030	19,3107	18,2451	17,3217	16,4940	15,7332	15,0197	14,3389
16	39,2518	36,4555	34,2671	31,9999	28,8453	26,2962	23,5418	21,7931	20,4651	19,3689	18,4179	17,5646	16,7795	16,0425	15,3385
17	40,7911	37,9462	35,7184	33,4087	30,1910	27,5871	24,7690	22,9770	21,6146	20,4887	19,5110	18,6330	17,8244	17,0646	16,3382
18	42,3119	39,4220	37,1564	34,8052	31,5264	28,8693	25,9894	24,1555	22,7595	21,6049	20,6014	19,6993	18,8679	18,0860	17,3379
19	43,8194	40,8847	38,5821	36,1908	32,8523	30,1435	27,2036	25,3289	23,9004	22,7178	21,6891	20,7638	19,9102	19,1069	18,3376
20	45,3142	42,3358	39,9969	37,5663	34,1696	31,4104	28,4120	26,4976	25,0375	23,8277	22,7745	21,8265	20,9514	20,1272	19,3374
21	46,7963	43,7749	41,4009	38,9322	35,4789	32,6706	29,6151	27,6620	26,1711	24,9348	23,8578	22,8876	21,9915	21,1470	20,3372
22	48,2676	45,2041	42,7957	40,2894	36,7807	33,9245	30,8133	28,8224	27,3015	26,0393	24,9390	23,9473	23,0307	22,1663	21,3370
23	49,7276	46,6231	44,1814	41,6383	38,0756	35,1725	32,0069	29,9792	28,4288	27,1413	26,0184	25,0055	24,0689	23,1852	22,3369
24	51,1790	48,0336	45,5584	42,9798	39,3641	36,4150	33,1962	31,1325	29,5533	28,2412	27,0960	26,0625	25,1064	24,2037	23,3367
25	52,6187	49,4351	46,9280	44,3140	40,6465	37,6525	34,3816	32,2825	30,6752	29,3388	28,1719	27,1183	26,1430	25,2218	24,3366
26	54,0511	50,8291	48,2898	45,6416	41,9231	38,8851	35,5632	33,4295	31,7946	30,4346	29,2463	28,1730	27,1789	26,2395	25,3365
27	55,4751	52,2152	49,6450	46,9628	43,1945	40,1133	36,7412	34,5736	32,9117	31,5284	30,3193	29,2266	28,2141	27,2569	26,3363
28	56,8918	53,5939	50,9936	48,2782	44,4608	41,3372	37,9159	35,7150	34,0266	32,6205	31,3909	30,2791	29,2486	28,2740	27,3362
29	58,3006	54,9662	52,3355	49,5878	45,7223	42,5569	39,0875	36,8538	35,1394	33,7109	32,4612	31,3308	30,2825	29,2908	28,3361

TABLA 3-Distribución Chi Cuadrado χ^2 . (Continuación)

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25	0,3	0,35	0,4	0,45	0,5
30	59,7022	56,3325	53,6719	50,8922	46,9792	43,7730	40,2560	37,9902	36,2502	34,7997	33,5302	32,3815	31,3159	30,3073	29,3360
31	61,0980	57,6921	55,0025	52,1914	48,2319	44,9853	41,4217	39,1244	37,3591	35,8871	34,5981	33,4314	32,3486	31,3235	30,3359
32	62,4873	59,0461	56,3280	53,4857	49,4804	46,1942	42,5847	40,2563	38,4663	36,9730	35,6649	34,4804	33,3809	32,3394	31,3359
33	63,8694	60,3953	57,6483	54,7754	50,7251	47,3999	43,7452	41,3861	39,5718	38,0575	36,7307	35,5287	34,4126	33,3551	32,3358
34	65,2471	61,7382	58,9637	56,0609	51,9660	48,6024	44,9032	42,5140	40,6756	39,1408	37,7954	36,5763	35,4438	34,3706	33,3357
35	66,6192	63,0760	60,2746	57,3420	53,2033	49,8018	46,0588	43,6399	41,7780	40,2228	38,8591	37,6231	36,4746	35,3858	34,3356
36	67,9850	64,4097	61,5811	58,6192	54,4373	50,9985	47,2122	44,7641	42,8788	41,3036	39,9220	38,6693	37,5049	36,4008	35,3356
37	69,3476	65,7384	62,8832	59,8926	55,6680	52,1923	48,3634	45,8864	43,9782	42,3833	40,9839	39,7148	38,5348	37,4156	36,3355
38	70,7039	67,0628	64,1812	61,1620	56,8955	53,3835	49,5126	47,0072	45,0763	43,4619	42,0450	40,7597	39,5643	38,4302	37,3354
39	72,0550	68,3830	65,4753	62,4281	58,1201	54,5722	50,6598	48,1263	46,1730	44,5395	43,1053	41,8040	40,5935	39,4446	38,3354
40	73,4029	69,6987	66,7660	63,6908	59,3417	55,7585	51,8050	49,2438	47,2685	45,6160	44,1649	42,8477	41,6222	40,4589	39,3353
45	80,0776	76,2229	73,1660	69,9569	65,4101	61,6562	57,5053	54,8105	52,7288	50,9849	49,4517	48,0584	46,7607	45,5274	44,3351
50	86,6603	82,6637	79,4898	76,1538	71,4202	67,5048	63,1671	60,3460	58,1638	56,3336	54,7228	53,2576	51,8916	50,5923	49,3349
55	93,1671	89,0344	85,7491	82,2920	77,3804	73,3115	68,7962	65,8550	63,5772	61,6650	59,9804	58,4469	57,0160	55,6539	54,3348
60	99,6078	95,3443	91,9518	88,3794	83,2977	79,0820	74,3970	71,3411	68,9721	66,9815	65,2265	63,6277	62,1348	60,7128	59,3347
70	112,3167	107,8079	104,2148	100,4251	95,0231	90,5313	85,5270	82,2553	79,7147	77,5766	75,6893	73,9677	72,3583	70,8236	69,3345
80	124,8389	120,1018	116,3209	112,3288	106,6285	101,8795	96,5782	93,1058	90,4053	88,1303	86,1197	84,2840	82,5663	80,9266	79,3343
90	137,2082	132,2554	128,2987	124,1162	118,1359	113,1452	107,5650	103,9040	101,0537	98,6499	96,5238	94,5809	92,7614	91,0234	89,3342
100	149,4488	144,2925	140,1697	135,8069	129,5613	124,3421	118,4980	114,6588	111,6667	109,1412	106,9058	104,8615	102,9459	101,1149	99,3341
120	173,6184	168,0814	163,6485	158,9500	152,2113	146,5673	140,2326	136,0620	132,8063	130,0546	127,6159	125,3833	123,2890	121,2850	119,3340
140	197,4498	191,5653	186,8465	181,8405	174,6478	168,6130	161,8270	157,3517	153,8537	150,8941	148,2686	145,8629	143,6043	141,4413	139,3339
160	221,0197	214,8081	209,8238	204,5300	196,9152	190,5164	183,3106	178,5517	174,8283	171,6752	168,8759	166,3092	163,8977	161,5868	159,3338
180	244,3723	237,8548	232,6198	227,0563	219,0442	212,3039	204,7036	199,6786	195,7434	192,4086	189,4462	186,7282	184,1732	181,7234	179,3338
200	267,5388	260,7350	255,2638	249,4452	241,0578	233,9942	226,0210	220,7441	216,6088	213,1022	209,9854	207,1244	204,4337	201,8526	199,3337
250	324,8306	317,3609	311,3460	304,9393	295,6885	287,8815	279,0504	273,1944	268,5987	264,6970	261,2253	258,0355	255,0327	252,1497	249,3337
300	381,4239	373,3509	366,8439	359,9064	349,8745	341,3951	331,7885	325,4090	320,3971	316,1383	312,3460	308,8589	305,5741	302,4182	299,3336
500	603,4458	593,3580	585,2060	576,4931	563,8514	553,1269	540,9303	532,8028	526,4014	520,9505	516,0874	511,6081	507,3816	503,3147	499,3335
600	712,7726	701,8322	692,9809	683,5155	669,7690	658,0936	644,8004	635,9329	628,8157	622,9876	617,6713	612,7718	608,1468	603,6942	599,3335

