



*VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO*

TESIS

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR Y EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN
MIGUEL DE ICA, AÑO 2018**

PRESENTADO POR:

Bach. MOISÉS SABINO MORALES SOLDEVILLA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

ICA - PERÚ

2018



VICERRECTORADO ACADÉMICO

ESCUELA DE POSGRADO

TITULO DE LA TESIS

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR Y EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN
MIGUEL DE ICA, AÑO 2018**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN INSTITUCIONAL

ASESOR

Mg. Henry Godoy Laurente



VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO

GENERALIDADES

Título:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN MIGUEL DE ICA, AÑO 2018

Autor : Bach. Moisés Sabino Morales Soldevilla

Asesor : Mg. Henry Godoy Laurente

Tipo de investigación : Investigación Básica

Enfoque de la investigación: Enfoque Cuantitativo

Línea de investigación : Gestión Institucional

Localidad : Ica

Lugar donde se desarrolla la investigación: I. E SAN MIGUEL DE ICA

Duración de la investigación: 12 MESES

ICA – PERÚ

2018

DEDICATORIA

A Dios, a mi familia que contribuye con mi desarrollo integral.

AGRADECIMIENTO

A mis maestros de la universidad Alas
Peruanas filial Ica.

RECONOCIMIENTO

A las autoridades de la Universidad Alas Peruanas en la filial Ica por brindarme los conocimientos científicos para mi formación como maestro.

INDICE

CARÁTULA	i
HOJA DE INFORMACIÓN	ii
GENERALIDADES	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RECONOCIMIENTO	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
RESUMEN	xii
ABSTRAC	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	16
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL	17
1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL	17
1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL	17
1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	17
1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	17
1.3.1. PROBLEMA GENERAL	17
1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	18
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.4.1. OBJETIVO GENERAL	18
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18

1.5.	JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.5.1.	JUSTIFICACIÓN	19
1.5.2.	IMPORTANCIA	20
1.6.	FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.7.	LIMITACIONES DEL ESTUDIO	21
 CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO		22
2.1.	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	22
2.2.	BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS	27
2.3.	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	41
 CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES		44
3.1.	HIPÓTESIS GENERAL	44
3.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	44
3.3.	DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES	
3.4.	CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	46
 CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		55
4.1.	TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	55
4.1.1.	Enfoque de investigación	55
4.1.2.	Tipo de investigación	55
4.1.3.	Nivel de investigación	55
4.2.	MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	55
4.2.1.	Enfoque de investigación	55
4.2.2.	Métodos de investigación	55
4.2.3.	Diseño de investigación	56

4.3.	POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	56
4.3.1.	Población	56
4.3.2.	Muestra	57
4.4.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	57
4.4.1.	Técnicas	57
4.4.2.	Instrumentos	58
4.4.3.	Validez y confiabilidad	58
4.4.4.	Plan de análisis de datos	59
4.4.5.	Ética en la investigación	60
	CAPÍTULO V: RESULTADOS	61
5.1	Análisis descriptivo	61
5.2	Análisis inferencial	77
	CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	83
	CONCLUSIONES	85
	RECOMENDACIONES	87
	FUENTES DE INFORMACIÓN	88
	ANEXOS	93
1.	Matriz de consistencia	
2.	Instrumento	
3.	Consentimiento informado	
4.	Declaratoria de autenticidad del informe de tesis	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01	: Nivel de liderazgo transformacional del director	62
Tabla N° 02	: Nivel de estimulación intelectual del director	63
Tabla N° 03	: Nivel de motivación inspiracional del director	64
Tabla N° 04	: Nivel de crecimiento individual del director	66
Tabla N° 05	: Nivel de influencia idealizada del director	67
Tabla N° 06	: Nivel de desempeño docente	69
Tabla N° 07	: Nivel del dominio técnico – pedagógico	71
Tabla N° 08	: Nivel del dominio científico	72
Tabla N° 09	: Nivel de responsabilidad en el desempeño de sus funciones	73
Tabla N° 10	: Nivel de relaciones interpersonales	75
Tabla N° 11	: Correlación entre dimensiones de Liderazgo transformacional y dimensiones de Desempeño docente	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 01 : Nivel de liderazgo transformacional del director	62
Figura N° 02 : Nivel de estimulación intelectual del director	63
Figura N° 03 : Nivel de motivación inspiracional del director	65
Figura N° 04 : Nivel de crecimiento individual del director	66
Figura N° 05 : Nivel de influencia idealizada del director	68
Figura N° 06 : Nivel de desempeño docente	70
Figura N° 07 : Nivel del dominio técnico – pedagógico	71
Figura N° 08 : Nivel del dominio científico	72
Figura N° 09 : Nivel de responsabilidad en el desempeño de sus funciones	74
Figura N° 10 : Nivel de relaciones interpersonales	75

RESUMEN

Este estudio está enmarcado en la línea de investigación Gestión Institucional.

Por su naturaleza, la metodología empleada es descriptiva-correlacional, asimismo se sitúa bajo un diseño no experimental – transversal, cuya población estuvo conformada por 99 docentes. Se aplicó la técnica de la encuesta, empleando como instrumento dos cuestionarios con (32) ítems, constituido por tres alternativas de respuestas, siempre (3), a veces (2) y nunca (1), mediante la escala tipo Lickert. Para la validez, se solicitó la evaluación de 5 expertos en la materia, se calculó la confiabilidad por Alpha de Cronbach resultando el valor de 0.90, para ambos instrumentos, considerado altamente confiable. Los resultados, fueron confrontados a partir de las dimensiones estudiados. Concluyendo que las variables tienen una relación, cuyo valor obtenido por el coeficiente de correlación de Pearson, es 0.47, lo cual explica la existencia de una relación baja positiva proporcional; esto indica que, cuando la variable independiente incrementa la variable dependiente tiene el mismo comportamiento, así como también en el caso contrario, teniendo como conclusión, que, a mayor liderazgo transformacional del director, mejor será el desempeño laboral de los docentes y viceversa.

Palabras claves: Liderazgo transformacional, director, desempeño docente.

ABSTRACT

The purpose of the research is to determine the relationship between transformational leadership of the Director and the educational institution teaching performance San Miguel District of Ica. Framed in the line of research governance.

By its nature, the methodology used is descriptiva-correlacional, also sits under a non-experimental design - cross, whose population was formed by 99 teachers. Applied technique of the survey, using as instrument two questionnaires (32) items, consisting of three alternative answers, always (3), sometimes (2) and never (1), using the scale Likert type. For validity, was asked 5 experts in the assessment, it was calculated by Cronbach's Alpha reliability resulting value of 0.90 for both instruments, considered highly reliable. The results, they were confronted from the dimensions studied. Concluding that the variables have a relationship with a value obtained by the Pearson correlation coefficient, is 0.47, which explains the existence of a low ratio positive proportional; This indicates that, when the independent variable increases the dependent variable has the same behavior, as well as also in the contrary case, having as a conclusion, that a more transformational leadership of the director, the better job performance teachers and vice vers.

Keywords: Transformational leadership, director, teaching performance.

INTRODUCCIÓN

El liderazgo transformacional con una visión de futuro de cara al siglo XXI, de allí que se declara como intención del mismo destacar algunas tendencias sobre el desempeño laboral en las organizaciones, enfocadas desde la perspectiva de este tipo de liderazgo, para resaltar la necesidad de darle un viraje a la concepción actual que aún prevalece y reconocer el compromiso social de los gerentes, administradores, gestores de personas en cualquier ámbito laboral, social y educacional.

Desde esa perspectiva, la importancia de este trabajo radica en que conlleva un proceso de reflexión que se espera sea internalizado por todos aquellos que de alguna manera tienen bajo su responsabilidad el dirigir y conducir el trabajo de las personas en las organizaciones, especialmente, el director del centro educativo a fin de que comprendan la necesidad de trascender el enfoque convencional tayloriano de la administración, que aún persiste, por un enfoque, que como diría Chiavenato está centrado en las personas como socias de la organización.

En este sentido, orientar el liderazgo transformacional hacia las personas exige transformar la concepción de ellas como seres pasivos, entrenadas para realizar trabajos repetitivos y mecánicos sin oportunidad para la creatividad, la innovación y la participación emprendedora y protagónica, por un desempeño eficiente basado en las competencias de cada uno de los individuos envueltos en el quehacer de la organización, esto permite profundizar en el desarrollo del involucramiento humano y ayuda a elevar al máximo las necesidades, con el fin de orientarlos y ofrecerles un desarrollo personal con miras a lograr un comportamiento organizacional efectivo. De allí la necesidad de cambiar la forma como se han gestionado los procesos humanos orientados tradicionalmente a administrar al hombre como una máquina, como recurso de producción, otros como un capital y en algunos casos como talento, pero solo desde una perspectiva laboral; es necesario fortalecer las capacidades humanas a través del aprendizaje permanente valorizadas conforme a un sistema de competencias orientado al desarrollo y potencialización humana como única ventaja competitiva sustentable en el tiempo.

Con base a estas reflexiones, este proyecto se ha estructurado en cinco capítulos, como a continuación se detalla:

Capítulo I: Planteamiento del problema, se presenta la fundamentación de la problemática de estudio, se formulan los problemas y objetivos de la investigación, así como las consideraciones que justifican el estudio.

Capítulo II: Marco teórico: se describen los antecedentes de la investigación, las bases teóricas en el que sustenta el estudio y se definen los términos básicos,

Capítulo III: Hipótesis y variables: se formulan las hipótesis y se operacionalizan las variables de estudio.

Capítulo IV: Metodología de la investigación: se describen el tipo, nivel, método y diseño empleado según la naturaleza de la investigación; se identifica a la población y se extrae la muestra de estudio, se señala la técnica e instrumento de investigación, las técnicas de procesamiento y análisis de datos y se establece la prueba de hipótesis.

Capítulo V: Administración de recursos: se especifican los recursos necesarios para la investigación así mismo se establece el cronograma y el presupuesto necesario.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 . DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

La coyuntura actual y la globalización en la educación a nivel mundial exige la búsqueda de la calidad en forma permanente, por ello, definitivamente la educación es un complejo sistema en el que intervienen varios factores, entre ellos tenemos: el material educativo adecuado, infraestructura moderna, mantenimiento y equipamiento de laboratorios, el ambiente en el aula, adquisición y manejo adecuado de tecnología de punta, la condición social del educando, el coeficiente intelectual de los educandos, los logros al concluir cada nivel educativo, planes de estudio, contenidos curriculares, estructuración de los contenidos, la equidad, el nivel cultural y económico de los padres de familia, los valores que se practican dentro de la comunidad, el clima institucional, el desempeño del docente, la gestión y la capacidad de liderazgo del director, la política aplicada por los diferentes gobiernos de turno, los presupuestos, etc., constituyen algunos de los factores que condicionan la calidad educativa.

En el ámbito nacional Huillca (2015) en su investigación señala que los docentes formadores ponen en evidencia la poca efectividad del liderazgo transformador en su desempeño docente, esto se demuestra en la presencia de un clima educativo poco favorable en aula, poca inspiración que causan los docentes, poca motivación en la dinámica generada en aula, y actitudes de poco compromiso organizacional y de gestión que no favorecen la educación de calidad.

En el presente siglo para ser líderes exitosos y competitivos, se requiere de una preparación diferente: contar con estudios universitarios, conocimientos de varios idiomas, manejo de informática y capacidad de comunicación.

Por el exigente y exitoso manejo de los factores antes indicados estamos convencidos de que el papel del director es decisivo en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.

1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 Espacial

El ámbito geográfico de la investigación está dada en los ambientes de la I.E San Miguel en el distrito de Ica.

1.2.2 Social

Los participantes y beneficiarios de este estudio serán los profesores quienes realizarán una mejor labor a partir de un buen liderazgo del director.

1.2.3 Temporal

Temporalmente está delimitado por un periodo comprendido entre los meses de enero a diciembre del 2018.

1.2.4 Conceptual

Para delimitar conceptualmente las variables de estudios se empleó el método bibliográfico, es decir se buscará sustentar teóricamente cada una de las variables de los libros tomando como base el liderazgo transformacional y el desempeño docente.

1.3 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño docente de la Institución Educativa San Miguel de Ica, año 2018?

1.3.2 Problemas Específicos

- P.E.1: ¿Cuál es la relación que existe entre la estimulación intelectual del director y el dominio técnico pedagógico del docente en la Institución Educativa San Miguel de Ica, año 2018?
- P.E.2: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación inspiracional del director y el dominio científico del docente en la Institución Educativa San Miguel de Ica, año 2018?
- P.E.3: ¿Cuál es la relación que existe entre el crecimiento individual del director y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones del docente de la Institución Educativa San Miguel de Ica, año 2018?
- P.E. 4: ¿Cuál es la relación que existe entre la influencia idealizada del director y las relaciones interpersonales en el desempeño de sus funciones del docente de la Institución Educativa San Miguel de Ica, año 2018?

