

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

“Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas
de Apurímac Filial Tambobamba – 2018”

Presentado por:

Wilian Ñahui Quispe

Para optar el Título de Licenciado en Administración

Abancay, Perú

2021



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC FILIAL
TAMBOBAMBA – 2018”

Presentado por **Wilian Nahui Quispe**, para optar el Título de: Licenciado en:
Administración

Sustentado y aprobado el 21 de enero del 2021 ante el jurado evaluador:

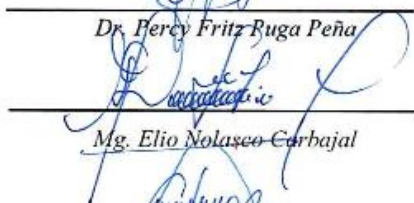
Presidente:


Dr. Mauricio Raúl Escalante Cárdenas

Primer Miembro:


Dr. Percy Fritz Ruga Peña

Segundo Miembro:


Mg. Elio Nolaseo Carbajal

Asesor (es) :


Mg. José Carlos Vilca Narváez

Agradecimiento

En primer lugar, doy mi agradecimiento al Dios Todopoderoso por haberme dado la vida, guiarme durante mi formación profesional, por haberme dado la fortaleza en los momentos difíciles y por brindarme una vida llena de conocimientos nuevos, experiencias y sobre todo felicidad en mi vida personal.

De la misma forma, agradecer a mis hermanos(a), a mis familiares y amigos por sus buenos consejos, y su apoyo moral.

Wilian Ñahui Quispe



Dedicatoria

A mis padres Don Francisco Ñahui Jaquima y Doña Carlota Quispe Huaman por brindarme su apoyo incondicional en todo instante, por sus buenos consejos, sus valores, por la motivación constante, y por haber depositado su confianza en mi persona.

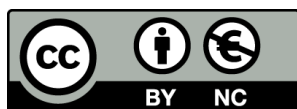
Wilian Ñahui Quispe



“Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela
Bastidas de Apurímac Filial Tambobamba - 2018”

(Línea de investigación: Gestión Pública)

Esta publicación está bajo una Licencia Creative Commons



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
RESUMEN	3
ABSTRACT	4
CAPÍTULO I	5
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1. Descripción del problema	5
1.2. Enunciado	6
1.2.1. Problema general	6
1.2.2. Problemas específicos	7
1.3. Justificación	7
1.3.1. Justificación teórica	7
1.3.2. Justificación práctica	8
1.3.3. Justificación metodológica	8
CAPÍTULO II.....	10
OBJETIVOS E HIPÓTESIS	10
2.1. Objetivos de la investigación	10
2.1.1. Objetivo general	10
2.1.2. Objetivos específicos	10
2.2. Hipótesis de la investigación	10
2.2.1. Hipótesis general	10
2.2.2. Hipótesis específicas	11
2.3. Operacionalización de variables	11
CAPÍTULO III	14
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	14
3.1. Antecedentes	14
3.1.1. Antecedentes internacionales	14
3.1.2. Antecedentes nacionales	15
3.2. Marco teórico	18
3.2.1. Definición teórica de liderazgo	18
3.2.2. Teorías del liderazgo	20
3.2.3. Teoría de liderazgo transformacional	22
3.2.3.1. Desarrollo del liderazgo transformacional y del transaccional	22
3.2.3.2. Tipos de líderes transformacionales de acuerdo a Burns.....	23

3.2.3.3. Características de líderes transformacionales.....	24
3.2.3.4. El líder transformacional como promotor y gestor del cambio organizacional	25
3.2.3.5. La cultura organizacional en el proceso del liderazgo transformacional	26
3.2.3.6. El liderazgo transformacional ante el cambio educativo	31
3.2.3.7. Liderazgo transformacional frente a la pandemia (covid)	31
3.2.4. Liderazgo transformacional	34
3.2.4.1. Dimensiones de liderazgo transformacional	36
3.2.5. Desempeño docente	38
3.2.5.1. Evaluación de desempeño por resultados desde el punto de vista empresarial.....	40
3.2.5.2. ¿Quién debe evaluar el desempeño?	41
3.2.5.3. Los profesores y la crisis universitaria.....	42
3.2.5.4. Dimensiones del desempeño docente universitario	44
3.2.5.5. Evaluación del desempeño	46
3.2.5.6. Medición del desempeño	47
3.3. Marco conceptual.....	48
CAPÍTULO IV	56
METODOLOGÍA	56
4.1. Tipo y nivel de investigación	56
4.1.1. Tipo de investigación	56
4.1.2. Nivel de investigación.....	56
4.2. Método y diseño de investigación.....	57
4.2.1. Método de investigación	57
4.2.2. Diseño de investigación	57
4.3. Población y muestra.....	58
4.3.1. Población	58
4.3.2. Muestra	58
4.4. Procedimiento de la investigación	59
4.5. Técnicas e instrumentos.....	59
4.5.1. Instrumentos de investigación	59
4.5.2. Técnica de investigación.....	60

4.6. Análisis estadístico	60
CAPÍTULO V	62
RESULTADOS Y DISCUSIONES	62
5.1. Análisis de resultados	62
5.7.1. Resultados de la fiabilidad y validez.....	62
5.2. Resultados de datos generales	64
5.3. Descripción de los resultados	69
5.3.1. Variable 01: liderazgo transformacional.....	69
5.3.2. Variable 02: desempeño docente.....	76
5.3.3. Resultados de las correlaciones de las variables y dimensiones	83
5.3.4. Discusión de resultados	99
CAPÍTULO VI	101
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	101
5.1. Conclusiones	101
5.2. Recomendaciones.....	104
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	107
ANEXOS.....	116

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variables.....	11
Tabla 2 Dimensiones de Liderazgo Transformacional.....	36
Tabla 3 <i>Dimensiones de Desempeño Docente Universitario</i>	44
Tabla 4 Población de estudiantes de la Escuela Profesional de Ingeniería Civil y la Escuela Profesional de Administración de la Universidad nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.....	58
Tabla 5 Estadísticas de Fiabilidad y validez de los estudiantes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba,	62
Tabla 6 Eficiencia del Instrumento de acuerdo con los Reactivos	63
Tabla 7 Frecuencia y porcentaje de Genero de estudiantes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.	64
Tabla 8 <i>Frecuencia y porcentaje de la Edad de estudiantes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.</i>	65
Tabla 9 Frecuencia y porcentaje de Ciclo según semestre que cursa el estudiante de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.	67
Tabla 10 Frecuencia y porcentaje de Liderazgo Transformacional de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.	69
Tabla 11 Frecuencia y porcentaje de Influencia Idealizada de la variable liderazgo transformacional de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.....	72
Tabla 12 Frecuencia y porcentaje de Motivación Inspiradora de la variable liderazgo transformacional de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba	72

Tabla 13 Frecuencia y porcentaje de Estimulación Intelectual de la variable liderazgo transformacional de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.....	73
Tabla 14 Frecuencia y porcentaje de Consideración Individualizada de la variable liderazgo transformacional de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.....	75
Tabla 15 Frecuencia y porcentaje del desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba	76
Tabla 16 Frecuencia y porcentaje del Desempeño Didáctico del variable desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba	78
Tabla 17 Frecuencia y porcentaje del Desempeño Académico de la variable desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.....	80
Tabla 18 Frecuencia y porcentaje del Desempeño Actitudinal de la variable desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.....	81
Tabla 19 Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba - 2018.....	84
Tabla 20 Correlación entre Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba – 2018.	86
Tabla 21 Influencia Idealizada y Desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba – 2018.	88
Tabla 22 Correlación Entre Influencia Idealizada y Desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba - 2018.....	90
Tabla 23 Frecuencia y porcentaje de la motivación Inspiradora y Desempeño Docente.....	91
Tabla 24 Correlación entre Motivación Inspiradora y Desempeño Docente	93
Tabla 25 Frecuencia y porcentaje de Estimulación Intelectual y Desempeño Docente	94

Tabla 26 Correlación entre Estimulación Intelectual y Desempeño Docente	95
Tabla 27 Frecuencia y porcentaje de consideración Individualizada y Desempeño Docente	96
Tabla 28 Correlación entre Consideración Individualizada y Desempeño Docente	98

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Categorización de los Modelos de Liderazgo</i>	20
Figura 2 <i>Comparación entre el Líder Transformacional y el Transaccional</i>	23
Figura 3 <i>Marco de Valores Competitivos. Tomado De Cameron y Quinn (2006)</i>	27
Figura 4 <i>Frecuencia de Tipos de Culturas de Acuerdo con el Puntaje en el Cuestionario</i>	28
Figura 5 <i>Porcentaje de Género de estuantes Genero de estudiantes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.</i>	64
Figura 6 <i>Porcentaje de Edad de estuantes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.</i>	66
Figura 7 <i>Porcentaje de Ciclo según semestre que cursa el estudiante de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.</i>	67
Figura 8 <i>Porcentaje de Liderazgo Transformacional de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.</i>	69
Figura 9 <i>Porcentaje de Influencia Idealizada de la variable liderazgo transformacional de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba</i>	71
Figura 10 <i>Porcentaje de Motivación Inspiradora de la variable liderazgo transformacional de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba</i>	72
Figura 11 <i>Porcentaje de Estimulación Intelectual de la variable liderazgo transformacional de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba</i>	74
Figura 12 <i>Porcentaje de Consideración Individualizada de la variable liderazgo transformacional de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba</i>	75
Figura 13 <i>Porcentaje del desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.</i>	77

Figura 14 Porcentaje del Desempeño Didáctico del variable desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba	79
Figura 15 Porcentaje del Desempeño Académico de la variable desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba	80
Figura 16 Porcentaje del Desempeño Actitudinal de la variable desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba	82
Figura 17 Liderazgo Transformacional y Desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba - 2018.....	85
Figura 18 Influencia Idealizada y Desempeño de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba – 2018.....	89
Figura 19 Porcentaje de Motivación Inspiradora y Desempeño Docente	92
Figura 20 Porcentaje de Estimulación Intelectual y Desempeño Docente	94
Figura 21 Porcentaje de Consideración Individualizada y Desempeño.....	97

INTRODUCCIÓN

La investigación lleva por título “Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac Filial Tambobamba-2018. Liderazgo Docente, destaca el gran subsidio que el Profesor puede facilitar su habilidad en el mejoramiento del transcurso de instrucción, la habilidad señalada se vuelve excelente cuando va acompañada de modelos educativos positivos, aplicando y compartiendo las mejores habilidades y asistiendo a los demás colegas, y será evidente a través del establecimiento de diplomacias instrumentales, fragmentando las barreras u obstáculos para las consecución de los objetivos comunes y la disposición estratégica de recursos en la organización que permiten mejorar positivamente la experiencia en la Educación Universitaria.

Los docentes manejan un liderazgo efectivo, eficiente, basado en valores que le permitirá una actuación creativa, positiva ante la vida, siendo el objetivo fundamental del docente buscar el éxito personal de sus alumnos. Los docentes de esta institución desarrollan un estilo de liderazgo adecuado, apegado a la teoría presentada por (Bass, 1985)

En este sentido, el problema general de investigación es, ¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba – 2018?

Tiene como objetivo general, determinar la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba – 2018. La hipótesis de investigación existe relación directa y significativa entre el Liderazgo Transformacional y el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba – 2018. La estructura del trabajo de investigación consta de cinco capítulos, que son las siguientes:

Capítulo I, planteamiento del problema; donde se desarrolla descripción del problema, enunciado y objetivos. Capítulo II, marco teórico; donde se presenta los antecedentes, marco referencial y marco conceptual sobre los conceptos relacionados al liderazgo transformacional, desempeño docente. En el Capítulo III, diseño metodológico; donde se presenta definición de variables, operacionalización de variables, tipo y diseño de la investigación, población y muestra, procesamiento de la investigación y material de investigación.

En el Capítulo IV, Resultados; se desarrolla el análisis porcentual, descriptivo e inferencial para determinar el nivel de relación entre ambas variables y validar la hipótesis planteada, asimismo la prueba de hipótesis y la correspondiente discusión de resultados en base a la teoría

asumida y a otros trabajos que han servido como antecedentes. En el Capítulo V, Conclusiones y recomendaciones.



RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac Filial Tambobamba-2018.

El trabajo corresponde al tipo investigación básica cuantitativa, método hipotético-deductivo, nivel correlacional de diseño no experimental correlacional. La población de estudio está conformada por 404 estudiantes de la Escuela Profesional de Ingeniería Civil y de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac Filial Tambobamba, el tamaño de la muestra es de 179 estudiantes.

Los resultados; se obtuvo el P-valor “Sig.” Es 0,000 menor a 0,05 el nivel de significancia, por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis que sostiene la relación. Asimismo, el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de .716, que significa que existe correlación positiva alta. Además, se puede afirmar con un nivel de confianza 95% que existe relación positiva entre ambas.

En conclusión; existe relación directa y significativa entre el Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.

Palabras clave: *liderazgo transformacional, desempeño docente.*

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the relationship that exists between Transformational Leadership and Teaching Performance of the National University Micaela Bastidas de Apurímac Filial Tambobamba-2018.

The work corresponds to the basic quantitative research type, hypothetical-deductive method, correlational level of non-experimental correlational design. The study population is made up of 404 students from the Professional School of Civil Engineering and the Professional School of Administration of the National University Micaela Bastidas de Apurímac Tambobamba Branch, the sample size is 179 students.

The results; the P-value "Sig." The level of significance is 0.000 less than 0.05, therefore, there is enough statistical evidence to accept the hypothesis that supports the relationship. Also, the Rho Spearman correlation coefficient is .716, which means that there is a high positive correlation. Furthermore, it can be stated with a 95% confidence level that there is a positive relationship between the two.

In conclusion; There is a positive relationship between Transformational Leadership and Teaching Performance of the Micaela Bastidas National University of Apurímac, a subsidiary of Tambobamba.

Keywords: transformational leadership, teaching performance.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.Descripción del problema

A nivel internacional en los últimos años, los cambios y transformaciones ha llevado a que las organizaciones estén más interesadas para poder liderar un contexto de desarrollo y cambio; por esta razón el liderazgo transformacional es considerado como uno de los tipos de liderazgo más apropiado para orientar a las organizaciones hacia al cambio e innovación. Según los estudios actuales en América Latina, el Liderazgo docente es uno de los Factores claves para el impulso de una educación con eficacia. El 43 % se define como liderazgo de baja confianza (bajo nivel transformacional y transaccional) y el 40% por un liderazgo de categoría completo (alto nivel transformacional y transaccional). En las educaciones superiores la investigación, innovación, previsión y participación son menores que en otras educaciones superiores con contextos socioeconómicos más favorables. El Liderazgo Docente no suelen estar identificados en las funciones generales que consigna la normativa, las autoridades de estudios superiores deben hacerse responsables de la implementación educativo referente a liderazgo docente. (UNESCO, 2014). Para Unesco un “buen liderazgo educativo consiste en transformar los sentimientos, actitudes y opiniones, así como las prácticas, con objeto de mejorar la cultura de la escuela”.

Huillca (2015) manifiesta que:

A nivel Nacional, en este contexto es preciso señalar que la formación profesional de los docentes en educación superior no es ajeno a esta realidad, los docentes formadores ponen en evidencia la deficiencia en las competencias de liderazgo transformador y el desempeño docente, esto se demuestra un clima educativo desfavorable en aula en relación al aprendizaje de los estudiantes, 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. Por lo expuesto, se necesita formar docentes que asuman actitudes de compromiso con su práctica profesional constante, lo que implica no solo el trabajo pedagógico, sino también fortalecer la identidad con la organización y gestión, principalmente en aula. Sin embargo, lograr el desarrollo de actitudes de compromiso en aula y la institución va a depender de muchos factores, entre los cuales se menciona el desempeño docente que se evidencia en la práctica e interrelación permanente del docente formador con el estudiante.

León (2018) indica que:

En Apurímac, las instituciones superiores públicas y privadas necesitan una renovación en los procesos de planificación estratégica pedagógica para el ejercicio laboral de los Docentes Universitarios, quienes actualmente poseen una formación empírica tradicional con técnicas de enseñanza del siglo XX, impertinentes en una educación del siglo XXI donde los estudiantes poseen competencias digitales, (deficiencia del liderazgo transformacional) ejecución y evaluación de sus actividades; ahora se requiere que sean más pedagógicas que administrativas. Al ser empírico se evidencia el desorden y la improvisación en las actividades pedagógicas y de gestión. Por esta razón, se debe apuntar a un cambio, lo que implica un proceso de relación “líder- seguidor”, que enfoca al ente carismático, donde los seguidores aceptan asumir una identificación que conlleve al deseo de imitar al líder. Es intelectualmente inspirador, reconoce y fortalece las habilidades y destrezas de los seguidores; los motiva, a través de la persuasión y retos, otorgándoles la capacidad de entendimiento y mejora.

En la provincia de Cotabambas-Tambobamba, la Universidad Nacional Micaela Bastida de Apurímac filial Tambobamba, en actualidad el problema que radica fundamentalmente es por la ausencia del liderazgo transformacional que involucra (influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada) en el desempeño docente que obviamente incluye (desempeño didáctico, desempeño académico, desempeño actitudinal), justamente éste tipo de líder falta en los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.

Para evitar la situación problemática, la institución empleadora de la UNAMBA debe de generar programas de desarrollo de capacidades humanas y perfeccionamiento en competencias de liderazgo transformacional a los Docentes Universitarios de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba, para generar competencias adecuadas y empatía en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes universitarios.

1.2. Enunciado

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac Filial Tambobamba - 2018?



1.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera se relaciona la influencia idealizada con el desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac Filial Tambobamba -2018?
- ¿Cómo se relaciona la motivación inspiradora con el desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac Filial Tambobamba - 2018?
- ¿De qué manera se relaciona la estimulación intelectual con el desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac Filial Tambobamba - 2018?
- ¿Cómo se relaciona la consideración individualizada con el desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac Filial Tambobamba -2018?

1.3. Justificación

Bernal (2010) afirma que:

Toda investigación está orientada a la resolución de algún problema; por consiguiente, es necesario justificar, o exponer los motivos que merecen la investigación. Asimismo, debe determinarse su cubrimiento o dimensión para conocer su viabilidad. Por lo que la justificación de una investigación puede ser de carácter teórico, práctico o metodológico. (p. 106).

1.3.1. Justificación teórica

Para el autor en toda investigación hay una justificación teórica cuando el propósito de estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente. En ese entender el trabajo de investigación se justifica en demostrar él porque es muy importante desarrollar

el proceso de este trabajo de investigación; asimismo exponer los beneficios que se obtendrán al finalizar el trabajo. De la misma forma, es preciso expresar la importancia de este trabajo de investigación que se pretende realizar. Como todo trabajo profesional, la propuesta se deberá sustentar con fundamentos convincentes, y exponer los fines que se alcanzaran (Bernal, 2010, p. 106).

1.3.2. Justificación práctica

Se considera que una investigación tiene justificación práctica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo. En realidad, con el trabajo de investigación se busca dar una solución o dar recomendaciones para que el liderazgo transformacional mejore en los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.

1.3.3. Justificación metodológica

En la investigación científica, la justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto que se va a realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable. Por lo que el presente estudio permite conocer el liderazgo transformacional y desempeño docente que son factores muy importantes vinculados al cambio y mejora de la educación universitaria. Ya que las universidades juegan un papel muy significativo en la sociedad, y es donde de ellas depende la formación profesional de los estudiantes. La falta de liderazgo transformacional y desempeño docente es un problema latente en muchas instituciones de educación superior donde deben realizar cambios que mejoren y las hagan competitivas. Resulta de mucho valor que la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba, brinde una educación de excelencia, ya que es un factor muy significativo que ayudara aumentar el nivel de educación en los estudiantes. (Bernal, 2010, p.106).

Además, el liderazgo transformacional es muy importante para los docentes, ya que debe haber una buena comunicación, debe existir una confianza, inspiración hacia los estudiantes. La investigación se enfoca en conocer la relación que existe entre liderazgo transformacional y desempeño docente, puesto que es muy importante conocer el grado de relación que existe entre ambas variables. Por otro lado, se tratará de proponer en las recomendaciones formas de mejora

en base a las necesidades del estudiante obtenido, los resultados mediante el cuestionario y que sea aplicable en la universidad para que de esta manera se pueda marcar la diferencia ofreciendo una educación de calidad.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS E HIPÓTESIS

2.1. Objetivos de la investigación

2.1.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba – 2018.

2.1.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la influencia idealizada y el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac Filial Tambobamba – 2018.
- Describir la relación entre la motivación inspiradora y el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba – 2018.
- Identificar la relación entre la estimulación intelectual con el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba – 2018.
- Determinar la relación entre la consideración individualizada y el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba – 2018.

2.2. Hipótesis de la investigación

2.2.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba – 2018.

2.2.2. Hipótesis específicas

- La influencia idealizada tiene una relación significativa con el desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba - 2018.
- La motivación inspiradora tiene una relación significativa con el desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba - 2018.
- La estimulación intelectual tiene una relación significativa con el desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba - 2018.
- La consideración individualizada tiene una relación significativa con el desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba -2018.

2.3. Operacionalización de variables

Las variables de estudio son las siguientes: Liderazgo Transformacional y desempeño Docente, los cuales se definen y operacionalización de la siguiente manera.

Tabla 1

Operacionalización de Variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
VARIABLE 1		
1. Liderazgo transformacional	1.1. Influencia idealizada	• Autoestima • Expresión verbal • Valores • Seguridad • Empatía
Para Stephen (2009), “Los líderes transformacionales inspiran a quienes los siguen para que trasciendan sus intereses propios por el bien de la organización, y son capaces de	1.2. Motivación inspiradora	• Expectativas • Mensajes

tener en ellos un efecto profundo y extraordinario en ellos”. (pág. 419)

El autor indica que los Líderes Transformacionales son las personas que inspiran una confianza en sus discípulos, con la finalidad de crear un interés en cada uno de ellos para el bien común de su organización.

1.3. Estimulación intelectual

- Objetivos
- Planificación
- Misión

- Competencia
- Conocimiento
- habilidades
- Destrezas

1.4. Consideración individualizada

- comunicación
- Información
- Consejo

VARIABLE 2

2. Desempeño docente:

Según Huillca (2015): definir como un “un conjunto de características, competencias y conductas de los docentes, que permiten a los estudiantes alcanzar los resultados deseados, que pueden incluir el logro de objetivos de aprendizajes específicos, además de objetivos más amplios como la capacidad de resolver problemas, pensar críticamente, trabajar colaborativamente y transformarse en ciudadanos efectivos. Posibles respuestas que pueden ofrecer profesores y alumnos con relación a aquellas dimensiones consideradas del desempeño docente son: desempeño didáctico, desempeño académico y desempeño actitudinal como

2.1. Desempeño didáctico

- Estrategias
- Expectativas
- Aprendizaje

2.2. Desempeño académico

- Fundamentos Teóricos
- Pertinencia
- Desarrollo Profesional

2.3. Desempeño actitudinal

- Valores
- Ética
- Responsabilidad
- Respeto
- Tolerancia

capacidades, características
desplegadas por los docentes en
el proceso de enseñanza
aprendizaje, dentro del aula”.
(pág. 31)

Nota: elaboración propia en base a la recolección de datos.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes

A continuación, se exponen en forma sintética los estudios realizados en torno a las variables de investigación: liderazgo transformacional y desempeño docente universitario, tanto en el ámbito internacional, nacional y regional.

3.1.1. Antecedentes internacionales

Cruz & Rodea (2014) menciona los siguiente:

En Amecameca-México en su trabajo de investigación para optar grado de licenciada en administración denominado: “Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los Empleados”. Se plantea como objetivo general: Establecer las causas del liderazgo transformacional con la finalidad de dar sugerencias de manera positiva en la productividad en los empleados de la organización. La investigación tiene como objetivo hacer un estudio de los elementos que más sobresalen de un líder transformador. Asimismo, los tesisas con el trabajo de investigación impulsan en los trabajadores el Liderazgo Transformacional, para que puedan actuar de manera consciente al momento de hacer sus actividades, también ayuda a fortalecer el liderazgo en cada persona.

Según Perrilla y Esperanza (2015) menciona lo siguiente:

En Bogotá en su tesis titulado: “Relación del Liderazgo Transformacional con la Salud y el Bienestar del Empleado”, para optar grado de doctor en psicología. El trabajo de investigación tuvo varios propósitos; así como dar a conocer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los empleados de una organización. Asimismo, consideran que en este país existen personas con una apreciación muy distinta del liderazgo, es por eso hay una relación inexistente, debido a sus valores culturales.

Según tesisas existe una relación que existe entre el liderazgo con otro indicador, así como salud y bienestar de los subordinados, en particular el bienestar y malestar psicológico. Además, otros de los propósitos de los investigadores fue hacer un análisis del rol de confianza en el líder como mediador en estas relaciones, finalmente explorar de manera cualitativa lo que perciben los

empleados al respecto a los comportamientos de cada uno de los líderes, con el único fin de averiguar sobre la posible influencia de sus valores culturales.

Según Guarín (2017) menciona lo siguiente:

En su tesis titulado denominado: “Liderazgo Transformacional docente en la Universidad Nacional de Colombia”, para optar el grado de magister en ingeniería administrativa con mención en gestión empresarial. Se plantea como objetivo general: caracterizar el liderazgo transformacional en los docentes de la Universidad de Colombia. Asimismo, como objetivos específicos se considera: Analizar los diferentes enfoques teóricos y componentes del liderazgo transformacional. Identificar las características y criterios de la relación del docente en una universidad según la percepción del estudiantado. También menciona el tipo de investigación que corresponde a su trabajo es de tipo cualitativo, es decir de enfoque deductiva ya que se procede de un análisis general a lo específico (P. 01).

De la misma forma la investigadora llega a las siguientes conclusiones: Primero de acuerdo con la investigación que ha realizado, de acuerdo de haber analizado varios conceptos según autores, concluye que el liderazgo genera muchos compromisos para que los cambios se materialicen, eso se da cuando los líderes promueve el interés de sus discípulos, es decir son estimulados para ver más allá de su propio interés a un interés general.

Segundo, otra conclusión a la que llega la tesista es que los docentes son una parte muy importante para que puedan construir un conocimiento innovador, así con nuevas ideas, nuevos pensamientos e impulsar a una sociedad líder. Es por eso que los profesionales deben ser líderes transformacionales que influyan de manera positiva en el aprendizaje de los estudiantes.