TABLA 3-Distribución Chi Cuadrado χ^2 . (Continuación)

v/p	0,55	0,6	0,65	0,7	0,75	0,8	0,85	0,9	0,95	0,975	0,99	0,995	0,9975	0,999
1	0,3573	0,2750	0,2059	0,1485	0,1015	0,0642	0,0358	0,0158	0,0039	0,0010	0,0002	0,0000	0,0000	0,0000
2	1,1957	1,0217	0,8616	0,7133	0,5754	0,4463	0,3250	0,2107	0,1026	0,0506	0,0201	0,0100	0,0050	0,0020
3	2,1095	1,8692	1,6416	1,4237	1,2125	1,0052	0,7978	0,5844	0,3518	0,2158	0,1148	0,0717	0,0449	0,0243
4	3,0469	2,7528	2,4701	2,1947	1,9226	1,6488	1,3665	1,0636	0,7107	0,4844	0,2971	0,2070	0,1449	0,0908
5	3,9959	3,6555	3,3251	2,9999	2,6746	2,3425	1,9938	1,6103	1,1455	0,8312	0,5543	0,4118	0,3075	0,2102
6	4,9519	4,5702	4,1973	3,8276	3,4546	3,0701	2,6613	2,2041	1,6354	1,2373	0,8721	0,6757	0,5266	0,3810
7	5,9125	5,4932	5,0816	4,6713	4,2549	3,8223	3,3583	2,8331	2,1673	1,6899	1,2390	0,9893	0,7945	0,5985
8	6,8766	6,4226	5,9753	5,5274	5,0706	4,5936	4,0782	3,4895	2,7326	2,1797	1,6465	1,3444	1,1042	0,8571
9	7,8434	7,3570	6,8763	6,3933	5,8988	5,3801	4,8165	4,1682	3,3251	2,7004	2,0879	1,7349	1,4501	1,1519
10	8,8124	8,2955	7,7832	7,2672	6,7372	6,1791	5,5701	4,8652	3,9403	3,2470	2,5582	2,1558	1,8274	1,4787
11	9,7831	9,2373	8,6952	8,1479	7,5841	6,9887	6,3364	5,5778	4,5748	3,8157	3,0535	2,6032	2,2321	1,8338
12	10,7553	10,1820	9,6115	9,0343	8,4384	7,8073	7,1138	6,3038	5,2260	4,4038	3,5706	3,0738	2,6612	2,2141
13	11,7288	11,1291	10,5315	9,9257	9,2991	8,6339	7,9008	7,0415	5,8919	5,0087	4,1069	3,5650	3,1118	2,6172
14	12,7034	12,0785	11,4548	10,8215	10,1653	9,4673	8,6963	7,7895	6,5706	5,6287	4,6604	4,0747	3,5820	3,0407
15	13,6790	13,0298	12,3809	11,7212	11,0365	10,3070	9,4993	8,5468	7,2609	6,2621	5,2294	4,6009	4,0697	3,4825
16	14,6555	13,9827	13,3096	12,6243	11,9122	11,1521	10,3090	9,3122	7,9616	6,9077	5,8122	5,1422	4,5734	3,9417
17	15,6328	14,9373	14,2406	13,5307	12,7919	12,0023	11,1249	10,0852	8,6718	7,5642	6,4077	5,6973	5,0916	4,4162
18	16,6108	15,8932	15,1738	14,4399	13,6753	12,8570	11,9462	10,8649	9,3904	8,2307	7,0149	6,2648	5,6234	4,9048
19	17,5894	16,8504	16,1089	15,3517	14,5620	13,7158	12,7727	11,6509	10,1170	8,9065	7,6327	6,8439	6,1673	5,4067
20	18,5687	17,8088	17,0458	16,2659	15,4518	14,5784	13,6039	12,4426	10,8508	9,5908	8,2604	7,4338	6,7228	5,9210
21	19,5485	18,7683	17,9843	17,1823	16,3444	15,4446	14,4393	13,2396	11,5913	10,2829	8,8972	8,0336	7,2889	6,4467
22	20,5288	19,7288	18,9243	18,1007	17,2396	16,3140	15,2787	14,0415	12,3380	10,9823	9,5425	8,6427	7,8648	6,9829
23	21,5095	20,6902	19,8657	19,0211	18,1373	17,1865	16,1219	14,8480	13,0905	11,6885	10,1957	9,2604	8,4503	7,5291
24	22,4908	21,6525	20,8084	19,9432	19,0373	18,0618	16,9686	15,6587	13,8484	12,4011	10,8563	9,8862	9,0441	8,0847
25	23,4724	22,6156	21,7524	20,8670	19,9393	18,9397	17,8184	16,4734	14,6114	13,1197	11,5240	10,5196	9,6462	8,6494
26	24,4544	23,5794	22,6975	21,7924	20,8434	19,8202	18,6714	17,2919	15,3792	13,8439	12,1982	11,1602	10,2561	9,2222
27	25,4367	24,5440	23,6437	22,7192	21,7494	20,7030	19,5272	18,1139	16,1514	14,5734	12,8785	11,8077	10,8733	9,8029
28	26,4195	25,5092	24,5909	23,6475	22,6572	21,5880	20,3857	18,9392	16,9279	15,3079	13,5647	12,4613	11,4973	10,3907
29	27,4025	26,4751	25,5391	24,5770	23,5666	22,4751	21,2468	19,7677	17,7084	16,0471	14,2564	13,1211	12,1278	10,9861