1.4 Objetivos de la Investigación:

1.4.1 Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño docente en la Institución Educativa San Miguel de Ica, año 2018.

1.4.2 Objetivos Específicos

- O.E.1: Establecer la relación entre la estimulación intelectual del director y el dominio técnico pedagógico del docente en la Institución Educativa San Miguel de Ica, año 2018.

O.E.2: Establecer la relación entre la motivación inspiracional del director y el dominio científico del docente de la Institución Educativa San Miguel de Ica, año 2018.

O.E.3: Establecer la relación entre el crecimiento individual del director y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones de la Institución Educativa San Miguel de Ica, año 2018.

O.E 4: Establecer la relación entre la influencia idealizada del director y las relaciones interpersonales en el desempeño de sus funciones del docente de la Institución Educativa San Miguel de Ica, año 2018.

1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN:

a) Justificación

Justificación teórica

Esta investigación sirve para conocer el ejercicio de liderazgo transformacional del director cuya capacidad de influencia a través de la interacción con sus docentes mejoren sus aptitudes y capacidades, logrando un desempeño óptimo de los recursos humanos, fundamentando con liderazgo tomando en cuenta los factores personales y ambientales. La prueba de hipótesis contribuirá a esclarecer la comprensión de la teoría en los hechos reales del desempeño docente.

Justificación práctica

Este trabajo de investigación busca determinar si el liderazgo es un factor estratégico de desempeño óptimo de los docentes en la cual se deberá optar una adecuada gestión del director frente a las dificultades que se le presente, además de alcanzar información y estrategias que ayude a desarrollar el crecimiento de las buenas prácticas de liderazgo transformacional lo cual llevará que los docentes se identifiquen con la institución educativa a la cual pertenecen.

Por ello; es necesario el conocimiento del nivel de liderazgo transformacional que debe tener en cuenta el director en su gestión.

Justificación científica

Esta investigación se enmarca en una investigación cuantitativa donde los resultados son momentos parciales que se integran constantemente con nuevas interrogantes y abren nuevos caminos a la producción de conocimientos válidos y confiables dentro del área del desempeño docente y liderazgo transformacional.

También en esta investigación se utilizará los procedimientos de recolección de datos, observación de campo que nos servirá en la comunidad estudiantil.

En el mismo sentido; se espera la contribución de los instrumentos elaborados desde los fundamentos teóricos para ser contrastados en la realidad de modo tal que puedan servir para otras investigaciones en el campo educativo.

b) Importancia

Así mismo, el estudio también es importante porque permitió a los gerentes educativos (directivos, subdirectores, especialistas, consultores) conocer y tener a su disposición un trabajo de investigación que refleja validez y confiabilidad respecto a la relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente buscando de esta manera corregir y buscar mejorar en la labor directiva.

1.6 FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El desarrollo de la investigación es factible porque tuvo los recursos humanos ineludibles como son el investigador, los colaboradores y los asesores; se instala de recursos financieros para solventar la investigación, así como de materiales bibliográficos para el desarrollo de la misma.

El estudio se basa en una investigación cuantitativa concerniente al liderazgo transformacional y el desempeño docente, por lo tanto el enfoque de la investigación es descriptiva y explicativa.

El instrumento se basó en el cuestionario de la encuesta, el mismo que se mantuvo anónima ya que no se preguntará nombre únicamente lo ineludible para realizar las tabulaciones.

1.7 LIMITACIONES DEL ESTUDIO

La investigación no presenta ninguna restricción en cuanto al tiempo, espacio, recursos, e información.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

2.1.1 Antecedentes Internacionales

García, O. (2009). Estrategias Gerenciales Dirigidas al Director Educativo para el Impulso del Modelo Educativo de los Liceos Bolivarianos, en el Municipio Escolar N° 102 de Naguanagua del Estado Carabobo. Venezuela.

Su propósito fue proponer estrategias gerenciales dirigidas al director educativo para el impulso de un modelo educativo de los liceos bolivarianos. Se fundamenta en las teorías de liderazgo, las teorías de la motivación, la de Administración y los elementos teóricos del Nuevo Modelo Educativo. Se desarrolló bajo el modelo del proyecto factible con un diseño de campo.

Los resultados permitieron determinar cuáles son las estrategias gerenciales utilizadas por los directores del Municipio Escolar 102, evaluar si es posible diseñar una propuesta de estrategias gerenciales y como contribuirá el diseño de estrategias gerenciales dirigidas a los directores para el impulso del Modelo Educativo del Liceo Bolivariano. Al finalizar el trabajo se obtuvo como conclusiones: El director requiere de estrategias gerenciales que le permitan cumplir eficaz y eficientemente las funciones que son inherentes a su cargo.

Anderson, S. (2010). Liderazgo Directivo. Universidad de Toronto Canadá.

El propósito de este estudio es presentar los avances, en el conocimiento acumulado respecto al liderazgo educativo a nivel de establecimientos educacionales, el tipo de investigación es descriptiva con un diseño de campo para dicho estudio, se trabajó con una población de 86 docentes y se tomó una muestra de 26 docentes que representa el 30% de la población estudiada. Se señala y describe la relevancia del Liderazgo del director en el desarrollo del cambio y mejoras educativas; las sendas de influencia y las categorías de

prácticas del liderazgo efectivo. Se concluye la necesidad desarrollar una mayor comprensión sobre cómo se pueden adaptar los principios generales de las prácticas claves a diferentes contextos, así como saber más sobre las mejores estrategias para apoyar la difusión de buenas prácticas a una escala mayor.

Gutiérrez, T. (2016). Propuesta para una Educación Pedagógica y de Calidad orientado al Liderazgo Transformacional del personal directivo. Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt Venezuela.

Se propuso determinar los procesos gerenciales desarrollados en la ejecución de la supervisión del director, además de identificar los factores de la gerencia y de la educación de calidad.

Estuvo constituida la población por 10 directores y 58 docentes que laboran en las instituciones públicas de la III Etapa de Educación Básica, por lo reducido de la población se utilizó un censo poblacional. Para la recolección de los datos la técnica utilizada fue la encuesta con dos instrumentos diseñados por el investigador, uno para el personal directivo y otro para los docentes, validados por 10 expertos. Los datos fueron analizados bajo la estadística descriptiva y el programa estadístico para las Ciencias Sociales (SSPS), los resultados indicaron deficiencias en el ejercicio de sus funciones generales durante la ejecución de la supervisión pedagógica, también se evidenció la ausencia de los principios de calidad en el ejercicio de las funciones directivas en las instituciones objeto de estudio.

Álvarez, B. (2015). Liderazgo Transformacional del Gerente Educativo y la Calidad del Proceso Enseñanza–Aprendizaje de los Docentes.

Tuvo por finalidad determinar la relación entre liderazgo transformacional del gerente educativo y la calidad del proceso enseñanza – aprendizaje de los docentes de los Circuitos Escolares N° 1 y 2 del Municipio Maracaibo, perteneciente a la Secretaria Regional de Educación, donde la investigación fue descriptiva, correlacional. La población del estudio la conformaron 30 docentes y 6 directivos, la muestra tanto directivos y docentes por

considerarse pequeña y accesible al investigador se realizó en forma censal, es decir, se tomó todo el marco poblacional.

Las variables objeto de estudio se sustentan teóricamente en varios autores, Chiavenato (2004), Gutiérrez (2000), Chirinos (2001), entre otros, la recopilación de la información se efectuó mediante la utilización de la técnica de la encuesta, diseñándose 2 cuestionarios, uno con 40 ítems para los directivos y el segundo de 31 ítems dirigidos a los docentes, se aplicó la estadística descriptiva para el análisis de datos, T de Student para la validez del instrumento, para la relación de la variable se utilizó el Coeficiente de Pearson y la confiabilidad se efectúa mediante el cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Huamani, V. (2014). La gestión pedagógica según la tipología de liderazgo directivo en las Instituciones Educativas del caserío de San Martín de Porras –Ica. Tesis para obtener el grado de Magister en Educación en la Universidad César Vallejo, en Ica.

En la investigación la metodología empleada fue de tipo descriptivo básica con diseño descriptivo comparativo, con una población – muestra de 55 docentes de las Instituciones educativas del caserío de San Martín, se les aplicó dos cuestionarios, lo que permitió el análisis e interpretación de la investigación, llegando a la siguiente conclusión: Se determinó que en el nivel gestión pedagógica, planificación, ejecución y evaluación curricular de los docentes que perciben un liderazgo directivo democrático es mayor comparado al nivel de gestión pedagógico; en comparación con los docentes que perciben un liderazgo directivo permisivo y autoritario.

García, P. (2015). Relación entre liderazgo directivo y gestión educativa en el Instituto Superior Tecnológico de Pisco. 2015. Tesis para optar el grado de magister en Educación. Universidad César Vallejo-Ica.

La metodología empleada en la investigación fue de tipo descriptiva

correlacional con diseño no experimental, con una muestra de 29 docentes, a quienes se les aplicó dos cuestionarios, lo que ha permitido el respectivo análisis e interpretación de la investigación. Se determinó que el liderazgo directivo se relaciona directamente con la gestión educativa en el Instituto Superior Tecnológico de Pisco. 2015. Esto se refleja en la tabla 11 donde se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson $r= 0,762$. Se refleja en la tabla 11 donde se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson $r= 0,681$. Se determinó que existe relación directa entre la forma de promover el desarrollo de capacidades y la gestión educativa el Instituto Superior Tecnológico de Pisco. 2015. Esto se refleja en la tabla 11 donde se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson $r= 0,622$.

Félix, J. (2013). Relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional, en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Catalina Buendía de Pecho de Ica durante el año 2013.

La investigación tuvo como propósito, determinar el grado de relación existente, entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Catalina Buendía de Pecho de Ica durante el año 2013. Luego de desarrollar la fase empírica de la investigación apoyada en los antecedentes y fundamentos teóricos necesarios, y después de procesarse estadísticamente los resultados se llegó a concluir que: El liderazgo transformacional se relaciona de manera positiva y directa (0.779 valor r de Pearson) con el clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Catalina Buendía de Pecho de Ica, durante el año 2013. De acuerdo a la percepción de los encuestados la administración estratégica tiene correlación positiva (0.626 valor r de Pearson) con la generación de niveles de empatía entre docentes del instituto; El trabajo en equipo, no se relaciona de manera significativa con los niveles de Motivación que presentan los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Catalina Buendía de Pecho de Ica, durante el año 2013. Estos resultados concuerdan con los resultados estadísticos que señalan la existencia de una correlación estadística de 0.390; Finalmente, la inteligencia

emocional se relaciona de manera positiva con la capacidad de resolución de conflictos que han puesto de manifiesto los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Catalina Buendía de Pecho de Ica, durante el año 2013. Registrándose para el caso una correlación estadísticamente significativa de 0.781; calificada como correlación positiva alta entre las dimensiones estudiadas.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR

2.2.1.1 DEFINICIÓN DE LIDERAZGO

Baldoni, (2011, p. 492), advierte que esta definición, no necesita ocupar un puesto formal de líder para ejercer un comportamiento de liderazgo. La función del líder puede ser de todo punto de vista tan importante para el éxito de un grupo como la del líder formal.

Baldoni (2011, p. 26), señala, el líder tiene que ser capaz de articular la visión claramente y a menudo. Las demás personas de toda la organización deben comprender la visión y expresarla con claridad.

2.2.1.2 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

El líder transformador según Bass (2009, p. 20), es aquel que promueve a las personas a efectuar más de lo que ella misma le espera y como resultado de ella se engendra permutaciones en los grupos, las organizaciones y la sociedad.

El liderazgo transformacional, no es tan sólo un paradigma en boga en cuanto a liderazgo, sino que el modelo con el que mejor se puede medir instrumentalmente el grado en que mejora el desempeño y el grado de satisfacción de líderes y liderados. A través del liderazgo transformacional, se puede generar mayor grado de compromiso, participación, lealtad y desempeño con menor grado de stress, pese a las contingencias, emergencias, conflictos o crisis imprevistas o previsibles

y según circunstancias poder reforzar o cambiar la cultura y la política organizacional en formas más participativas o directivas.