3.1.2. Antecedentes nacionales

En su Tesis Titulado “El Liderazgo Transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima” en Lima, para optar el grado de Magister en educación con mención en gestión educativa.



La investigadora propone como objetivo lo siguiente: Determinar las particularidades del Liderazgo Transformacional que es percibido por los Profesionales en la docencia de una institución educativa secundaria en la ciudad de Lima. La investigación antes mencionada es de nivel descriptivo y de tipo exploratorio (Medina, 2010).

Además, para terminar el proceso de investigación se llega a las siguientes conclusiones: se observa mayor confianza en los docentes hacia sus estudiantes; esto se debe a la evolución de las relaciones en el ámbito social. También inculcan las buenas prácticas de la cultura organizacional y del modelo pedagógico del colegio. Según el trabajo de investigación que realizo, el liderazgo transformacional consiste en dar mayor confianza en los seguidores; para que los aportes que se da sean muy favorables a favor en la estimulación de los docentes, quienes se sienten muy entusiasmados y seguro de los diferentes trabajos y actividades que realizan.

En el trabajo de investigación se llegó a las siguientes conclusiones: Es necesario hacer una evaluación de manera participativa y constante sobre el clima organizacional de la institución. También se puede hacer un intercambio de espacios entre los trabajadores de la institución y de la cooperativa, con el fin de entablar una confianza entre sus participantes y/o miembros.

Además, se indica que sería muy importante y necesario realizar estudios en los docentes desde una perspectiva micropolítica, que pueda permitir identificar de manera específico la forma de actuar de cada persona en la organización. De la misma forma se podría instalar sistemas de estímulos dentro de la institución educativa y de la cooperativa, esto con la finalidad de cumplir de manera eficiente las tareas asignadas (Medina, 2010).

Huillca (2015) menciona lo siguiente:

En su investigación: “Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la especialidad de ciencias históricos-sociales” en el Instituto Pedagógico Nacional Monterrico de Lima, para distinguir el grado Académico de Maestro en

Educación con Mención en Gestión de la Educación. A través de la investigación en mención relata lo siguiente: como objetivo general considera establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y desempeño docente según la apreciación del estudiantado. La metodología de investigación que aplica es de tipo básico, que solamente esta orientados en fundamentos teóricos. La investigación es de diseño no experimental ya no existe la manipulación de los instrumentos, tampoco existe la población de estudio (p. 21).

La investigadora recomienda mejorar el desempeño docente aplicando estrategias en el liderazgo transformacional con la única intención de lograr la calidad educativa de la institución. Plantear otros tipos de estudio para poner mayor énfasis en los trabajos que realizan los docentes como líder transformador.

Martínez (2013) plantea lo siguiente:

En su tesis “El Liderazgo Transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco” en Lima, para optar grado de maestro en educación con mención en gestión educativa. En la investigación se plantea como objetivo: Reconocer las particularidades del liderazgo transformacional en el director de la institución educativa pública. Y terminando el proceso de investigar se a la conclusión: el director de la institución educativa que se ha estudiado cuenta con todas las características del liderazgo transformacional; en cambio los docentes opinan que no cuenta con todas las características, ya que el director se dedica a la parte de la dirección mas no tiene influencia con los docentes. Según la investigación que se ha realizado a los docentes participantes identificaron 10 características del liderazgo en el director (p. 1).

Según Chávez (2012) plantea lo siguiente:

En su investigación: “Liderazgo Transformacional y su Relación con el Desempeño Docente en la Red Educativa N° 04 del Distrito de Independencia – UGEL 02 Rímac, 2012”, para optar al grado de Magister en Educación, con mención en Docencia y Gestión Educativa. En la investigación se ha formulado

como objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional con el desempeño docente en la red educativa. Como objetivos específicos se formula los siguientes: Determinar cómo se relaciona la estimulación intelectual con el desempeño docente de la red educativa. De la misma forma otro objetivo específico fue determinar cómo se relaciona la motivación inspiracional con el desempeño docente en la red educativa, es determinar cómo se relaciona el crecimiento individual con el desempeño docente en la red educativa y finalmente es determinar cómo se relaciona la influencia idealizada con el desempeño docente en la red educativa (p. 17).

Al finalizar la investigación se llega a las siguientes conclusiones: el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño del docente de la red educativa. Asimismo, indica todas las dimensiones de la investigación, así como estimulación, motivación inspiracional, crecimiento individual e influencia idealizada se relaciona muy positivamente con el desempeño del docente.

Como todos, el investigador siempre tiene dejar sugerencias o recomendaciones, la investigadora sugiere que los trabajadores de la institución educativa se deben capacitar para que puedan tener un buen liderazgo para el desarrollo de las diferentes actividades dentro de la institución; también le sugiere que todos los profesores deben presentar soluciones académicas, tengan manejo de situaciones con criterio, con la finalidad de un buen desempeño docente.

3.2. Marco teórico

3.2.1. Definición teórica de liderazgo

Council (2009) afirma lo siguiente:

El liderazgo es un tema que ha recibido mucha atención en la administración, los negocios y las organizaciones comunitarias. Todos saben que liderazgo existe, pero pocos pueden definirlo. Liderazgo involucra influir de alguna manera sobre los empleados, miembros o “seguidores” para llevar a cabo las metas de la organización o del grupo. De acuerdo con el Diccionario de la Herencia Americana (American Heritage Dictionary), liderazgo es el conocimiento, las actitudes y las conductas utilizadas para influir sobre las personas para conseguir



la misión deseada. En otras palabras, liderazgo es la acción de lograr que las personas se identifiquen con una misión o visión para que trabajen en su realización. (p. 17).

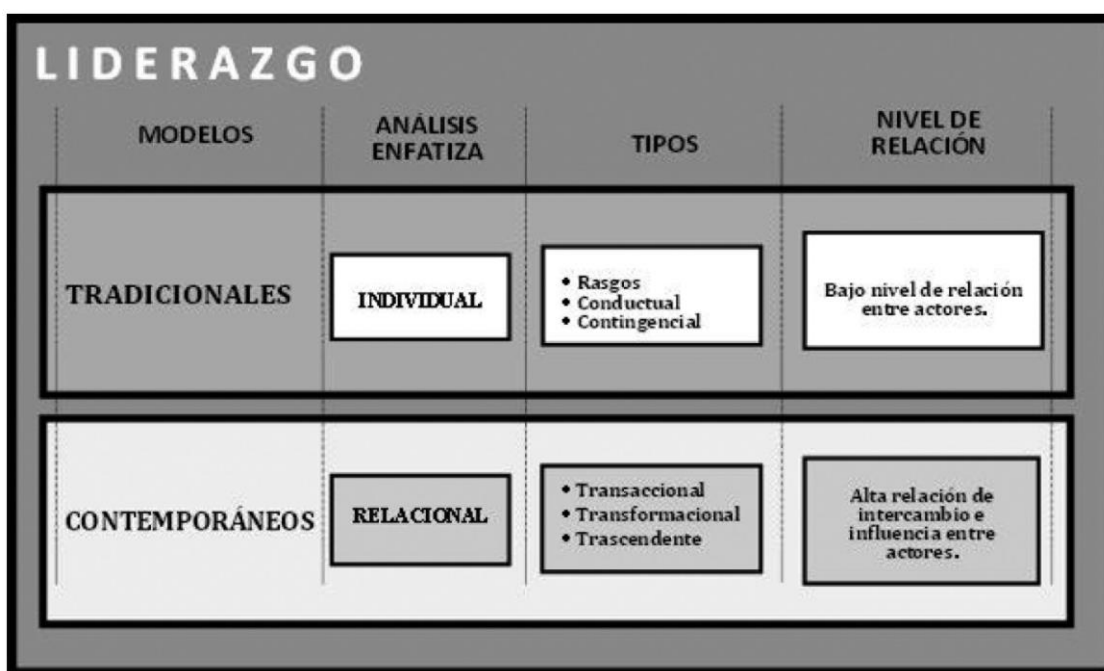
Ibáñez (2004) menciona lo siguiente:

Es el proceso de influir, guiar o dirigir a los miembros del grupo hacia el éxito en la consecución de metas y objetivos organizacionales. Queda claro, que el proceso de liderazgo confluye cualidades diversas: la persuasión, el poder, la influencia, el brío del entusiasmo, la motivación orientada al logro de metas o fines considerados como valiosos y comunicación, entre muchas otras. (p. 24 y 25).

El liderazgo como una capacidad de influencia, intercambio y contribución entre líder y sujetos, constituye un elemento decisor en la producción de vínculos y relaciones entre los distintos actores. El artículo describe las principales teorías de liderazgo con énfasis en planteamientos conceptuales contemporáneos. Mediante la respuesta a ¿cómo incide la dinámica relacional en los modelos de liderazgo contemporáneos?, se interpretan relaciones de influencia, de intercambio y la incidencia de las motivaciones para establecer la correspondencia con modelos de liderazgo relacional como posibles enfoques teóricos en la economía popular y solidaria. (Sanchez et al. 2014, p. 41 y 45).

Figura 1

Categorización de los Modelos de Liderazgo



Nota: adecuado del libro

3.2.2. Teorías del liderazgo

Jimenez Ccallo (2018) manifiesta que:

Independientemente de la situación en la que se encuentre una persona, destacara sobre los demás por un conjunto de cualidades, que le hacen ser líder, señala que varios estudios refieren que unos conjuntos de cualidades diferencian a un líder en agrupaciones y organizaciones, asimismo se puede decir que son: un buen nivel de inteligencia, extroversión alta, buena empatía seguridad, autoestima y en sí mismos.

Sin embargo, menciona que una persona será o no un líder en función de la situación que se encuentre el grupo, es decir el líder depende de las circunstancias, del entorno, de las personas que lidera y de pendiendo de las características de estos aspectos se constituirá en un líder. La relación entre rasgos y éxito como

líder es escasa e inconsistente porque no permite conocer qué tipo de persona actuará eficazmente como líder.

3.2.2.1. Liderazgo como conducta

Desde este enfoque o punto de vista, el líder se define en función a lo que hace; es decir, su comportamiento adecuado a la circunstancia le otorgara la oportunidad de ser líder. En este punto es importante recordar los estudios de la Universidad de Ohio y Michigan, donde un grupo de docentes realizó una caracterización del comportamiento de acuerdo a:

Consideración: son todas aquellas actitudes del líder que permite construir relacione de amistad, crear cohesión y armonía, facilitar la comunicación, ayuda a sus subordinados (Jimenez, 2018).

Iniciación de estructura: se refriere a la conducta que asume el líder, es decir, que facilita y define las interacciones del grupo para alcanzar las metas. Se asegura de que todas las acciones y tareas están en función del logro de las metas.

En la Universidad de Michigan también un grupo de docentes investigadores se trazaron como objetivo: Identificar las relaciones entre la conducta del liderazgo, procesos de grupo y el rendimiento del grupo en entornos profesionales. A partir de estos estudios se permite precisar dos inclinaciones importantes en cuanto al liderazgo: Líderes centrados en la persona y líderes centrados en la producción.

Tratando de caracterizarlos tenemos que los líderes centrados en la persona: en ella resaltan la importancia de las relaciones humanas y tienen un profundo interés en las necesidades de sus subordinados. Y Líderes centrados en la producción: en ella se resaltan los aspectos técnicos del trabajo, sólo le interesan el cumplimiento de tareas (Jimenez, 2018).

3.2.2.2. Enfoque humanista

Sahin (2012) formula lo siguiente:

Que el liderazgo parte del supuesto de que existen dos estilos básicos de dirección, un estilo autoritario que él denomina teoría X y la otra donde se observa un estilo igualitario que él denomina teoría Y. Resumiendo a las ideas centrales de la teoría tendríamos que en la: Teoría X: caracteriza al enfoque tradicional de dirección y parte del supuesto que al ser humano no le gusta el trabajo, tiene poca ambición, le gusta ser dirigido y busca seguridad. Teoría Y: afirma que es preciso integrar los objetivos individuales y objetivos de la organización. Considera que las personas logran trabajar y asumir responsabilidades si tienen la oportunidad de satisfacer sus necesidades personales al mismo tiempo que consiguen las metas organizacionales (p. 159 y 174).

3.2.3. Teoría de liderazgo transformacional

3.2.3.1. Desarrollo del liderazgo transformacional y del transaccional

Vázquez (2013) manifiesta que:

El liderazgo transformacional surgió como oposición alternante del liderazgo napoleónico, basados en la inteligencia y energía (Sheard y Kakabadse, 2004). En este orden de ideas, surgió una nueva corriente de pensamiento en materia de liderazgo a través de la propuesta de Burns (1978), que fue secundada por Bass y Avolio (1990) con el líder transformacional como brazo estratégico y el transaccional como el operativo. En virtud de esto, resulta necesario explicar ambos tipos de liderazgo para comprender mejor su concepto.

El líder transformacional rompe los esquemas organizacionales para crear una visión del futuro e invierte mucho tiempo en compartirla. A través de este proceso, el líder analiza el presente y como el pasado es determinante en las decisiones, para finalmente utilizar a ambos análisis para transformar el futuro.

El liderazgo transformacional para lograr sus objetivos, es importante el carisma siendo un elemento fundamental en todo el proceso de trabajo porque se trata de la habilidad del líder para crear una fuerza simbólica capaz de crear una visión común, en virtud de que fomenta

la percepción de que posee habilidades y talentos excepcionales, en su liderazgo. Es decir, en palabras simples la confianza de los seguidores, a su esfuerzo y al compromiso con el líder determinara el objetivo.

Figura 2

Comparación entre el Líder Transformacional y el Transaccional

Atributos	Transformacional	Transaccional
Acercamiento	Innova	Balancea
Interacción	Se dirige de manera personal a los miembros de su grupo	Hace énfasis en el puesto
Enfoque	En la visión, valores, expectativas y contexto	En control, producción y resultados
Influencia	En la organización completa y más allá	En un grupo selecto
Motiva a través de	Emociones, sugerencias	Mecanismos de autoridad formal
Uso	Influencia	Control
Valores	Cooperación, unidad, equidad, justicia, eficiencia y efectividad	Coordinación, eficiencia y eficacia
Comunicación	Directa e indirectamente, dando instrucciones poco estructuradas	Directa con instrucciones precisas y asignaciones solitarias
Representación	Dirección en la historia	Procesos
Orientado a	Fines	Medios
Es	Filósofo	Tecnólogo
Tiene	Impacto transformador	Impacto transaccional
Rol	No necesariamente formal. Discrecional	Prescriptivo y formal
Tareas principales	Define y comunica metas, además de motivar.	Capacita
Marco de tiempo para su pensamiento	Futuro	Presente
Contexto de pensamiento	Global	Local
Dirección	Renovar	Mantener

Nota: ("La dramatización en la expresión oral en niños del nivel inicial", 2019).

3.2.3.2. Tipos de líderes transformacionales de acuerdo a Burns

- Liderazgo reformador: es un liderazgo moral, que se diferencia por su habilidad política excepcional. Su fuerza se basa en estrategia y las alianzas, tiene como cualidad principal el poder de negociación.
- Liderazgo intelectual: Su fuerza se basa en ideas normativas y analíticas. No busca desvincularse de su contexto social, sino que intenta mejorarlo. Promueve una conciencia de propósito.
- Liderazgo revolucionario: este líder busca una transformación de todo un sistema social. Es una persona con mucha convicción, completamente dedicada a la causa, que muchas veces como muestra la historia llegan a ser mártires. Son personas que generan una conciencia social y política entre los seguidores y los líderes.

3.2.3.3. Características de líderes transformacionales

- Idealista: sueña intensamente con la perfección y minimiza las contradicciones de la realidad. Pero para concretarlo necesitara de idas prácticas más no del dogmatismo. Es introspectivo.
- Creador: su fuerza se basa en la originalidad de sus ideas y por su realización súbita y completa en su objetivo. y la promueve con sus seguidores. Para inspirar a los seguidores, se concentra y compromete totalmente en su visión.
- Proselitista: su fuerza se basa en la interacción, se compromete totalmente con la idea en la que cree. Tiene la habilidad de prever el potencial de lo que promueve.
- Bricoleur: su fuerza se basa en la construcción de organizaciones y equipos. es un líder sagaz, y trabaja para comprender las situaciones. Es un buen constructor de organizaciones y equipos.

3.2.3.3.1. Líder *laissez faire*

Bass y Riggio (2006) supone:

A un líder *laissez faire*, a la administración por excepción y a la recompensa contingencia, como uno más o menos parecido al liderazgo transaccional. Por lo que los líderes no se involucran con sus subordinados del grupo hasta que éstos se desvían o fallan del flujo de trabajo. De acuerdo con Bradford y Lippitt (citados en Barbuto, 2005), el liderazgo *laissez-faire* no tiene habilidades de supervisión y buscan en la medida posible evitar la guía a los subordinados. A pesar de que los equipos del líder *laissez-faire* tienen total libertad, sin embargo, existe mucha confusión y desorganizados. En práctica, el líder inactivo, es poco efectivo y que lejos de ayudar a conseguir los objetivos resulta frustrante, por lo que es poco probable que existan retos que cumplir.

3.2.3.4. El líder transformacional como promotor y gestor del cambio organizacional

3.2.3.4.1. El líder transformacional y la gestión del cambio

Kotter (1996) afirma lo siguiente:

Los modelos de liderazgo como señala Eisenbach, Watson y Pillai (1999) se orientan hacia el cambio y han adquirido una gran relevancia en los tiempos recientes, debido a las grandes transformaciones que hoy se ven en los ámbitos político y organizacional, estos liderazgos que sustentan el cambio, trabajan en la búsqueda de un nuevo sistema organizacional por medio de nuevas formas de administración. Finalmente establecieron una correlación entre estos factores y dos tipos de líder transformacional, para establecer la influencia del contexto en el proceso de los líderes, los líderes para que sean exitosos en la coyuntura actual se necesita que sean:

- Proveedores de responsabilidades y prioridades claras, enfatizando la comunicación continua y libertad para la improvisación. Se debe crear una estructura con pocas reglas, dando lugar la creatividad del equipo.
- Estudiar y críticos del futuro mediante la experimentación basado en la eficiencia, buscándose el aprendizaje organizacional.
- Vinculadores del presente con el futuro, mediante los procedimientos transicionales metódicamente en la empresa y que admiten el cambio.

El líder transformacional debe tener una clara visión y guiar a la institución en nuevas direcciones. Asimismo, busca nuevas posibilidades y promueve una visión de futuro (Burns, 1978). El cambio en las organizaciones, es consecuencia de la elevación en la altura de miras de la empresa por encima de la rutina. Porque el líder transformacional posee una visión crítica del presente y promueve un estilo de pensamiento no tradicional.

3.2.3.5. *La cultura organizacional en el proceso del liderazgo transformacional*

Para Schein (1984), la cultura organizacional es el patrón de supuestos básicos que un grupo determinado ha inventado, constituido como aprendizaje, mediante el balance de problemas de adaptación externa y de integración interna; siendo una condición para ser una cultura, los nuevos miembros mediante la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación con los problemas que se presenten.

Para Mendoza y Ortiz (2006) menciona que:

La cultura organizacional es un agregado de prácticas de carácter social, que dan cuenta de las características de una comunidad que al mismo tiempo la diferencian de las demás, ya que establecen una atmósfera afectiva compartida, y un marco de interdependencia entre la cultura organizacional, liderazgo transformacional, y transformación educativa. Es un modo de vida y busca una relación entre los individuos de una organización.

- Artefactos visibles, define la arquitectura de la organización, su tecnología, la oficina, formas actuar y comportarse y los archivos públicos. A pesar de ser fácil de obtener estos datos mencionados, pero complicados de explicar.
- Valores que gobiernan el comportamiento, los mismos que deben inferirse por medio de entrevistas o del documento.
- Supuestos subyacentes, son estables a pesar de no ser debatibles, dada su condición inconsciente.

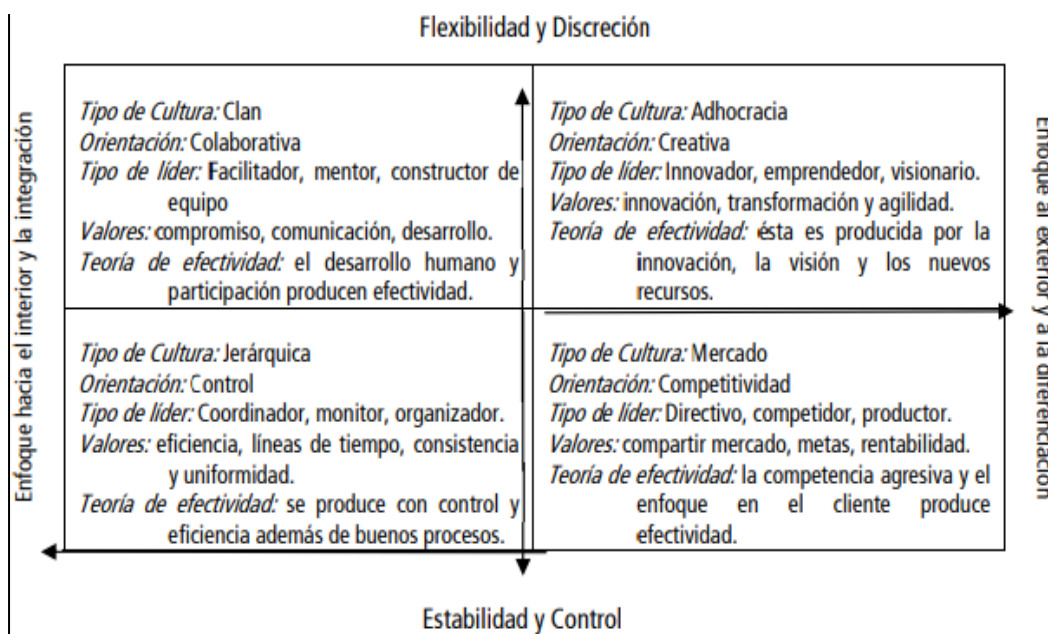
La cultura de mercado se presenta en una organización que funciona como un mercado en sí mismo, asimismo se orienta hacia el ambiente externo, a base de transacción con proveedor, sector productivo, sindicato y autoridad. Los valores son competitivos y las productivas. Se busca un posicionamiento exterior y al interior se hace negociaciones monetarias.

3.2.3.5.1. Tipos de cultura de acuerdo a Cameron y Quinn (2006)

En la figura 3 se ilustra los tipos de cultura analizadas por Cameron y Quinn (2006),”Su relación con cuatro aspectos que muestran en mayor o menor grado: la flexibilidad y la discreción, su enfoque a la diferenciación, es decir, hacia el exterior, el enfoque hacia el interior, la estabilidad, la integración y el control”.

Figura 3

Marco de Valores Competitivos. Tomado De Cameron y Quinn (2006)



Nota: (Interdependencia entre el liderazgo transformacional, 2013).

3.2.3.5.2. Tipos de cultura de acuerdo a Bass y Avolio (1993)

En relación con la cultura organizacional Bass y Avolio (1993) desarrollaron una tipología de acuerdo a su teoría de liderazgo. En este sentido, la cultura organizacional debe presentar dos ejes: transformacional y transaccional de forma equilibrada. De la interacción de los dos tipos, nacen nueve tipos de tendencia.

Figura 4

Frecuencia de Tipos de Culturas de Acuerdo con el Puntaje en el Cuestionario

		<u>Transaccional</u>		
		-14 a -6	-5 a +5	+6 a +14
<u>Transformacional</u>	+6 a +14	Predominan las características de liderazgo transformacional	Moderadamente transformacionales	Alto contraste
	-5 a +5	Guiadas de manera flexible	Límitrofe	Moderadamente contractual
	-14 a -6	Bote de Basura	Pedestre	Predominantemente contractual

Nota: (Interdependencia entre el liderazgo transformacional, 2013).

En su clasificación de cultura organizacional, Bass y Avolio (1993) llevan su teoría de liderazgo a la organización, de tal modo que una cultura predominante o moderadamente transformacional, tiende a resultar alta en el puntaje de su Cuestionario de Descripción Organizacional, mientras que las organizaciones con puntuaciones bajas, tienden a ser *laissez faire*.

Una cultura transformacional en las organizaciones se caracteriza por un sentido de propósito y ligas afectivas de familiaridad. En base a un gran compromiso institucional porque los líderes y los demás miembros (seguidores) buscan el bienestar de la organización. Asimismo, el compromiso y en confianza es más importante que los estatutos. Como consecuencia, la descentralización, flexibilidad,

adaptabilidad, dinámica, informalidad y la creatividad en la estructura organizacional.

El tratado del liderazgo transformacional, en este sentido existen moderadores situacionales, que fomentan la relación entre líder y seguidor, la estructura de las actividades, la posición de poder del líder y las características de los seguidores y el empoderamiento psicológico (Velásquez, 2019).

3.2.3.5.3. *Fallas de mercado o externalidades*

Jeannot (2000) manifiesta que:

Los seres humanos conforman los mercados, también se basan en la coordinación colectiva por personas individuales; especialmente de carácter monetario. Conjuntando existen tres características fundamentales de los individuos de mercado, siendo estas entidades indivisibles que se basan de la cooperación, pero esto no es un orden aleatorio, sino que se sustenta en una normatividad de forma eficiente. Este es un análisis de los institucionalistas (P. 5 y 33).

El mercado se encarga de organizar, regularlas, será el conjunto de las tres características fundamentales del homo oeconomicus: en este sentido se decide individualmente sus preferencias, pero se suma para las decisiones de gasto o de producción, y se crea información que se socializa por medio del mercado, contraponiéndose en la el autoconsumo o autoproducción. Por ello es sustancial recobrar la visión de un mercado que socializa, diferente al pensamiento liberal.

Los agentes individualmente ejercitan derechos de propiedad a fin de realizar los intercambios. Los intercambios se basan en las formas de apropiación basados en los beneficios esperados, que darán origen a la acumulación dando lugar a intercambios más complejos.

Una aplicación de carácter natural y aleatorio, podría conducir a la economía a menospreciar las formas de apropiación y a sobrevalorar las formas de propiedad. El análisis de las externalidades, se sustenta en esos principios de aleatoriedad, como son los bienes públicos, y otras imperfecciones propias del mercado deben sintonizar propiedad con apropiación; asimismo, en el mercado imperfecto toda externalidad negativa para unos es positiva para otros.