TABLA 3-Distribución Chi Cuadrado χ^2 . (Continuación)

v/p	0,55	0,6	0,65	0,7	0,75	0,8	0,85	0,9	0,95	0,975	0,99	0,995	0,9975	0,999
30	28,3858	27,4416	26,4881	25,5078	24,4776	23,3641	22,1103	20,5992	18,4927	16,7908	14,9535	13,7867	12,7646	11,5876
31	29,3694	28,4087	27,4381	26,4397	25,3901	24,2551	22,9762	21,4336	19,2806	17,5387	15,6555	14,4577	13,4073	12,1961
32	30,3533	29,3763	28,3889	27,3728	26,3041	25,1478	23,8442	22,2706	20,0719	18,2908	16,3622	15,1340	14,0555	12,8104
33	31,3375	30,3444	29,3405	28,3069	27,2194	26,0422	24,7143	23,1102	20,8665	19,0467	17,0735	15,8152	14,7092	13,4312
34	32,3219	31,3130	30,2928	29,2421	28,1361	26,9383	25,5864	23,9522	21,6643	19,8062	17,7891	16,5013	15,3679	14,0568
35	33,3065	32,2821	31,2458	30,1782	29,0540	27,8359	26,4604	24,7966	22,4650	20,5694	18,5089	17,1917	16,0315	14,6881
36	34,2913	33,2517	32,1995	31,1152	29,9730	28,7350	27,3363	25,6433	23,2686	21,3359	19,2326	17,8868	16,7000	15,3243
37	35,2764	34,2216	33,1539	32,0532	30,8933	29,6355	28,2138	26,4921	24,0749	22,1056	19,9603	18,5859	17,3730	15,9652
38	36,2617	35,1920	34,1089	32,9919	31,8146	30,5373	29,0931	27,3430	24,8839	22,8785	20,6914	19,2888	18,0501	16,6109
39	37,2472	36,1628	35,0645	33,9315	32,7369	31,4405	29,9739	28,1958	25,6954	23,6543	21,4261	19,9958	18,7318	17,2612
40	38,2328	37,1340	36,0207	34,8719	33,6603	32,3449	30,8563	29,0505	26,5093	24,4331	22,1642	20,7066	19,4171	17,9166
45	43,1638	41,9950	40,8095	39,5847	38,2910	36,8844	35,2895	33,3504	30,6123	28,3662	25,9012	24,3110	22,8994	21,2509
50	48,0986	46,8638	45,6100	44,3133	42,9421	41,4492	39,7539	37,6886	34,7642	32,3574	29,7067	27,9908	26,4636	24,6736
55	53,0367	51,7391	50,4204	49,0554	47,6105	46,0356	44,2448	42,0596	38,9581	36,3981	33,5705	31,7349	30,0974	28,1731
60	57,9775	56,6200	55,2394	53,8091	52,2938	50,6406	48,7587	46,4589	43,1880	40,4817	37,4848	35,5344	33,7909	31,7381
70	67,8664	66,3961	64,8990	63,3460	61,6983	59,8978	57,8443	55,3289	51,7393	48,7575	45,4417	43,2753	41,3323	39,0358
80	77,7631	76,1879	74,5825	72,9153	71,1445	69,2070	66,9938	64,2778	60,3915	57,1532	53,5400	51,1719	49,0430	46,5197
90	87,6661	85,9925	84,2854	82,5111	80,6247	78,5584	76,1954	73,2911	69,1260	65,6466	61,7540	59,1963	56,8918	54,1559
100	97,5744	95,8078	94,0046	92,1290	90,1332	87,9453	85,4406	82,3581	77,9294	74,2219	70,0650	67,3275	64,8571	61,9182
120	117,4041	115,4646	113,4825	111,4186	109,2197	106,8056	104,0374	100,6236	95,7046	91,5726	86,9233	83,8517	81,0726	77,7555
140	137,2476	135,1491	133,0028	130,7657	128,3800	125,7580	122,7476	119,0293	113,6594	109,1368	104,0343	100,6547	97,5908	93,9253
160	157,1019	154,8555	152,5564	150,1583	147,5988	144,7834	141,5475	137,5457	131,7560	126,8700	121,3457	117,6791	114,3496	110,3592
180	176,9652	174,5799	172,1373	169,5879	166,8653	163,8682	160,4206	156,1526	149,9687	144,7413	138,8205	134,8843	131,3050	127,0114
200	196,8359	194,3193	191,7409	189,0486	186,1717	183,0028	179,3550	174,8353	168,2785	162,7280	156,4321	152,2408	148,4262	143,8420
250	246,5387	243,7202	240,8297	237,8085	234,5768	231,0128	226,9048	221,8059	214,3915	208,0978	200,9387	196,1604	191,8020	186,5537
300	296,2700	293,1786	290,0062	286,6878	283,1353	279,2143	274,6901	269,0679	260,8781	253,9122	245,9727	240,6631	235,8126	229,9620
500	495,3734	491,3709	487,2569	482,9462	478,3231	473,2099	467,2962	459,9261	449,1467	439,9360	429,3874	422,3034	415,8081	407,9458
600	594,9938	590,6057	586,0930	581,3623	576,2859	570,6681	564,1661	556,0560	544,1801	534,0185	522,3654	514,5285	507,3385	498,6219