2.2.1.3 CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER TRANSFORMADOR

Bass y Avolio (2009), describen cuatro características importantes de este líder transformador. Se denominan como las 4 ies. Influyente, inspirador, intelectual e individualista:

- a. El líder transformador es influyente. Es modelo para los seguidores. Es respetado, admirado y sobre todo es confiable. El seguidor se identifica con el líder y quiere emularlo. Entre las cosas que este líder hace es anteponer las necesidades de otros sobre sus propias necesidades. El líder toma riesgos con sus seguidores y es consistente más que arbitrario. Se puede contar con él o ella para hacer lo correcto, demostrando altos estándares de conducta moral y ética. Este líder evita utilizar el poder para obtener ganancia personal.
- b. El líder transformador es inspirador, motiva e inspira a todos los que le rodean. Le da significado y un sentido de reto al trabajo de sus seguidores. Despierta un espíritu de equipo. Despliega entusiasmo y optimismo. Lleva a los seguidores a involucrarse en visiones futuras. El líder crea expectativas claras, que los seguidores conocen y quieren alcanzar. Este líder, además, demuestra compromiso con las metas y la visión, la cual es compartida.
- c. El líder transformador es intelectual. Fomenta y anima los esfuerzos de los seguidores para que sean innovadores y creativos. Este líder presenta supuestos, refrasea problemas. Se enfrenta a situaciones y problemas viejos con nuevas formas, nuevos paradigmas. Estimula la creatividad. No utiliza la crítica pública para corregir los errores individuales que surgen. Este líder estimula a sus seguidores a crear ideas nuevas, a solucionar problemas en forma creativa. El proceso no sólo consiste en identificar los problemas sino presentar alternativas de solución. Esta líder no crítica a los seguidores si éstos difieren de sus ideas, por el contrario, son estimulados a buscar nuevas

formas para viejos problemas.

- d. El líder transformador es individualista. Reconoce y atiende las necesidades y deseos de sus seguidores en forma individual, buscando alcanzar logros y crecimiento en cada uno de ellos, dentro de sus posibilidades. Actúa como mentor. Ambos, líder y seguidor se visualizan como colegas, desarrollando su potencial a niveles superiores.

El líder crea oportunidades de aprendizaje y establece un clima de apoyo. Su conducta demuestra aceptación de las diferencias individuales (para algunos de los seguidores será necesario ofrecer más estímulo, a otros más autonomía, más estándares a otros o quizás más estructura a otros). Propicia una comunicación bidireccional. Recuerda conversaciones previas con sus seguidores. Está pendiente del interés individual.

Percibe al individuo como una persona completa, más que como un mero empleado. En el ambiente de trabajo, promueve una interacción personalizada.

2.2.1.4 DIMENSIONES DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Bass (1985), por su parte, manifiesta que el liderazgo transformador es una superación del transaccional e incluye cuatro componentes:

- a) Influencia idealizada (carisma): El líder intercede de tal forma que sus seguidores procuran representar. El líder se transforma en un paradigma engrandecido con un alto grado de poder simbólico. A la vez que se ejempliza como modelo, el líder carismático se contrasta visiblemente de los demás por su inusual temperamento y sus portos inigualables.
- b) Motivación inspiradora: El líder genera una perspectiva real hacia sus seguidores. Además, sabe orientar su perspectiva de forma concluyente con frases, asimismo con su adecuado ejemplo. Para ello, ha de manifestar

primero su adeudo personal y enardecimiento por la visión para lograr impulsar a los demás (Bass, citado por Bernal, 2000).

c) Estimulo intelectual: El líder causa nuevos rumbos y hechos a las dificultades.

El líder educativo debe promover la creatividad en la solución a los problemas. Deben monopolizar la percepción y la razón para solucionar contextos intolerantes.

d) Consideración individual: El líder toma en consideración la deficiencia de cada sujeto para tutelar a cada uno según su potencial. El líder actúa como instructor (coach), partiendo de las habilidades de aprendizaje y estableciendo un clima de apoyo; es un guía oyente y sabe encomendar, dando luego feedback provechoso al subordinado.

2.2.2 DESEMPEÑO DOCENTE

2.2.2.1 DEFINICIÓN

Es el acatamiento de sus diligencias, ocupaciones, y a la vez, poseyendo un encargo que va más allá del simple acatamiento la innovación y la creatividad es necesario en el docente

2.2.2.2 ROL DEL DOCENTE INNOVADOR

Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006), señalan que actualmente, la competencia, el profesionalismo y la dedicación que se nos exigen, hace que recaiga en el docente una gran responsabilidad. Que los estudiantes, las niñas y los niños comprendan lo que hacen depende en gran parte del trabajo que les damos; es decir, como los motivamos, como les presentamos los contenidos, como los organizamos

Por consiguiente, es fundamental que tomemos un nuevo rol que envuelve una serie de puestos a realizar:

- Planear diligencias de instrucción que reconozcan a los beneficios de los alumnos.
- Favorecer un contexto de respeto y confianza.
- Originar conductos de notificación.
- Proporcionar que los alumnos experimenten a aprender.
- Apreciar el atrevimiento de los estudiantes.
- Conocer las peculiaridades de los alumnos a nuestro cargo.
- Incitar la creatividad e invención.
- Suscitar la actividad mental.
- Prometer soporte para edificar aprendizajes.
- Tener en avance las contribuciones de los alumnos.

2.2.2.2 ROL DEL DOCENTE CONTEMPORANEO

a. Dimensión profesional

- Planificar convenientemente el proceso pedagógico que responde a los beneficios y escaseces de los alumnos.
- Contribuir a un adecuado clima de trabajo en el aula.
- Utilizar una variedad de estrategias para lograr aprendizajes de calidad de nuestros alumnos.
- Registrar permanentemente información sobre el avance del aprendizaje de nuestros alumnos.
- Participar en las sesiones metodológicas y en la jornada de reflexión entre los docentes.
- Revisar el sentido de lo que hacemos o dejamos de hacer en nuestro desempeño docente.
- Respetar a sus alumnos como persona.
- Proponer evaluaciones sin tensiones respetando el ritmo y modo de aprendizaje de cada alumno.
- Actuar como mediador de los conflictos en el aula sin demostrar favoritismo.
- Estimular el desarrollo de hábitos, orden e higiene personal.

b. Dimensión personal

- Esforzarse perennemente en su mejora personal, cultural y competitivo.
- Cultivar una sana autoestima que le permita superar los conflictos y frustraciones personales, laborales y sociales.
- Compartir nuestra experiencia docente para fortalecer las cualidades personales y tener confianza en lo que se hace.
- Esforzarse en desarrollar una personalidad equilibrada con principios, creencias y valores definidos, demostrando coherencia entre lo que se dice y se hace.

- Reconocer y ejercitar procesos internos (cognitivo, motivacionales y emocionales) y conductas que promueven su desarrollo afectivo y eficiente.

c. Dimensión social

- Reflexionar que el rol instructivo en la sociedad actual es, la de hacer humanos y preparar líderes.
- Identificarse con la comunidad donde labora, siendo participe de sus planes y apoyo en la tramitación de las dificultades que afrontan.
- Ser ejemplo de aseo y persistencia intrínsecamente de su corporación.
- Proceder como efectivos empleados de canje en la corporación.

2.2.2.3 FACTORES DEL DESEMPEÑO DOCENTE

En esta investigación se define desempeño docente en el aula de clase, como el nivel de competencias que tiene el docente, según la evaluación que hacen los mismos docentes de los factores de desempeño que se estructuran en el cuestionario de evaluación.

Los factores de desempeño docente en las aulas de clase son los siguientes:

- a) Didáctica. Es el mando de ordenamientos, manuales y técnicas que coloca en habilidad el docente para conseguir los objetivos de la asignatura bajo su dirección y responsabilidad.
- b) Personalidad. Son los rasgos de temperamento del docente en interna correspondencia con valores y el proceder ético personal y competitivo docente.
- c) Motivación. Se refiere al fomento de expectativas y al impulso generador de participación en clase, así como al reforzamiento y retroalimentación a los alumnos con relación a los temas de cada asignatura. Es un proceso donde haciendo uso de preguntas o actividades se fomenta el interés de los estudiantes con el propósito de sensibilizar, crear interés y concentración en los objetivos y contenidos de la clase.

- d) Orientación. Se refiere al comportamiento del docente en dirección del apoyo que debe brindar en términos de llevar a cabo un proceso de consultoría según las necesidades y requerimientos de los estudiantes. Orientar y asesorar es parte de la exigencia académica, así como el abordaje sobre problemas de personalidad, salud y otros conflictos que entorpezcan el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.
- e) Habilidad para la Enseñanza. Se refiere a la satisfacción académica y valorativa de la habilidad del docente para la enseñanza. Es la peculiar manera de cómo el docente tiene competencias que permitan lograr el aprendizaje de los estudiantes a través de la orientación y facilitación sencilla, clara, coherente, sistemática de los contenidos de una signatura en el aula de clase y, como tal lograr calidad en el rendimiento y logro de resultados en el estudiante.

2.2.2.4 Dimensiones del Desempeño Docente

A. Dominio técnico – pedagógico

Presenta y expone con claridad sus programaciones curriculares y sus unidades didácticas de su área académica al inicio del año escolar.

- . Desarrolla contenidos curriculares de sus áreas curriculares de acuerdo a lo organizado en sus programaciones curriculares.
- . Prepara sus clases y materiales didácticos con anticipación.
- . Emplea una metodología activa para promover el aprendizaje.
- . Logra incorporar contenidos transversales y otros temas contextualizados en su propuesta curricular.
- . Promueve el desarrollo de habilidades del pensamiento: análisis, creatividad, valoración crítica y solución de problemas.
- Desarrolla sus clases teniendo en cuenta lo señalado en las rutas del aprendizaje de su respectiva área curricular.

B. Dominio científico

Se capacita continuamente con el fin de fortalecer sus competencias pedagógicas y tener capacidad de autorreflexión sobre su práctica docente y autonomía profesional.

Demuestra tener conocimiento sobre la especialidad en su formación profesional.

Refuerza los aprendizajes adecuadamente de los estudiantes sobre aciertos y errores de la evaluación.

Elabora instrumentos de evaluación que brinde una diversidad de informaciones sobre el aprendizaje de los alumnos.

C. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones

Autoevalúa sus prácticas pedagógicas teniendo como referencia el Marco de Buen Desempeño Docente.

Concibe que el monitoreo realizado por el director de la Institución Educativa ha contribuido a mejorar su desempeño laboral y su responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.

Demuestra responsabilidad social en el cumplimiento de sus deberes.

Considera que la responsabilidad frente a los aprendizajes de los estudiantes ha influido para innovar su tarea pedagógica.

D. Relaciones interpersonales

Motiva a los estudiantes para que se interesen por su área curricular.

Es respetuoso en el trato con los estudiantes, inculcándoles buenos valores y actitudes.

Considera que la orientación académica, socio-afectiva contribuye en el desarrollo personal de los alumnos.

Cumple adecuadamente las labores de tutoría.

Promueve la diversidad de opinión y el consenso entre los estudiantes.

Respeto las opiniones de sus colegas y promueve el acuerdo mesurado en las reuniones.

2.3 DEFINICION DE TERMINOS BASICOS

Autoestima

Implica conocerse a sí mismo. (Fischman, 2001)

Calidad Educativa

Existe cuando los alumnos, padres de familia y comunidad aceptan y están satisfechos con los servicios educacionales que reciben. (López y Chiroque, 2004)

Características del liderazgo transformacional

Están relacionados con los comportamientos productivos del director; es decir, son aquellas conductas del trabajo que contribuyen al logro de metas y tienden a la obtención y superación de los estándares de rendimiento de su personal dentro de los centros educativos, de esta manera si no hay un buen liderazgo la supervivencia y el éxito de las organizaciones estarían en riesgo (Fernández, 2007)

Desempeño

Es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución. (Hidalgo, 2009)

Desempeño Docente

El quehacer pedagógico que se manifiesta mediante el despliegue de sus funciones técnico pedagógicas, el dominio de las disciplinas que desarrolla, la planificación y organización de los cursos, su rol como consejero, las dimensiones de evaluación que realiza, su conducta y el compromiso con su institución los cuales producirán satisfacción de los requerimientos y de las expectativas del alumnado y de la comunidad. (Romero, 2014).

Desempeño laboral del Docente

Una acción para facilitar el aprendizaje; en tal sentido, adquiere importancia la

planificación de estrategias metodológicas, entendiéndose como la integración de componentes tales como métodos, técnicas, procedimientos, organización del ambiente y recursos para el aprendizaje (Pérez, 2005).

Liderazgo

Es una interacción entre dos o más miembros de un grupo que frecuentemente involucra una estructuración o reestructuración de la situación y de las percepciones y expectativas de los miembros. (Bass, 1990).

Liderazgo pedagógico de los directivos

Es un factor crítico de primer orden en la mejora de la educación, ya que se enfoca desde un liderazgo para el aprendizaje. (Bolívar, 2010).

Liderazgo transformacional

Los líderes despiertan en el individuo un alto conocimiento de temas claves para el grupo y la organización, mientras aumenta la confianza de los seguidores, gradualmente los mueven desde los intereses para la existencia hacia intereses para logros, crecimiento y desarrollo. (Burns, 1978)

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. HIPÓTESIS GENERAL

El liderazgo transformacional del director se relaciona significativamente con el desempeño docente de la Institución Educativa San Miguel de Ica, año 2018.

3.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS

H.E.1: La estimulación intelectual del director se relaciona significativamente con el dominio técnico pedagógico del docente de la Institución Educativa San Miguel de Ica, año 2018

H.E.2: La motivación inspiracional del director se relaciona significativamente con el dominio científico del docente de la Institución Educativa San Miguel de Ica, año 2018.