3.2.3.5.4. *Externalidades*

Jeannot (2000) manifiesta lo siguiente:

En el liberalismo, los derechos de propiedad se sustentan en la libertad individual, es decir, nace del estado de naturaleza. Habrá violación de la libertad si los sujetos no pueden ejercer sus derechos o cuando la acción de terceros acometa contra los derechos de propiedad que el sujeto no posee, caerá una consecuencia negativa en el sujeto que no tenga propiedad. En ese caso, se trata de externalidades desde el punto de vista de los derechos mencionados. En efecto, el ejercicio de mis derechos puede tener resultados positivos o negativos sobre otros individuos (P. 5 y 33).

El problema de la limitante a la libertad individual implica la vida en armonía con la sociedad. El ejercicio de los derechos de propiedad puede provocar externalidades en terceros lo que muestra una disfuncionalidad propia del mercado, ya que muchas veces se intenta poner los derechos individuales por encima de lo social, entonces a medida que el mercado sea más eficiente, no será importante la internalización de las externalidades, es decir, se reemplaza el mercado abierto por parte de las empresas.

3.2.3.6. *El liderazgo transformacional ante el cambio educativo*

Salazar (2006) manifiesta que:

La mayor parte de las investigaciones sobre liderazgo se han realizado en los ámbitos políticos, sociales y organizacionales. En ellas, casi siempre se ha privilegiado la vinculación entre la eficiencia y eficacia del líder ante la productividad de la institución o bien, se han analizado los casos de éxito en el cambio producido en las organizaciones (Maureira, 2004). Además, prevalece la tendencia a considerar que el liderazgo se localiza en ciertos niveles de la jerarquía organizacional y que su propósito es alcanzar las metas planteadas (P. 5).

Las organizaciones educativas, a diferencia de las empresariales, tienen un modo peculiar de estructurarse y una compleja caracterización del producto educativo, porque el énfasis del trabajo se fundamenta esencialmente en la interacción de distintos agentes educativos. Lo anterior ha ocasionado que abunden diversos enfoques de liderazgo en educación: visionario, simbólico, educativo y efectivo, entre otros. En este contexto surgió el concepto de liderazgo instruccional, como aquél que se enfoca en el proceso de enseñanza aprendizaje, con especial énfasis en las conductas de los profesores mientras trabajan con los alumnos.

3.2.3.7. *Liderazgo transformacional frente a la pandemia (covid)*

3.2.3.7.1. *El desafío de liderar en momentos de crisis*

Dependiendo de la geografía y el sector, las organizaciones se encuentran en diferentes fases de cambio frente a los impactos de esta crisis. Pero la actuación se ha definido en cinco cualidades primordiales de liderazgo resiliente, que debe formar parte de un buen directivo Amado Guirado.:

- Corazón y cabeza: un líder resiliente debe ser empático y capaz de ponerse en la piel de sus empleados y clientes. Asimismo, debe tener firmeza y racionalidad para asegurar un exitoso rendimiento económico de la organización.

- La misión: los líderes ha de ser capaz de mantener la estabilidad de su empresa en momento de crisis y debe buscar nuevas oportunidades para sortear los efectos negativos de la crisis.
- Respuesta inmediata: un líder resiliente debe tomar las medidas inmediatas y decisivas a corto plazo.
- Iniciativa: tomar iniciativas con transparencia sobre la realidad momentánea provee un escenario futuro estratégico que motive al trabajador a perseverar.
- Visión a largo plazo: el líder debe mantener una visión del futuro, prevén modelos innovadores de negocio, que buscan la innovación que defina la organización del mañana.

Una crisis en general fomenta el desarrollo en tres marcos temporales que se deben tener en cuenta y asignar los recursos para ello se debe:

- Recuperarse: se debe aprender de sus experiencias y constituir lineamientos más exitosos.
- Responder: las organizaciones deben enfrentar la situación momentánea y gestionar la continuidad.
- Prosperar: las organizaciones deben se preparar y dar forma a sus nuevos panoramas.
- Con un enfoque adecuado, las crisis son oportunidades para avanzar prosperar, generar valor agregado y buscar un impacto socialmente eficiente.
- En este sentido de acuerdo a Amado Guirado (2020), el líder resiliente debe ser empático y tener en consideración el lado humano frente a la crisis. La protección de los colaboradores debe ser una prioridad en lo posible, asegurando su bienestar económico que es necesario para su bienestar de otros niveles. Por ello, los líderes deben velar por el bienestar de sus empleados, sin dejar de lado

los clientes de quienes depende su éxito, así como de los demás involucrados. Pero por otro lado del bienestar el líder debe ser capaz de asegurar el rendimiento financiero objetivamente (Amado Guirado, 2020).

Para ello debe:

- Canalizar la toma de decisiones con el fin de ganar consistencia, firmeza y velocidad, sin dar lugar a la incertidumbre.
- Catalogar las principales fuentes de financiación que tiene la organización añadiendo las proveedoras de crédito, aportaciones de capital social, enter otros.
- Articular los escenarios económicos que la organización considere perjudicial para el normal funcionamiento, mediante la priorización de las mismas para afrontar estratégicamente.
- Predecir el impacto financiero conforme a los escenarios diferentes en la liquidez y rentabilidad de la empresa.
- Definir qué servicios, productos, grupo de clientes, líneas de negocios o colaboradores son determinantes en el flujo de caja, ya sea en un proceso inmediato o mediato y, por ende, deben ser preservados.
- Identificar las herramientas que tiene la compañía para intervenir en el resultado financiero, reducir gastos circunstanciales, suspensión de contrataciones o el cierre temporal del centro de producción.
- Las organizaciones que cuentan con un plan frente a una recesión poseen una ventaja y puede por las circunstancias actuales.

En medio de una crisis, la empresa, tiene un objetivo de permanecer firme. Siendo no negociable, puesto que el objetivo de la organización es el punto donde la cabeza y el corazón se conmutan. Mientras que muchas empresas actualmente han acoplado un propósito por encima del

beneficio propio, ya que existe riesgo de ser ignorado en las decisiones urgentes.

La aceptación de decisiones de acuerdo al propósito de las empresas es importante frente a una crisis, cuando las organizaciones están sometidas a una presión cada vez mayor, lo ideal es que los involucrados deben prestar mucha atención a cada movimiento. Si las organizaciones se centran en un objetivo auténtico los colaboradores sienten que su trabajo es valorado, los clientes mejoran su fidelidad a las marcas; y el mercado potencian su visibilidad en el mercado (Amado, 2020).

3.2.4. Liderazgo transformacional

Según el autor Quick (2013) menciona que:

El líder transformacional inspira y entusiasma a sus discípulos a alcanzar niveles de desempeño altos. Se apoyan en sus atributos personales más que en su puesto oficial para dirigir a sus seguidores. Existen ciertas evidencias de que el liderazgo transformacional puede aprenderse. El liderazgo transformacional consta de los cuatro subdimensiones siguientes: carisma, consideración individualizada, motivación inspiradora y estimulación intelectual. (pág. 203).

En resumen, el autor nos indica que el líder transformacional es el que inspira a sus seguidores a alcanzar sus objetivos, sus metas propuestas a lo largo de su vida, además se apoyan en sus cualidades personales.

Para el autor Salazar (2006) menciona que:

El liderazgo transformacional se ubica dentro de los nuevos enfoques sobre el liderazgo, con una relación situada a la participación y flexibilidad en la organización. Dejando de lado las teorías del súper hombre y su fuente de dominio se reúne más en dar significado a la tarea. De tal modo, la visión, la cultura y el compromiso pasan a ser sus dimensiones teóricas más esenciales (p. 5).

Para el autor el liderazgo transformacional se enfoca en las teorías del liderazgo, en dirección de la participación y tolerancia en una organización. Esto quiere decir que obvian la personalidad de cada persona para que puedan enfocarse en las teorías del liderazgo.

Para el autor Fischman (2005) manifiesta que:

Los líderes transformadores prestan atención a las necesidades de logro y crecimiento de cada persona, actuando como entrenador. El eje primordial de este líder es la interrelación con sus recursos humanos, direcciona todas las expectativas que se avivan con un fin en común, tratando de cumplir con todos y con el mismo, y con el bien o fin de la compañía, es el tipo de liderazgo más positivo el beneficio de todos en forma unificada. (p. 10 y 21).

El autor nos indica que los líderes transformadores se enfocan en las necesidades y el desarrollo de cada seguidor, asimismo indica que lo primordial para el líder es la interrelación con talento humano, esto con el único fin en común de la organización o institución. Partiendo de los supuestos iniciales de las insuficiencias primordiales de Maslow se puede afirmar que:

Los líderes transformadores elevan el nivel de las necesidades superiores, en sus seguidores. Se tiende a fomentar que la gente eleve su autoestima, en su vida cotidiana. Asimismo, para el mencionado autor, cualquier miembro de la formación puede apoderarse este tipo de liderazgo. Por lo que, el líder transformador es un proceso en el cual los líderes rememoran permanentemente réplicas emocionales de sus discípulos, modificando sus conductas cuando se hallan ante resistencias evidentes, en un decidido proceso de flujo y reflujo. (Kaufman, 1997 , p. 166).

Para el autor los líderes transformadores son personas que tienden a tener una autoestima elevada en su vida diaria, en síntesis, los líderes transformadores recuerdan de manera permanente a sus discípulos que sus conductas sean positivas.

Sandoval (2010) señala que:

Liderazgo se basa en la presencia de líderes o lideresas capaces de llevar a cabo con éxito las transformaciones que requiere la comunidad, asociación o una empresa. Estos cambios pueden surgir debido a la necesidad de adaptarse a los diferente y constantes cambios del entorno, o cualquier otro cambio que necesite una la comunidad o empresa para crecer. (p. 9).

Para el autor antes mencionado, en sintonía con el entorno cambiante, los líderes que llevan al éxito a la organización, a una institución; esto se debe de que son fáciles de adaptarse a todo cambio que se da día a día.

Yuki (2008) menciona que:

Liderazgo transformacional, los discípulos tienen confianza, asombro, lealtad y respeto por el líder, y están hechos para hacer más de lo que se espera inicialmente de ellos. Según Bass, el líder transformacional origina a los seguidores (1) haciendo que sean más conscientes de la importancia de los resultados de las tareas, (2) incitar a ir más allá de su interés egoísta por el bien de la formación o el equipo, y (3) activando sus necesidades de orden superior. Por el contrario, el liderazgo transaccional involucra un proceso de reciprocidad que puede proporcionar lugar al desempeño del seguidor de las peticiones del líder, pero no es probable que genere entusiasmo y compromiso con los objetivos de las tareas. (p. 273).

El autor define que los seguidores tienen amplia confianza por su líder y están comprometidos con las actividades que realizan; asimismo los líderes transformadores hacen que los seguidores den mayor importancia a todas las actividades que realizan.

Según Stephen y Timothy (2009), “los líderes transformacionales inspiran a quienes los siguen para que trasciendan sus intereses personales por el bien del grupo, además son capaces de tener en ellos un efecto profundo y extraordinario en ellos”. (p. 419).

Para el autor antes mencionado los líderes generan confianza en sus seguidores con la finalidad del cumplimiento de meta para el bien en común que tiene la organización.

3.2.4.1. Dimensiones de liderazgo transformacional

Tabla 2

Dimensiones de Liderazgo Transformacional

Influencia Idealizada	La influencia idealizada proporciona visión y sentido común de la misión, transmite orgullo, gana respeto y confianza.
Motivación Inspiradora	La motivación inspiradora comunica expectativas grandes, usa símbolos para centrarse en los esfuerzos, expresa propósitos importantes en forma sencilla.
Estimulación Intelectual	La estimulación intelectual promueve inteligencia, racionalidad y solución cuidadosa de los problemas.

Consideración Individualizada	La consideración individualizada concede atención personal, trata a cada empleado en forma individual, dirige, asesora.
--------------------------------------	---

Nota: elaboración propia

3.2.4.1.1. Consideración individualizada:

Fischman (2005) manifiesta lo siguiente:

La consideración individual es cuando el líder crea un clima en el que existen oportunidades de aprendizaje, cuando toma en cuenta las necesidades individuales de los suyos cuando comenta la comunicación de dos vías y cuando ve a sus colegas y subordinados como seres humanos. En fin, la consideración individual se da cuando el líder delega el poder de forma adecuada, cuando demuestra que sabe escuchar y transmitir empatía a su gente (p. 10).

Según el autor antes citada, la consideración individual consiste en crear un clima organizacional en donde deben existir oportunidades de discernimiento, de la misma forma el líder delega poder a sus seguidores de manera estratégico.

3.2.4.1.2. Influencia idealizada:

Fischman (2005) manifiesta que:

La influencia idealizada consiste en que el líder debe ser un modelo para sus seguidores. Según Bass, el líder debe ser admirado, respetado y debe inspirar confianza. Los seguidores se identifican con el líder y pretenden sus emular conductas. Para lograr dicha admiración debe expresar su integridad y demostrar elevados estándares morales. (p. 76).

Según el autor antes citada, la influencia idealizada es cuando el líder es un modelo, prototipo, un ejemplo para sus discípulos; los seguidores se identifican con sus líderes. Para lo cual los seguidores tienen que ser íntegros en todas las actividades que realizan con único fin en común de la organización o institución (Fischman, 2005, p. 76).

3.2.4.1.3. Estimulación intelectual

Según Fischman (2005), “Lleva al líder a empoderar a otros para que piensen acerca de los problemas y desarrollen sus propias habilidades. Este estilo es frecuentemente utilizado por los padres, pero es menos común en las organizaciones” (p. 76). La estimulación intelectual según el autor Fischman, orienta a los líderes a cerca de los problemas que se presentan en un contexto, esto es con la finalidad de desarrollar las habilidades innatas. Este estilo muy utilizado por los padres de familia, sin embargo, en las organizaciones es muy poco utilizado.

3.2.4.1.4. Motivación inspiradora

Según Quick (2013), “la motivación inspiradora es la medida en la que el líder es capaz de articular una visión atractiva para sus seguidores” (p. 203).

3.2.5. Desempeño docente

Solar y Sánchez (2008) sostiene que:

El desempeño docente fue entendido como posibles respuestas que pueden ofrecer docentes y alumnos en relación con aquellas dimensiones consideradas del desempeño docente son: desempeño didáctico, desempeño académico y desempeño actitudinal como capacidades, características desplegadas por los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, dentro del aula.

Para el autor el desempeño docente es una solución que ofrecen los docentes hacia sus estudiantes en función a sus dimensiones.

Según Montes (2007), “el desempeño docente abarca funciones, tareas y roles de los docentes universitarios, que se analizan desde su propia concepción (creencias, pensamientos, percepciones, teorías implícitas) y de poseer sólida base de conocimientos disciplinarios, profesionales y pedagógicos” (p. 148).

Según el auto se podría resumir que el desempeño docente se enfoca en las actividades de los docentes de la Universidad, que se basan en sus propios conocimientos profesionales y pedagógicos.

Según Rodríguez (2016) considera que:

La acepción del diccionario de la Real Academia Española, el desempeño es cumplir las obligaciones que son inherentes a un cargo u oficio y ejercerlo, entonces podemos conceptualizar desempeño docente como el cumplimiento de funciones y responsabilidades que son asignadas a la profesión del maestro y que además estas son sujetas a ser evaluadas a fin de mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.

En resumen, para el autor el desempeño es cumplir con todos los deberes que son exclusivamente a un puesto o área de trabajo, por lo que se conceptualiza el desempeño docente como el cumplimiento de los objetivos a través de sus responsabilidades asignados.

Flores (2010) manifiesta que:

La docencia universitaria, la mayoría coincide en ubicarla como una función o tarea del profesor universitario y en relación con la enseñanza. Esta función según los autores arriba revisados implica una serie de acciones que van desde la capacitación hasta la labor estrictamente pedagógica, esta última es denominada por la mayoría con el término “desempeño docente”. Desempeño docente hace mención de una diversidad de nociones alrededor del mismo, el único consenso es que ésta se relaciona con la enseñanza y el aprendizaje.

En principio, Hernández lo entiende como “quien ofrece la apropiación de un saber y forma para ser ciudadano”, enmarcando el concepto desde una expectativa crítica, ya que su rol pasa por la privación de los saberes que realiza el estudiante en la relación directa con el discernimiento, para llevar el rol hasta el formador del ciudadano que es consciente de su compromiso que el saber tiene al intervenir sobre la realidad.

Zabalza (2005) manifiesta que:

Los docentes deben vincular el proceso de enseñanza y de aprendizaje, en un proceso conjunto, que integre la especialización en el conocimiento que enseña y la de profesor en una sola identidad, por lo que se debe combinar lo profesional, lo didáctico y las condiciones personales del profesor. Asimismo, el docente es una sola persona que enfrenta una acción pedagógica y didáctica, pero definida toda esta tarea por su condición personal.

Este autor enfatiza en que no se puede separar la tarea de la persona que la realiza y que el objetivo de toda la tarea es orientar la apropiación de un conocimiento específico.

Ocampo et al. (2014) manifiesta que:

Entiende al docente como aquel que cumple el acto educativo dentro de su disciplina. Tiene exigencias en el conocimiento disciplinar y en lo pedagógico, en cómo encontrar formas interventoras que permitan enseñar aquellos conocimientos, habilidades, destrezas y valores que deben aprender los próximos profesionales. Asimismo, el docente desarrolla un modelo configurado por formas de actuación que satisfacen las necesidades y expectativas de formación profesional de los estudiantes universitarios. Así, el docente cumple con tres funciones: el dominio disciplinar, la actividad didáctica y la acción pedagógica, con las cuales se configura el perfil del docente. (p. 21-23).

En el párrafo indica que el docente cumple un rol muy importante, ya que se dedica a compartir todo el conocimiento que ha adquirido durante la formación profesional, asimismo de que tiene la facilidad de interrelacionarse con sus estudiantes. Además, para la profesora es un prototipo para sus alumnos, ya que todas las inquietudes y dudas de los estudiantes han sido absueltas.

3.2.5.1. Evaluación de desempeño por resultados desde el punto de vista empresarial

La evaluación de desempeño constituye una responsabilidad más importante, cuya función es del área de recursos humanos, ya que es un proceso continuo para los diferentes niveles de la organización. Es un proceso para juzgar el valor, la excelencia y la competencia de los integrantes de la organización, es decir mide la contribución o el aporte que hace a los objetivos de la empresa. Mediante la documentación de la productividad de un empleado y en qué aspectos podría optimizar. Una función de los gerentes es valorar el desempeño del colaborador. Con lo que se busca la disciplina y la dedicación para un óptimo desempeño laboral. Así la importancia de los competencias y valores dentro de la empresa (Chiavenato, 2008).

Objetivo: es determinar el desempeño de los empleados en su cargo o puesto de labor. Esta es una importante información para perseguir las metas, especialmente metas relacionadas con el proceso de desarrollo: promociones, plan de formación, plan de compensación, etc.



Asimismo, el objetivo poder medir las competencias de los líderes de una organización, ya que considera a todos aquellos puestos que tienen relación directa con el evaluado entre jefes y colaboradores, exigiendo retro-alimentación el desempeño en las competencias estratégicas de los puestos, para mejorar cada puesto de la empresa.

Ventajas: el programa de evaluación del desempeño busca darle seguimiento y mejora, buscando los beneficios a corto y a largo plazo para la organización, el jefe y el empleado:

- Empleado: conciencia de las expectativas de la organización. Tener presente las características y competencias importantes para el equipo.
- Jefe: evaluación objetiva el desempeño de sus colaboradores. Cuenta con indicadores y estándares de desempeño de sus colaboradores. Tiene mejor comunicación con sus colaboradores, asimismo, planifica y organiza todo el talento humano, basados en la sinergia y funcionamiento eficientemente.
- Organización: establece los estándares de expectativas de desempeño de cada colaborador. Alinear las metas individuales, del departamento y de la compañía.
- Permite optimizar los niveles de desempeño. identifica la debilidad y fortaleza de los colaboradores. Identificar las oportunidades de desarrollo de competencias y habilidades de sus personales. Su eficiencia se sustenta en las recompensas del esfuerzo de los colaboradores. Alcanza el compromiso, identificación y satisfacción de los trabajadores con la organización.

3.2.5.2. ¿Quién debe evaluar el desempeño?

Según Dolan (2017), este proceso debe mostrar al colaborador lo que las personas piensan de su trabajo y de su aportación a la organización y al cliente; siendo fundamental establecer a quien corresponde el proceso de evaluación:

Es un proceso de autoevaluación: es ideal que cada persona se evalúe su desempeño, a partir de ciertos criterios referente en el proceso. En la organización de carácter democráticas, el individuo, con ayuda de su superior, debe cumplir con su desempeño de forma responsable, por lo tanto, la empresa espera que cada colaborador se evalúe su desempeño para alcanzar los resultados establecidos y por encima de las expectativas.

El gerente: el gerente ostenta una gran responsabilidad de línea del desempeño de sus colaboradores, mediante la comunicación y de la evaluación del resultado. En las instituciones el gerente, con asesoría del área de talento humano con los medios y los criterios predeterminados para realizar la evaluación. El gerente evalúa el desempeño del personal; el área de talento humano participa con el fin de instruir y controlar el proceso, y los gerentes conservan su autoridad específica a la hora de evaluar el trabajo.

El gerente y el individuo: evaluar el desempeño es responsabilidad de línea y del colaborador, siendo este último el más interesado en su desempeño, entonces la reunión de las dos partes, permite que el gerente que guíe y oriente, mientras que el trabajador evalúa su desempeño función de los estándares que el gerente le proporciona, proveyéndola los recursos necesarios para el óptimo desarrollo.

El equipo de trabajo: en esta modalidad, los equipos de trabajo evalúan el desempeño de forma total y parcial y luego, se programa las medidas pertinentes en pro de la mejora. Asimismo, el equipo se encarga de evaluar el desempeño de los integrantes. Por último, define el objetivo y las metas más urgentes para el equipo.

3.2.5.3. Los profesores y la crisis universitaria

Kent Serna (1986) señala que:

En las discusiones sobre la actual crisis de las universidades, la presencia de los estudiantes y los que enseñan y el objeto de enseñanza— tiende a ser borrosas y abstractas. Los docentes se desarrollan en una situación



basada en las relaciones improductivas y burocráticas con el estudiante, un vínculo fragmentario con el saber, y una devaluada imagen como profesional. La independencia del discurso y la estructura curricular de cada centro educativo, no existe ni se hace la innovación académica en alejamiento de un esfuerzo organizado a mediano plazo para pasar de un extremo a otro, y mejorar las practicas del docente. Es por ello que se hace muy necesario un examen de las políticas institucionales encaminadas a la docencia constituye un componente clave del análisis de los cambios educativos (p. 41 54).

Por lo tanto, en la racionalidad política del conflictivo panorama universitaria del periodo, la figura del docente adquirió matices ideológicos peculiares: la burocracia universitaria y el sindicalismo se disputaron al académico y produjeron discursos que politizaron su papel pero que simultáneamente lo divorciaron del contenido propiamente educativa de su trabajo.

El academicismo abstracto y retórico del discurso de un grupo funcionarios, el cual aporó su parte a la devaluación de los espacios de debate público sobre el problema universitario es muestra de que los mecanismos de selección de dirigentes institucionales acabaron oprimiendo los respetos de currículo y competencias académicas a las reglas de juego del sistema. Basándose y logrando el predominio de la cercanía a los grupos de poder, la lealtad y la habilidad política burocrática. Por lo que, difícilmente podría exigirse a esta nueva generación de funcionarios un compromiso con proyectos académicos innovadores cuando su comportamiento.

Asimismo, es necesario señalar que el escepticismo de lo educativo y la disgregación de los vínculos formativos no son un fenómeno personal o una tendencia reducida al ámbito didáctico; ejercen un efecto disolvente sobre la dimensión curricular, siendo esta el pilar de la formación académica. Por lo que: independientemente de las críticas que merezcan los planes de estudio vigentes en la universidad, las relaciones entre maestro y alumno que se han asentado obstaculizan el simple cumplimiento de los objetivos y la difusión de los contenidos

formalmente estipulados. Esta ruptura de la "hegemonía curricular" se deriva en buena medida de la práctica auto formativa del docente y tiene como consecuencia el paso por un plan de estudios no le garantiza al estudiante que logre los conocimientos que presenta y dice el currículum. Las materias son impartidas con relativa autonomía entre sí, pues cada maestro tiende a enseñar lo que sabe o lo que necesita saber. Por lo demás, aquel que se esfuerza en cumplir rigurosamente con los programas lo hace presionado por la duda de poder montarse sobre los hombros del profesor que le antecedió, y acaba desarrollando su propio "currículum". El resultado es el vacío curricular en el que se diluye tanto la especificidad de cada materia como la organicidad del plan de estudios global (p. 41 y 54).

3.2.5.4. Dimensiones del desempeño docente universitario

Tabla 3

Dimensiones de Desempeño Docente Universitario

Dimensiones	Desempeño didáctico
	Desempeño académico
	Desempeño actitudinal

Nota: elaboración propia

3.2.5.4.1. Desempeño didáctico del docente universitario

Tolentino (2013) manifiesta lo siguiente:

El desempeño didáctico del docente universitario, a la luz de los avances tecnológicos, constituye un reto evidente en todas las áreas. Más aún si participan en la formación de nuevos profesores, pues aquí se asimilan los modelos que luego se han de replicar. Si este modelo adolece de eficiencia, porque perdió vigencia en un determinado contexto, corremos el riesgo de mimetizar modelos pedagógicos caducos (pág. 34).

Los cambios paradigmáticos en la formación del profesional de la enseñanza universitaria en el nuevo siglo traen consigo,

necesariamente, una concepción diferente de la docencia en dicho nivel y de los roles que desempeñan profesores y estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje. La concepción del profesor como transmisor y del estudiante como receptor de conocimientos es sustituida por la concepción del docente como orientador, guía que acompaña al estudiante en el proceso de construcción no solo de conocimientos sino también en el desarrollo de habilidades y valores asociados a un desempeño profesional eficiente, ético y responsable, y del estudiante como sujeto de aprendizaje.

3.2.5.4.2. Desempeño académico del docente universitario

Sin duda, una adecuada práctica docente requiere tanto del dominio académico de la asignatura como de un acertado tratamiento didáctico del mismo, que debe ser transmitido siempre acompañado de una permanente actitud reflexiva y crítica frente al mundo. La exigencia del conocimiento de las materias que definen la especialidad del profesor universitario constituye una condición esencial, su no cumplimiento se convierte en una cuestión de ética. (Tolentino, 2013, p. 34).