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

**ENCUESTA CUESTIONARIO PARA DIAGNOSTICAR
“EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA I.E DE ATE”**

ESTIMADO ALUMNO: Marca con un (x) respectiva sobre LA LABOR DE LOS DOCENTES. La siguiente sección pretende recoger información acerca de la labor de las autoridades directivas y su liderazgo en su I.E, responde marcando con (x) en el casillero que consideres la respuesta correcta, según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 4 y el menos puntaje favorable el 1

4	Siempre
3	Casi siempre
2	Casi nunca
1	Nunca

	ÍTEMS	ESCALA			
		4	3	2	1
	Compromiso con la institución				
1	¿Crees tú que el docente actúa de inmediato cuando hay un accidente en el aula?				
2	¿Consideras que el docente es capaz de crear un clima favorable de trabajo en tu aula?				
3	¿Consideras tú que el docente se preocupa y apoya a os alumnos de bajo rendimiento?				
4	¿Sientes que el docente trabaja con responsabilidad para dar una buena imagen a la IE?				
5	¿Crees tú que el docente está comprometido con su labor a favor de la niñez?				
6	¿Consideras que el docente está comprometido con la mejora de la educación en nuestro país?				
	Participación de actividades				
7	¿Crees tú que el docente es capaz de hacer sus clase entretenida e interesante?				
8	¿Consideras que el docente realiza actividades (juegos, diálogos, paseos, visitas, etc.) y los alumnos sienten satisfacción al realizarlas?				
9	¿Crees tú que el docente siempre se identifica con la IE participando en las diversas actividades como: desfiles, concursos, etc.?				
10	¿Consideras tú que los docentes participan en las actividades de la IE por obligación?				
11	¿Te sientes satisfecho de participar en las actividades gracias a tus maestros?				
12	¿Consideras que las actividades ayudan a mejorar las relaciones personales con los docentes?				
	Responsabilidad				
13	¿Crees tú que el docente fomenta la autoevaluación y coevaluación entre alumnos?				
14	¿Consideras tú que el docente realiza evaluaciones de aprendizaje de manera permanente?				
15	¿Consideras tú que el docente incentiva el logro satisfactorio de aprendizaje en los estudiantes?				
16	¿Crees que el docente toma en cuenta tus apreciaciones para dar solución algún problema en el aula?				
17	¿Los docentes demuestran dominio del tema que enseña?				
18	¿Las clases del docente son motivadoras?				
19	¿Los docentes en sus clases usan materiales y recursos educativos para un mejor aprendizaje?				
20	¿Consideras que los docentes evalúan de manera permanente tu desempeño?				



**ENCUESTA CUESTIONARIO PARA DIAGNOSTICAR
“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL DESEMPEÑO
DOCENTE DE LAS I.E DE ATE”**

ESTIMADO COLEGA: El objetivo de este cuestionario es proporcionar una descripción del liderazgo transformacional del Director (a) de la I.E, de acuerdo a la manera como usted lo percibe. Marque con un (x), agradeciendo de antemano su gran apoyo y generosidad al participar de este cuestionario.

DE LA LABOR DE LOS DIRECTIVOS Y SU LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL. La siguiente sección pretende recoger información acerca de la labor de las autoridades directivas y su liderazgo en su I.E, responde marcando con (x) en el casillero que consideres la respuesta correcta, según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 4 y el menos puntaje favorable el 1. Marcar sólo un puntaje a cada pregunta.

4	Siempre
3	Casi siempre
2	Casi nunca
1	Nunca

	ÍTEM	ESCALA			
		4	3	2	1
ORGANIZACIÓN					
1	¿Crees tú que el director(a) promueve el trabajo en equipo para mejorar el desempeño docente?				
2	¿Considera usted que el director(a) administra el tiempo para la coordinación y /o actividades?				
3	¿Cree usted que las reuniones de coordinación son provechosas, significantes y útiles para el desempeño docente?				
4	¿El director(a) promueve la innovación y capacitación de sus docentes?				
5	¿El director (a) está cuando se le requiere o solicita?				
6	¿El director (a) escucha y asume sugerencias sólo de un grupo reducido de docentes?				
7	¿El director (a) delega y establece roles y funciones específicas entre los miembros de la IE?				
8	¿El director (a) se dedica más a asuntos administrativos que buscar un cambio innovador de la IE?				
COMUNICACIÓN RELEVANTE					
9	¿Crees tú que el director (a) rechaza sin dar explicación, cualquier propuesta o sugerencia?				
10	¿Consideras tú que el director(a) es tolerante y flexible cuando su personal ejerce su derecho de libre expresión?				
11	¿Considera usted que el director(a) promueve y mantiene buenas relaciones con toda la comunidad educativa?				
12	¿El director (a) tiene facilidad y responsabilidad en la toma de decisiones?				
13	¿El director (a) da la orden sin consulta previa en forma vertical?				
14	¿El director (a) impone sus criterio y autoridad en las decisiones que se toman en la IE?				
15	¿Las relaciones interpersonales son distantes, frías, formales y/u objetivas?				
16	¿El director (a) mantiene informado a su personal de lo que sucede en la IE?				
CONTROL					
17	¿Consideras tú que el director (a) monitorea el desempeño docente de todo su personal?				
18	¿Crees tú que el director (a) emplea una política de estímulos o incentivos por el desempeño docente?				
19	¿Cree usted que el director (a) administra adecuadamente a su personal para el normal y efectivo desarrollo de la IE?				
20	¿Consideras tú que el director (a) cumple con eficiencia y eficacia sus funciones?				



**ENCUESTA CUESTIONARIO PARA DIAGNOSTICAR
“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL DESEMPEÑO
DOCENTE DE LAS I.E DE ATE”**

ESTIMADO DIRECTIVO: El objetivo de este cuestionario es proporcionar una descripción del Desempeño docente de su institución, de acuerdo a la manera como usted lo percibe.

DE LA LABOR DE LOS DOCENTES. La siguiente sección pretende recoger información acerca de la labor de las autoridades directivas y su liderazgo en su I.E, responde marcando con (x) en el casillero que consideres la respuesta correcta, según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 4 y el menos puntaje favorable el 1. Marcar sólo un puntaje a cada pregunta.