H.E.3: El crecimiento individual del director se relaciona significativamente con la responsabilidad en el desempeño de sus funciones del docente de la Institución Educativa San Miguel de Ica, año 2018.

H.E.4: La influencia idealizada del director se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en el desempeño de sus funciones del docente de la Institución Educativa San Miguel de Ica, año 2018.

3.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

3.3.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL

Variable X: Liderazgo transformacional del director

El liderazgo transformacional del director implica aprender a ejercer influencia idealizada, generar motivación inspiradora, lograr estimulación intelectual y prestar atención individualizada Bass (2001)

Variable Y: Desempeño Docente

Son las labores que diariamente tiene que efectuar el docente en un aula de clases con sus estudiantes para su logro de perfeccionamiento integral. Rincón (2015)

3.3.2. DEFINICIÓN OPERACIONAL

Variable X: Liderazgo transformacional del director

En esta investigación la variable X será evaluada mediante la aplicación de un cuestionario sobre el liderazgo transformacional del director constituido por 32 ítems según las dimensiones.

Variable Y: Desempeño Docente

En esta investigación la variable Y será evaluada mediante la aplicación de un cuestionario sobre el desempeño docente constituido por 28 ítems según las dimensiones: dominio técnico-pedagógico, dominio científico, responsabilidad funcional y relaciones interpersonales.

3.3.1 CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Liderazgo transformacional del director	Estimulación intelectual	<p>Presenta soluciones académicas.</p> <p>Propone ideas innovadoras.</p> <p>Maneja la situación con criterio.</p> <p>Fomenta el desarrollo de la creatividad</p>	<p>El director presenta alternativas de solución y genera ideas nuevas.</p> <p>El director contempla los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar en el centro.</p> <p>El director se anima a desarrollar sus labores, asumiendo sus responsabilidades.</p> <p>El director te alienta a reflexionar cómo puede mejorar su trabajo en la institución.</p> <p>El director proporciona nuevos enfoques académicos ante situaciones que son muy problemáticas.</p> <p>El director articula con claridad aquellos objetivos o criterios que debe conseguir.</p> <p>El director te estimula a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario.</p> <p>El director facilita que las cosas se hagan antes que imponerlas.</p>
	Motivación inspiracional	<p>Realiza con optimismo las actividades.</p> <p>Muestra coherencia en sus acciones.</p> <p>Toma decisiones para el bienestar colectivo.</p> <p>Es capaz de solucionar contratiempos</p>	<p>El director es coherente de lo que dice con lo que hace.</p> <p>El director suele ser optimista.</p> <p>El director tiene un avance de autoridad por los logros institucionales.</p> <p>El director siente orgullo de trabajar en el cargo.</p> <p>El director puede ser riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato.</p> <p>El director muestra habilidad para encajar y recuperarse rápidamente de los contratiempos o reveses.</p> <p>El director ha demostrado competencia en su trabajo como docente.</p> <p>El director tiene un comportamiento que lo hace sentir más satisfecho con su labor.</p>
	Crecimiento individual	<p>Muestra claridad en sus propuestas.</p> <p>Tiene un manejo empático con las personas.</p> <p>Muestra interés por el</p>	<p>El director sustenta sus propuestas con claridad ante los demás.</p> <p>El director demuestra empatía comprendiendo los sentimientos necesidades de los demás.</p> <p>El director fomenta con los colegas a desarrollar al máximo sus capacidades y destrezas.</p> <p>El director conoce los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los profesores del</p>

		desarrollo institucional. Muestra interés por el desarrollo personal de los estudiantes.	centro. El director promueve la comunicación antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que afectan a la institución. El director es accesible a los diferentes miembros de la comunidad escolar. El director tiene un crecimiento individual en aspectos académicos. El director trata a los diferentes colegas del mismo modo, sin distinciones por motivos personales o profesionales.
	Influencia idealizada	Tiene sentido del humor. Tiene un manejo emocional. Se siente satisfecho por los logros académicos. Muestra tolerancia ante las adversidades.	El director trata adecuadamente los problemas que crean incertidumbre o ambigüedad en el centro. El director respeta los puntos de vista de los alumnos. El director tiene buen sentido del humor. El director plantea varias alternativas coherentes y válidas de solución a los problemas del centro. El director es capaz de organizar y dominar su tiempo de forma eficaz. El director es capaz de modificar ciertas decisiones o procesos cuando las circunstancias lo aconsejan, evitando ser inflexible en su comportamiento. El director proyecta efectos de logro en aspectos académicos. El director afronta los conflictos de forma profesional.
DESEMPEÑO DOCENTE	Dominio Técnico pedagógico	Cumple con los instrumentos de gestión curricular. Emplea métodos, materiales y recursos educativos. Desarrolla el pensamiento del aprendiz.	Presenta con claridad sus programaciones curriculares y sus unidades didácticas de su área académica al inicio del año escolar. Desarrolla contenidos curriculares de sus áreas curriculares de acuerdo a lo organizado en sus programaciones curriculares. Prepara sus clases y materiales didácticos con anticipación. Emplea una metodología activa para promover el aprendizaje. Incorpora otros temas contextualizados en su propuesta curricular. Promueve el desarrollo de habilidades del pensamiento: análisis, creatividad, valoración crítica y solución de problemas. Desarrolla sus clases teniendo en cuenta lo señalado en las rutas del aprendizaje de su respectiva área curricular.
	Dominio	Formación continua.	Se capacita continuamente con el fin de fortalecer sus competencias pedagógicas

	científico	<p>Dominio de la especialidad curricular.</p> <p>Control y evaluación.</p>	<p>y tener capacidad de autorreflexión sobre su práctica docente y autonomía profesional.</p> <p>Demuestra tener conocimiento sobre la especialidad en su formación profesional.</p> <p>Refuerza los aprendizajes adecuadamente de los estudiantes sobre aciertos y errores de la evaluación.</p> <p>Elabora instrumentos de evaluación que brinde una diversidad de informaciones sobre el aprendizaje de los alumnos.</p>
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	<p>Evaluación del perfil.</p> <p>Mejora del desempeño laboral.</p> <p>Rol del docente.</p>	<p>Autoevalúa sus prácticas pedagógicas teniendo como referencia el Marco de Buen Desempeño Docente.</p> <p>Concibe que el monitoreo realizado por el director de la Institución Educativa ha contribuido a mejorar su desempeño laboral y su responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.</p> <p>Demuestra responsabilidad social en el cumplimiento de sus deberes.</p> <p>Considera que la responsabilidad frente a los aprendizajes de los estudiantes ha influido para innovar su tarea pedagógica.</p>
	Relaciones interpersonales	<p>Relación socio-afectiva.</p> <p>Acción tutorial.</p> <p>Función social docente.</p>	<p>Motiva a los estudiantes para que se interesen por su área curricular.</p> <p>Es respetuoso en el trato con los estudiantes, inculcándoles buenos valores y actitudes.</p> <p>Considera que la orientación académica, socio-afectiva contribuye en el desarrollo personal de los alumnos.</p> <p>Cumple adecuadamente las labores de tutoría.</p> <p>Promueve la diversidad de opinión y el consenso entre los estudiantes.</p> <p>Respeto las opiniones de sus colegas y promueve el acuerdo mesurado en las reuniones.</p>

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

4.1.1. Enfoque de investigación

El enfoque que se aplicó fue de una investigación de cuantitativa.

4.1.2. Tipo de investigación

Es pura, su propósito será recolectar información de las variables de estudio (liderazgo transformacional del director y desempeño docente) a través de sus dimensiones e indicadores para enriquecer el conocimiento teórico científico y transformar la realidad en cuestión. Por tanto, su utilidad es teórico-científica. (Carrasco, 2006).

4.1.3. Nivel de investigación

Nivel descriptiva – correlacional. En tal sentido, nos permitió recopilar información para detallar y asociar las variables de estudio (liderazgo transformacional del director y desempeño docente), en un intervalo de tiempo determinado, tal y conforme se presenta en la realidad.

4.2. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

4.2.1. Método de la investigación

a) Método general

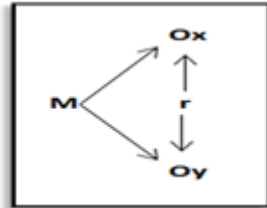
Hipotético deductivo.

b) Métodos específicos

En esta investigación se utilizará el método de la estadística descriptiva que permitirá organizar mediante tablas de frecuencia la información recolectada, asimismo se aplicará la estadística inferencial para probar las hipótesis y obtener nuestras conclusiones.

4.2.2. Diseño de la investigación

No experimental - transversal



M = Muestra

Ox = Conjunto de información sobre la Variable X: Liderazgo transformacional del director.

Oy = Conjunto de información sobre la Variable Y: Desempeño docente.

r = Posible relación entre las variables estudiadas.

4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

4.3.1. Población

La población objetivo de nuestro estudio está conformada por los docentes de la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica; se observa en la siguiente tabla.

POBLACIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Institución Educativa	Nº Docentes		
	Nombrados	Contratados	Total
San Miguel	76	23	99

Fuente: Área de secretaría de la I.E. “San Miguel” enero- marzo, año 2017.

4.3.2. Muestra

Según Vara (2012) la muestra “es el conjunto o una parte de casos extraídos de la población, seleccionado por algún método racional, siempre parte de la población, que se somete a observación científica en representación del conjunto con el propósito de obtener resultados validos” (p. 223). Al

respecto, en el presente estudio la muestra está conformada por los 99 docentes de la Institución Educativa San Miguel de Ica.

Institución Educativa	Nº Docentes		
	Nombrados	Contratados	Total
San Miguel	76	23	99

Muestreo

Para su determinación se empleó el muestreo no probabilístico de tipo intencional, que se caracteriza por que el muestreo se realiza sobre la base del conocimiento y criterios del investigador. Este tipo de muestreo se basa, primordialmente, en la experiencia que tiene el investigador.

4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.4.1. Técnicas

Se aplicó la técnica de la encuesta.

Para la recolección de datos seleccionados sobre la relación entre liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa San Miguel, se aplicó dos Encuestas, que según Briones (2008), “es un conjunto de técnicas destinadas recoger, procesar y analizar informaciones que se dan en unidades o en personas de un colectivo determinado”.

Hernández, Fernández y Baptista (2006, p. 78), expresa “todo lo que va a realizar el investigador tiene su apoyo en la técnica”. Manifiesta que la encuesta “es el proceso de recolección de información a fin de dar respuestas al problema planteado”.

4.4.2. Instrumentos

El instrumento será el cuestionario.

En la presente investigación se utilizó dos cuestionarios que según Chávez (2007), “son documentos estructurados, con relación a los indicadores de una variable y las alternativas de respuestas que pueden ser abiertas o cerradas”.

Se elaboró dos instrumentos con 32 y 30 ítems respectivamente, que según Rodríguez (2006), dichos enunciados indica una aptitud favorable o adversa ante la situación planteada asignándose una ponderación de 1 a 3; de esta manera el cuestionario dirigido a la población objeto de estudio estuvo estructurado con tres alternativas de respuestas:

- Siempre (3)
- A veces (2)
- Nunca (1)

4.4.3. Validez y confiabilidad

La validez del cuestionario estuvo a cargo de 05 docentes de la Universidad Alas Peruanas quienes realizaron la verificación para determinar si existe consistencia y que el instrumento sea producto del desglosamiento de variables en dimensiones y estos en indicadores.

Los expertos fueron:

- Mag. Manuel Alfredo Jayo Luna
- Mag. Ericka Janet Villamares Hernández
- Mag. Dante Martin Giraldo Mendoza
- Mag. Andrea Betty Ancajima Ruíz
- Dr. Manuel Antonio Morales Loaiza

4.4.4. Plan de análisis

Las técnicas para el procesamiento de datos comprenderán las siguientes etapas:

Codificación

Se procedió asignar o conceder valores a las categorías que se pueden tener, para poder otorgar un puntaje a cada variable y facilitar la descripción correspondiente.

Tabulación de datos

La información fue ingresada en el paquete estadístico SPSS versión 23, en columna las variables y en filas los casos con el propósito de consolidar y totalizar en cifras a los resultados obtenidos, y generar información a través de los valores representativos y de estas el conocimiento para facilitar su posterior análisis e interpretación

Estadística descriptiva

En esta parte se realizó un análisis univariado para las variables liderazgo transformacional y desempeño docente a fin de conocer el comportamiento de su distribución.

- Para variables categóricas se describieron en frecuencia absoluta (N) y frecuencia relativa (%).
- Las figuras serán de barras.
- Para variables numéricas se describieron con medidas de tendencia central y la dispersión.
- El análisis de los datos describió la información en el visor de resultados del paquete estadístico IBM SPSS versión 23, la misma que se exportó a una hoja de Word para darle el formato de redacción científica a las tablas.