3.2.5.4.3. Desempeño actitudinal

Expresan una tendencia a comportarse de manera consistente y persistente ante determinadas situaciones, objetos, sucesos o personas. Las actitudes traducen determinados valores y normas como comportamientos que las personas demuestran en función de los contextos en los que se mueven: respetar, compartir, ordenarse, ayudar, cooperar, actuar con valores, responsabilidad y puntualidad. (Tolentino, 2013, p. 34).

3.2.5.5. Evaluación del desempeño

Existen múltiples tipos de evaluación, de acuerdo con el fin que se busque con ellas y lo que se pretende saber sobre lo evaluado. Aquí se trata específicamente a la evaluación del desempeño de los educadores y directivos docentes; se parte de algunas definiciones que ayudan a precisar el término y su función.

La evaluación es un juicio de valor de alguien con respecto a algo. Permanentemente evaluamos, porque continuamente emitimos juicios sobre personas, objetos, eventos, acciones o circunstancias. La evaluación se concibe como proceso cuando de manera sistemática, se delinea, se obtiene y se provee información útil para emitir el juicio de valor, previo un proceso de investigación que aporte elementos para emitir dicho juicio, de acuerdo con el fin que se persigue.

Desempeñarse, significa “cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer”; “Ser hábil, diestro en un trabajo, oficio o profesión”. “El desempeño o la forma como se cumple con la responsabilidad en el trabajo, involucra de manera interrelacionada las actitudes, valores, saberes y habilidades que se encuentran interiorizados en cada persona e influyen en la manera como cada uno actúa en su contexto, afronta de manera efectiva sus retos cotidianos e incide en la calidad global de la tarea. Puesto que las actitudes, valores, saberes y habilidades no se transfieren, sino que se construyen, se asimilan y desarrollan, cada persona puede proponerse el mejoramiento de su desempeño y el logro de niveles cada vez más altos. Este reto se convierte en el referente que orienta la construcción del mejor desempeño de la persona (Mutis, 2003, p. 19).

“La evaluación de desempeño es un proceso de revisar la actividad productiva del pasado para evaluar la contribución que el trabajador hace para que se logren objetivos del sistema administrativo” (Chiavenato, p. 81).

Es la apreciación del desempeño de una persona. Las evaluaciones exactas permiten a los supervisores desempeñar su doble rol de evaluadores y asesores. En este último rol, el supervisor fomenta el

crecimiento y desarrollo; en el primero, hace juicios sobre el rol de los empleados en la organización. Así, tener en mente el puesto de un empleado en la compañía le da un significado contextual mayor al proceso de evaluación.

“Las evaluaciones de desempeño dan a los empleados retroalimentación al respecto, identifican sus necesidades de desarrollo e influyen en decisiones de promoción, degradación, despido, selección y ubicación” (Quick, 2013, p. 98).

“Prácticamente toda organización de tamaño por lo menos moderado cuenta con sistema formal de evaluación del desempeño del empleado. Evaluar y ofrecer retroalimentación sobre el desempeño se considera esencial para que el empleado cumpla efectivamente las obligaciones del puesto” (Konopaske, 2012, p. 205).

Aunque una de las tareas más importantes del gerente es ayudar a que los demás obtengan un mejor desempeño, la mayoría de los gerentes admite, franqueza, que le resulta evaluar el desempeño y preparar a otras personas para que mejoren. No siempre resulta fácil juzgar el desempeño de un empleado con exactitud. Muchas veces, resulta más difícil transmitir ese juicio al empleado, de manera constructiva y sin causarle dolor, y traducir la información del desempeño pasado a mejoras futuras. En consecuencia, una tarea importante consiste en determinar una remuneración adecuada (Stoner, 2009, p. 433).

En ocasión de la evaluación anual (o con cualquier otra frecuencia) del desempeño, en nuestra metodología lo combinamos con la fijación de objetivos, es altamente recomendable incluir una instancia de evaluación de competencias, con tres miradas: la del propio individuo (autoevaluación), la del jefe, y la del jefe del jefe (Alles, 2008, p. 186).

3.2.5.6. Medición del desempeño

“Idealmente, el desempeño verdadero coincide con el desempeño medido; pero, en realidad, no suele ser el caso. Puesto que el desempeño

operativo genera más información cuantificable, es más fácil medirlo que el desempeño gerencial”. (Quick, 2013, p. 98).

3.3. Marco conceptual

a) Autoestima

Un aspecto muy importante de la personalidad, del logro de la identidad y de la adaptación a la sociedad, es la autoestima; es decir el grado en que los individuos tienen sentimientos positivos o negativos acerca de sí mismos y de su propio valor (Naranjo, 2007).

Daremos una serie de definiciones de la autoestima:

- “La capacidad que tiene la persona de valorarse, amarse, apreciarse y aceptarse a sí mismo” (Ramírez, 2018).
- “El conjunto de las actitudes del individuo hacia mismo” (Zamorano, 2003).
- “Es la percepción evaluativa de uno mismo” (Edgar, 2020).
- “Es el amor que cada persona tiene de sí mismo” (Liderazgo y Mercadeo, 2002).

b) Expresión verbal.

“La expresión verbal es una de las formas que tienen los seres humanos para comunicarse, la expresión oral es lo primero que aprendemos lo hacemos de forma natural y en el entorno familiar por imitación” (Velásquez., 2019).

Es la forma básica de relación social y es una actividad esencial de la conducta comunicativa.

La expresión verbal como todos conocemos es la comunicación que hacemos por medio de la palabra, en concreto todo lo que implica el tener que hablar, es justamente lo opuesto de la expresión corporal que a través de sus canales de comunicación no verbal que son la mirada, el gesto y la postura, pueden comunicar cosas igual que como si estuviéramos hablando (Sánchez, 2020).

c) Valores

Desde el origen de la humanidad los valores han sido una base importante para los individuos, no solo es un aspecto, sino es un valor emocional que direcciona lo correcto de lo incorrecto. Que de acuerdo Ministerio de Educación se dice que: una persona tiene valores cuando es honesta, responsable, solidaria, generosa, etc. Si alguien se refiere a otro como una persona con muchos valores debería ser tomado como un cumplido. Comúnmente, la mayoría de las personas solo reconocen a los valores como honestidad y generosidad (Ministerio de Educación, 2020).

d) Seguridad

La seguridad tiene un significado muy amplio, y el clásico, de acuerdo con la teoría liberal:

Constituye la esencia y el deber ser del Estado. Esta visión se dividió en dos áreas: la defensa frente a amenazas externas al Estado representadas principalmente por otros Estados–, que es materia de la seguridad nacional, y la seguridad interior, que es responsabilidad del gobierno y forma parte de la seguridad pública (Montero, 2012).

e) Empatía

La empatía entiendo como un sentimiento que nace desde la racionalidad humana es la capacidad para ponerse en el lugar del otro y saber lo que ese otro siente o incluso lo que puede estar pensando. Del griego "empátheia" (pathos, sentimiento) la empatía describe, en pocas palabras, la habilidad de ponerse en los zapatos del otro (Muñoz, 2019).

La empatía se construye o cultiva con la experiencia desde el momento en que las personas aprenden a interactuar mejor con sus semejantes, señala que las personas con una mayor capacidad de empatía son las que mejor saben "leer" a los demás. Son capaces de captar una gran cantidad de información sobre la otra persona a partir de su lenguaje no verbal, o sus palabras, por el tono de su voz, su postura, o su expresión facial (Blanca, 2017).

f) Expectativas

Ceballos(2015) manifiesta que:

Las expectativas se relacionan directamente con el comportamiento, la actitud o estado de ánimo que determina o acompaña la conducta del agente económico. Este comportamiento es el que se intenta representar en los modelos financieros de decisión, valoración o predicción como base para la interpretación y elaboración de una teoría a partir de la estructura lógica deducida o de los resultados estimados.

g) Mensaje

Un mensaje, según la teoría de la comunicación, es “la información que el emisor envía al receptor a través de un canal de comunicación. Así, pues, el mensaje es la razón de ser del proceso comunicativo y es, al mismo tiempo, aquello que se comunica (Significados.com, 2021).

Para que un mensaje pueda ser transmitido necesita, sin embargo, de un sistema de signos (letras, caracteres) y de un código o lengua (español, inglés, portugués), y puede transmitirse de manera oral, escrita o mediante imágenes.

h) Objetivos

Los objetivos definen el resultado futuro que ha de alcanzarse. Cada uno de los objetivos contribuye a la consecución de la declaración de intenciones. Mientras que la declaración de intenciones debe ser concisa, los objetivos pueden entrar en detalles sobre los resultados que han de alcanzarse y desarrollar las posibles soluciones a los impedimentos descritos en la base de referencia (Naciones Unidas, 2012).

i) Planificación

La planificación se puede definir como un proceso bien meditado y con una ejecución metódica y estructurada, con el fin el obtener un objetivo determinado, la planificación en un sentido un poco más amplio, podría tener más de un objetivo, de forma que una misma planificación organizada podría dar, mediante la ejecución de varias tareas iguales, o complementarias, una serie de objetivos. Cuanto mayor sea el grado de planificación, más fácil será obtener los máximos objetivos con el menor esfuerzo (Tiposdeplanificacion, 2020).

j) Misión

Es un enunciado por medio del que se vale la empresa para comunicar, tanto a los agentes internos como a los externos, sus propósitos y sus visiones. La misión es lo que diferencia a una institución ante las demás instituciones y ante la sociedad. Sin embargo, desde un punto de vista de la eficiencia, el enunciado de la misión debe ser: corto, claro y conciso, para evitar ambigüedades e imprecisiones. Asimismo, la misión genera compromisos, valores, etcétera. Por lo tanto, podemos decir que la misión es la razón de ser de la empresa u organización de que se trate, dentro de la sociedad (Harrison, 2018).

k) Competencia

La competencia, desde un punto de capacidades diferenciadas, es una aptitud que posee una persona; es decir, las capacidades, habilidades y destreza con las que cuenta para realizar una actividad determinada o para tratar un tema específico de la mejor manera posible (Lopez, 2016).

La competencia, por otra parte, también es empleada para describir a ciertas circunstancias en donde dos o más personas, empresas o estados, se relacionan en un entorno específico intentando cada una de ellas comprar un beneficio mientras que la otra es perjudicada (Raffino, 2020).

l) Conocimiento

El término conocimiento es una palabra de origen griego, compuesta por «episteme» que quiere decir conocimiento y «logos» que quiere decir teoría. Área de la filosofía que se encarga de todo lo que implique el saber, los cuestionamientos filosóficos y el grado de certeza entre el sujeto que conoce y el elemento a conocer (Jaramillo, 2003).

El conocimiento es, en forma sintetizada, constituyendo un resultado de un proceso continuo de aprendizaje, y es aquel producto final que queda guardado en el sistema cognitivo, principalmente en la memoria, después de ser ingresado por medio de la percepción, acomodado y asimilado a las estructuras cognitivas y a los conocimientos previos con los que el sujeto cuenta (Viera, 2003).

m) Habilidad

La habilidad es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio. Casi todos los seres humanos, incluso aquellos que observan algún problema motriz o discapacidad intelectual, entre otros, se distinguen por algún tipo de aptitud (Gladys, 2019).

En síntesis, el conjunto de ciertas destrezas y talentos que tienen las personas sin importar su condición física, hace que cada persona tenga ciertas habilidades diferentes de los demás, por lo que siempre se podrá observar mejor rendimiento de unos en determinados áreas o especialidades de trabajo.

n) Destrezas

El término destreza alude a la “capacidad que tiene una persona para realizar una actividad de manera fácil, rápida y eficiente”, siendo un rasgo que hará que los individuos tengan habilidades diferenciadas. De acuerdo a su origen etimológico, el termino destreza nace del latín dexter, que se entiende como diestro, y el sufijo -eza, que se enciente como la cualidad propia de las personas (Latorre, 2015).

La destreza es la habilidad o arte con el cual se realiza una determinada cosa, trabajo o actividad y haciéndolo de manera correcta, satisfactoria, es decir, hacer algo con destreza implicara hacerlo y bien.

o) Comunicación

Rengifo Hernandez, (2014) señala que:

La comunicación es el intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social. La comunicación requiere un código para enviar el mensaje en forma de señal (ondas sonoras, letras impresas, símbolos) a través de determinado canal (aire, alambres, papel) a un receptor que lo descodifica e interpreta su significado. La comunicación oral directa, es decir, la conversación, emplea el lenguaje como código y lo refuerza con elementos de comunicación no verbales (gestos, señales, símbolos).

p) Información

“La información es un conjunto de datos acerca de algún suceso, hecho, fenómeno o situación, que organizados en un contexto determinado tienen su significado, cuyo propósito puede ser el de reducir la incertidumbre o incrementar el conocimiento acerca de algo” (Román, 2016).

q) Consejo

En general consejo significa brindar recomendación a alguien para que haga algo, no lo haga o lo efectúe de una manera determinada. Son naturalmente consejeros los padres, los amigos, los sacerdotes, los profesionales de la salud, los abogados, etcétera. Los consejos pueden o no ser seguidos por su receptor.

El vocablo “consejo, desde el punto de vista histórico, proviene del latín “consilium” y Concilio o junta, donde varias personas se reúnen para emitir una opinión sobre lo que creen debe o no hacerse en una cuestión específica. Los consejos en los pueblos de antigüedad tenían funciones de asesoramiento y consultoría sobre todo para los gobernantes (Cristel, 2016).

r) Estrategias

La palabra estrategia tiene su origen en las palabras griegas “stratos”, que se refiere a ejército, y “agein”, que significa guía. Así mismo, la palabra “strategos” que hacía alusión a “estratega”, también proviene del latín y del antiguo dialecto griego dórico. Desde un punto de vista histórico, la palabra estrategia se relaciona con el estratega; que era individuos que tenían el rol de dirigir al ejército en las guerras por el dominio territorial o por imponer su hegemonía (Contreras, 2013).

s) Aprendizaje

Es aquel proceso interno por el cual se origina o se modifica una conducta como consecuencia de la experiencia, un proceso dinámico y activo en el que la persona codifica e interpreta la información que recibe, la hace suya y puede utilizarla como sea necesario. El individuo adquiere conocimientos, destrezas y, en general, nuevos

modos de comportamiento que le permiten alcanzar más eficientemente sus objetivos y satisfacer sus necesidades (Serrano, 2011).

t) Desarrollo profesional

Con “desarrollo profesional” los profesionales buscan referirse a lograr el crecimiento y la autorrealización, a alcanzar esa meta que algún día se plantearon como futuros profesionales. Un trabajador desarrollado es aquel que logra llegar a un nivel óptimo de conocimientos necesarios para desempeñarse en el área de su interés (Zaida, 2018). Este concepto incluye diferentes aspectos, como la planificación de la carrera, la elección de la vocación, y la incorporación de nuevos saberes que le resulten de utilidad para acceder a mayores oportunidades laborales que le permitan crecer en su carrera. Todos estos aspectos dependen, de alguna manera, de cualidades personales como la actitud, insistencia, la proactividad y la propia lucha por mejorar.

u) Ética

La palabra ética viene del griego *ethos*, que significa costumbre y la palabra moral viene del latín *mos*, *moris* que también significa costumbre. La definición nominal de ética sería la ciencia de las costumbres.

Pero lo que en realidad le interesa a la ética es estudiar la bondad o maldad de los actos humano, sin interesarse en otros aspectos o enfoques. Designamos con la palabra “ética” el comportamiento, la conducta y el actuar de hombre en cuanto hombre. Y con “moral” el aspecto práctico y concreto, las normas establecidas o propuestas por los hombres, o por una sociedad y época histórica determinadas. La ética es, pues, aquella instancia desde la cual juzgamos y valoramos la forma como, de hecho”, se comporta el hombre y, al mismo tiempo, la instancia desde la cual formulamos principios y criterios acerca de cómo debemos comportarnos y hacia dónde debemos dirigir nuestra acción (ClubEnsayos, 2013, p. 1).

v) Responsabilidad

Del vocablo latín “*responsum*”, responsabilidad es un concepto abstracto difícil de definir por su amplitud. A grandes rasgos, el término de responsabilidad alude al hecho de llevar a cabo una acción de forma intencionada, asumiendo las

consecuencias que estas pueden acarrear. De esta forma, la persona responde por sus actos ante una persona o institución (Significados.com, Significados, 2021).

Por lo que se puede afirmar que, el concepto de responsabilidad, es utilizado para aludir a las obligaciones, cargos o compromisos que una persona ha adquirido dentro del ámbito laboral ya sea para con otras personas o en relación con la concreción de ciertas tareas.

w) Respeto

La palabra respeto proviene del latín respectus y significa “atención” o “consideración”. De acuerdo con el diccionario de la Real Academia Española (RAE), el respeto se asocia con el acatamiento que se hace a alguien; incluye atención y cortesía. El respeto es un valor que permite al ser humano reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades del prójimo y sus derechos (ICE, 2020).

x) Tolerancia

Guardiola (2011) afirma que:

Situaciones de tolerancia podría ser pensada a través del concepto de prudencia, que en esta época histórica se definía como el respeto a las opiniones ajenas en materia religiosa, siempre que esas opiniones no comprometieran la seguridad del Estado. En el caso concreto de los pirrónicos, por ejemplo, la prudencia consistía en abstenerse de enfrentarse a opiniones ajenas cuando sabíamos que ese enfrentamiento podría comprometer nuestra seguridad.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación

4.1.1. Tipo de investigación

Los tipos de investigación según el propósito son dos: la investigación básica y no aplicada, la investigación básica no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos. Su objeto son las teorías científicas (Charaja, 2009, p. 143).

Por lo que el tipo de investigación al cual se orienta el presente estudio es de tipo básico o fundamental, tal como se sustenta en lo citado anteriormente, este proyecto de investigación está enfocado en conocer y ampliar los conocimientos concernientes al liderazgo transformacional y desempeño docente, del mismo modo que una vez identificados los problemas se planteara conclusiones y recomendaciones que tengan por finalidad la mejora del desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.

4.1.2. Nivel de investigación

El nivel o el alcance que se adopta en la presente investigación es el nivel Descriptivo- Correlacional.

Es descriptivo, ya que inicialmente en la investigación se medirán y diagnosticaran las variables de estudio (Liderazgo transformacional y Desempeño docente) asimismo, los estudios descriptivos tienen como finalidad especificar propiedades y características de conceptos, fenómenos, variables o hechos en un contexto determinado (Hernandez , 2018, p. 108).

Pino (2018) manifiesta que:

La investigación correlacional tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables. De manera que se confronta la relación entre una variable y la otra, sin entrar en los detalles de causalidad, que son propias de las investigaciones explicativas, estudios de casos, investigaciones históricas. De manera que la correlacional examina asociaciones, mas no relaciones causales, donde un cambio en el factor influye directamente en un cambio en otro (p. 194).

4.2. Método y diseño de investigación

4.2.1. Método de investigación

Inicialmente cabe aclarar que esta investigación está orientada a un enfoque cuantitativo y cualitativo, que se empieza describiendo la realidad de la problemática con los datos descriptivos y se busca generar cuantificación de los ítems de las variables, para determinar la relación de las variables, (Bernal, 2006, p. 56).

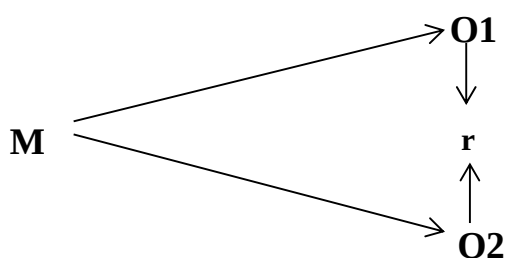
4.2.2. Diseño de investigación

La investigación es diseño no experimental tipo transversal, el tipo de diseño transeccionales o transversal. “Recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. El propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”.

El diseño de la investigación es no experimental, cuyas variables carecen de manipulación intencional, y no posee grupo de control, ni mucho menos experimental. Analizan y estudian los hechos y fenómenos después de su ocurrencia. A partir de esto el autor determina el diseño como transeccional descriptiva y correlacional, es decir este diseño permite la descripción de las variables de estudio e identificar si existe alguna relación entre ambas variables de estudio que son liderazgo transformacional y desempeño docente (Carrasco, 2009).

Diseño específico: Correlaciones

Esquema de diseño específico:



Dónde:

M = Muestra de estudiantes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac Filial Tambobamba.

O1 = Liderazgo transformacional

O2 = Desempeño docente.

r = relación.

4.3. Población y muestra

En un proyecto de investigación, cuando se trata de investigaciones de tipo diagnóstico y comparativo, se debe considerar la población a investigarse y, es necesario, la muestra correspondiente.

“El concepto de universo o población se refiere a la totalidad de las unidades comprendidas en la investigación. O sea, al conjunto o grupo implicado en el estudio”. Por eso nosotros asumimos la posición de que la población es el conjunto total de elementos que conforman un objeto de estudio; este objeto de estudio puede estar conformado por personas, animales, vegetales, cosas u objetos materiales, contenido o documentos, etc.

4.3.1. Población

Las unidades o elementos que constituyen la población están integradas por todos los estudiantes de la Escuela Profesional de Ingeniería Civil y la Escuela Profesional de Administración de la Universidad nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba, cuyo número asciende 404 estudiantes, dicha información se obtuvo a partir de las fichas de matrícula, del periodo 2018-I.

Tabla 4

Población de estudiantes de la Escuela Profesional de Ingeniería Civil y la Escuela Profesional de Administración de la Universidad nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.

Items	Cantidad
Escuela Profesional de Administración	228
Escuela Profesional de Ingeniería Civil	176
Total	404

Nota: elaboración propia

4.3.2. Muestra

La tipología de muestreo a aplicarse en este proyecto de investigación es el muestreo probabilístico simple, y para determinar el tamaño de la muestra se

aplicó la siguiente formula, que es la más aceptada y recomendada por la mayoría de los autores de la metodología de investigación.

$$m = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

m=tamaño de muestra

N=población (404)

p=probabilidad de éxito (0.50)

q=probabilidad de fracaso (0.50)

Z=nivel de confianza (1.96)

e=margen de error (5%)

Aplicación de la fórmula:

$$m = \frac{(1.96)^2(0.50)(0.50)(404)}{(0.05)^2(404 - 1) + (1.96)^2(0.50)(0.50)}$$

m = 197 elementos muestrales

4.4. Procedimiento de la investigación

En el presente estudio el procesamiento de datos para el análisis de los resultados se aplicó el programa estadístico de SPSS 22, utilizando la estadística descriptiva de las dimensiones, elaborándose cuadros estadísticos y figuras sobre los resultados. Y seguidamente el análisis correlacional para la prueba de hipótesis respectiva.

4.5. Técnicas e instrumentos

4.5.1. Instrumentos de investigación

Cuestionario. De acuerdo con Hernández (2007, pág. 217) es. “Conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir”.

En la presente investigación se utiliza el cuestionario de tipo estructurado, porque las alternativas de respuesta a cada pregunta tienen opciones pre-definidas, previamente diseñado con tipo de preguntas cerradas. El instrumento de medición es escala likert esta permitirá recopilar datos cuantitativos verídicos sobre el problema de investigación que está en estudio.

La redacción del cuestionario contenía 30 ítems: 19 para la variable liderazgo transformacional y 11 reactivos para la variable desempeño docente, con alternativas definidas y debidamente cuantificadas, empleándose el software SPSS 22 para su respectivo procesamiento.

La variable Liderazgo Transformacional conformado por cuatro dimensiones: influencia idealizada (07 ítems), motivación inspiradora (05 ítems), estimación intelectual (04 ítems), consideración individualizada (03 ítems). Esta variable tuvo un total de 19 ítems y 05 valores como: Totalmente de acuerdo (1), De acuerdo (2), Indeciso (3), En desacuerdo (4), Totalmente en desacuerdo (5).

De la misma forma, la variable desempeño docente está conformada por tres dimensiones: Desempeño didáctico (03 ítems), desempeño académico (03 ítems), desempeño actitudinal (05 ítems). Esta variable tuvo un total de 11 ítems y 05 valores como: Totalmente de acuerdo (1), De acuerdo (2), Indeciso (3), En desacuerdo (4), Totalmente en desacuerdo (5).

4.5.2. Técnica de investigación

Arias (2012) manifiesta que es “Una técnica de investigación que consiste en una interrogación oral o escrita a las personas cuyo propósito es obtener información”.

En el presente trabajo se optó por la encuesta por ser una técnica de investigación.

4.6. Análisis estadístico

Una vez desarrollada el proceso de recolección de datos, se procedió a convertir los datos en bruto, en datos agrupados que respondan en concreto los objetivos de la investigación, de una forma legible y entendible para su posterior análisis. Conforme a los siguientes pasos:

A) Procesamiento de los datos:

Los datos fueron procesados para ser analizados empleando los softwares convenientes para el objetivo, y de acuerdo a los datos paramétricos y no paramétricos. Se hará el uso de Microsoft Excel y en especial el paquete SPSS, programas manejables para los análisis estadísticos, siendo estas herramientas de uso cotidiano para el investigador.

B) Análisis de la confiabilidad del instrumento

La confiabilidad, busca la consistencia interna del instrumento, es decir en qué grado los ítems se relacionan entre ellos para explicar una variable que se pretendió estudiar. Donde el valor de alfa debe acercarse a 1 para tener mayor consistencia interna de los ítems analizados.

C) Generación de indicadores y variables de estudio

Se procederá agrupar o sumar los indicadores para generar las dimensiones y las variables.

D) Análisis descriptivo

Conforme a los ítems del cuestionario.

E) Análisis inferencial

Se realizarán las pruebas de correlación.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIONES

5.1. Análisis de resultados

5.7.1. Resultados de la fiabilidad y validez

A continuación, se presenta el análisis de fiabilidad y validez aplicada al total de los datos recolectados a los estudiantes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba, posee un total de 30 ítems.

Tabla 5

Estadísticas de Fiabilidad y validez de los estudiantes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba,

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.938	30

Nota: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS

En la tabla 5 se observa que el instrumento en general tiene una fiabilidad del 0,938, esto indica que el instrumento es válido ya que por encima del 0,6 tiene una confiabilidad muy alta.

El estadístico de Alfa de Cronbach determina la eficiencia de los indicadores, ítems, y sus respectivos reactivos para responder o medir una determinada variable, siendo en este caso un valor de alta confiabilidad; es decir que los indicadores e ítems de las variables: liderazgo transformacional y el desempeño Docente son eficientes a la hora de responder y medir las variables, por lo que es un paso importante a constatar para posteriormente realizar las pruebas estadísticas.