4	Siempre
3	Casi siempre
2	Casi nunca
1	Nunca

ÍTEMS		ESCALA			
COMPROMISO CON LA INSTITUCIÓN		4	3	2	1
1	¿Considera usted que los docentes colaboran en el cumplimiento de las metas trazadas en su PEI?				
2	¿Cree usted que los docentes planifican y ejecutan propuestas innovadoras para mejorar la calidad educativa?				
3	¿Considera usted que los docentes ponen en práctica su auto preparación y capacitación?				
4	¿Cree usted que los docentes se preocupan por el rendimiento y el aprendizaje de los estudiantes?				
5	¿Siente que el docente trabaja con responsabilidad para dar una buena imagen a la IE?				
6	¿Cree usted que el docente está comprometido con su labor a favor de la niñez?				
7	¿Considera usted que sus docentes están comprometidos con la mejora de la educación del país?				
PARTICIPACIÓN DE ACTIVIDADES					
8	¿Consideras tú que los docentes toman decisiones inmediatas ante un problema?				
9	¿Crees tú que los docentes realizan actividades donde los estudiantes sienten satisfacción?				
10	¿Consideras que los docentes se identifican siempre con la IE participando en las diversas actividades, desfiles, concursos,etc?				
11	¿Considera usted que los docentes participan en las actividades de la IE por obligación?				
RESPONSABILIDAD LABORAL					
12	¿Cree usted que los docentes tienen su carpeta técnico pedagógica actualizada y organizada?				
13	¿Cree usted que los docentes preparan y planifican sus sesiones evitando la improvisación?				
14	¿Cree usted que los docentes demuestran dominio en sus sesiones de aprendizaje?				
15	¿Cree usted que los docentes motivan permanentemente sus clases?				
16	¿Cree usted que los docentes en clase, usan materiales y recursos educativos para un mejor aprendizaje en sus estudiantes?				
17	¿Considera usted que los docentes evalúan de manera pertinente y permanente a sus estudiantes?				
18	¿Crees usted que los docentes utilizan técnicas e instrumentos de evaluación?				
19	¿Considera usted que los docentes se preocupan por el rendimiento y el aprendizaje de los estudiantes?				
20	¿Considera usted que los docentes cumplen oportunamente las actividades y evaluación de los estudiantes?				

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
"EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA I.E. DE ATE" dirigido a directivos

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Compromiso con la institución								
1	¿Considera usted que los docentes colaboran en el cumplimiento de las metas trazadas en su PEI?	✓		✓		✓		
2	¿Cree usted que los docentes planifican y ejecutan propuestas innovadoras para mejorar la calidad educativa?	✓		✓		✓		
3	¿Considera usted que los docentes ponen en práctica su auto preparación y capacitación?	✓		✓		✓		
4	¿Cree usted que los docentes se preocupan por el rendimiento y el aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
5	¿Siente que el docente trabaja con responsabilidad para dar una buena imagen a la IE?	✓		✓		✓		
6	¿Cree usted que el docente está comprometido con su labor a favor de la niñez?	✓		✓		✓		
7	¿Considera usted que sus docentes están comprometidos con la mejora de la educación del país?	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Participación de actividades								
8	¿Consideras tú que los docentes toman decisiones inmediatas ante un problema?	✓		✓		✓		
9	¿Crees tú que los docentes realizan actividades donde los estudiantes sienten satisfacción?	✓		✓		✓		
10	¿Consideras que los docentes se identifican siempre con la IE participando en las diversas actividades, desfiles, concursos, etc?	✓		✓		✓		
11	¿Considera usted que los docentes participan en las actividades de la IE por obligación?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Responsabilidad laboral								
12	¿Cree usted que los docentes tienen su carpeta técnico pedagógica actualizada y organizada?	✓		✓		✓		
13	¿Cree usted que los docentes preparan y planifican sus sesiones evitando la improvisación?	✓		✓		✓		
14	¿Cree usted que los docentes demuestran dominio en sus sesiones de aprendizaje?	✓		✓		✓		
15	¿Cree usted que los docentes motivan permanentemente sus clases?	✓		✓		✓		
16	¿Cree usted que los docentes en clase, usan materiales y recursos educativos para un mejor aprendizaje en sus estudiantes?	✓		✓		✓		
17	¿Considera usted que los docentes evalúan de manera pertinente y permanente a sus estudiantes?	✓		✓		✓		

18	¿Crees usted que los docentes utilizan técnicas e instrumentos de evaluación?	✓		✓		✓		
19	¿Considera usted que los docentes se preocupan por el rendimiento y el aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
20	¿Considera usted que los docentes cumplen oportunamente las actividades y evaluación de los estudiantes?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Hay suficiencia**


Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: **Mg Edith Montoya Piñas** DNI: **10043575**

Especialidad del validador: **Magister en Psicopedagogía**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dae suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
"INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS I.E DE ATE" -dirigido a
estudiantes

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
COMPROMISO CON LA INSTITUCIÓN								
1	¿Crees tú que el docente actúa de inmediato cuando hay un accidente en el aula?	✓		✓		✓		
2	¿Consideras que el docente es capaz de crear un clima favorable de trabajo en tu aula?	✓		✓		✓		
3	¿Consideras tú que el docente se preocupa y apoya a los alumnos de bajo rendimiento?	✓		✓		✓		
4	¿Sientes que el docente trabaja con responsabilidad para dar una buena imagen a la IE?	✓		✓		✓		
5	¿Crees tú que el docente está comprometido con su labor a favor de la niñez?	✓		✓		✓		
6	¿Consideras que el docente está comprometido con la mejora de la educación en nuestro país?	✓		✓		✓		
PARTICIPACIÓN DE ACTIVIDADES								
7	¿Crees tú que el docente es capaz de hacer sus clases entretenidas e interesantes?	✓		✓		✓		
8	¿Consideras que el docente realiza actividades (juegos, diálogos, paseos, visitas, etc.) y los alumnos sienten satisfacción al realizarlas?	✓		✓		✓		
9	¿Crees tú que el docente siempre se identifica con la IE participando en las diversas actividades como: desfiles, concursos, etc.?	✓		✓		✓		
10	¿Consideras tú que los docentes participan en las actividades de la IE por obligación?	✓		✓		✓		
11	¿Te sientes satisfecho de participar en las actividades gracias a tus maestros?	✓		✓		✓		
12	¿Consideras que las actividades ayudan a mejorar las relaciones personales con los docentes?	✓		✓		✓		
RESPONSABILIDAD LABORAL								
13	¿Crees tú que el docente fomenta la autoevaluación y coevaluación entre alumnos?	✓		✓		✓		
14	¿Consideras tú que el docente realiza evaluaciones de aprendizaje de manera permanente?	✓		✓		✓		
15	¿Consideras tú que el docente incentiva el logro satisfactorio de aprendizaje en los estudiantes?	✓		✓		✓		
16	¿Crees que el docente toma en cuenta tus apreciaciones para dar solución algún problema en el aula?	✓		✓		✓		