4.4.5. Ética en la investigación

Esta investigación no pretende causar daño alguno a los participantes de esta investigación, por ello se recolectaron los datos de manera anónima.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Análisis descriptivo

5.1.1 Análisis de la variable X: Liderazgo transformacional del Director

Categoría	Intervalo	Interpretación cualitativa
Bajo	[0-20]	Los docentes ubican en un bajo nivel el Liderazgo transformacional del director .
Medio	[21-42]	Los docentes ubican en un nivel medio el Liderazgo transformacional del director.
Alto	[43-64]	Los docentes ubican en un nivel alto el Liderazgo transformacional del director.

Tabla 1:

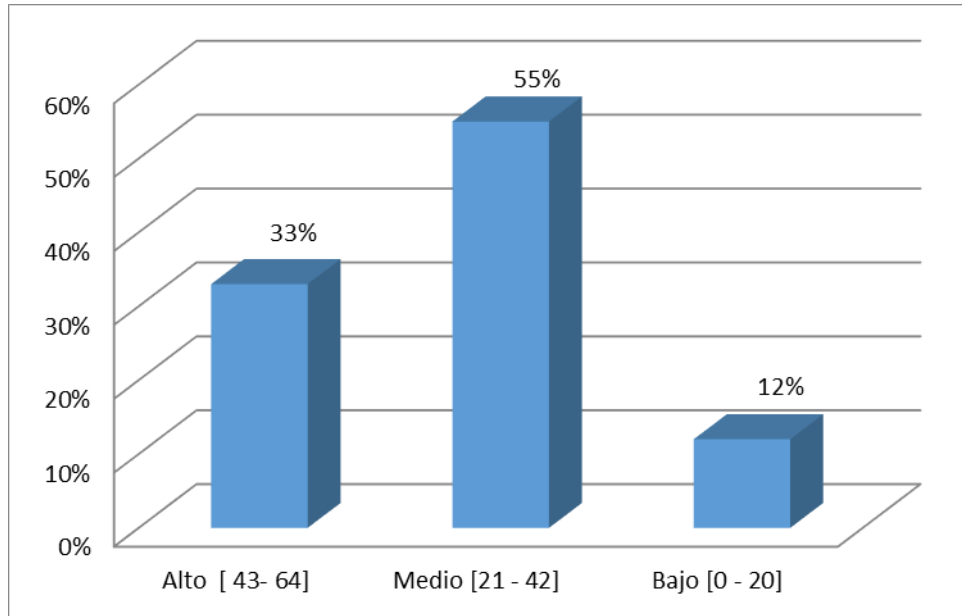
Nivel de Liderazgo transformacional del director en la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.

Categoría	f (i)	h (i) %
Alto [43- 64]	33	33%
Medio [21 - 42]	54	55%
Bajo [0 - 20]	12	12%
Total	99	100%
	x	36,79

Fuente: Base de datos del cuestionario para evaluar el nivel de Liderazgo transformacional del director.

Figura 1:

Nivel de Liderazgo transformacional del director en la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.



Interpretación:

En la tabla N° 01 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre Liderazgo transformacional que fue aplicado a 99 docentes que laboran en la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.

Se observa en la tabla que; el 12% de docentes afirma que el director presenta un nivel bajo en el desarrollo de liderazgo transformacional; el 55% de docentes sustenta que el director presenta un nivel medio y el 33% alego que el director esta un nivel alto en el desarrollo de su liderazgo transformacional.

Tabla 2:

Nivel de estimulación intelectual del director en la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.

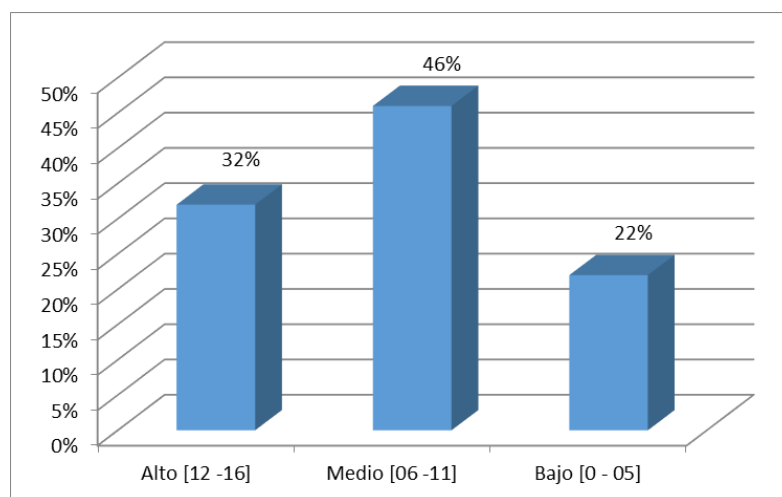
Categoría	f (i)	h (i) %
Alto [12 -16]	32	32%

Medio [06 -11]	46	46%
Bajo [0 - 05]	21	22%
Total	99	100%
	x	8,85

Fuente: Base de datos del cuestionario para evaluar el nivel de Liderazgo transformacional del director currículo.

Figura 2:

Nivel de estimulación intelectual del director en la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.



Interpretación:

En la tabla N° 02 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre Liderazgo transformacional que fue aplicado a 99 docentes que laboran en la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.

Se observa en la tabla que; el 22% de docentes afirman que el director esta un nivel bajo en cuanto a su estimulación intelectual; el 46% de docentes sustentan que el director está en un nivel medio y el 32% de docentes afirmo que el desarrollo de estimulación intelectual es alto.

Tabla 3:

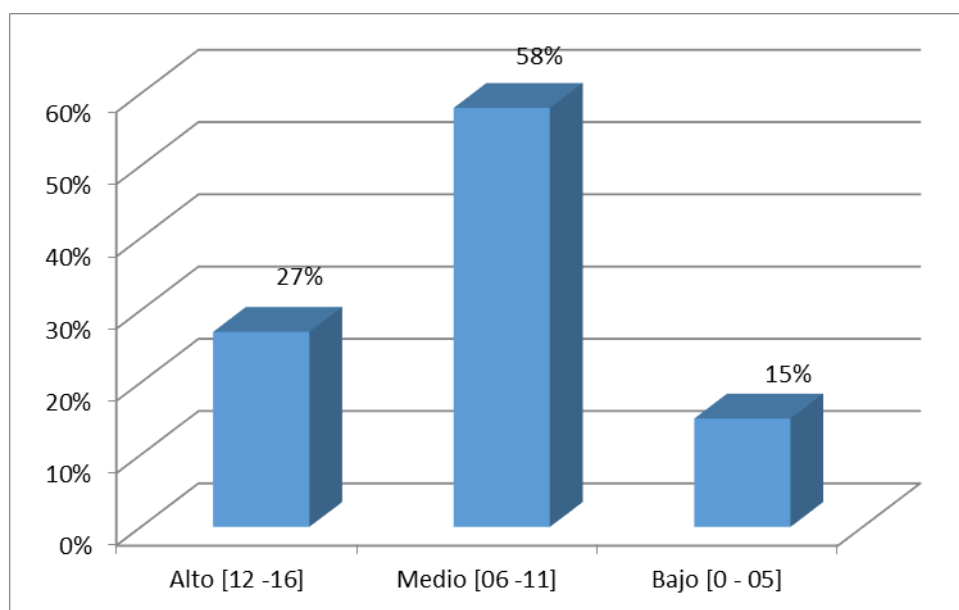
Nivel de motivación inspiracional del director en la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.

Categoría	f (i)	h (i) %
Alto [12 -16]	27	27%
Medio [06 -11]	57	58%
Bajo [0 - 05]	15	15%
Total	99	100%
	x	9,24

Fuente: Base de datos del cuestionario para evaluar el nivel de Liderazgo transformacional del director

Figura 3:

Nivel de motivación inspiracional del director en la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.



Interpretación:

En la tabla N° 03 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre Liderazgo transformacional que fue aplicado a 99 docentes que laboran en la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.

Se observa en la tabla que; el 15% de docentes afirman que el director esta un nivel bajo en cuanto a su motivación inspiracional; el 58% de docentes sustentan que el director está en un nivel medio y el 27% de docentes afirmo que el desarrollo de la motivación inspiracional por parte del director es alto.

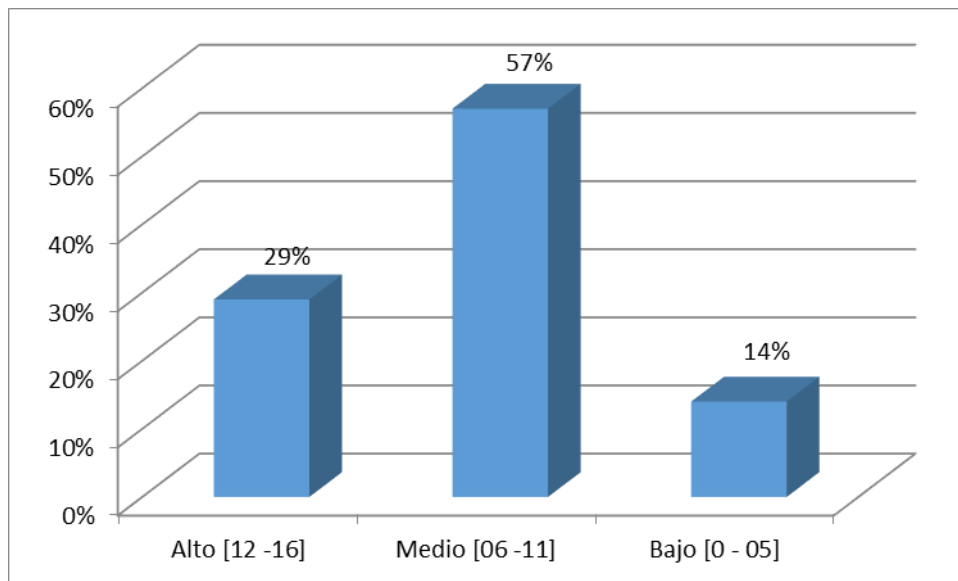
Tabla 4:**Nivel de crecimiento individual del director en la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.**

Categoría	f (i)	h (i) %
Alto [12 -16]	29	29%
Medio [06 -11]	56	57%
Bajo [0 - 05]	14	14%
Total	99	100%
	x	9,74

Fuente: Base de datos del cuestionario para evaluar el nivel de Liderazgo transformacional del director currículo.

Figura 4:

Nivel de crecimiento individual del director en la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.



Interpretación:

En la tabla N° 04 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre Liderazgo transformacional que fue aplicado a 99 docentes que laboran en la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.

Se observa en la tabla que; el 14% de docentes sustentaron que el director esta un nivel bajo en cuanto a su crecimiento individual; el 57% de docentes afirmaron que el director está en un nivel medio y el 29% contesto que el desarrollo del crecimiento individual por parte del director es alto.

Tabla 5:

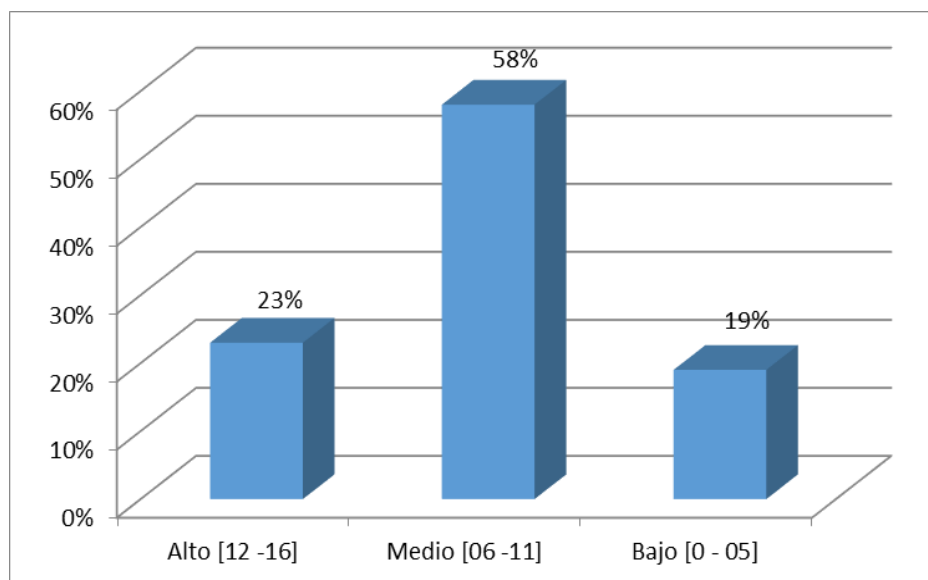
Nivel de influencia idealizada del director en la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.

Categoría	f (i)	h (i) %
Alto [12 -16]	23	23%
Medio [06 -11]	57	58%
Bajo [0 - 05]	19	19%
Total	99	100%
	x	8,96

Fuente: Base de datos del cuestionario para evaluar el nivel de Liderazgo transformacional del director currículo.