Tabla 6*Eficiencia del Instrumento de acuerdo con los Reactivos*

Estadísticas de Total de Elemento				
Ítems	Media De Escala si el Elemento se ha Suprimido	Varianza de escala si el Elemento se ha Suprimido	Correlación Total de Elementos Corregida	Alfa de Cronbach si el Elemento se ha Suprimido
P1	82.7487	337.478	.416	.938
P2	82.5385	335.188	.456	.937
P3	82.4308	333.401	.475	.937
P4	82.4821	329.942	.614	.936
P5	82.0667	334.362	.470	.937
P6	82.4872	332.076	.548	.937
P7	82.3179	332.981	.489	.937
P8	82.5744	329.328	.606	.936
P9	82.4154	331.955	.540	.937
P10	82.2308	328.725	.558	.936
P11	82.3436	332.051	.510	.937
P12	82.8256	335.165	.451	.938
P13	82.3846	333.032	.536	.937
P14	82.5026	329.468	.609	.936
P15	82.4513	327.218	.667	.935
P16	82.4513	332.455	.569	.936
P17	82.5590	327.567	.631	.936
P18	82.2923	332.589	.459	.938
P19	82.6000	327.458	.596	.936
P20	82.5077	324.550	.680	.935
P21	82.4000	331.025	.620	.936
P22	82.4769	328.416	.590	.936
P23	82.5949	329.923	.609	.936
P24	82.4974	327.705	.642	.935
P25	82.5128	329.066	.551	.937
P26	82.7128	324.216	.677	.935
P27	82.6103	330.909	.596	.936
P28	82.6513	327.641	.578	.936
P29	82.5692	329.009	.570	.936
P30	82.2821	326.832	.562	.936

Nota: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS

En la tabla 6, se observa la validación del Instrumento general por ítems; para el efecto se ha procedido por la técnica ítems test total; donde se afirma que un Ítem es válido si supera al 0,200 como se observa los ítems tienen resultados válidos altamente significativos; donde en general el instrumento es válido y procedimos a su aplicación.

5.2. Resultados de datos generales

Género

A continuación, se presentan los resultados generales obtenidos según el género femenino y masculino, quienes estudian de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.

Tabla 7

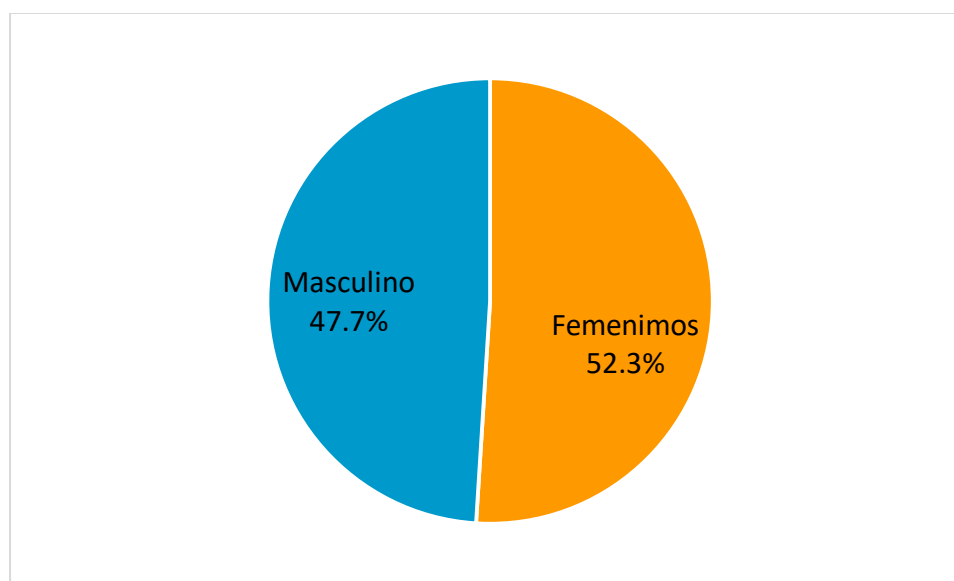
Frecuencia y porcentaje de Genero de estudiantes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	94	47,7	47,7	47,7
	Femenino	103	52,3	52,3	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS

Figura 5

Porcentaje de Género de estuantes Genero de estudiantes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.



Nota: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS

En la tabla 7 y figura 5, que corresponde el género de los estudiantes en la Universidad Nacional Micaela Bastidas filial Tambobamba. De un total de 197 estudiantes encuestados (100%), se observa que el 52,3% (103) de los estudiantes son femeninos y el 47,7%. (94) de los estudiantes son masculinos.

De acuerdo a los resultados en cuanto al género, se puede afirmar que el acceso a la educación superior es homogéneo. Es decir, tanto los varones como las mujeres tienen la misma oportunidad para acceder a una educación superior, esta situación se podría deber a que los han agentes de la educación, en los últimos años se ha promovido la equidad de género en la educación.

Edad

A continuación, se presentan los resultados generales obtenidos según las edades, quienes estudian de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.

Tabla 8

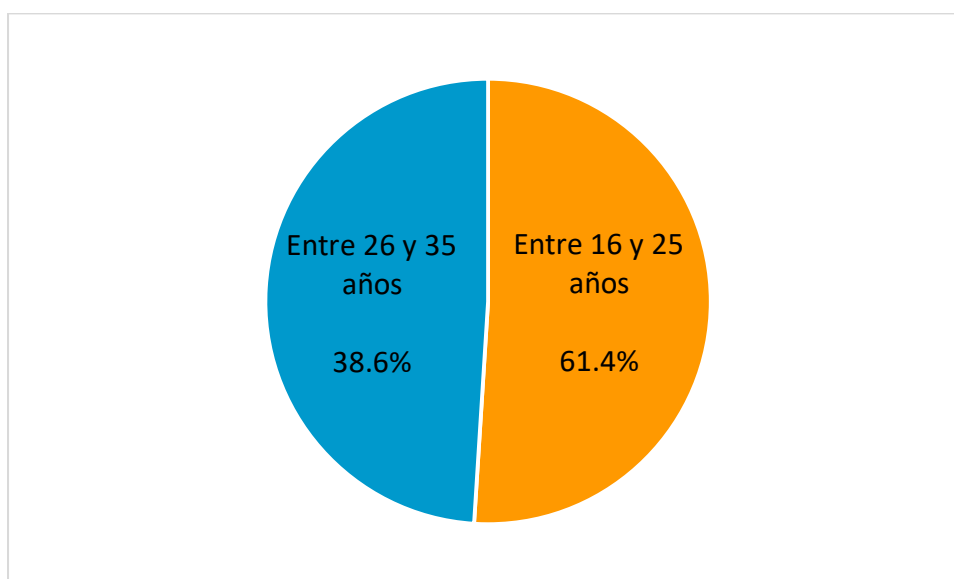
Frecuencia y porcentaje de la Edad de estudiantes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Entre 16 y 25 años	121	61,4	61,4	61,4
	Entre 26 y 35 años	76	38,6	38,6	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS

Figura 6

Porcentaje de Edad de estuantes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.



Nota: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS

En la tabla 8 y figura 6, que corresponde a la edad de los estudiantes en la Universidad Nacional Micaela Bastidas filial Tambobamba. De un total de 197 estudiantes encuestados (100%), se observa que el 61,4% (121) de los estudiantes están entre 16 y 25 años y el 38,6% (75) de los estudiantes están entre 26 y 35 años.

De acuerdo a los resultados en cuanto a la edad, se puede afirmar que el acceso a la educación superior se hace en una edad relativamente joven. Es decir, en general los estudiantes acceden a la educación superior de 16 años en adelante, esta situación se podría deber a que los jóvenes ni bien acaban la secundaria inmediatamente piensan en continuar sus estudios a nivel superior, motivado por una sociedad que demanda una población con una buena formación.

Distribución de ciclos

A continuación, se presentan los resultados generales obtenidos de la distribución de ciclos según semestre que cursa el estudiante.

Tabla 9

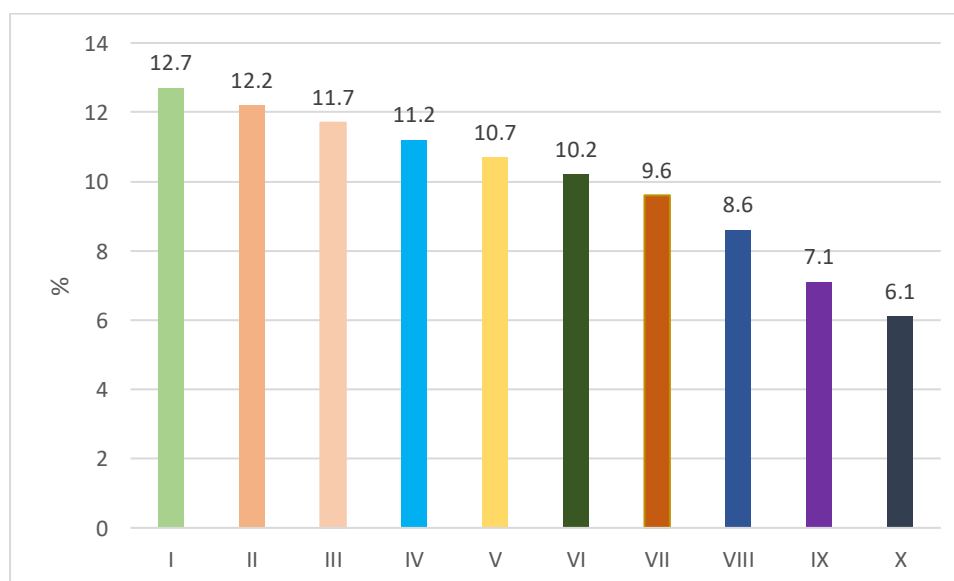
Frecuencia y porcentaje de Ciclo según semestre que cursa el estudiante de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	I	25	12,7	12,7	12,7
	II	24	12,2	12,2	24,9
	III	23	11,7	11,7	36,5
	IV	22	11,2	11,2	47,7
	V	21	10,7	10,7	58,4
Válido	VI	20	10,2	10,2	68,5
	VII	19	9,6	9,6	78,2
	VIII	17	8,6	8,6	86,8
	IX	14	7,1	7,1	93,9
	X	12	6,1	6,1	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS

Figura 7

Porcentaje de Ciclo según semestre que cursa el estudiante de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.



Nota: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS

En la tabla 9 y figura 7, se puede apreciar que del 100% de los estudiantes encuestados un 12,7% de los alumnos pertenecen al primer ciclo; el 12,2% de los alumnos al segundo ciclo, el 11,7% de los alumnos al tercer ciclo, el 11,2% de los alumnos al cuarto ciclo, el 10,7% de los alumnos al quinto ciclo, el 10,2% de los alumnos al sexto ciclo, el 9,6% de los alumnos al séptimo ciclo, el 8,6% de los alumnos al octavo ciclo, el 17,1% de los alumnos al noveno ciclo y finalmente el 6,1% de los alumnos pertenece a décimo ciclo.

De acuerdo a los resultados en cuanto al ciclo que cursa el estudiante, se puede afirmar que egresan menos estudiantes en comparación a la cantidad de estudiantes que ingresan. Es decir, a medida que los jóvenes avanzan los ciclos muchos dejan de estudiar, esta situación se podría deber a que, muchas veces la sociedad en la que vivimos, la seguridad económica determina la posibilidad de continuar la educación superior, a pesar de que la educación gratuita se promueve, todavía hay muchos otros costos que tiene que cubrir el estudiante, y por la existencia de otras las responsabilidades.

5.3. Descripción de los resultados

5.3.1. Variable 01: liderazgo transformacional

A continuación, se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo para la variable Liderazgo Transformacional de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.

Tabla 10

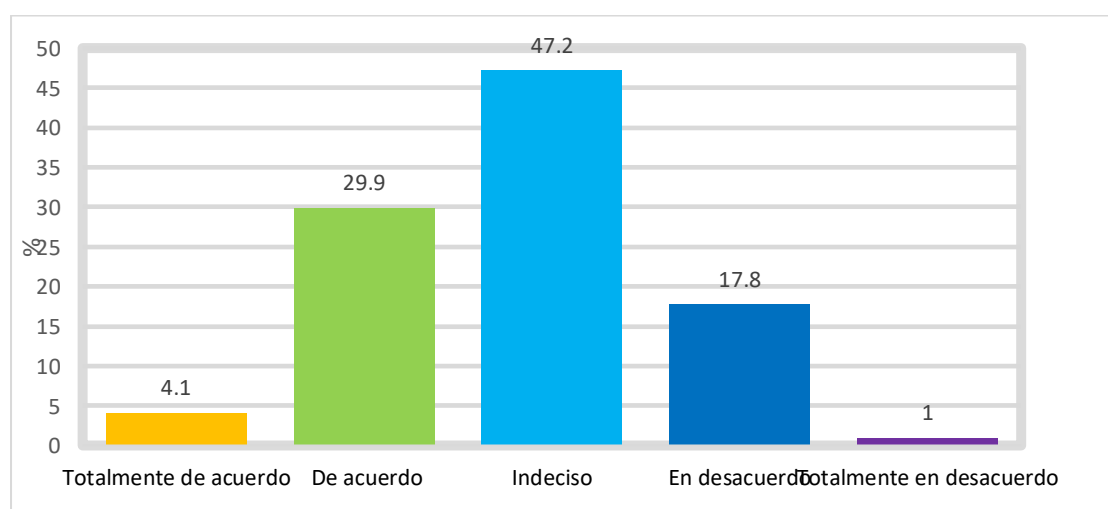
Frecuencia y porcentaje de Liderazgo Transformacional de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.

Variable I		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Liderazgo Transformacional	Totalmente de acuerdo	8	4,1	4,1	4,1
	De acuerdo	59	29,9	29,9	34,0
	Indeciso	93	47,2	47,2	81,2
	En desacuerdo	35	17,8	17,8	99,0
	Totalmente en desacuerdo	2	1,0	1,0	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS.

Figura 8

Porcentaje de Liderazgo Transformacional de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.



Nota: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS

En la tabla 10 y figura 8, según los encuestados en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba, se puede apreciar los resultados:

Del 100% de encuestados, el 47.2% de estudiantes señalan que están indecisos con el liderazgo transformacional en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba; mientras el 29.9% de estudiantes manifiestan que están de acuerdo con el liderazgo transformacional. Por otro lado, el 17.8% de estudiantes muestran que están en desacuerdo con el liderazgo transformacional en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.

De acuerdo a los resultados en cuanto a la apreciación del liderazgo transformacional del docente, se puede afirmar que la mayor proporción de estudiantes están indecisos; esta situación se podría deber a que los docentes todavía no han interiorizado el liderazgo transformacional, y por lo tanto los docentes todavía basan su enseñanza en autoridad en su posición o puesto como docente, es decir el docente enseña con su profesión mas no inspira con el mismo.

Dimensión 01 influencia idealizada

A continuación, se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo para la dimensión influencia idealizada de la variable liderazgo transformacional de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.

Tabla 11

Frecuencia y porcentaje de Influencia Idealizada de la variable liderazgo transformacional de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.

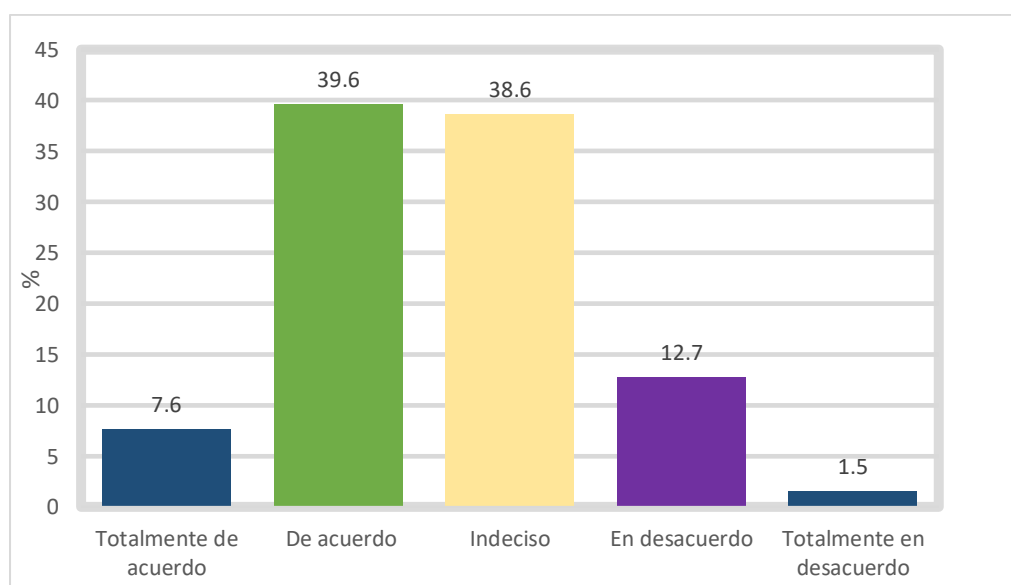
Liderazgo Transformacional		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Influencia Idealizada	Totalmente de acuerdo	13	6,6	6,6	6,6
	De acuerdo	74	37,6	37,6	44,2
	Indeciso	89	45,2	45,2	89,4
	En desacuerdo	21	10,7	10,7	100,0

Totalmente en desacuerdo	0	0,0	0,0
Total	197	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS

Figura 9

Porcentaje de Influencia Idealizada de la variable liderazgo transformacional de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.



Nota: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS

En la tabla 11 y figura 9, según los encuestados en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba, se puede apreciar los resultados:

Del 100% de los encuestados, el 45.2% de estudiantes determinan que están indecisos con la influencia idealizada del docente; el 37.6% de estudiantes señalan que están de acuerdo con la influencia idealizada, mientras que el 10.7% de estudiantes expresan que están en desacuerdo con la influencia idealizada en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.

De acuerdo a los resultados en cuanto a la apreciación de la influencia idealizada del docente en la Universidad, se puede afirmar que la mayor proporción de estudiantes están de acuerdo y otro grupo indeciso; esta situación se podría deber a que no todos los docentes llegan a ser un modelo a seguir, es decir, no todos los educadores llegan a inspirar admiración, respeto, confianza incluso respeto en sus educandos.

Dimensión 02 motivación inspiradora

A continuación, se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo para la dimensión motivación inspiradora de la variable liderazgo transformacional de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.

Tabla 12

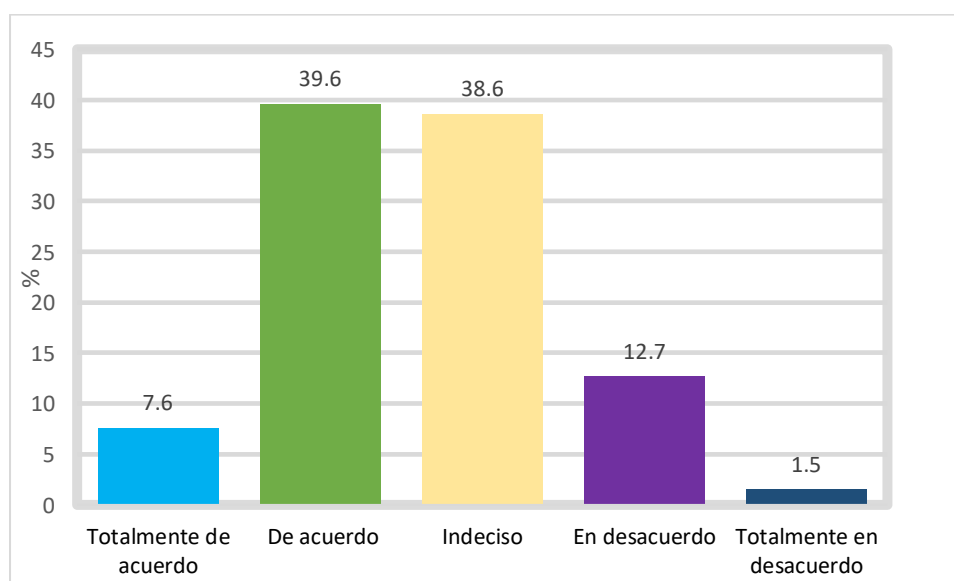
Frecuencia y porcentaje de Motivación Inspiradora de la variable liderazgo transformacional de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.

Liderazgo Transformacional		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Motivación Inspiradora	Totalmente de acuerdo	15	7,6	7,6	7,6
	De acuerdo	78	39,6	39,6	47,2
	Indeciso	76	38,6	38,6	85,8
	En desacuerdo	25	12,7	12,7	98,5
	Totalmente en desacuerdo	3	1,5	1,5	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS

Figura 10

Porcentaje de Motivación Inspiradora de la variable liderazgo transformacional de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.



Nota: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS

En la tabla 12 y figura 10, según los encuestados en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba, se puede apreciar los resultados:

Del 100% de los encuestados, el 39.6% de estudiantes manifiestan que están de acuerdo con la motivación inspiradora del docente; mientras el 38.6% de estudiantes están indecisos con la motivación inspiradora, y el, 12.7% de estudiantes expresan que están en desacuerdo con la motivación inspiradora del docente en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.

De acuerdo a los resultados en cuanto a la apreciación de la motivación inspiradora del docente en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba, se puede afirmar que la mayor proporción de estudiantes están de acuerdo y otro grupo indeciso; esta situación se podría deber a que no todos los docentes llegan a compartir la visión que persiguen con el tema en desarrollo, es decir, no todos los educadores llegan a compartir sus propósitos de enseñanza. Asimismo, es preciso inspirar y motivar a los demás para conseguir un alto rendimiento y obtener resultados excepcionales.

Dimensión 03 estimulación intelectual

A continuación, se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo para la dimensión estimulación intelectual de la variable liderazgo transformacional de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.

Tabla 13

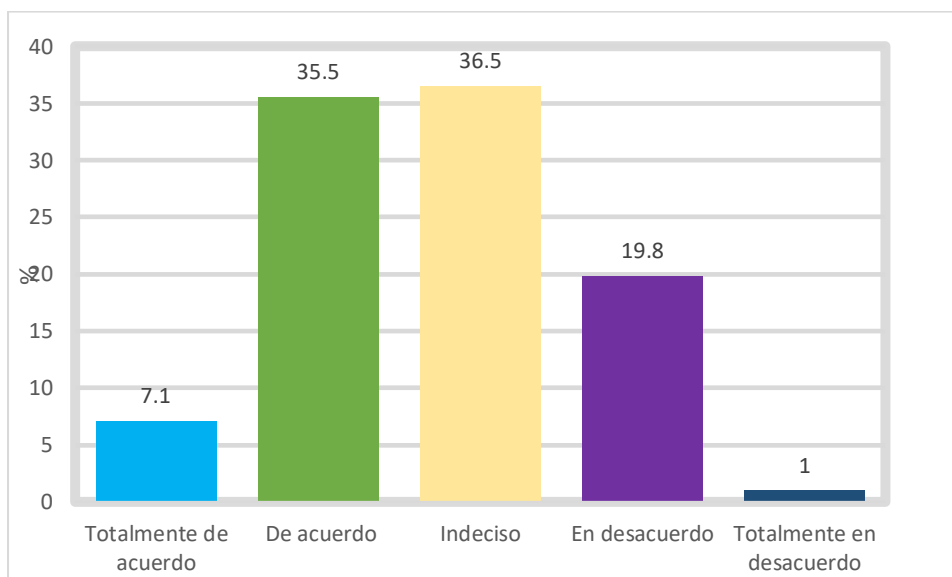
Frecuencia y porcentaje de Estimulación Intelectual de la variable liderazgo transformacional de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.

Liderazgo Transformacional		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Estimulación Intelectual	Totalmente de acuerdo	14	7,1	7,1	7,1
	De acuerdo	70	35,5	35,5	42,6
	Indeciso	72	36,5	36,5	79,1
	En desacuerdo	39	19,8	19,8	98,9
	Totalmente en desacuerdo	2	1,0	1,0	100,0
	Total	197	100,0		

Nota: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS

Figura 11

Porcentaje de Estimulación Intelectual de la variable liderazgo transformacional de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.



Nota: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS

En la tabla 13 y figura 11, según los estudiantes encuestados en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba, se puede apreciar los resultados:

Del 100% encuestados, el 36.5% de estudiantes señalan que están indecisos con la estimulación intelectual del docente; el 35.5% de estudiantes muestran que están de acuerdo con la estimulación intelectual, y el 19.8% de estudiantes aseguran que están totalmente de acuerdo con la estimulación intelectual en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.

De acuerdo a los resultados en cuanto a la apreciación de la estimulación intelectual del docente en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba, se puede afirmar que la mayor proporción de estudiantes están indeciso y otro grupo de acuerdo; esta situación se podría deber a que no todos los docentes llegan a influir en la necesidad de comprender los problemas sociales ni desarrollar las habilidades necesarias para dar solución a los problemas sociales, es decir, no todos los educadores llegan a hacer entender la necesidad de encontrar soluciones para los problemas que aquejan a una sociedad.

Dimensión 04 consideración individualizada

A continuación, se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo para la dimensión consideración individualizada de la variable liderazgo transformacional de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.

Tabla 14

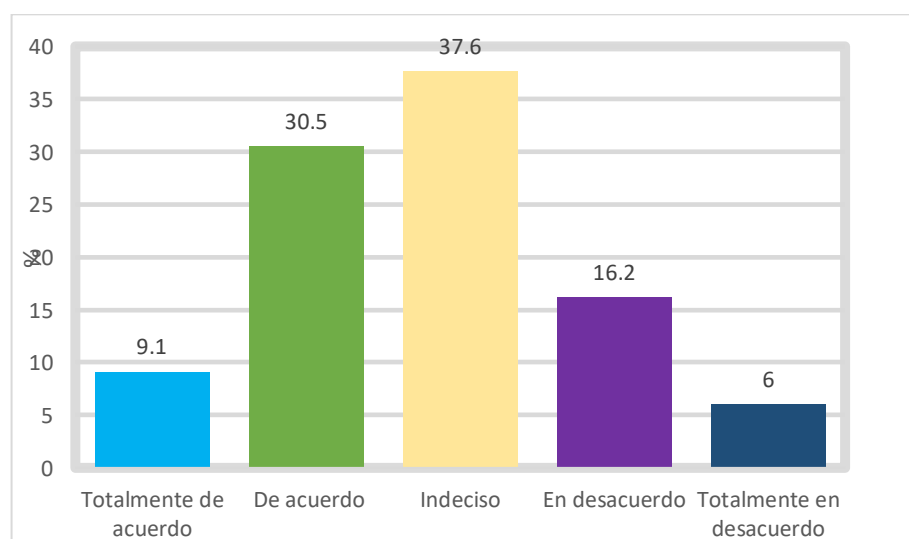
Frecuencia y porcentaje de Consideración Individualizada de la variable liderazgo transformacional de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.