17	¿Los docentes demuestran dominio del tema que enseña?	✓		✓		✓		
18	¿Las clases del docente son motivadoras?	✓		✓		✓		
19	¿Los docentes en sus clases usan materiales y recursos educativos para un mejor aprendizaje?	✓		✓		✓		
20	¿Consideras que los docentes evalúan de manera permanente tu desempeño?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Hay suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr: Mg : Mg Edith Montoya Piñas DNI: 10043575

Especialidad del validador: **Magister en Psicopedagogía**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Edith Montoya Piñas

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS I.E DE ATE"- Dirigido a docentes

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ORGANIZACIÓN								
1	¿Crees tú que el director(a) promueve el trabajo en equipo para mejorar el desempeño docente?	✓		✓		✓		
2	¿Considera usted que el director(a) administra el tiempo para la coordinación y/o actividades?	✓		✓		✓		
3	¿Cree usted que las reuniones de coordinación son provechosas, significantes y útiles para el desempeño docente?	✓		✓		✓		
4	¿El director(a) promueve la innovación y capacitación de sus docentes?	✓		✓		✓		
5	¿El director (a) está cuando se le requiere o solicita?	✓		✓		✓		
6	¿El director (a) escucha y asume sugerencias sólo de un grupo reducido de docentes?	✓		✓		✓		
7	¿El director (a) delega y establece roles y funciones específicas entre los miembros de la IE?	✓		✓		✓		
8	¿El director (a) se dedica más a asuntos administrativos que buscar un cambio innovador de la IE?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN RELEVANTE								
9	¿Crees tú que el director (a) rechaza sin dar explicación, cualquier propuesta o sugerencia?	✓		✓		✓		
10	¿Consideras tú que el director(a) es tolerante y flexible cuando su personal ejerce su derecho de libre expresión?	✓		✓		✓		
11	¿Considera usted que el director(a) promueve y mantiene buenas relaciones con toda la comunidad educativa?	✓		✓		✓		
12	¿El director (a) tiene facilidad y responsabilidad en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
13	¿El director (a) da la orden sin consulta previa en forma vertical?	✓		✓		✓		
14	¿El director (a) impone sus criterio y autoridad en las decisiones que se toman en la IE?	✓		✓		✓		
15	¿Las relaciones interpersonales son distantes, frías, formales y/u objetivas?	✓		✓		✓		
16	¿El director (a) mantiene informado a su personal de lo que sucede en la IE?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: CONTROL								
17	¿Consideras tú que el director (a) monitorea el desempeño docente de todo su personal?	✓		✓		✓		

18	¿Crees tú que el director (a) emplea una política de estímulos o incentivos por el desempeño docente?	✓		✓		✓		
19	¿Cree usted que el director (a) administra adecuadamente a su personal para el normal y efectivo desarrollo de la IE?	✓		✓		✓		
20	¿Consideras tú que el director (a) cumple con eficiencia y eficacia sus funciones?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Hay Suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg : **Mg Edith Montoya Piñas** DNI: 10043575

Especialidad del validador: **Magister en Psicopedagogía**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Edith Montoya Piñas

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

"EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA I.E DE ATE" dirigido a directivos

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Compromiso con la institución								
1	¿Considera usted que los docentes colaboran en el cumplimiento de las metas trazadas en su PEI?	x		x		x		
2	¿Cree usted que los docentes planifican y ejecutan propuestas innovadoras para mejorar la calidad educativa?	x		x		x		
3	¿Considera usted que los docentes ponen en práctica su auto preparación y capacitación?	x		x		x		
4	¿Cree usted que los docentes se preocupan por el rendimiento y el aprendizaje de los estudiantes?	x		x		x		
5	¿Siente que el docente trabaja con responsabilidad para dar una buena imagen a la IE?	x		x		x		
6	¿Cree usted que el docente está comprometido con su labor a favor de la niñez?	x		x		x		
7	¿Considera usted que sus docentes están comprometidos con la mejora de la educación del país?	x		x		x		
Dimensión 2: Participación de actividades								
8	¿Consideras tú que los docentes toman decisiones inmediatas ante un problema?	x		x		x		
9	¿Crees tú que los docentes realizan actividades donde los estudiantes sienten satisfacción?	x		x		x		
10	¿Consideras que los docentes se identifican siempre con la IE participando en las diversas actividades, desfiles, concursos, etc?	x		x		x		
11	¿Considera usted que los docentes participan en las actividades de la IE por obligación?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Responsabilidad laboral								
12	¿Cree usted que los docentes tienen su carpeta técnico pedagógica actualizada y organizada?	x		x		x		
13	¿Cree usted que los docentes preparan y planifican sus sesiones evitando la improvisación?	x		x		x		
14	¿Cree usted que los docentes demuestran dominio en sus sesiones de aprendizaje?	x		x		x		
15	¿Cree usted que los docentes motivan permanentemente sus clases?	x		x		x		
16	¿Cree usted que los docentes en clase, usan materiales y recursos educativos para un mejor aprendizaje en sus estudiantes?	x		x		x		
17	¿Considera usted que los docentes evalúan de manera pertinente y permanente a sus estudiantes?	x		x		x		

18	¿Crees usted que los docentes utilizan técnicas e instrumentos de evaluación?	x		x		x		
19	¿Considera usted que los docentes se preocupan por el rendimiento y el aprendizaje de los estudiantes?	x		x		x		
20	¿Considera usted que los docentes cumplen oportunamente las actividades y evaluación de los estudiantes?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia. Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión Desempeño docente en la LE.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Rebeca Serafina Gómez Cuadros DNI: 10243835

Especialidad del validador: Magister en Psicología Educativa.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
"INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS I.E DE ATE" -dirigido a
estudiantes