Figura 5:

Nivel de influencia idealizada del director en la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.



Interpretación:

En la tabla N° 05 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre Liderazgo transformacional que fue aplicado a 99 docentes que laboran en la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.

Se observa en la tabla que; el 19% de los docentes afirmaron que el director esta un bajo nivel respecto al desarrollo de la influencia idealizada; el 58% de docentes alegaron que el director está en un nivel medio y el 23% respondió que el desarrollo de la influencia idealizada por parte del director está en un nivel alto.

5.1.2 Análisis de la Variable Y: Desempeño docente

Para la recolección de datos sobre la variable Desempeño docente se aplicó un cuestionario dirigido a 99 docentes que laboran en la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica. El cuestionario está compuesto por: dominio técnico-pedagógico (7 ítems); dominio científico (7 ítems), responsabilidad en el desempeño de sus funciones (7 ítems) y relaciones interpersonales (7 ítems).

Las respuestas a cada ítem tuvieron un puntaje asignado como se presenta a continuación:

Nunca (0) A veces (1) Siempre (2)

La variable Y (Desempeño docente) y las dimensiones de la variable se categorizaron en:

CATEGORÍAS	V Y	D1: Dominio técnico- pedagógico	D2: Dominio científico	D3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	D4: Relaciones interpersonales
	Rangos	Rangos	Rangos	Rangos	Rangos
Deficiente	[0-13]	[0-3]	[0-3]	[0-3]	[0-3]
Regular	[14-28]	[4-7]	[4-7]	[4-7]	[4-7]

Bueno	[29-43]	[8-11]	[8-11]	[8-11]	[8-11]
Eficiente	[44-56]	[12-14]	[12-14]	[12-14]	[12-14]

A continuación, se presentan los resultados en tablas y gráficos estadísticos con sus respectivas interpretaciones:

Tabla 6:

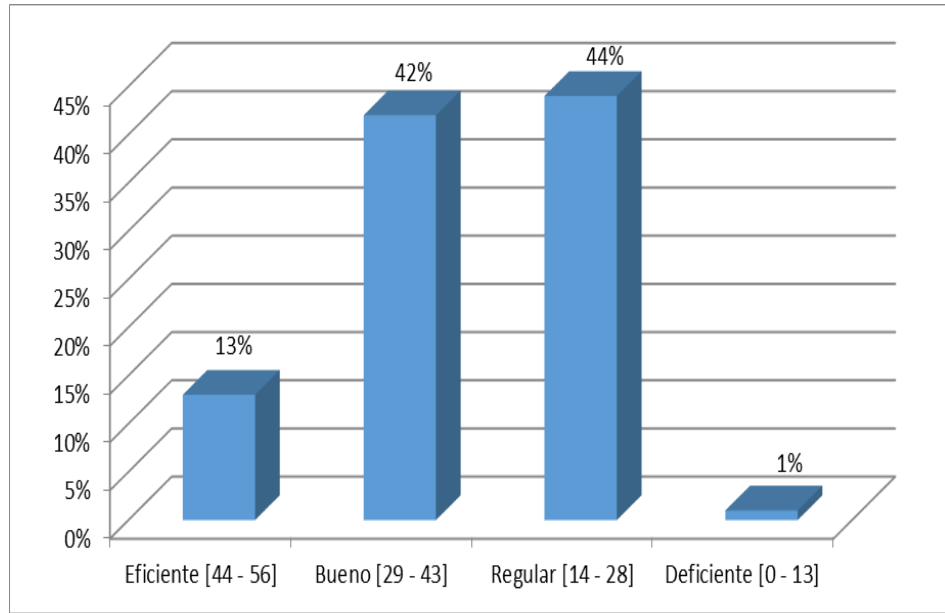
Nivel del desempeño docente en la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.

Categoría	f (i)	h (i) %
Eficiente [44 - 56]	12	13%
Bueno [29 - 43]	42	42%
Regular [14 - 28]	44	44%
Deficiente [0 - 13]	1	1%
Total	99	100%
	X	30,63

Fuente: Base de datos de la ficha de observación para evaluar el nivel del desempeño docente.

Figura 6:

Nivel de desempeño docente en la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.



Interpretación:

En la tabla N° 06 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de la ficha de observación sobre desempeño docente que fue aplicado a 99 docentes que laboran en la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.

Se aprecia en la tabla que; el 1% de docentes está en un nivel deficiente en cuanto a su desempeño docente; el 44% de docentes en un nivel regular, el 42% de docentes está en un buen nivel, mientras que el 13% de docentes se encuentra en un nivel eficiente respecto a su desempeño docente.

Tabla 7:

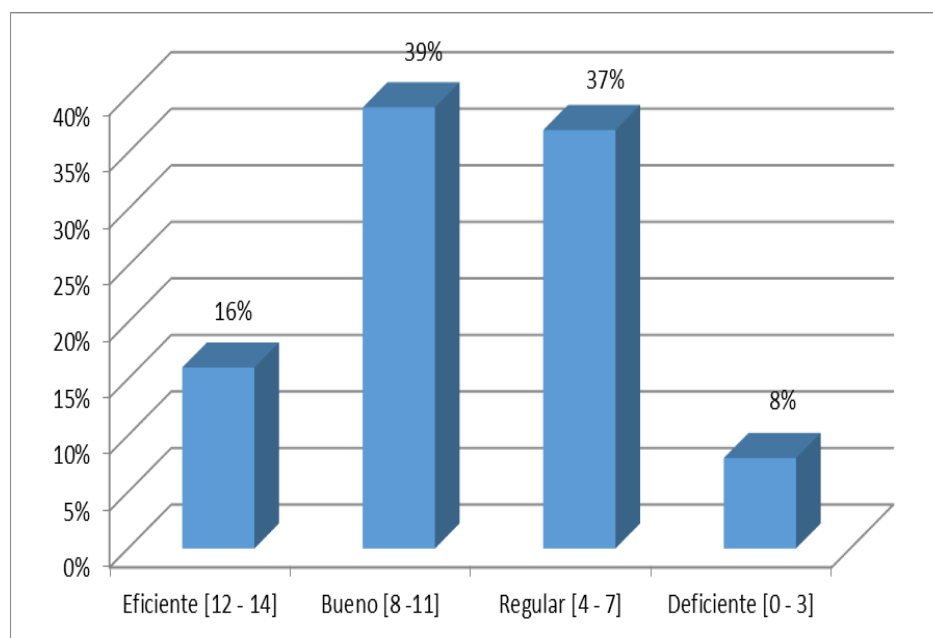
Nivel del dominio técnico-pedagógico en la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.

Categoría	f (i)	h (i) %
Eficiente [12 - 14]	15	16%
Bueno [8 -11]	39	39%
Regular [4 - 7]	37	37%
Deficiente [0 - 3]	8	8%
Total	99	100%
	x	7,87

Fuente: Base de datos de la ficha de observación para evaluar el nivel del desempeño docente.

Figura 7:

Nivel de dominio técnico-pedagógico en la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.



Interpretación:

En la tabla N° 07 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de la ficha de observación sobre desempeño docente que fue aplicado a 99 docentes que laboran en la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.

Se aprecia en la tabla que; el 8% de docentes está en un nivel deficiente en cuanto a su desarrollo técnico-pedagógico; el 37% de docentes en un nivel

regular, el 39% de docentes está en un buen nivel, mientras que el 16% de docentes se encuentra en un nivel eficiente respecto a su desarrollo técnico-pedagógico.

Tabla 8:

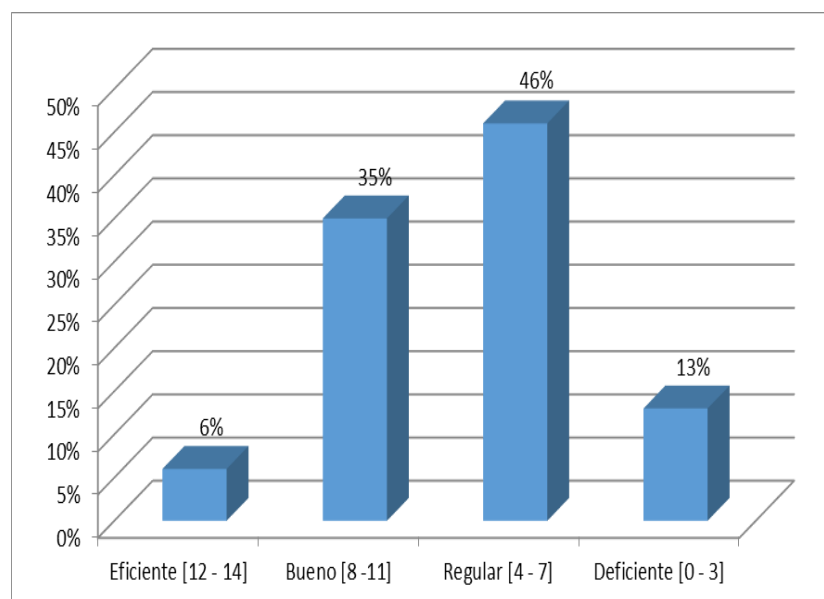
Nivel del dominio científico en la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.

Categoría	f (i)	h (i) %
Eficiente [12 - 14]	6	6%
Bueno [8 -11]	35	35%
Regular [4 - 7]	46	46%
Deficiente [0 - 3]	12	13%
Total	99	100%
	x	6,83

Fuente: Base de datos de la ficha de observación para evaluar el nivel del desempeño docente.

Figura 8:

Nivel de dominio científico en la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.



Interpretación:

En la tabla N° 08 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de la ficha de observación sobre desempeño docente que fue aplicado a 99 docentes que laboran en la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.

Se aprecia en la tabla que; el 13% de docentes está en un nivel deficiente en cuanto a su dominio científico; el 46% de docentes está un nivel regular, el 35% de docentes se ubica en un buen nivel, mientras que el 6% de docentes se encuentra en un nivel eficiente respecto a su desarrollo dominio científico.

Tabla 9:

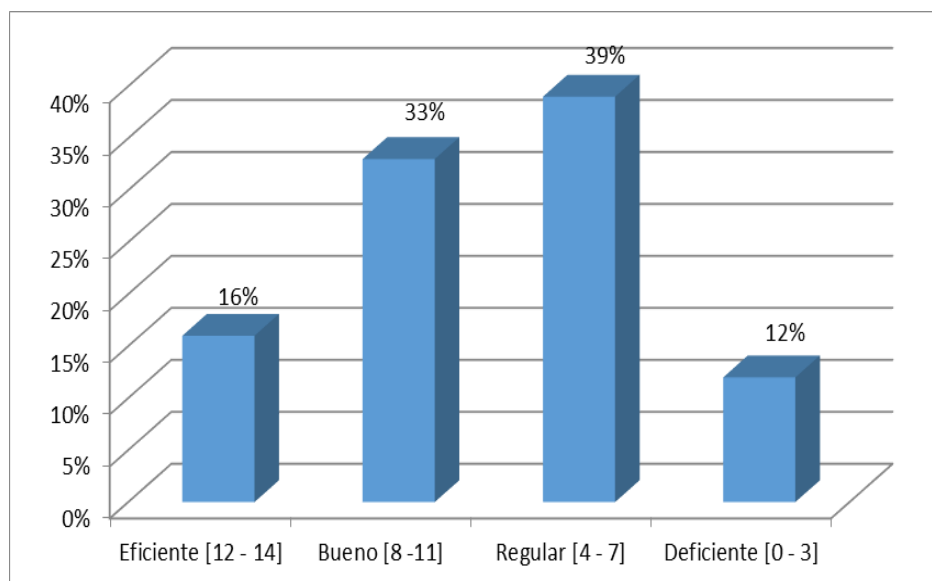
Nivel del responsabilidad en el desempeño de sus funciones en la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.

Categoría	f (i)	h (i) %
Eficiente [12 - 14]	15	16%
Bueno [8 -11]	33	33%
Regular [4 - 7]	39	39%
Deficiente [0 - 3]	12	12%
Total	99	100%
	x	7,68

Fuente: Base de datos de la ficha de observación para evaluar el nivel del desempeño docente.

Figura 9:

Nivel de responsabilidad en el desempeño de sus funciones en la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.



Interpretación:

En la tabla N° 09 se observan los resultados obtenidos de la aplicación de la ficha de observación sobre desempeño docente que fue aplicado a 99 docentes que laboran en la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.