Liderazgo Transformacional		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Consideración Individualizada	Totalmente de acuerdo	18	9,1	9,1	9,1
	De acuerdo	60	30,5	30,5	39,6
	Indeciso	74	37,6	37,6	77,2
	En desacuerdo	32	16,2	16,2	93,4
	Totalmente en desacuerdo	13	6,	6,6	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS

Figura 12

Porcentaje de Consideración Individualizada de la variable liderazgo transformacional de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.



Nota: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS

En la tabla 14 y figura 12, según los encuestados en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba, se puede apreciar los resultados:

Del 100% encuestados, el 37.6% de estudiantes manifiestan que están indecisos con la consideración individualizada del docente; mientras el 16.2% de estudiantes determinan que están de acuerdo con la consideración individualizada. Por otro lado, el, 6.6% de estudiantes señalan que están en desacuerdo con la consideración individualizada en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.

De acuerdo a los resultados en cuanto a la consideración individual del docente en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba, se puede afirmar que la mayor proporción de estudiantes están indeciso y otro grupo de acuerdo; esta situación se podría deber a que no todos los docentes crean un ambiente de oportunidad para todos los estudiantes para que puedan desarrollar sus capacidades de liderazgo, es decir, no todos los educadores practican la delegación de ciertas responsabilidades que el estudiante puede desarrollar de forma adecuada. Esta función del docente es primordial para poder crear futuros líderes en la sociedad, y se comienza practicando pequeñas responsabilidades que se les confía.

5.3.2. Variable 02: desempeño docente

A continuación, se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo para la variable desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.

Tabla 15

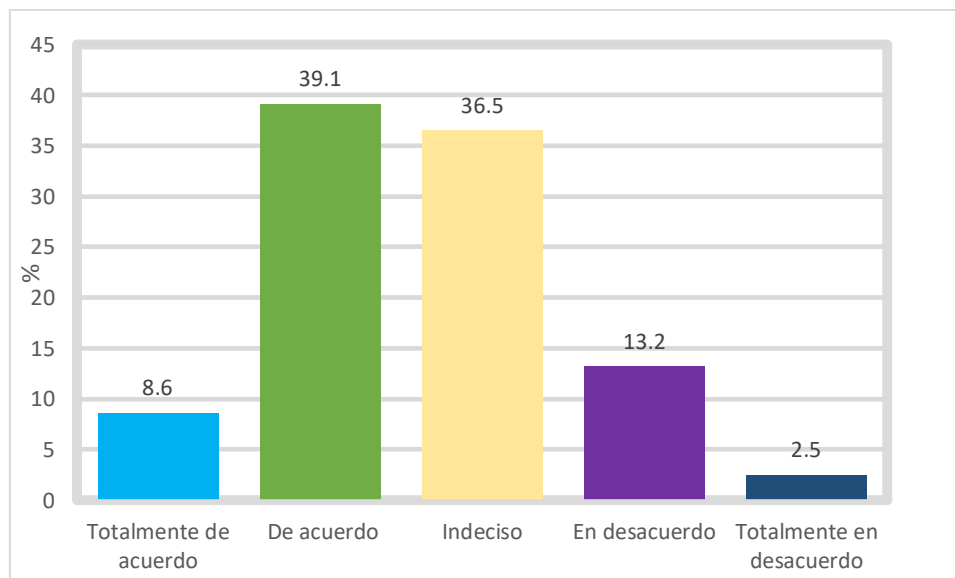
Frecuencia y porcentaje del desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.

	Variable II	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desempeño Docente	Totalmente de acuerdo	17	8,6	8,6	8,6
	De acuerdo	77	39,1	39,1	47,7
	Indeciso	72	36,5	36,5	84,2
	En desacuerdo	26	13,2	13,2	97,4
	Totalmente en desacuerdo	5	2,5	2,5	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS

Figura 13

Porcentaje del desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.



Nota: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS

En la tabla 15 y figura 13, según los encuestados en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba, se puede apreciar los resultados:

Del 100% encuestados, el 39.1% de estudiantes muestran que están de acuerdo con el desempeño docente en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial; mientras el 36.5% de estudiantes señalan que están indecisos con el desempeño docente. Por otro lado, el 13.2% de estudiantes expresan que están en desacuerdo con el desempeño docente en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.

De acuerdo a los resultados en cuanto al desempeño docente en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba, se puede afirmar que la mayor proporción de estudiantes están de acuerdo y otro grupo indeciso desempeño docente; esta situación se podría deber a que no todos los docentes son capaces de adaptarse a los cambios en la enseñanza, siendo esta un proceso continuo y dinámico orientado a la mejora de la enseñanza, es decir, no todos los educadores son capaces de inventarse de un profesor como transmisor, a un

docente guía, orientador, que sea capaz de acompañar a sus educandos en el proceso de construcción de conocimientos y de habilidades.

Dimensión 01 desempeño didáctico

A continuación, se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo para la dimensión desempeño didáctico del variable desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.

Tabla 16

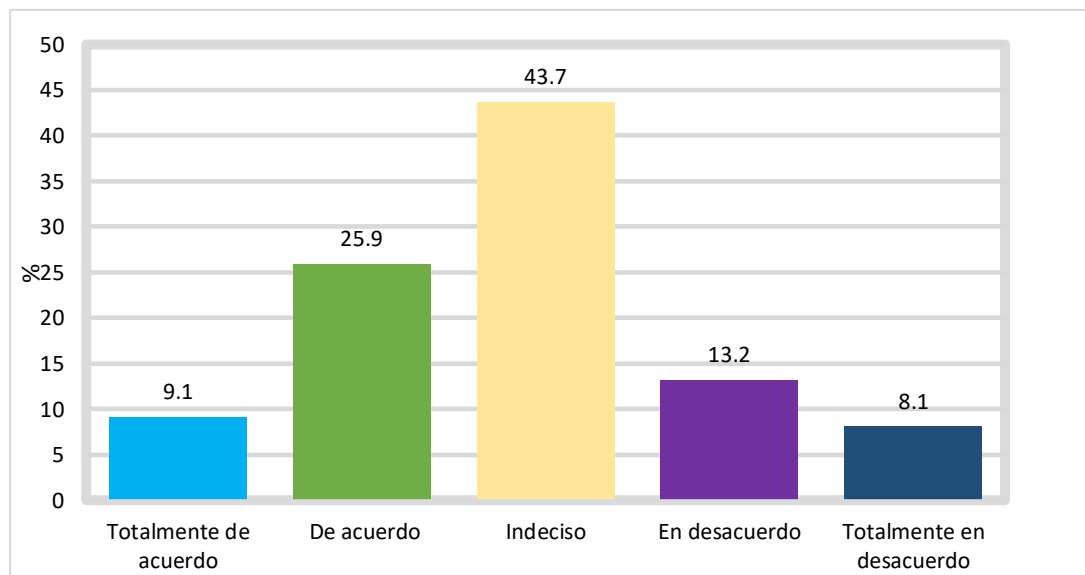
Frecuencia y porcentaje del Desempeño Didáctico del variable desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.

Desempeño Docente Universitario		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desempeño Didáctico	Totalmente de acuerdo	18	9,1	9,1	9,1
	De acuerdo	51	25,9	25,9	35,0
	Indeciso	86	43,7	43,7	78,7
	En desacuerdo	26	13,2	13,2	91,9
	Totalmente en desacuerdo	16	8,1	8,1	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS

Figura 14

Porcentaje del Desempeño Didáctico del variable desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.



Nota: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS

En la tabla 16 y grafica 14, según los estudiantes encuestados en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba, se puede apreciar los resultados:

Del 100% encuestados, el 43.7% de estudiantes señalan que están indecisos con el desempeño didáctico del docente; mientras el 25.9% de estudiantes muestran que están de acuerdo con el desempeño didáctico. Por otro lado, el 13.2% de estudiantes manifiestan que están en desacuerdo con el desempeño didáctico del docente en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.

De acuerdo a los resultados en cuanto al desempeño didáctico del docente en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba, se puede afirmar que la mayor proporción de estudiantes están indecisos; esta situación se podría deber a que no todos los docentes presentan todos los indicadores de desempeño, es decir, no todos los educadores son capaces de reunir las capacidades como: desempeño académico, didáctico y actitudinal.

Dimensión 02 desempeño académico

A continuación, se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo para la dimensión desempeño académico de la variable desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.

Tabla 17

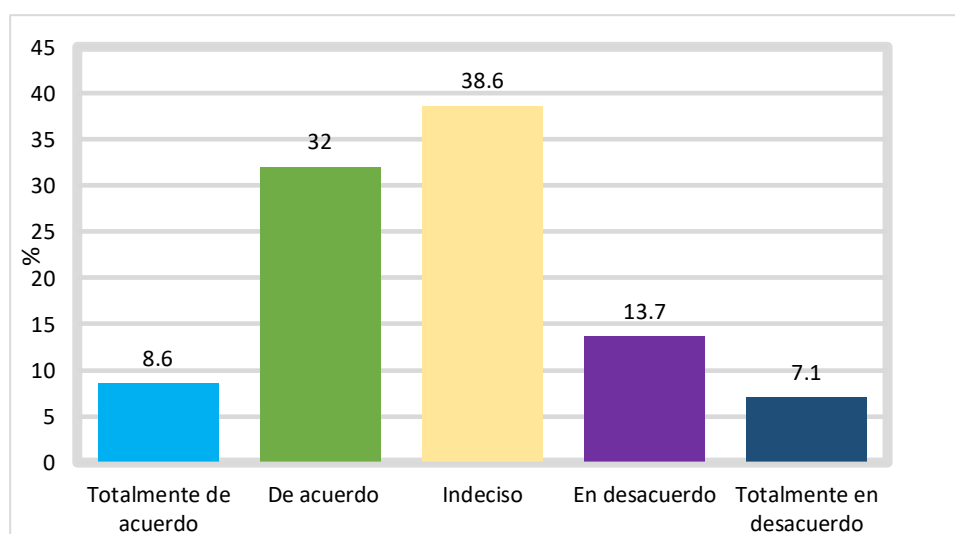
Frecuencia y porcentaje del Desempeño Académico de la variable desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.

Desempeño Docente Universitario		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desempeño Académico	Totalmente de acuerdo	17	8,6	8,6	8,6
	De acuerdo	63	32,0	32,0	40,6
	Indeciso	76	38,6	38,6	79,2
	En desacuerdo	27	13,7	13,7	92,9
	Totalmente en desacuerdo	14	7,1	7,1	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS

Figura 15

Porcentaje del Desempeño Académico de la variable desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.



Nota: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS

En la tabla 17 y figura 15, según los encuestados en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba, se puede apreciar los resultados:

Del 100% encuestados, el 38.6% de estudiantes expresan que están indecisos con el desempeño académico del docente; 32.0% de estudiantes determinan que están de acuerdo con el desempeño académico; 13.7% de estudiantes señalan que están en desacuerdo con el desempeño académico en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.

De acuerdo a los resultados en cuanto al desempeño académico del docente en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba, se puede afirmar que la mayor proporción de estudiantes están indecisos; esta situación se podría deber a que no todos los docentes dominan los conocimientos en las materias que desarrollan acorde a especialidad y la asignatura que enseña, es decir, no todos los educadores están satisfactoriamente preparados o formados en las asignaturas que desarrollaran en el transcurso del semestre académico.

Dimensión 03 desempeño actitudinal

A continuación, se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo para la dimensión desempeño actitudinal de la variable desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.

Tabla 18

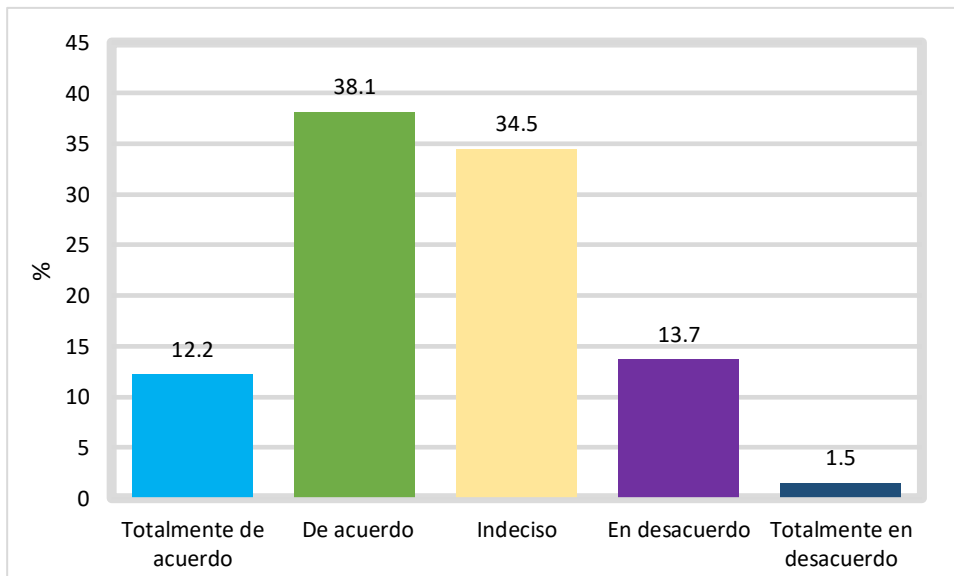
Frecuencia y porcentaje del Desempeño Actitudinal de la variable desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.

Desempeño Docente Universitario		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desempeño Actitudinal	Totalmente de acuerdo	24	12,2	12,2	12,2
	De acuerdo	75	38,1	38,1	50,2
	Indeciso	68	34,5	34,5	84,7
	En desacuerdo	27	13,7	13,7	98,4
	Totalmente en desacuerdo	3	1,5	1,5	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS

Figura 16

Porcentaje del Desempeño Actitudinal de la variable desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.



Nota: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS

En la tabla 18 y figura 16, según los encuestados en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba, se puede apreciar los resultados:

Del 100% encuestados, el 38.1% de estudiantes manifiestan que están de acuerdo con el desempeño actitudinal del docente; mientras el 34.5% de estudiantes señalan que están indecisos con el desempeño actitudinal. Por otro lado, el 13.7% de estudiantes determinan que están en desacuerdo con el desempeño actitudinal en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.

De acuerdo a los resultados en cuanto al desempeño actitudinal del docente en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba, se puede afirmar que existe una importante proporción de estudiantes están indecisos; esta situación se podría deber a que no todos los docentes promueven y/o demuestran valores y normas de comportamiento adecuados a los contextos en los que se desarrollan, es decir, no todos los educadores con la práctica de valores como: responsabilidad y puntualidad, llegan a inspirar ni convencer a los estudiantes.

5.3.3. Resultados de las correlaciones de las variables y dimensiones

Correlaciones entre las Variables Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente

A continuación, se presentan los resultados del objetivo general que viene a ser determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba - 2018.

Tabla 19

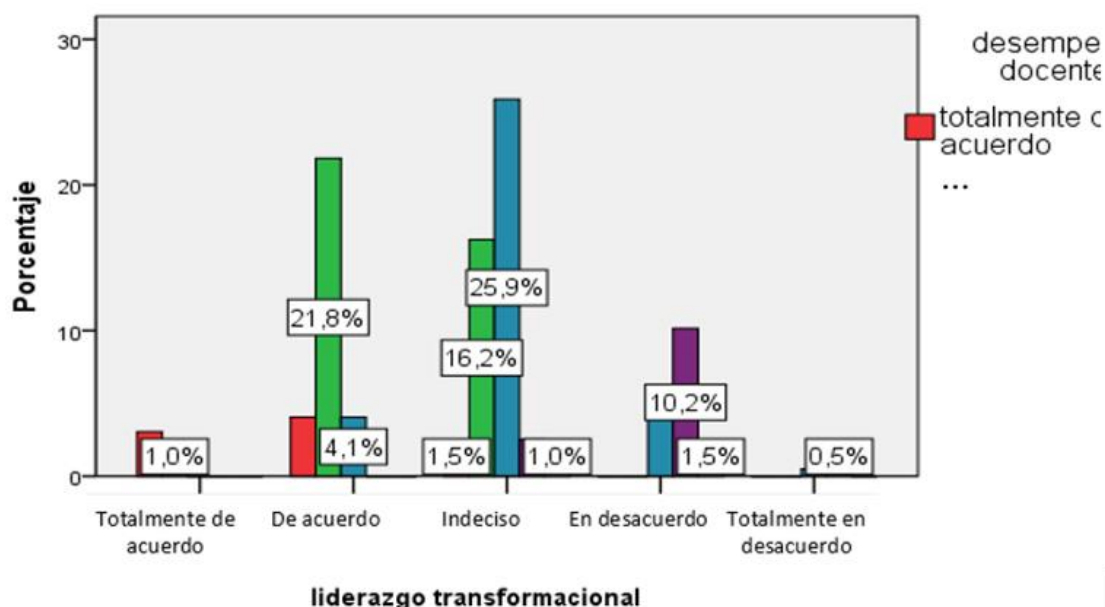
Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba - 2018.

Liderazgo Transformacional	Desempeño Docente											
	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Indeciso		En desacuerdo		Totalmente desacuerdo		Total	
	N	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Totalmente de acuerdo	6	3,0	2	1,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	8	4,1
De acuerdo	8	4,1	43	21,8	8	4,1	0	0,0	0	0,0	59	29,9
Indeciso	3	1,5	32	16,2	51	25,9	5	2,5	2	1,0	93	47,2
En desacuerdo	0	0,0	0	0,0	12	6,1	20	10,2	3	1,5	35	17,8
Totalmente en desacuerdo	0	0,0	0	0,0	1	0,5	1	0,5	0	0,0	2	1,0
Total	17	8,6	77	39,1	72	36,5	26	13,2	5	2,5	197	100,0

Nota: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS

Figura 17

Liderazgo Transformacional y Desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba - 2018.



Nota: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS

Análisis: En la tabla 19 y figura 17, el 25,9% de estudiantes están indecisos con liderazgo transformacional y desempeño del docente; es decir, los estudiantes no están convencidos con el liderazgo transformacional del docente, por lo que tampoco están seguros del buen desempeño del docente. Sin embargo, el 21,8% de estudiantes manifiestan que están de acuerdo en comparación del 10,2% de estudiantes que señalan que están en desacuerdo con el liderazgo transformacional y el desempeño docente. Por lo que se deducir que, si existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba - 2018

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba - 2018, se plantearon las siguientes hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación positiva entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba – 2018.

H1: Existe relación positiva entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba – 2018.

Tabla 20

Correlación entre Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba – 2018.

Correlaciones		liderazgo transformacional	desempeño docente
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de Correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,716**
		N	197
	Desempeño docente	Coeficiente de Correlación	0,716**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	197

Nota: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS

En la tabla 20, se observa con un P-valor “Sig.” de 0,000 menor a 0,05 el nivel de significancia, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis que sostiene la existencia de relación. Asimismo, el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.716, que significa que existe correlación positiva alta. Por lo tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación positiva entre las variables liderazgo transformacional y desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba. Por lo que se puede concluir que el liderazgo transformacional docente influye en su desempeño, y esta relación es positiva tal como se demostró con la tabla de correlación. Es decir, si el docente tiene un buen nivel de liderazgo transformacional es de esperar un desempeño en el docente.

Correlación entre la Dimensión Influencia Idealizada y la Variable Desempeño Docente

A continuación, se presentan los resultados del objetivo específico que viene a ser determinar la relación de la influencia idealizada con el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba – 2018.

Tabla 21

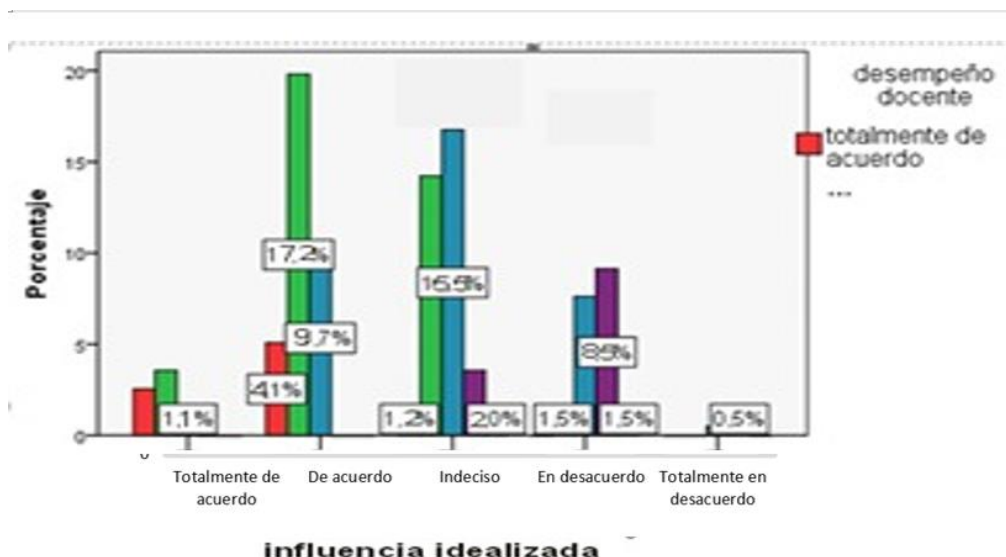
Influencia Idealizada y Desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba – 2018.

Influencia idealizada	Desempeño Docente											
	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Indeciso		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Total	
	N	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Totalmente de acuerdo	6	2,4	7	4,3	2	1,1	0	0,0	0	0,0	14	7,1
De acuerdo	8	4,1	37	17,2	23	9,7	0	0,0	0	0,0	70	35,5
Indeciso	3	2,0	28	15,5	31	15,8	8	4,5	1	1,2	72	36,5
En desacuerdo	0	0,0	5	1,5	13	8,5	15	8,2	4	1,5	39	19,8
Totalmente en desacuerdo	0	0,0	0	0,0	3	0,5	3	0,5	0	0,0	2	1,0
Total	17	8,6	77	39,1	72	36,5	26	13,2	5	2,5	197	100,0

Nota: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS

Figura 18

Influencia Idealizada y Desempeño de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba – 2018.



Nota: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS

Análisis: En la tabla 21 y figura 18; el 17,2% de estudiantes señalan que están de acuerdo en comparación del 10,2% que señalan que están en desacuerdo con la influencia idealizada y el desempeño docente; Sin embargo; existe un 15,8% de estudiantes que están indecisos con influencia idealizada y desempeño del docente. Pero en general se puede deducir que si existe relación entre la influencia idealizada y el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba – 2018.

Primer objetivo específico: Determinar la relación de la influencia idealizada con el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba – 2018.

Ho: La influencia idealizada no tiene una relación significativa con el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba - 2018.

H1: La influencia idealizada tiene una relación significativa con el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba - 2018.

Tabla 22

Correlación Entre Influencia Idealizada y Desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba - 2018.

		Correlaciones	Influencia idealizada	Desempeño docente
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coefficiente de Correlación	1,000	0,536**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	197	197
	Desempeño docente	Coefficiente de Correlación	0,536**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	197	197

Nota: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS

En la tabla 22, se observa el P-valor “Sig.” de 0,000 menor a 0,05 el nivel de significancia, por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis que sostiene la existencia de relación entre las variables. Asimismo, el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.536, que significa que existe correlación positiva moderada. Además, se puede afirmar con un nivel de confianza 95% que tiene una relación significativa entre influencia idealizada y desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba. Por lo que se puede concluir que la Influencia Idealizada del docente influye en su Desempeño, y esta relación es positiva tal como se demostró en la tabla de correlación. Es decir que, si el docente presenta un buen nivel de influencia idealizada, será de esperar que tenga un buen desempeño en el proceso de enseñanza.

Correlación entre la dimensión motivación inspiradora y la variable desempeño docente

A continuación, se presentan los resultados del objetivo específico que viene a ser describir la relación de la motivación inspiradora con el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba – 2018

Tabla 23

Frecuencia y porcentaje de la motivación Inspiradora y Desempeño Docente

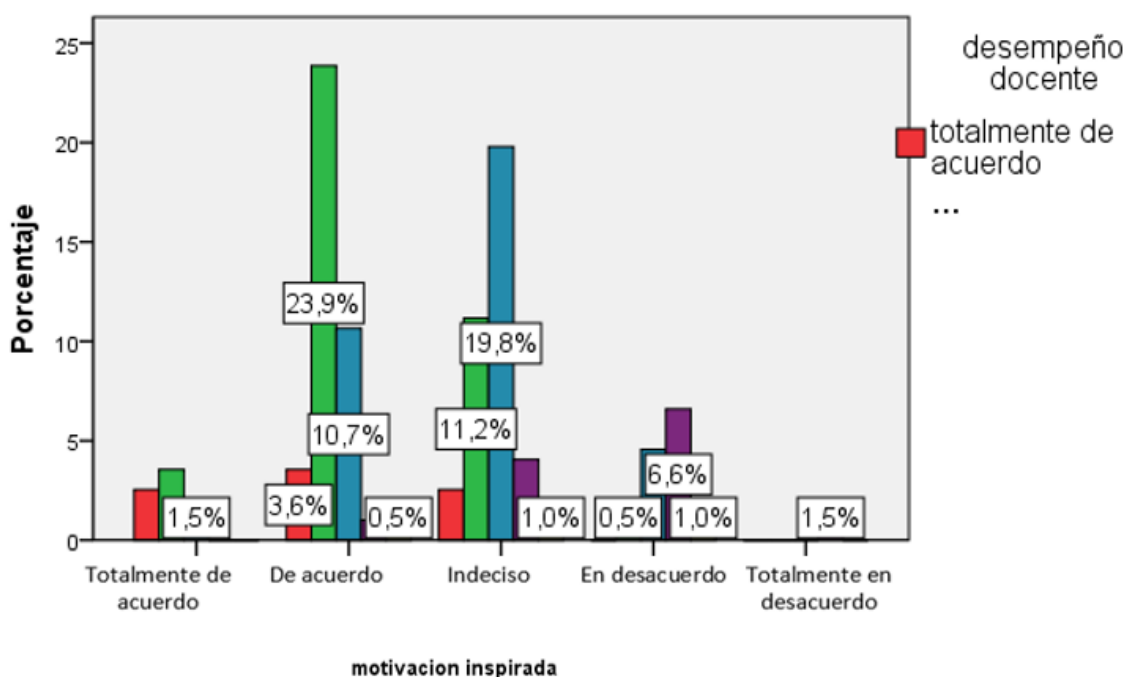
Desempeño Docente												
Motivación Inspirada	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Indeciso		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Totalmente de acuerdo	5	2,5	7	3,6	3	1,5	0	0,0	0	0,0	15	7,6
De acuerdo	7	3,6	47	23,9	21	10,7	2	1,0	1	,5	78	39,6
Indeciso	5	2,5	22	11,2	39	19,8	8	4,1	2	1,0	76	38,6
En desacuerdo	0	0,0	1	0,5	9	4,6	13	6,6	2	1,0	25	12,7
Totalmente en desacuerdo	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	1,5	0	0,0	3	1,5
Total	17	8,6	77	39,1	72	36,5	26	13,2	5	2,5	197	100

Nota: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS



Figura 19

Porcentaje de Motivación Inspiradora y Desempeño Docente



Fuente: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS

Análisis: En la tabla 23 y figura 19, el 23,9% de estudiantes expresan que están de acuerdo en comparación del con el 6,6% que están que señalan que están en desacuerdo con la motivación inspiradora y el desempeño docente; Sin embargo; existe un 19,8 % de estudiantes que están indecisos con la influencia idealizada y el desempeño del docente. Pero en general se puede deducir que si existe relación entre la motivación inspiradora y el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba – 2018.