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
COMPROMISO CON LA INSTITUCIÓN								
1	¿Crees tú que el docente actúa de inmediato cuando hay un accidente en el aula?	x		x		x		
2	¿Consideras que el docente es capaz de crear un clima favorable de trabajo en tu aula?	x		x		x		
3	¿Consideras tú que el docente se preocupa y apoya a los alumnos de bajo rendimiento?	x		x		x		
4	¿Sientes que el docente trabaja con responsabilidad para dar una buena imagen a la IE?	x		x		x		
5	¿Crees tú que el docente está comprometido con su labor a favor de la niñez?	x		x		x		
6	¿Consideras que el docente está comprometido con la mejora de la educación en nuestro país?	x		x		x		
PARTICIPACIÓN DE ACTIVIDADES								
7	¿Crees tú que el docente es capaz de hacer sus clases entretenidas e interesantes?	x		x		x		
8	¿Consideras que el docente realiza actividades (juegos, diálogos, paseos, visitas, etc.) y los alumnos sienten satisfacción al realizarlas?	x		x		x		
9	¿Crees tú que el docente siempre se identifica con la IE participando en las diversas actividades como: desfiles, concursos, etc.?	x		x		x		
10	¿Consideras tú que los docentes participan en las actividades de la IE por obligación?	x		x		x		
11	¿Te sientes satisfecho de participar en las actividades gracias a tus maestros?	x		x		x		
12	¿Consideras que las actividades ayudan a mejorar las relaciones personales con los docentes?	x		x		x		
RESPONSABILIDAD LABORAL								
13	¿Crees tú que el docente fomenta la autoevaluación y coevaluación entre alumnos?	x		x		x		
14	¿Consideras tú que el docente realiza evaluaciones de aprendizaje de manera permanente?	x		x		x		
15	¿Consideras tú que el docente incentiva el logro satisfactorio de aprendizaje en los estudiantes?	x		x		x		
16	¿Crees que el docente toma en cuenta tus apreciaciones para dar solución algún problema en el aula?	x		x		x		

17	¿Los docentes demuestran dominio del tema que enseña?	x		x		x		
18	¿Las clases del docente son motivadoras?	x		x		x		
19	¿Los docentes en sus clases usan materiales y recursos educativos para un mejor aprendizaje?	x		x		x		
20	¿Consideras que los docentes evalúan de manera permanente tu desempeño?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si hay suficiencia.**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Rebeca Serafina Gómez Cuadros** DNI: 10243835

Especialidad del validador: **Magíster en Psicología Educativa.**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS I.E DE ATE". Dirigido a docentes

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ORGANIZACIÓN								
1	¿Crees tú que el director(a) promueve el trabajo en equipo para mejorar el desempeño docente?	x		x		x		
2	¿Considera usted que el director(a) administra el tiempo para la coordinación y /o actividades?	x		x		x		
3	¿Cree usted que las reuniones de coordinación son provechosas, significativas y útiles para el desempeño docente?	x		x		x		
4	¿El director(a) promueve la innovación y capacitación de sus docentes?	x		x		x		
5	¿El director (a) está cuando se le requiere o solicita?	x		x		x		
6	¿El director (a) escucha y asume sugerencias sólo de un grupo reducido de docentes?	x		x		x		
7	¿El director (a) delega y establece roles y funciones específicas entre los miembros de la IE?	x		x		x		
8	¿El director (a) se dedica más a asuntos administrativos que buscar un cambio innovador de la IE?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN RELEVANTE								
9	¿Crees tú que el director (a) rechaza sin dar explicación, cualquier propuesta o sugerencia?	x		x		x		
10	¿Consideras tú que el director(a) es tolerante y flexible cuando su personal ejerce su derecho de libre expresión?	x		x		x		
11	¿Considera usted que el director(a) promueve y mantiene buenas relaciones con toda la comunidad educativa?	x		x		x		
12	¿El director (a) tiene facilidad y responsabilidad en la toma de decisiones?	x		x		x		
13	¿El director (a) da la orden sin consulta previa en forma vertical?	x		x		x		
14	¿El director (a) impone sus criterio y autoridad en las decisiones que se toman en la IE?	x		x		x		
15	¿Las relaciones interpersonales son distantes, frías, formales y/u objetivas?	x		x		x		
16	¿El director (a) mantiene informado a su personal de lo que sucede en la IE?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: CONTROL								
17	¿Consideras tú que el director (a)monitorea el desempeño docente de todo su personal?	x		x		x		

18	¿Crees tú que el director (a) emplea una política de estímulos o incentivos por el desempeño docente?	x		x		x		
19	¿Cree usted que el director (a)administra adecuadamente a su personal para el normal y efectivo desarrollo de la IE?	x		x		x		
20	¿Consideras tú que el director (a)cumple con eficiencia y eficacia sus funciones?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Rebeca Serafina Gómez Cuadros DNI: 10243835

Especialidad del validador: Magíster en Psicología Educativa.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

"EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA I.E DE ATE" dirigido a directivos

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Compromiso con la institución								
1	¿Considera usted que los docentes colaboran en el cumplimiento de las metas trazadas en su PEI?	x		x		x		
2	¿Cree usted que los docentes planifican y ejecutan propuestas innovadoras para mejorar la calidad educativa?	x		x		x		
3	¿Considera usted que los docentes ponen en práctica su auto preparación y capacitación?	x		x		x		
4	¿Cree usted que los docentes se preocupan por el rendimiento y el aprendizaje de los estudiantes?	x		x		x		
5	¿Siente que el docente trabaja con responsabilidad para dar una buena imagen a la IE?	x		x		x		
6	¿Cree usted que el docente está comprometido con su labor a favor de la niñez?	x		x		x		
7	¿Considera usted que sus docentes están comprometidos con la mejora de la educación del país?	x		x		x		
Dimensión 2: Participación de actividades								
8	¿Consideras tú que los docentes toman decisiones inmediatas ante un problema?	x		x		x		
9	¿Crees tú que los docentes realizan actividades donde los estudiantes sienten satisfacción?	x		x		x		
10	¿Consideras que los docentes se identifican siempre con la IE participando en las diversas actividades, desfiles, concursos, etc?	x		x		x		
11	¿Considera usted que los docentes participan en las actividades de la IE por obligación?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Responsabilidad laboral								
12	¿Cree usted que los docentes tienen su carpeta técnico pedagógica actualizada y organizada?	x		x		x		
13	¿Cree usted que los docentes preparan y planifican sus sesiones evitando la improvisación?	x		x		x		
14	¿Cree usted que los docentes demuestran dominio en sus sesiones de aprendizaje?	x		x		x		
15	¿Cree usted que los docentes motivan permanentemente sus clases?	x		x		x		
16	¿Cree usted que los docentes en clase, usan materiales y recursos educativos para un mejor aprendizaje en sus estudiantes?	x		x		x		
17	¿Considera usted que los docentes evalúan de manera pertinente y permanente a sus estudiantes?	x		x		x		
18	¿Crees usted que los docentes utilizan técnicas e instrumentos de	x		x		x		

	evaluación?							
19	¿Considera usted que los docentes se preocupan por el rendimiento y el aprendizaje de los estudiantes?	x		x		x		
20	¿Considera usted que los docentes cumplen oportunamente las actividades y evaluación de los estudiantes?		x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir esta dimensión.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Janet Soledad Valencia Saavedra. DNI: 22291148