Se aprecia en la tabla que; el 12% de los docentes se encuentran dentro de un nivel deficiente respecto a su responsabilidad en el desempeño de sus funciones; el 39% de docentes en un nivel regular, el 33% de docentes se ubica en un buen nivel y el 16% de docentes se encuentra en un nivel eficiente respecto a su responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

Tabla 10:

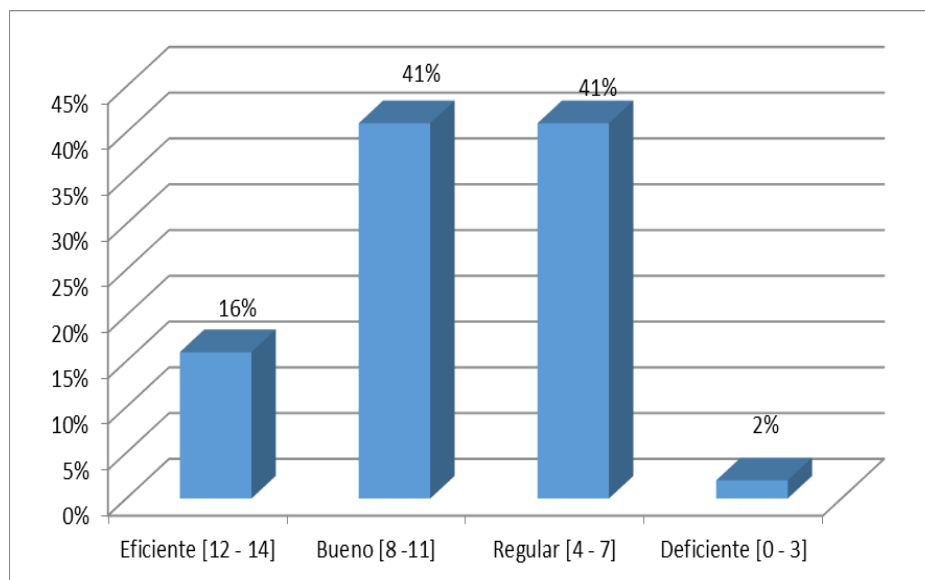
Nivel de las relaciones interpersonales en la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.

Categoría	f (i)	h (i) %
Eficiente [12 - 14]	15	16%
Bueno [8 - 11]	41	41%
Regular [4 - 7]	41	41%
Deficiente [0 - 3]	2	2%
Total	99	100%
	x	8,25

Fuente: Base de datos de la ficha de observación para evaluar el nivel del desempeño docente.

Figura 10:

Nivel de relaciones interpersonales en la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.



Interpretación:

En la tabla N° 10 se observan los resultados obtenidos de la aplicación de la ficha de observación sobre desempeño docente que fue aplicado a 99 docentes que laboran en la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.

Se aprecia en la tabla que; el 2% de los docentes se encuentran dentro de un nivel deficiente respecto a su relaciones interpersonales; el 41% de docentes en un nivel regular, el 41% de docentes se ubica en un buen nivel y el 16% de docentes se encuentra en un nivel eficiente en relación con sus relaciones interpersonales

Tabla 11:

Coefficiente de correlación de Pearson entre las dimensiones de la variable Liderazgo transformacional del Director y dimensiones del Desempeño docente.

Correlación	Dimensiones de Variable Desempeño docente
D1: Dominio técnico pedagógico.	r=0,701 (Estimulación intelectual)
D2: Dominio científico	r=0,861(Motivación inspiracional)
D3: Responsabilidad funcional.	r=0,732 (Crecimiento individual)
D3: Relaciones interpersonales.	r=0,847 (Influencia individualizada)
Coeficiente de correlación de Pearson r=0,863	
Variable X: Liderazgo transformacional del Director	Variable Y: Desempeño docente

Interpretación:

En la tabla 11 se muestran que: El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión Dominio técnico pedagógico y Estimulación intelectual del director es 0,701

El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión Dominio científico y Motivación inspiracional del director es 0,861

El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión Responsabilidad funcional y el Crecimiento individual del director es 0,732

El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión Relaciones interpersonales y la influencia idealizada del director es 0,847

Es decir, a un mayor nivel de liderazgo transformacional del director le corresponde un mejor desempeño docente, o cuanto menor sea el nivel de desarrollo del liderazgo transformacional del director menor será su nivel de desarrollo en el desempeño docente.

5.2 ANALISIS INFERENCIAL

5.2.1 Contrastación de la Hipótesis General

Ho: $\rho = 0$

El liderazgo transformacional del director no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.

Ha: $\rho \neq 0$

El liderazgo transformacional del Director se relaciona significativamente con el desempeño docente de la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.

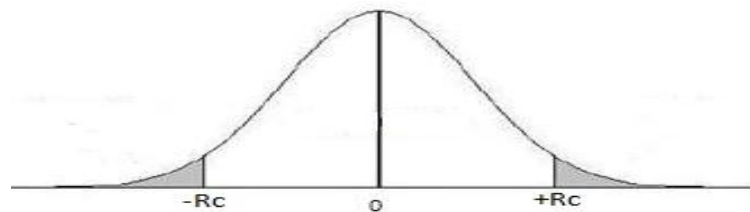
2º: Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

3º: Cálculo del estadístico de prueba:

$$t = \frac{r - \rho}{\sqrt{\frac{1 - r^2}{n - 2}}} \quad t = \frac{0,863 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (0,863)^2}{99 - 2}}} \quad t = \frac{0,863}{\sqrt{\frac{1 - 0,7453}{97}}}$$

$$t = \frac{0,863}{\sqrt{\frac{0,2546}{97}}} \quad t = \frac{0,863}{\sqrt{0,00262}} \quad t = \frac{0,863}{0,0512}$$

4º: Toma de decisiones.



$$Rc = t \text{ de Tabla} = \pm 1,98$$

Como t calculado 16,85 \therefore A un nivel de confianza del 95% podemos afirmar que el liderazgo transformacional del director se relaciona significativamente

con el desempeño docente de la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.

4.2.1. Contrastación de las Hipótesis Específicas

Contrastación de la Hipótesis Específica N° 01:

1°: Formulación de las hipótesis de investigación.

Ho: $\rho = 0$

La estimulación intelectual del director no se relaciona significativamente con el dominio técnico pedagógico del docente de la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.

Ha: $\rho \neq 0$

La estimulación intelectual del director se relaciona significativamente con el dominio técnico pedagógico del docente de la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.

2°: Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

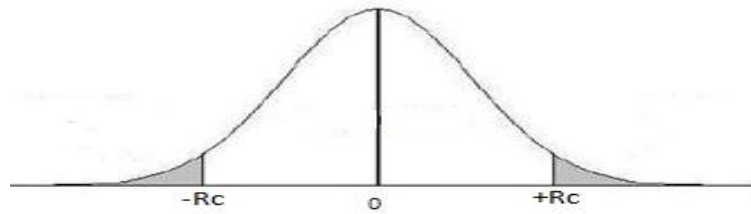
3°: Cálculo del estadístico de prueba:

$$t = \frac{r - \rho}{\sqrt{\frac{1 - r^2}{n - 2}}} \quad t = \frac{0,701 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (0,701)^2}{99 - 2}}} \quad t = \frac{0,701}{\sqrt{\frac{1 - 0,4913}{97}}}$$

$$t = \frac{0,701}{\sqrt{\frac{0,5086}{97}}} \quad t = \frac{0,701}{\sqrt{0,0052}} \quad t = \frac{0,701}{0,0724}$$

$$t = 9,68$$

4º: Toma de decisiones.



$$Rc = t \text{ de Tabla} = \pm 1,98$$

Como t calculado $9,68$ \therefore A un nivel de confianza del 95% podemos afirmar que la estimación intelectual del director se relaciona significativamente con el dominio técnico pedagógico del docente de la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.

Contrastación de la Hipótesis Específica N° 02:

1º: Formulación de las hipótesis de investigación.

H₀: $\rho = 0$

La motivación inspiracional del director no se relaciona significativamente con el dominio científico del docente de la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.

H_a: $\rho \neq 0$

La motivación inspiracional del director se relaciona significativamente con el dominio científico del docente de la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.

2º: Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

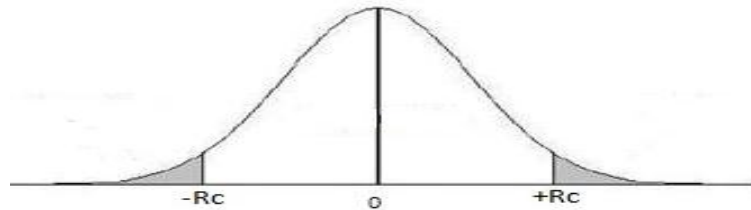
3º: Cálculo del estadístico de prueba:

$$t = \frac{r - \rho}{\sqrt{\frac{1 - r^2}{n - 2}}} \quad t = \frac{0,861 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (0,861)^2}{99 - 2}}} \quad t = \frac{0,861}{\sqrt{\frac{1 - 0,7409}{97}}}$$

$$t = \frac{0,861}{\sqrt{\frac{0,2590}{97}}} \quad t = \frac{0,861}{\sqrt{0,00267}} \quad t = \frac{0,861}{0,0517}$$

$$t = 16,65$$

4º: Toma de decisiones.



$$R_c = t \text{ de Tabla} = \pm 1,198$$

Como t calculado 16,65. ∴ A un nivel de confianza del 95% podemos afirmar que la motivación inspiracional del director se relaciona significativamente con el dominio científico del docente de la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.

Contrastación de la Hipótesis Específica N° 03:

1º: Formulación de las hipótesis de investigación.

H₀: $\rho = 0$

El crecimiento individual del director no se relaciona significativamente con la responsabilidad del docente de la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.

H_a: $\rho \neq 0$

El crecimiento individual del director se relaciona significativamente con la responsabilidad del docente de la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.

2º: Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

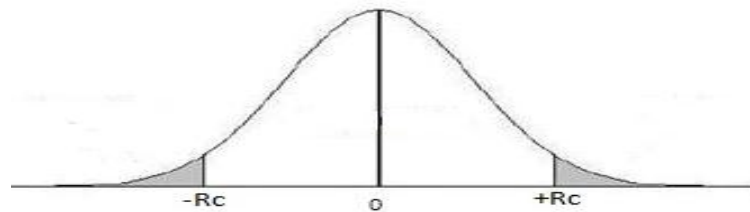
3º: Cálculo del estadístico de prueba:

$$t = \frac{r - \rho}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}} \quad t = \frac{0,732-0}{\sqrt{\frac{1-(0,732)^2}{99-2}}} \quad t = \frac{0,732}{\sqrt{\frac{1-0,5357}{97}}}$$

$$t = \frac{0,732}{\sqrt{\frac{0,4642}{97}}} \quad t = \frac{0,732}{\sqrt{0,00479}} \quad t = \frac{0,732}{0,0692}$$

$$t = 10,58$$

4º: Toma de decisiones.



$$Rc = t \text{ de Tabla} = \pm 1,69$$

Como t calculado 10,58 \therefore A un nivel de confianza del 95% podemos afirmar que el crecimiento individual del director se relaciona significativamente con la responsabilidad del docente de la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.

Contrastación de la Hipótesis Específica N° 04:

1º: Formulación de las hipótesis de investigación.

H₀: $\rho = 0$

La influencia idealizada del director no se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales del docente de la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.

H_a: $\rho \neq 0$

La influencia idealizada del director se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales del docente de la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.

2º: Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

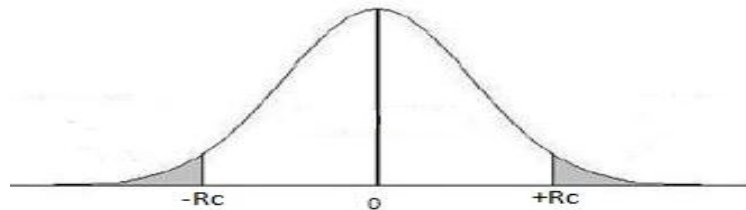
3º: Cálculo del estadístico de prueba:

$$t = \frac{r - \rho}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}} \quad t = \frac{0,847 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (0,847)^2}{99 - 2}}} \quad t = \frac{0,847}{\sqrt{\frac{1 - 0,7169}{97}}}$$

$$t = \frac{0,847}{\sqrt{\frac{0,2830}{97}}} \quad t = \frac{0,847}{\sqrt{0,00292}} \quad t = \frac{0,847}{0,0540}$$

$$t = 15,68$$

4º: Toma de decisiones.



$$Rc = t \text{ de Tabla} = \pm 1,98$$

Como t calculado 15,68 \therefore A un nivel de confianza del 95% podemos afirmar que la influencia idealizada del director se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales del docente de la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica.