Segundo objetivo específico: Describir la relación de la motivación inspiradora con el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba – 2018.

Ho: La motivación inspiradora no tiene una relación positiva con el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac Filial Tambobamba - 2018.

H1: La motivación inspiradora tiene una relación positiva con el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac Filial Tambobamba - 2018.

Tabla 24

Correlación entre Motivación Inspiradora y Desempeño Docente

Correlaciones			Motivación inspirada	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación inspirada	Coefficiente de correlación	1,000	0,542**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	197	197
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	0,542**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	197	197

Nota: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS

En la tabla 24, se observa el P-valor “Sig.” De 0,000 menor a 0,05 el nivel de significancia, por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis que sostiene la existencia de relación entre las variables. Asimismo, el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.542, es decir existe correlación positiva moderada. Además, se puede afirmar con un nivel de confianza 95% que tiene una relación positiva entre motivación inspiradora y desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba. Por lo que se puede concluir que un adecuado nivel de motivación inspiradora del docente influye en su buen desempeño, y esta relación es positiva tal como se demostró en la tabla de correlación, es decir si el docente cuenta con una adecuada motivación inspiradora tendrá un buen desempeño en el proceso de enseñanza.

Correlación entre la Dimensión Estimulación Intelectual y la Variable Desempeño Docente. A continuación, se presentan los resultados del objetivo específico que viene a ser identificar la relación de la estimulación intelectual con el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba – 2018.

Tabla 25

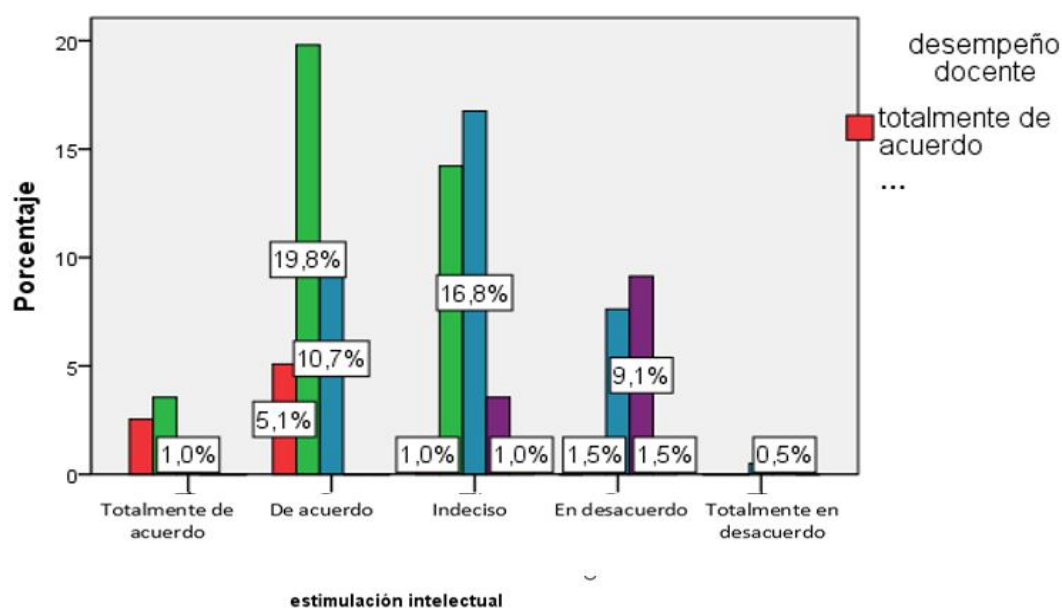
Frecuencia y porcentaje de Estimulación Intelectual y Desempeño Docente

Estimulación Intelectual	Desempeño Docente											
	Totalmente De Acuerdo		De Acuerdo		Indeciso		En Desacuerdo		Totalmente En Desacuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Totalmente de acuerdo	5	2,5	7	3,6	2	1,0	0	0,0	0	0,0	14	7,1
De acuerdo	10	5,1	39	19,8	21	10,7	0	0,0	0	0,0	70	35,5
Indeciso	2	1,0	28	14,2	33	16,8	7	3,6	2	1,0	72	36,5
En desacuerdo	0	0,0	3	1,5	15	7,6	18	9,1	3	1,5	39	19,8
Totalmente en desacuerdo	0	0,0	0	0,0	1	0,5	1	0,5	0	0,0	2	1,0
Total	17	8,6	77	39,1	72	36,5	26	13,2	5	2,5	197	100,0

Nota: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS

Figura 20

Porcentaje de Estimulación Intelectual y Desempeño Docente



Nota: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS

Análisis: En la tabla 25 y figura 20, el 19,8% de estudiantes expresan que están de acuerdo en comparación con el 9,1% que señalan que están en desacuerdo con la estimulación intelectual y desempeño docente; Sin embargo; existe un 16,8% de estudiantes que están indecisos con la estimulación intelectual y desempeño docente. Pero en general se puede deducir que si existe relación entre la estimulación intelectual y el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba – 2018.

Tercer objetivo específico: Identificar la relación de la estimulación intelectual con el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba – 2018.

Ho: La estimulación intelectual no tiene una relación significativa con el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba - 2018.

H1: La estimulación intelectual tiene una relación significativa con el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba - 2018.

Tabla 26

Correlación entre Estimulación Intelectual y Desempeño Docente

Correlaciones			Estimulación intelectual	Desempeño docente
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coefficiente de Correlación	1,000	0,593**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	197	197
	Desempeño docente	Coefficiente de Correlación	0,593**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	197	197

Nota: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS

En la tabla 26, se observa el P-valor “Sig.” de 0,000 menor a 0,05 el nivel de significancia, por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis que sostiene la existencia de relación. Asimismo, el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.593, que significa que existe correlación positiva moderada. Además, se puede afirmar con un nivel de confianza 95% que tiene una relación significativa entre estimulación intelectual y desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac

Filial Tambobamba. Por lo que se puede concluir que un adecuado nivel de estimulación intelectual del docente influye en su buen desempeño, y esta relación es positiva tal como se demostró en la tabla de correlación, es decir si el docente cuenta con una adecuada estimulación intelectual podrá tener un buen desempeño en el proceso de enseñanza.

Correlación entre la dimensión consideración individualizada y la variable desempeño docente

A continuación, se presentan los resultados del objetivo específico que viene a ser determinar la relación de la consideración Individualizada con el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba – 2018.

Tabla 27

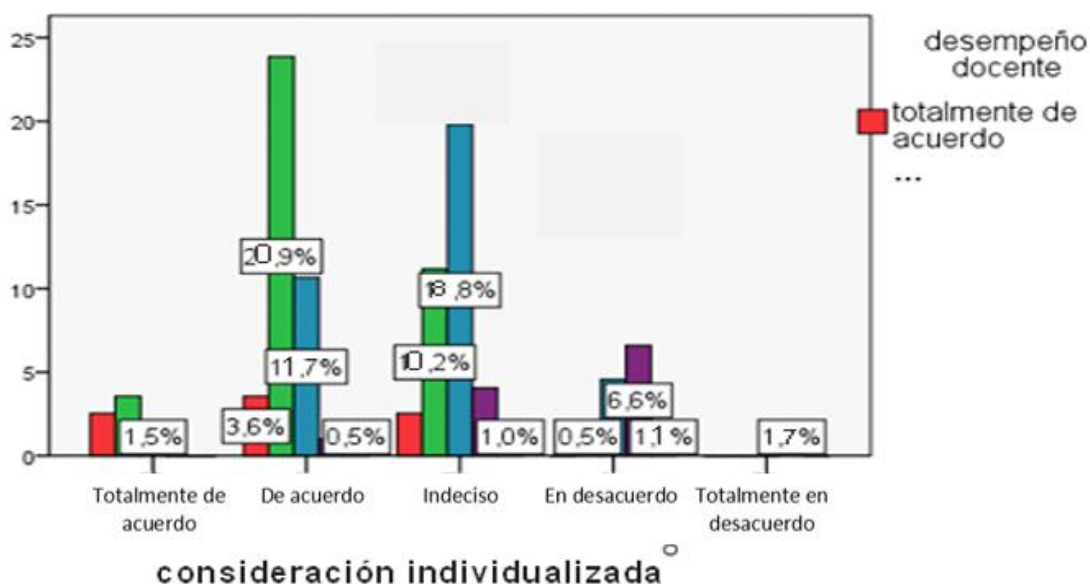
Frecuencia y porcentaje de consideración Individualizada y Desempeño Docente

Consideración individualizada	Desempeño Docente											
	Totalmente de Acuerdo		De Acuerdo		Indeciso		En Desacuerdo		Totalmente en Desacuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Totalmente de acuerdo	5	3,3	9	4,3	3	1,5	0	0,0	0	0,0	15	7,6
De acuerdo	8	3,6	41	20,9	23	11,7	3	2,0	1	0,3	78	39,6
Indeciso	4	2,3	25	10,2	37	18,8	9	3,6	3	0,5	76	38,6
En desacuerdo	0	0,0	2	,5	9	6,6	12	5,9	1	1,1	25	12,7
Totalmente en desacuerdo	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	1,7	0	0,0	3	1,5
Total	17	8,6	77	39,1	72	36,5	26	13,2	5	2,5	197	100

Nota: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS

Figura 21

Porcentaje de Consideración Individualizada y Desempeño



Nota: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS

Análisis: En la tabla 27 y figura 21, el 20,9% de estudiantes expresan que están de acuerdo en comparación del 5,9% que están que señalan que están en desacuerdo con la consideración individualizada y el desempeño docente; Sin embargo; existe un 18,8% de estudiantes que están indecisos con consideración individualizada y desempeño del docente. Pero en general se puede deducir que si existe relación entre la consideración individualizada y el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba – 2018.

Cuarto objetivo específico: Determinar la relación de la consideración individualizada con el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac Filial Tambobamba – 2018.

Ho: La consideración individualizada no tiene una relación significativa con el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac Filial Tambobamba -2018.

H1: La consideración individualizada tiene una relación significativa con el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac Filial Tambobamba -2018.

Tabla 28

Correlación entre Consideración Individualizada y Desempeño Docente

Correlaciones			Consideración individualizada	Desempeño docente
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coefficiente de Correlación	1,000	0,636**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	197	197
	Desempeño docente	Coefficiente de Correlación	0,636**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	197	197

Nota: elaboración propia, en base al procesamiento de datos en SPSS

En la tabla 28, se observa el P-valor “Sig.” Es 0,000 menor a 0,05 el nivel de significancia, por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis que sostiene la existencia de relación entre las variables. Asimismo, el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.636, que significa que existe correlación positiva moderada. Además, se puede afirmar con un nivel de confianza 95% que tiene una relación significativa entre la consideración individualizada y el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba. Por lo que se puede concluir que un adecuado nivel de consideración individualizada del docente influye en su buen desempeño, y esta relación es positiva tal como se demostró en la tabla de correlación, es decir si el docente presta una

adecuada consideración individualizada tendrá un buen desempeño en el proceso de enseñanza.

5.3.4. Discusión de resultados

En el desarrollo de la presente investigación se estudió liderazgo transformacional y desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba – 2018.

Los resultados que se muestran se plantean en función a los conceptos y definiciones que sustentan diversos autores como soporte teórico para la investigación; asimismo los antecedentes que se tienen al respecto, principalmente los datos estadísticos obtenidos al procesar e interpretar los datos relacionados a las variables de estudio, se presenta a continuación la discusión final de los resultados:

La hipótesis general formulada en esta investigación se ha demostrado que existe una relación positiva entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba - 2018, en la tabla 20, se observa el P-valor “Sig.” Es 0,000 menor a 0,05 el nivel de significancia, por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis que sostiene la relación. Asimismo, el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.716, que significa que existe correlación positiva alta. Además, se puede afirmar con un nivel de confianza 95% que existe relación positiva entre las variables liderazgo transformacional y desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.

El liderazgo transformador es un proceso en el cual los líderes evocan permanentemente respuestas emocionales de sus seguidores, modificando sus conductas cuando se hallan ante resistencias evidentes, en un constante proceso de flujo y reflujo. (Kaufman, pág. 166). El liderazgo transformacional consta de los cuatro subdimensiones siguientes: carisma, consideración individualizada, motivación inspiradora y estimulación intelectual. (Nelson/Quick, 2013, pág. 203).

Desempeño docente como el cumplimiento de funciones y responsabilidades que son asignadas a la profesión del maestro y que además estas son sujetas a ser

evaluadas a fin de mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje. (Barriga Rodriguez, 2016). Desempeño docente fue entendido como posibles respuestas que pueden ofrecer profesores y alumnos en relación con aquellas dimensiones consideradas del desempeño docente son: desempeño didáctico, desempeño académico y desempeño actitudinal como capacidades, características desplegadas por los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, dentro del aula (Solar & Sánchez, 2008).

Sin embargo, el resultado principal en la investigación es corroborado con el resultado obtenido por Huillca Condori (2015), en su tesis denominada: “liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico-sociales del Instituto Pedagógica Nacional Monterrico”. Al relacionar la variable liderazgo transformacional y desempeño docente en la dimensión personal mediante el estadístico coeficiente de correlación de Pearson se halló una alta correlación positiva ($r= 0.804$) por lo que se puede decir que la variable liderazgo transformacional y desempeño docente en la dimensión personal se relacionan significativamente en la percepción de los estudiantes de los ciclos V, VII y IX de la carrera en la especialidad de ciencias histórico sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. En la relación de la variable liderazgo transformacional y desempeño docente en la dimensión pedagógica mediante el estadístico coeficiente de correlación de Pearson se puede decir que se correlacionan positiva y significativamente ($r= 0.761$ y $p_valor = 0.00 < 0.05$) y en la relación de la variable liderazgo transformacional y desempeño docente en la dimensión social, mediante el estadístico coeficiente de correlación de Pearson se puede decir que se correlacionan positiva y significativamente ($r= 0.684$ y $p_valor = 0.00 < 0.05$).

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Respecto al objetivo general planteado que es determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac Filial Tambobamba; con un P-valor “Sig.” del 0,000 menor a 0,05 (nivel de significancia), y con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.716; se concluye que existe una relación positiva liderazgo transformacional y el desempeño docente. Es decir que si existe una buena interiorización y practica del liderazgo transformacional será de esperar un mayor desempeño docente en el proceso de enseñanza, este importante resultado fue constatado anteriormente por Huillca (2015), en su Tesis titulado: “Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la especialidad de ciencias históricos-sociales”. Quien nos refiere que un buen entendimiento del liderazgo transformacional.
- Respecto al primer objetivo específico planteado que es determinar la relación de la influencia idealizada con el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac Filial Tambobamba. Con un P-valor “Sig.” del 0,000, y un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.536; se concluye que existe una relación positiva entre la influencia idealizada con el desempeño docente. Este resultado se constata también por la tabla de contingencia, en el que se puede observar que el 17,2% de estudiantes señalan que están de acuerdo en comparación del 10,2% que están que señalan que están en desacuerdo con la influencia idealizada y el desempeño docente. Es decir que si existe una buena interiorización y práctica de la influencia idealizada será de esperar un mayor nivel de desempeño docente.

- En cuanto al segundo objetivo específico planteado que es describir la relación de la motivación inspiradora con el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba. Con un P-valor “Sig.” del 0,000, y un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.542; se concluye que existe una relación positiva entre la motivación inspiradora y el desempeño docente. Este resultado se constata también por la tabla de contingencia, en la que se puede observar que el 23,9% de estudiantes expresan que están de acuerdo en comparación con el 6,6% que están que señalan que están en desacuerdo con la motivación inspiradora y el desempeño docente. Es decir que si existe una buena interiorización y práctica de la motivación inspiradora será de esperar un mayor nivel de desempeño docente.
- Respecto al tercer objetivo específico planteado que es identificar la relación de la estimulación intelectual con el desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac Filial Tambobamba. Con un P-valor “Sig.” de 0,000, y un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.593; se concluye que existe una relación positiva entre la estimulación intelectual y el desempeño docente. Este resultado se constata también por la tabla de contingencia, en la que se puede observar que el 19,8% de estudiantes expresan que están de acuerdo en comparación con el 9,1% que están que señalan que están en desacuerdo con la estimulación intelectual y desempeño docente, Es decir que si existe una buena interiorización y práctica estimulación intelectual será de esperar un mayor nivel de desempeño el docente.
- Respecto al cuarto objetivo específico planteado que es determinar la relación de la consideración individualizada con el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac Filial Tambobamba, con un P-valor “Sig.” del 0,000,

y con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.636, se concluye que existe una relación positiva entre la consideración individualizada y el desempeño docente; Este resultado se constata también por la tabla de contingencia, en el que se puede observar que el 20,9% de estudiantes expresan que están de acuerdo en comparación del 5,9% que están que señalan que están en desacuerdo con la consideración individualizada y el desempeño docente. Es decir que si existe una buena interiorización y práctica de consideración individualizada intelectual será de esperar un mayor nivel de desempeño docente.



5.2. Recomendaciones

- Se debe realizar estudios de liderazgo transformacional en sus cuatro dimensiones, influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada, puesto que son las capacidades necesarias para que el docente tenga un buen liderazgo transformacional. El docente es un líder en las sesiones de enseñanza-aprendizaje, debe expresar su integridad, demostrar elevados estándares morales, promover valores y principios, generar confianza, seguridad, empatía a los estudiantes. Así podrá optimizar el cumplimiento de los objetivos académicos predispuestos.
- En cuanto a la primera hipótesis específica se recomienda que los docentes, puedan recibir talleres en el dominio de motivación inspiradora, por parte de la universidad para que los docentes puedan tener un buen nivel de práctica de valores y un comportamiento que motive a los estudiantes respeto y admiración en los estudiantes. Asimismo, la mejora de esta capacidad influirá en su buen desempeño en el proceso de enseñanza.
- En cuanto a la segunda hipótesis específica, se recomienda que los docentes, puedan recibir capacitación en el dominio de influencia idealizada, por instituciones estatales de educación; para que los educadores puedan compartir la visión que persiguen con el tema en desarrollo. La visión debe ser atractiva, para que los estudiantes lleguen a comprender los propósitos de enseñanza.
- En cuanto a la tercera hipótesis específica, se recomienda que los docentes, puedan recibir capacitación en el conocimiento y dominio de estimulación intelectual, por instituciones estatales de educación; para que los educadores puedan inculcar la importancia de que todo el aprendizaje debe estar ligado a los problemas de la sociedad, para que el estudiante pueda tener conciencia de la realidad, es decir el

aprendizaje debe ser aplicable desde un punto de vista práctico. Esta es una necesidad importante que se debe cubrir en la formación completa de los estudiantes, es una responsabilidad social que tienen las universidades, formar profesionales críticos a la sociedad en la que viven y puedan aportar en la medida de sus posibilidades a la mejora de la sociedad.

- En cuanto a la cuarta hipótesis específica se recomienda que los docentes, puedan recibir talleres y capacitaciones en el dominio de consideración individual, por parte de la universidad; ya que los docentes deben tener un buen nivel de comprensión de las necesidades individuales de sus estudiantes y practicar un ambiente de oportunidad para todos los estudiantes para que puedan desarrollar sus capacidades de liderazgo. Asimismo, la mejora de oportunidades de desarrollo individual de los estudiantes influirá en su buen desempeño académico futuro.
- Los docentes deben interiorizar y practicar la capacidad de articular una visión atractiva y compartida para los estudiantes. En las sesiones de enseñanza-aprendizaje, deben reflejar altas expectativas motivadoras y un buen nivel práctico de valores y un comportamiento que motive a los estudiantes respeto y admiración. Asimismo, el docente en las sesiones de enseñanza-aprendizaje, debe crear un clima en que existen oportunidades de aprendizaje tomando en cuenta las necesidades individuales de sus estudiantes, hacer uso de la comunicación formal personalizada, aconsejar permanentemente los modales. Así mejorar el rendimiento académico y actitudinal de los estudiantes; capacitaciones a los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, filial Tambobamba, para mejorar el desempeño docente, el cual permitirá incrementar el nivel de aprendizaje de los estudiantes.
- Los docentes deben interiorizar y practicar la capacidad de articular una visión atractiva y compartida para los estudiantes. En las sesiones de enseñanza-aprendizaje,

deben reflejar altas expectativas motivadoras y un buen nivel practica de valores y un comportamiento que motive a los estudiantes respeto y admiración. Asimismo, el docente en las sesiones de enseñanza-aprendizaje, debe crear un clima en que existen oportunidades de aprendizaje tomando en cuenta las necesidades individuales los sus estudiantes, hacer uso de la comunicación formal personalizada, aconsejar permanentemente los modales. Así mejorar el rendimiento académico y actitudinal de los estudiantes.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Latorre Ariño, M. (2015). *CAPACIDADES, DESTREZAS Y PROCESOS MENTALES*. Lima: Universidad Marcelino Champagnat. Obtenido de <https://marinolatorre.umch.edu.pe/wp-content/uploads/2015/09/25.-Capacidades-destrezas-procesos.pdf>
- Alles, M. A. (2008). *Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias* (Segunda Edición ed.). Buenos Aires, Granica.
- Amado Guirado, J. (1 de Octubre de 2020). "*Claves para guiar tu firma frente a la crisis del coronavirus*". Obtenido de <https://www.amadoconsultores.com/2020/10/claves-guiar-firma-guia-para-altos-directivos-y-socios/>
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación introducción a la metodología científica*. Venezuela: Episteme.
- Barriga Rodriguez, R. D. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad Jaime Bausate y Meza Jesus Maria-Lima-2016*. Lima.
- Bernal Torres, C. A. (2006). *Metodologia de Investigacion*. (F. H. Carrasco, Ed.) Mexico: Mexicana.
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodologia de la investigacion* (Vol. 320). (O. Fernandez Palma, Ed.) Colombia.
- Bertha , J. H. (2015). *Liderazgo Transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias historico-sociales del Instituto Pedagogico Nacional Monterrico*. Lima.
- Blanca Jorge. (2017). *Empatía*. blancajorge.com. Obtenido de <https://www.blancajorge.com/service/empatia/#:~:text=Las%20personas%20con%20mayor%20capacidad,%2C%20su%20expresi%C3%B3n%20facial%2C%20etc.>
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Perú: San Marcos.
- Charaja Cutipa, F. (2009). *Metodologia de la Investigacion* . Puno.



- Chavez Taipe, Y. (2012). *"Liderazgo Transformacional y su relacion con el Desempeño Docente en la Red Educativa N° 04 del Distrito de INdependencia-UGEL 02 Rimac"*. Lima.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestion del Tlento Humano*. MÉXICO: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Chiavenato, I. (s.f.). *Gestion de Talento Humano*. (H. A. Salom Peña, Ed.)
- ClubEnsayos. (8 de Diciembre de 2013). SIGNIFICADO Y COMPORTAMIENTO ETICO. pág. 1. Obtenido de <https://www.clubensayos.com/Ciencia/SIGNIFICADO-Y-COMPORTAMIENTO-ETICO/1341630.html>
- Contreras Cierra, E. R. (2013). *El concepto de estrategia como fundamento de la planeación estratégica*. Barranquilla: Pensamiento & Gestión. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64629832007.pdf>
- Council, N. M. (2009). *Desarrollo de Liderazgo*. Whashington.
- Cristel Lazaro. (10 de septiembre de 2016). *Psicoterapia Individual*. Obtenido de Psicoterapia Individual: <http://cristelpsicologia.blogspot.com/2016/09/conceptos-basicos-de-consejo-asesoria.html?m=1>
- Cruz Avila, Y., & Rodea Velazquez, M. (2014). *"Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los Empleados"*. Mexico.
- David Ceballos, H. (2015). *"EXPECTATIVAS FINANCIERAS y LA DECISIÓN DE INVERSIÓN"*. Barcelona: Universidad de Barcelona. Obtenido de <http://www.ub.edu/iafi/Membres/DCeballos/expectativas.pdf>

- Dolan S., Valle R., & Otros. (2017). *La gestión de los recursos humanos. Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. España: McGraw Hill.
- Edgar, R. (2020). *QUE ES EL AUTOESTIMA?* Obtenido de <https://slideplayer.es/slide/16738570/>
- Fischman, D. (2005). *Liderazgo Transformador II*. Peru.
- Fischman, D. (2005). *Liderazgo Transformador II*. Lima, Peru.
- Fischman, D. (2005). *Liderazgo Transformador II*. Lima, Peru.
- Gladys, A. (2019). *"Habilidad y destreza, dos conceptos que van de la mano"*. Paraguay. Obtenido de <https://fundacionparaguaya.medium.com/habilidad-y-destreza-dos-conceptos-que-van-de-la-mano-b05fe4073520>
- Guardiola, J. (2011). *¿QUE ES LA TOLERANCIA?* SLIDESHARE. Obtenido de <https://es.slideshare.net/waelhikal/qu-es-la-tolerancia-11836939>
- Guarin Herrera, L. (2017). *Liderazgo Transformacional Docente en la Universidad Nacional de Colombia*. Medellin.
- Harrison, R. (2018). *Filosofía Institucional*. EssaysClub. Obtenido de <https://es.essays.club/Ciencias-humanas/Administraci%C3%B3n/Filosof%C3%ADa-institucional-169378.html>
- Hernandez Sampieri, R. (2018). *Metodología de Investigación*. Mexico, Mexico: Mexicana Reg. N° 736.
- Huillca Condori, B. (2015). *"Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la especialidad de ciencias historico-sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico"*. Lima.