Especialidad del validador: Educación Primaria

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
"INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS I.E DE ATE" -dirigido a
estudiantes

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
COMPROMISO CON LA INSTITUCIÓN								
1	¿Crees tú que el docente actúa de inmediato cuando hay un accidente en el aula?	x		x		x		
2	¿Consideras que el docente es capaz de crear un clima favorable de trabajo en tu aula?	x		x		x		
3	¿Consideras tú que el docente se preocupa y apoya a os alumnos de bajo rendimiento?	x		x		x		
4	¿Sientes que el docente trabaja con responsabilidad para dar una buena imagen a la IE?	x		x		x		
5	¿Crees tú que el docente está comprometido con su labor a favor de la niñez?	x		x		x		
6	¿Consideras que el docente está comprometido con la mejora de la educación en nuestro país?	x		x		x		
PARTICIPACIÓN DE ACTIVIDADES								
7	¿Crees tú que el docente es capaz de hacer sus clase entretenida e interesante?	x		x		x		
8	¿Consideras que el docente realiza actividades (juegos, diálogos, paseos, visitas, etc.) y los alumnos sienten satisfacción al realizarlas?	x		x		x		
9	¿Crees tú que el docente siempre se identifica con la IE participando en las diversas actividades como: desfiles, concursos, etc.?	x		x		x		
10	¿Consideras tú que los docentes participan en las actividades de la IE por obligación?	x		x		x		
11	¿Te sientes satisfecho de participar en las actividades gracias a tus maestros?	x		x		x		
12	¿Consideras que las actividades ayudan a mejorar las relaciones personales con los docentes?	x		x		x		
RESPONSABILIDAD LABORAL								
13	¿Crees tú que el docente fomenta la autoevaluación y coevaluación entre alumnos?	x		x		x		
14	¿Consideras tú que el docente realiza evaluaciones de aprendizaje de manera permanente?	x		x		x		
15	¿Consideras tú que el docente incentiva el logro satisfactorio de aprendizaje en los estudiantes?	x		x		x		
16	¿Crees que el docente toma en cuenta tus apreciaciones para dar solución algún problema en el aula?	x		x		x		

17	¿Los docentes demuestran dominio del tema que enseña?	x		x		x		
18	¿Las clases del docente son motivadoras?	x		x		x		
19	¿Los docentes en sus clases usan materiales y recursos educativos para un mejor aprendizaje?	x		x		x		
20	¿Consideras que los docentes evalúan de manera permanente tu desempeño?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir esta dimensión.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Janet Soledad Valencia Saavedra. **DNI:** 22291148

Especialidad del validador: Educación Primaria

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. JANET S. VALENCIA SAAVEDRA

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS I.E DE ATE"- Dirigido a docentes

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ORGANIZACIÓN								
1	¿Crees tú que el director(a) promueve el trabajo en equipo para mejorar el desempeño docente?	x		x		x		
2	¿Considera usted que el director(a) administra el tiempo para la coordinación y/o actividades?	x		x		x		
3	¿Cree usted que las reuniones de coordinación son provechosas, significantes y útiles para el desempeño docente?	x		x		x		
4	¿El director(a) promueve la innovación y capacitación de sus docentes?	x		x		x		
5	¿El director (a) está cuando se le requiere o solicita?	x		x		x		
6	¿El director (a) escucha y asume sugerencias sólo de un grupo reducido de docentes?	x		x		x		
7	¿El director (a) delega y establece roles y funciones específicas entre los miembros de la IE?	x		x		x		
8	¿El director (a) se dedica más a asuntos administrativos que buscar un cambio innovador de la IE?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN RELEVANTE								
9	¿Crees tú que el director (a) rechaza sin dar explicación, cualquier propuesta o sugerencia?	x		x		x		
10	¿Consideras tú que el director(a) es tolerante y flexible cuando su personal ejerce su derecho de libre expresión?	x		x		x		
11	¿Considera usted que el director(a) promueve y mantiene buenas relaciones con toda la comunidad educativa?	x		x		x		
12	¿El director (a) tiene facilidad y responsabilidad en la toma de decisiones?	x		x		x		
13	¿El director (a) da la orden sin consulta previa en forma vertical?	x		x		x		
14	¿El director (a) impone sus criterio y autoridad en las decisiones que se toman en la IE?	x		x		x		
15	¿Las relaciones interpersonales son distantes, frías, formales y/u objetivas?	x		x		x		
16	¿El director (a) mantiene informado a su personal de lo que sucede en la IE?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: CONTROL								
17	¿Consideras tú que el director (a)monitorea el desempeño docente de todo su personal?	x		x		x		
18	¿Crees tú que el director (a) emplea una política de estímulos o	x		x		x		

19	incentivos por el desempeño docente?	x		x		x		
20	¿Cree usted que el director (a)administra adecuadamente a su personal para el normal y efectivo desarrollo de la IE?	x		x		x		
20	¿Consideras tú que el director (a)cumple con eficiencia y eficacia sus funciones?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir esta dimensión.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Janet Soledad Valencia Saavedra DNI: 22291148

Especialidad del validador: Educación Primaria

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CÁRDENAS VALVERDE, Juan Carlos, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - ATE, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE ATE, 2022", cuya autora es LA ROSA DÁVILA, Rosario Edith, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin (23%), el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 27 de agosto de 2022

Apellidos y Nombres del Asesor	Firma
CÁRDENAS VALVERDE, Juan Carlos DNI: 20048150 ORCID: 0000-0003-1744-5746	