CONCLUSIONES

1. Se ha logrado demostrar que el Liderazgo transformacional del Director se relaciona significativamente con el desempeño docente de la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica, esta decisión se sustenta en el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r= 0,863$ es decir a un mayor nivel de Liderazgo transformacional del Director le corresponde un mejor desempeño docente, o cuanto menor sea el nivel de Liderazgo transformacional del Director menor será el nivel del desempeño docente.
2. Se ha logrado demostrar que la estimulación intelectual del Director se relaciona significativamente con el Dominio técnico pedagógico de la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica, esta decisión se sustenta en el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r= 0,701$ es decir a un mayor nivel de estimulación intelectual del Director le corresponde un mejor Dominio técnico pedagógico, o cuanto menor sea el nivel de estimulación intelectual del Director menor será el nivel del Dominio técnico pedagógico.
3. Se ha logrado demostrar que la motivación inspiracional del Director se relaciona significativamente con el Dominio científico de la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica, esta decisión se sustenta en el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r= 0,861$ (tabla 11) es decir a un mayor nivel de la motivación inspiracional del Director le corresponde un mejor Dominio científico, o cuanto menor sea el nivel de la motivación inspiracional del Director menor será el nivel del Dominio científico.
4. Se ha logrado demostrar que la influencia idealizada del Director se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica, esta decisión se sustenta en el valor del coeficiente de

correlación de Pearson $r = 0,847$ (tabla 11) es decir a un mayor nivel de la influencia idealizada del Director le corresponde una mejor relación interpersonal, o cuanto menor sea el nivel de influencia idealizada del Director menor será el nivel de las relaciones interpersonales. Por otro lado se ha obtenido un coeficiente de determinación de $R^2 = 0,716$ que indica que la influencia idealizada del Director explica el desarrollo de las relaciones interpersonales en un 71,69% de los casos observados.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos que tomen en cuenta los resultados de la presente investigación para que se hagan de conocimiento en la Institución Educativa San Miguel del distrito de Ica a efecto que conozcan la importancia del liderazgo transformacional para mejorar el desempeño docente.
2. Que las autoridades de la DREI organicen acciones de actualización y capacitación sobre el dominio técnico pedagógico para mejorar el desempeño docente.
3. Que las autoridades de las diferentes escuelas públicas y privadas realicen Talleres y Seminarios en los que se ejercite a los docentes sobre el dominio científico puesto que es función del líder pedagógico.
4. Al MINEDU hacer seguimiento a la responsabilidad funcional y las relaciones interpersonales de los directores y docentes para reparar las posibles fallas de nuestro sistema educativo.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Álvarez, B. (2015). *Liderazgo Transformacional del Gerente Educativo y la Calidad del Proceso Enseñanza – Aprendizaje de los Docentes*. (Trabajo de Grado). Universidad del Zulia. Maracaibo Estado Zulia.

Anderson, S. (2010). *Liderazgo directivo: Claves para una mejor escuela*. *Psicoperspectivas*, 9 (2), 34- 52. Recuperado el [día] de [mes] de [año] desde <http://www.psicoperspectivas.cl>

Avellaneda, J. (2004). *Psicología Industrial*. Lima: Hombre y trabajo

Baldoni, J. (2007). *Qué hacen los líderes para obtener los mejores resultados*. Editorial Mc. Graw Hill. México

Baldoni, J. (2011). *Sé un líder Modelo*. Grupo Nelson. Editora General: Graciela Lelli. New York.

Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. USA. Ed The free press. P.158

Bernal, I. (2010). *Influencia de la convivencia organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Bryman, A. (1996). *Charisma & leadership in organizations*. London, Sage Publications

Cardona, P.,& Rey, C. (2012). *Cómo generar liderazgo en toda la organización*. (U.d. Navarra, Ed.). IESE Business School.

- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Certo, W. (2009). *Administración moderna*. México: Interamericana.
- Chávez, N. (2007). *Investigación educativa*. Caracas, Venezuela: Colegial Bolivariana.
- Covey, S. (1997). *El liderazgo centrado en principios*. Barcelona, España: Paidós.
- Daft, R. (2007). *Teoría y diseño organizacional*. México: Thomson.
- D'Alessio, F. (2010). *Liderazgo y atributos gerenciales: Una visión global y estratégica*. Editorial Prentice Hall. México
- De Cossio, J. (2006). *Las competencias del liderazgo organizacional*. Lima: Editorial Instituto Interamericano de Desarrollo Empresarial.
- Díaz, H. (2009). *Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes*. Recuperado el 08 de mayo del 2010, de http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea_72/Tarea72_Hugo-Diaz.pdf.
- Espinoza, G. (2005). *Liderazgo ara el cambio*. Revista Rumbo a la Calidad. Costa Rica: La Nación.
- Fischman, D. (2005). *El líder transformador*. Lima: USIL.
- Fulmer; R. (2006). *Administración y organización*. México: CECSA.
- García, O. (2009). *Estrategias Gerenciales Dirigidas al Director Educativo para el Impulso del Modelo Educativo de los Liceos Bolivarianos, en el Municipio Escolar N° 102 de Naguanagua del Estado Carabobo*. Universidad de Carabobo. Bolivia.

- García, P. (2015). *Relación entre liderazgo directivo y gestión educativa en el Instituto Superior Tecnológico de Pisco. 2015.* (Tesis para optar el grado de magister). Universidad César Vallejo-Ica.
- Guillen, M. (2006). *Ética en las Organizaciones.* España: Pearson Educations.
- Gutiérrez, T. (2016). *Propuesta para una Educación Pedagógica y de Calidad orientado al Liderazgo Transformacional del personal directivo.* (Trabajo de Grado). Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt. Maracaibo Estado Zulia.
- Hamachek, D. (1970). *La Motivación en la Enseñanza y el Aprendizaje.* Mexico: librería del colegio. Libro 370.154 h198 1970
- Huamaní, V. (2014). *La gestión pedagógica según la tipología de liderazgo directivo en las Instituciones Educativas del caserío de San Martín de Porras –Ica.* (Tesis de Magister). Universidad César Vallejo. Ica.
- Jones, G. y George, J. (2006). *Administración Contemporánea.* México: Mc Graw-Hill.
- Koontz y O'donnell. (2009). *Cursos de administración moderna- México.* Mc Graw Hill.
- Lafourcade, P. (1974). *Planeamiento, Conducción y Evaluación de la Enseñanza Superior.* Buenos Aires: Edit. Kapeluz.
- Monillor, D., et. al. (2007). *Administración de Empresas.* México: Serie Tres miles.
- Stoner, G. (2000). *Administración.* VI Edición. Editorial Prentice Hill. Hispanoamérica, S.A. México.
- Thierauf, R. (2007). *Principios y aplicaciones de la administración.* México: Limusa.

Withers, J y Vipperman, C. (2008). *Usted y su jefe*. Madrid: Editorial Granica.

Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Lima, Perú: Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la USMP.

ANEXO N° 02: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR

Objetivo: Conocer el nivel de liderazgo transformacional que presenta el director de la Institución Educativa San Miguel de Ica en el año 2018.

Indicaciones: A continuación, se le presentan una rueda de ítems, lea cuidadosamente cada una de ellos, y marque con un aspa (X) la alternativa que considere la más adecuada.

Nunca (0) A veces (1) Siempre (2)

DIMENSIONES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN		
		N	AV	S
ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL	1. El director presenta alternativas de solución y genera ideas nuevas.			
	2. El director contempla los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar en el centro.			
	3. El director se anima a desarrollar sus labores, asumiendo sus responsabilidades.			
	4. El director te alienta a reflexionar cómo puede mejorar su trabajo en la institución.			
	5. El director proporciona nuevos enfoques académicos ante situaciones que son muy problemáticas.			
	6. El director articula con claridad aquellos objetivos o criterios que debe conseguir.			
	7. El director te estimula a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario.			
	8. El director facilita que las cosas se hagan antes que imponerlas.			
	9. El director es coherente de lo que dice con lo que hace.			

MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	10. El director suele ser optimista.			
	11. El director tiene un avance de autoridad por los logros institucionales.			
	12. El director siente orgullo de trabajar en el cargo.			
	13. El director puede ser riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato.			
	14. El director muestra habilidad para encajar y recuperarse rápidamente de los contratiempos o reveses.			
	15. El director ha demostrado competencia en su trabajo como docente.			
	16. El director tiene un comportamiento que lo hace sentir más satisfecho con su labor.			
CRECIMIENTO INDIVIDUAL	17. El director sustenta sus propuestas con claridad ante los demás.			
	18. El director demuestra empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de los demás.			
	19. El director fomenta con los colegas a desarrollar al máximo sus capacidades y destrezas.			
	20. El director conoce los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los profesores del centro.			
	21. El director promueve la comunicación ante de tomar decisiones sobre aquellos temas que afectan a la institución.			
	22. El director es accesible a los diferentes miembros de la comunidad escolar.			
	23. El director tiene un crecimiento individual en aspectos académicos.			
	24. El director trata a los diferentes colegas del mismo modo, sin distinciones por motivos personales o profesionales.			
INFLUENCIA IDEALIZADA	25. El director trata adecuadamente los problemas que crean incertidumbre o ambigüedad en el centro.			
	26. El director respeta los puntos de vista de los alumnos.			
	27. El director tiene buen sentido del humor.			
	28. El director plantea varias alternativas coherentes y válidas de			

	solución a los problemas del centro.			
	29. El director es capaz de organizar y dominar su tiempo de forma eficaz.			
	30. El director es capaz de modificar ciertas decisiones o procesos cuando las circunstancias lo aconsejan, evitando ser inflexible en su comportamiento.			
	31. El director proyecta efectos de logro en aspectos académicos.			
	32. El director afronta los conflictos de forma profesional.			

¡Gracias por su participación...!

FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Objetivo: Conocer el nivel de desempeño del docente que labora en la Institución Educativa San Miguel de Ica en el año 2018.

Nunca (0) A veces (1) Siempre (2)

DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN		
		N	AV	S
DOMINIO TÉCNICO-PEDAGÓGICO	1. Presenta y expone con claridad sus programaciones curriculares y sus unidades didácticas de su área académica al inicio del año escolar.			
	2. Desarrolla contenidos curriculares de sus áreas curriculares de acuerdo a lo organizado en sus programaciones curriculares.			
	3. Prepara sus clases y materiales didácticos con anticipación.			
	4. Emplea una metodología activa para promover el aprendizaje.			
	5. Logra incorporar contenidos transversales y otros temas contextualizados en su propuesta curricular.			
	6. Promueve el desarrollo de habilidades del pensamiento: análisis, creatividad, valoración crítica y solución de problemas.			
	7. Desarrolla sus clases teniendo en cuenta lo señalado en las rutas del aprendizaje de su respectiva área curricular.			
DOMINIO CIENTÍFICO	8. Se capacita continuamente con el fin de fortalecer sus competencias pedagógicas y tener capacidad de autorreflexión sobre su práctica docente y autonomía profesional.			
	9. Demuestra tener conocimiento sobre la especialidad en su			

	formación profesional.			
	10. Presenta los conocimientos dentro de una secuencia lógica y didáctica facilitando la comprensión de sus estudiantes.			
	11. Refuerza los aprendizajes adecuadamente de los estudiantes sobre aciertos y errores de la evaluación.			
	12. Elabora instrumentos de evaluación que brinde una diversidad de informaciones sobre el aprendizaje de los alumnos.			
	13. Propicia diferentes formas de aprender entre sus estudiantes (auto aprendizaje, aprendizaje cooperativo e interaprendizaje).			
	14. Emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje.			
RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES	15. Autoevalúa sus prácticas pedagógicas teniendo como referencia el Marco de Buen Desempeño Docente.			
	16. Concibe que el monitoreo realizado por el director de la Institución Educativa ha contribuido a mejorar su desempeño laboral y su responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.			
	17. Demuestra responsabilidad social en el cumplimiento de sus deberes.			
	18. Considera que la responsabilidad frente a los aprendizajes de los estudiantes ha influido para innovar su tarea pedagógica.			
	19. Promueve proyectos de investigación e innovación educativa dentro de la Institución.			
	20. Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la IE.			
	21. Asiste puntualmente a la escuela y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva.			
RELACIONES	22. Motiva a los estudiantes para que se interesen por su área			

INTERPERSONALES	curricular.			
	23. Es respetuoso en el trato con los estudiantes, inculcándoles buenos valores y actitudes.			
	24. Considera que la orientación académica, socio-afectiva contribuye en el desarrollo personal de los alumnos.			
	25. Cumple adecuadamente las labores de tutoría.			
	26. Promueve la diversidad de opinión y el consenso entre los estudiantes.			
	27. Respeta las opiniones de sus colegas y promueve el acuerdo medurado en las reuniones.			
	28. Establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes de su comunidad educativa			
	SUBTOTAL			
	TOTAL			

ANEXO 04: CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN MIGUEL DE ICA, AÑO 2018
PRÓPOSITO DEL ESTUDIO
Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño docente en la Institución Educativa San Miguel de Ica, año 2018.
PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN
Aplicación de cuestionario
RIESGOS: No existe
BENEFICIOS
El grupo social objeto de estudio estará comprendido por los docentes y directivos de la I.E San Miguel.
COSTOS
Los costos fueron financiados por el investigador
INCENTIVOS O COMPENSACIONES
Por la obtención de la información el bachiller no recibirá dinero alguno de parte del investigador.
CONFIDENCIALIDAD
La información fue utilizada estrictamente en la presente investigación respetando rigurosamente su privacidad.

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:

Apellidos y Nombres
DNI N° _____