- Huillca, C. B. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. Lima: Repositorio Académico.
- Ibañez, E. A. (2004). *Liderazgo y Compromiso Social*. Mexico.
- ICE, D. (2020). El Respeto. *Colección*, 5 10. Obtenido de [https://www.grupoice.com/wps/wcm/connect/29e3a524-2b61-4228-afea-ea858bc4ee87/33.pdf?MOD=AJPERES&CVID=l1Ew55E#:~:text=El%20respeto%20es%20un%20valor,del%20pr%C3%B3picio%20y%20sus%20derechos.&text=Implicar%20reconocer%20en%20s%C3%AD%20mismo,que%20te%20hagan%](https://www.grupoice.com/wps/wcm/connect/29e3a524-2b61-4228-afea-ea858bc4ee87/33.pdf?MOD=AJPERES&CVID=l1Ew55E#:~:text=El%20respeto%20es%20un%20valor,del%20pr%C3%B3picio%20y%20sus%20derechos.&text=Implicar%20reconocer%20en%20s%C3%AD%20mismo,que%20te%20hagan%20)
- Jaramillo Echeverri, L. (2003). *¿Qué es Epistemología?* Santiago: Universidad de Chile. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/101/10101802.pdf>
- Jeannot, F. (2000). De las fallas del mercado a las fallas de las organizaciones. *Análisis Económico: Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco*, 5-33.
- Jimenez Ccallo, N. M. (2018). *ESTILOS DE LIDERAZGO EN LAS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 197 HUASCAR DE LA CIUDAD DE PUNO EN EL AÑO 2018*. PUNO: UNA (UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO).
- Kaufman, A. E. (1997). *Liderazgo Transformador y Formación Continua*. CIS. *Centro de Investigaciones Sociológicas*, 166.
- Kent Serna, R. (1986). Los profesores y la crisis universitaria. *Cuadernos Políticos*, 41-54. Obtenido de <http://cuadernospoliticos.unam.mx/cuadernos/contenido/CP.46/CP46.6.RollinKentSerna.pdf>
- Konopaske Matteson, I. (2012). *Comportamiento Organizacional* (Setima Edición ed.). Mexico.

- León, R. A. (2018). *El liderazgo transformacional y el desempeño del docente en las instituciones educativas con jornada escolar completa en Abancay - 2017*. Perú: Repositorio académico.
- Liderazgo y Mercadeo. (2002). *AUTOESTIMA*. www.liderazgomercadeo.com. Obtenido de <http://www.dcne.ugto.mx/respaldo1/Contenido/MaterialDidactico/amezquita/Lecturas/Autoestima.pdf>
- Lopez Gomez, E. (2016). *EN TORNO AL CONCEPTO DE COMPETENCIA: UN ANÁLISIS DE FUENTES*. Granada: EN TORNO AL CONCEPTO DE COMPETENCIA: UN ANÁLISIS DE FUENTES: Revista de Currículum y Formación de Profesorado. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56745576016.pdf>
- Martinez Contreras, Y. (2013). *"El Liderazgo Transformacional en la gestion educativa de una institucion publica en el distrito de Santiago de Surco"*. Lima. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4678>
- Medina Zuta, P. (2010). *El Liderazgo Transformacional en los docentes de un colegio de gestion cooperativa de la ciudad de Lima*. Lima.
- Ministerio de Educación. (2020). *FORTALECEMOS VALORES, PRINCIPIOS Y VIRTUDES*. Obtenido de https://www.unodc.org/documents/bolivia/Cuaderno_de_Formacion_Continua_1.pdf
- Montero Bagatella, J. (2012). *"El concepto de seguridad en el nuevo paradigma de la normatividad Mexicana"*. Mexico. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/regsoc/v25n58/v25n58a7.pdf>
- Montes, I. L. (2007). *Evaluacion del Desempeño Docente y Calidad de la Docencia Universitaria*. Santiago de Chile: Centro Interuniversitario de Desarrollo-Cinda Grupo Operativo de Universidades Chilenas Fondo de Desarrollo Institucional-MINEDUC-CHILE.



- Muñoz, A. (2019). *¿Qué es la empatía?* ABOUT.ESPAÑOL.ABOUT. Obtenido de [https://www.aboutespanol.com/que-es-la-empatia-2396438#:~:text=Del%20griego%20%22emp%C3%A1theia%22%20\(pathos,en%20los%20zapatos%20del%20otro.&text=Adem%C3%A1s%2C%20dado%20que%20los%20sentimientos,esa%20persona%20puede%20estar%20pensando.](https://www.aboutespanol.com/que-es-la-empatia-2396438#:~:text=Del%20griego%20%22emp%C3%A1theia%22%20(pathos,en%20los%20zapatos%20del%20otro.&text=Adem%C3%A1s%2C%20dado%20que%20los%20sentimientos,esa%20persona%20puede%20estar%20pensando.)
- Mutis Ibarra, L. H. (2003). *El Desempeño Docente*. Colombia.
- Naciones Unidas. (2012). Definición de los objetivos. *Guía de implementación de la facilitación del comercio*. Obtenido de <http://tfig.unece.org/SP/contents/defining-goals.html>
- Naranjo Pereira, M. (2007). *Autoestima: un factor relevante en la vida de la persona y tema esencial del proceso educativo*. San Pedro de Montes de Oca: Universidad de Costa Rica. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/447/44770311.pdf>
- Nelson/Quick. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Tercera Edicion ed.). Mexico.
- Nelson/Quick. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Tercera Edicion ed.). Mexico, Mexico.
- Ocampo Florez, J. G., Castro Torres, W. J., Becerra Plaza, G. E., & Herrera Meza, B. (2014). *Caracterizacion del perfil del docente de los Programas de Administracion y Sus Competencias para la Docencia*. Bogota.
- Perrilla Toro, L. (2015). *"Relacion del Liderazgo Transformacional con la Salud y el Bienestar del Empleado"*. Bogota.
- Pino Gotuzzo, R. (2018). *Metodologia de la Investigacion*. Lima, Lima, Peru: San Marcos de Anibal Jesus Paredes Galvan.
- Quick, N. (2013). *Comportamiento organizacional* (Tercera Edicion ed.). Mexico.
- Quick, N. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Tercera Edicion ed.). Mexico, Mexico.



- Raffino, M. (2020). *¿Qué es la competencia?* Argentina: Concepto.de. Obtenido de <https://concepto.de/competencia/>
- Ramírez, Santamaría. (2018). *La lúdica para fortalecer la autoestima en los niños de nivel preescolar*. Bucaramanga: Universidad Autónoma de Bucaramanga. Obtenido de https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/857/2018_Presentacion_Ramirez_Casta%C3%B1eda_Jihn_Manuela.pdf?sequence=2
- Rengifo Hernandez, G. A. (2014). *LA COMUNICACIÓN ASERTIVA, UN CAMINO SEGURO HACIA EL ÉXITO ORGANIZACIONAL*. BOGOTÁ: UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12780/LA%20COMUNICACI%C3%93N%20ASERTIVA,%20UN%20CAMINO%20SEGURO%20HACIA%20EL%20%C3%89XITO%20ORGANIZACIONAL.pdf?sequence=1>
- Rodriguez Sandoval, R. (Enero de 2010). *Liderazgo Transformador*. 9.
- Román López, T. (14 de octubre de 2016). *"Información difusa en la Organización"*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/informacion-difusa-la-organizacion/>
- Sahin, F. (2012). *"The mediating effect of leader-member exchange on the relationship between Theory X and Y management styles and effective commitment: A multilevel analysis."*. Journal of Management and Organization.
- Salazar, M. A. (julio de 2006). *Liderazgo Transformacional*. (U. d. Mar, Ed.) 5.
- Sanchez Montalvan , S. E., Vaca Aguirre, I. P., Padilla Sanchez, J. P., & Quezada Condolo , C. R. (2014). *Teorias de Liderazgo Contemporaneo. Teorias de Liderazgo Contemporaneo: analisis de la dinamica relacional*, 41 y 45.
- Sánchez Muñoz, A. (2020). *La Expresión Verbal*. Obtenido de <https://www.um.es/cursos/promoedu/psicomotricidad/2004/introducci%C3%B3n-expresion-verbal.pdf>



- Serrano González, J. (2011). *El Constructivismo hoy: enfoques constructivistas en educación*. México: Universidad Autónoma de Baja California. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/155/15519374001.pdf>
- Significados.com. (19 de febrero de 2021). *Significados*. Obtenido de significado de Responsabilidad: <https://www.significados.com/responsabilidad/>
- Significados.com. (19 de febrero de 2021). *Significados.com*. Obtenido de <https://www.significados.com/mensaje/>
- Stephen P., R., & Timothy A., J. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Decimotercera Edición ed.). (P. M. Guerrero Rosas, Ed.) Mexico.
- Stoner Freeman, G. (2009). *Administración* (Octava Edición ed.). Mexico.
- Tiposdeplanificacion. (2020). TIPOS DE PLANIFICACION. *QUE ES PLANIFICACION*. Obtenido de <https://sites.google.com/site/tiposdeplanificacion/>
- Tolentino Sifuentes, L. A. (2013). *Desempeño Didáctico y Académico del Docente Relacionado a la satisfacción de los Estudiantes del Programa de Complementación Pedagógica de la Universidad Nacional Mayor San Marcos, 2013-II*. Lima.
- Vázquez Alatorre , A. (2013). "INTERDEPENDENCIA ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, CULTURA ORGANIZACIONAL Y CAMBIO EDUCATIVO: UNA REFLEXIÓN". *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.
- Velásquez García., A. (2019). "La dramatización en la expresión oral en niños del nivel inicial". Tumbes: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES. Obtenido de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/1551/VELASQUEZ%20GARCIA%20ANITA%20MARIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Viera Torres, T. (2003). "El aprendizaje verbal significativo de Ausubel. Algunas consideraciones desde el enfoque histórico cultural". Caribe: Unión de Universidades

de América Latina y el Caribe. Obtenido de
<https://www.redalyc.org/pdf/373/37302605.pdf>

Yuki, G. A. (2008). *Liderazgo en las organizaciones*. Madrid: Alberto Cañizal.

Zaida Berdecia. (2018). *Desarrollo Profesional*. Bayamón: Universidad Metropolitana Recinto de Bayamón. Obtenido de <https://www.coursehero.com/file/p4cstb9/Desarrollo-Profesional-Con-desarrollo-profesional-los-profesionales-buscan/>



ANEXOS



ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIA BLES	DIMENSIO NES	INDI CADORES	METODO LOGÍA
PROBLEMA GENERAL • ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac Filial Tambobamba – 2018?	OBJETIVO GENERAL • Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba – 2018.	HIPÓTESIS GENERAL • Existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac Filial Tambobamba – 2018.	LIDER AZGO TRANSFORMA CIONAL	INFLUENCIA IDEALIZADA	Autoestima Expresión Valores Seguridad Empatía	Tipo de investigación: Investigación básica Nivel de Investigación Descriptivo- Correlacional Método Cuantitativo- Deductivo Diseño de investigación Transeccional correlacional, no experimental Población Estudiante de la Escuela Profesional de
PROBLEMAS ESPECÍFICOS • ¿De qué manera se relaciona la influencia idealizada con el desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba – 2018? • ¿Cómo se relaciona la motivación inspiradora con el desempeño Docente de la Universidad Nacional	OBJETIVOS ESPECÍFICOS • Determinar la relación entre la influencia idealizada y el desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac Filial Tambobamba – 2018. • Describir la relación entre la motivación inspiradora y el desempeño Docente	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS • La influencia idealizada tiene una relación significativa con el desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba –2018. • La motivación inspiradora tiene una relación significativa con el desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela		MOTIVACIÓN INSPIRADORA	Expectativas Mensajes Claros Objetivos Planifican Misión	Administración y Ingeniería Civil de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.
				ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	Competencia Conocimiento Habilidades Destrezas	
				CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	Comunicación Información Consejo	

Micaela Bastidas de Apurímac Filial Tambobamba – 2018? • ¿De qué manera se relaciona la estimulación intelectual con el desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac Filial Tambobamba – 2018? • ¿Cómo se relaciona la consideración individualizada con el desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac Filial Tambobamba – 2018?	de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac Filial Tambobamba – 2018. • Identificar la relación entre la estimulación intelectual y el desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac Filial Tambobamba – 2018. • Determinar la relación entre la consideración Individualizada y el desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac Filial Tambobamba – 2018.	Bastidas de Apurímac Filial Tambobamba – 2018. • La estimulación intelectual tiene una relación significativa con el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac Filial Tambobamba – 2018. • La consideración individualizada tiene una relación significativa con el Desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac Filial Tambobamba – 2018.	DESEMPEÑO DOCENTE	DESEMPEÑO DIDÁCTICO	Estrategias Expectativas Aprendizaje	N=404 estudiantes Muestra Selección aleatorio simple m=197 estudiantes a encuestar
				DESEMPEÑO ACADÉMICO	Fundamentos teóricos Teóricos Desarrollo profesional	
				DESEMPEÑO ACTITUDINAL	Valores Ética Responsabilidad Respeto Tolerancia	

Nota: elaboración propia



ANEXO 02: ENCUESTA

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION



Estimados estudiantes la presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba - 2018, por lo que solicito por favor brindar su tiempo para contestar a las siguientes preguntas:

I. DATOS GENERALES:

Género:

a. Masculino ()

b. Femenino ()

Edad:

a. Entre 16 y 25 años ()

b. Entre 26 y 35 años ()

Semestre que cursa el estudiante encuestado:.....

II. INSTRUCCIONES:

Señale con una x en el casillero la escala que Ud. considera importante.

1	2	3	4	5
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

N°	ITEMS	ESCALA				
CUESTIONARIO DE PREGUNTAS						
VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL						
INFLUENCIA IDEALIZADA						
1	El docente, en las sesiones de enseñanza – aprendizaje, refleja a las estudiantes expectativas de conocerse así mismo.					
2	El docente, durante las sesiones de enseñanza – aprendizaje, sus expresiones verbales comunicativas son claros y coherentes.					
3	El docente, durante las sesiones de enseñanza – aprendizaje, genera confianza ante los estudiantes.					
4	Los docentes, durante las sesiones de enseñanza – aprendizaje, promueven los valores y principios en la formación profesional de los estudiantes.					
5	Los docentes, en sus horas no lectivas apoyan a los estudiantes en desarrollar sus tareas o consultas.					
6	Los docentes, durante el desarrollo de las sesiones de enseñanza – aprendizaje, reflejan la seguridad al momento de transmitir sus conocimientos.					
7	El docente, durante y después de las sesiones de enseñanza – aprendizaje, refleja empatía a hacia los estudiantes.					
MOTIVACIÓN INSPIRADORA						
8	Los docentes, reflejan altas expectativas motivadoras a los estudiantes durante las sesiones de enseñanza - aprendizaje.					
9	Los docentes, expresan mensajes claros a los estudiantes, al final de las sesiones de enseñanza – aprendizaje.					
10	Los docentes, alcanzan a los objetivos propuestos de acuerdo al plan de estudios de cada una de las asignaturas.					
11	Los docentes, planifican metas de aprendizaje por competencias, de manera objetiva y razonable.					



12	Los docentes, tienen la misión de impartir conocimientos actualizados en un ambiente amigable, para lograr profesionales competitivos.					
ESTIMULACIÓN INTELECTUAL						
13	Los docentes, estimulan a los estudiantes con mensajes alentadoras, por haber cumplido sus tareas de manera oportuna.					
14	Los docentes, en las sesiones de enseñanza – aprendizaje, emplean conocimientos actualizados y de acuerdo a la realidad.					
15	Los docentes, en las sesiones de enseñanza – aprendizaje, emplean habilidades de comunicación, para lograr la satisfacción de los estudiantes.					
16	Los docentes, en las sesiones de enseñanza – aprendizaje, emplean destrezas de comunicación didáctica a través de las tecnologías de información y comunicación.					
CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA						
17	Los docentes, hacen uso de la comunicación formal personalizada, para mejorar el rendimiento académico y actitudinal de los estudiantes.					
18	Los docentes, se comunican oportunamente con los estudiantes a través de los distintos medios de comunicación, para el cumplimiento de los objetivos académicos predispuestos.					
19	Los docentes aconsejan permanentemente a los estudiantes los buenos modales que deben poseer los profesionales en la sociedad.					
VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE						
DESEMPEÑO DIDÁCTICO						
20	Los docentes, emplean adecuadamente en las sesiones académicas las estrategias de enseñanza – aprendizaje.					
21	Los docentes, emplean actividades que generan expectativas académicas a los estudiantes.					
22	Los docentes, emplean evaluaciones que refuerzan el aprendizaje de los contenidos conceptuales y procedimentales de los estudiantes.					
DESEMPEÑO ACADÉMICO						
23	Los docentes, emplean fundamentos teóricos actualizados, para la formación profesional competitiva de los estudiantes					
24	Los docentes, emplean contenidos teóricos de acuerdo al plan de estudios de cada una de las asignaturas.					
25	Los docentes, emplean conocimientos basados en las experiencias laborales, durante las sesiones de enseñanza – aprendizaje.					
DESEMPEÑO ACTITUDINAL						
26	Los docentes, persuaden en todas las sesiones académicas los valores personales a los estudiantes					
27	Los docentes, promueven durante las sesiones académicas la formación de los principios éticos profesionales a los estudiantes.					
28	Los docentes, evalúan permanentemente las responsabilidades de los estudiantes de acuerdo con las tareas encargadas.					
29	Los docentes, promueven el respeto mutuo a los estudiantes dentro y fuera de las sesiones académicas.					
30	Los docentes, muestran actitudes de tolerancia frente a la justificación de faltas de los estudiantes.					

Nota: Elaboración propio

ANEXO 03: VALIDACION DE CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE PURÍMAC

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



VALIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

1. INFORMACIÓN GENERAL
1.1. DE (LOS) EXPERTOSApellidos y Nombres MOLUCCANO FERNES WILSON

1.2. DEL AUTOR DE INVESTIGACIÓN

Proyecto de Investigación: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE UNIVERSITARIO DE LA SEDE Y SUBSEDE DE TAMBOBAMBA, DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC, 2017"

RESPONSABLE/S: Wilson Fernes Guepe

INSTRUMENTO:

Cuestionario ☒ Formato de Entrevista ☐ Otros ☐

1.3. FACTORES DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

N°	INDICADORES	CRITERIOS	INSTRUMENTO DE EFICACIA DE INDICADORES				
			Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			(0-20%)	(21-40%)	(41-60%)	(61-80%)	(81-100%)
1	Claridad	Formulación con lenguaje apropiado				75%	
2	Objetividad	Se expresa en conductas observables					85%
3	Actualidad	Acorde al avance al avance de la ciencia y tecnología				75%	
4	Organización	Muestra una organización lógica					85%
5	Suficiencia	Alcanza los aspectos en cantidad y calidad				76%	
6	Intencionalidad	Apropiado para valorar aspectos de las estrategias					85%
7	Consistencia	Sustenta aspectos teóricos científicos				76%	
8	Coherencia	Entre dimensiones, indicadores e índices				75%	
9	Metodología	Responde al Propósito del problema				75%	
10	Oportunidad	Instrumento adecuado y oportuno					85%
TOTAL		80%				75%	85%

OPINIÓN DEL EXPERTO

Vistos el instrumento diseñado en relación con las variables, dimensiones, indicadores e índices y en cumplimiento con los Art. 25° y 35° ejecución dentro de los marcos de la metodología de investigación científica del Reglamento General de Grados y Títulos – UNAMBA, el presente instrumento en todos sus contenidos para el proceso de levantamiento de información:

☒ Se valida☐ No se valida

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE PURÍMAC

Dr. Wilson F. Moluccano Flores
DOCENTE

Firma y Sello del experto:

DNI: 01322422

Teléfono 943229306

Abancay, 01 de Enero Del 2018





UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE PURÍMAC

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



VALIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

1. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. DE (LOS) EXPERTOS

Apellidos y Nombres Huamani Cayllahua Josué

1.2. DEL AUTOR DE INVESTIGACIÓN

Proyecto de Investigación: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE UNIVERSITARIO DE LA SEDE Y SUBSEDE DE TÁMBOBAMBA, DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC, 2017"

RESPONSABLE/S: Wilian Nahu Quispe

INSTRUMENTO:

Cuestionario ☒ Formato de Entrevista ☐ Otros ☐

1.3. FACTORES DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

N°	INDICADORES	CRITERIOS	INSTRUMENTO DE EFICACIA DE INDICADORES				
			Deficiente (0-20%)	Regular (21-40%)	Bueno (41-60%)	Muy Bueno (61-80%)	Excelente (81-100%)
1	Claridad	Formulación con lenguaje apropiado				76%	
2	Objetividad	Se expresa en conductas observables				76%	
3	Actualidad	Acorde al avance al avance de la ciencia y tecnología				76%	
4	Organización	Muestra una organización lógica				76%	
5	Suficiencia	Alcanza los aspectos en cantidad y calidad					85%
6	Intencionalidad	Apropiado para valorar aspectos de las estrategias				76%	
7	Consistencia	Sustenta aspectos teóricos científicos				76%	
8	Coherencia	Entre dimensiones, indicadores e índices					85%
9	Metodología	Responde al Propósito del problema				75%	
10	Oportunidad	Instrumento adecuado y oportuno				75%	
TOTAL			80%			75%	85%

OPINIÓN DEL EXPERTO

Vistos el instrumento diseñado en relación con las variables, dimensiones, indicadores e índices y en cumplimiento con los Art. 25° y 35° ejecución dentro de los marcos de la metodología de investigación científica del Reglamento General de Grados y Títulos – UNAMBA, el presente instrumento en todos sus contenidos para el proceso de levantamiento de información:

☒ Se valida



Mgtr. Adm. Josué Huamani Cayllahua

DOCENTE AUXILIAR
Firma y Sello del experto:

DNI: 42855615

Teléfono 910779771

Abancay, 01 de enero Del 2018





UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE PURÍMAC

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



VALIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

1. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. DE (LOS) EXPERTOS

Apellidos y Nombres Valer Montesinos Rosario Leticia

1.2. DEL AUTOR DE INVESTIGACIÓN

Proyecto de Investigación: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE UNIVERSITARIO DE LA SEDE Y SUBSEDE DE TAMBOBAMBA, DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC, 2017"

RESPONSABLE/S: Wiliam Nazari Quispe

INSTRUMENTO:

Cuestionario ☒ Formato de Entrevista ☐ Otros ☐

1.3. FACTORES DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

N°	INDICADORES	CRITERIOS	INSTRUMENTO DE EFICACIA DE INDICADORES				
			Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			(0-20%)	(21-40%)	(41-60%)	(61-80%)	(81-100%)
1	Claridad	Formulación con lenguaje apropiado				70%	
2	Objetividad	Se expresa en conductas observables					80%
3	Actualidad	Acorde al avance al avance de la ciencia y tecnología				70%	
4	Organización	Muestra una organización lógica					80%
5	Suficiencia	Alcanza los aspectos en cantidad y calidad				70%	
6	Intencionalidad	Apropiado para valorar aspectos de las estrategias					80%
7	Consistencia	Sustenta aspectos teóricos científicos				70	
8	Coherencia	Entre dimensiones, indicadores e índices					80%
9	Metodología	Responde al Propósito del problema				70%	
10	Oportunidad	Instrumento adecuado y oportuno					80%
TOTAL		75%				70%	80%

OPINIÓN DEL EXPERTO

Vistos el instrumento diseñado en relación con las variables, dimensiones, indicadores e índices y en cumplimiento con los Art. 25° y 35° ejecución dentro de los marcos de la metodología de investigación científica del Reglamento General de Grados y Títulos – UNAMBA, el presente instrumento en todos sus contenidos para el proceso de levantamiento de información:

☒ Se valida

☐ No se valida

UNAMBA - FA - SAPA

 Dra. Rosario L. Valer Montesinos
 COORDINADORA
 Firma y Sello del experto:

DNI:

Teléfono

Abancay, 01 de Enero Del 2018

ANEXO 04: FOTOGRAFÍAS



Imágenes de las encuestas realizadas a los estudiantes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac filial Tambobamba.



ANEXO 05: ACTA DE DICTAMEN DE INFORME FINAL

ANEXO 10

ACTA DE DICTAMEN DE INFORME FINAL

En las instalaciones de una Sesión Virtual de la plataforma digital Google Meet, reunidos los jurados evaluadores, siendo las 10 horas del día 12 de octubre del año 2020, los miembros del Jurado Evaluador, designado mediante Resolución N° 204-2019-D-FA-UNAMBA, conformado por:

Presidente : DR. MAURICIO RAUL ESCALANTE CÁRDENAS

1er Miembro : DR. PERCY FRITZ PUGA PEÑA

2do Miembro : MG. ELIO NOLASCO CARBAJAL

Se reúnen para evaluar y dictaminar el informe final de:

Trabajo de investigación () Tesis (X) Tesis en formato de artículo científico ()

Titulado: **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC FILIAL TAMBOBAMBA – 2018"**

Presentado (a) por : Bachiller Wilian Ñahui Quispe

Para optar : EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Asesor : MG. JOSE CARLOS VILCA NARVAEZ

Coasesor : _____

Perteneciente a la Escuela Académico Profesional de: Administración

Previo verificación de levantamiento de observaciones por el interesado(s) y consistencia en la estructura y el contenido del informe final, los miembros del Jurado Evaluador, en uso de sus atribuciones, dictaminan:

APROBAR (X) DESAPROBAR ()

Declarando APTO (X) y expedito para la presentación del informe final y la sustentación en acto público.

Declarando NO APTO () por no cumplir las condiciones mínimas rigurosidad científica.

Siendo las 11 horas del mismo día, se da por concluida la reunión.



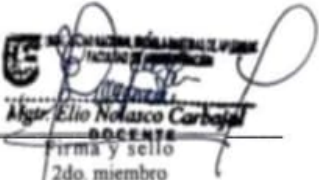
Dr. Mauricio Escalante Cárdenas

Firma y sello
Presidente



Dr. Percy Fritz, PUGA PEÑA

Firma y sello
1er. miembro



Mg. Elio Nolasco Carabajal
DOCENTE

Firma y sello
2do. miembro