

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE  
SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD  
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**“IDENTIDAD DOCENTE Y LIDERAZGO TRANSACCIONAL EN  
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL  
DISTRITO DE CARMEN ALTO. AYACUCHO-2019”**

Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Educación, Mención Gestión  
Educativa

**PRESENTADA POR**

Bach. Lys Eve Nathaniela Huamaní Espinoza

**ASESOR**

Dr. Marcelino Pomasoncco Illanes

AYACUCHO - PERÚ

2022

### **Declaración Jurada de Autenticidad**

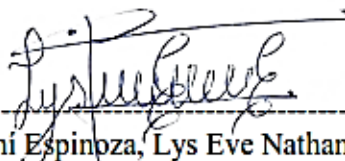
Lys Eve Nathaniela Huamani Espinoza, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, identificada con DNI 70123581, con la tesis titulada: “Identidad docente y liderazgo transaccional en instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Carmen Alto. Ayacucho – 2019”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citas a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

Ayacucho, 27 de mayo de 2022



-----  
Huamani Espinoza, Lys Eve Nathaniela  
DNI 70123581

### **Dedicatoria**

A Daniel y Alejandra, por el amor y cuidado; a Julia y Silvio, por haberme inculcado valores (perseverancia); y a mis queridos estudiantes, por enseñarme ser maestra.

## **Agradecimientos**

A la escuela de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, por acogerme en sus aulas y a todos los catedráticos por brindar una educación científica y humanística, esenciales en mi formación profesional.

Al asesor de esta investigación, Dr. Marcelino Pomasoncco Illanes, por su tiempo y paciencia durante la realización de este trabajo que ha venido tomando forma y ahora se presenta culminada; del mismo modo, al Dr. Eloy Estaban Feria Macizo, por su compartir sus conocimientos y orientaciones teóricas durante esta investigación.

A los(as) señores(as) directores(as), maestros(as) de las diferentes instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, provincia de Huamanga, región de Ayacucho, por aceptar mi solicitud y poder aplicar los cuestionarios para la concretización de esta investigación.

A mis familiares, amistades y colegas, por escucharme, brindarme sus sabios consejos que han sido soporte en mi formación como persona y profesional, más aún, por acompañarme durante los malos momentos, en los que no veía solución, sin duda son unos ángeles en mi vida.

## Índice

Página de jurados .....	iii
Dedicatoria .....	vi
Agradecimientos .....	vii
Índice de tablas .....	x
Indice de figuras.....	xii
Indice de anexos.....	xiii
Resumen.....	xiv
Abstract.....	xv
Introducción .....	xvi
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	1
1.1 Descripción de la situación problemática .....	1
1.2 Formulación del problema .....	5
1.3 Formulación de objetivos.....	5
1.4 Justificación de estudio .....	6
II. MARCO TEÓRICO.....	8
2.1 Antecedentes .....	8
2.2 Bases teóricas.....	12
2.3 Marco conceptual.....	22
III. METODOLOGÍA .....	23
3.1 Formulación de hipótesis .....	23
3.2 Variables .....	23
3.3 Operacionalización de variables .....	24

3.4 Tipo y nivel de investigación .....	25
3.5 Método .....	25
3.6 Diseño metodológico .....	26
3.7 Población.....	26
3.8 Muestra y técnica de muestreo.....	28
3.9 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos .....	29
3.10 Validez y confiabilidad de instrumentos.....	30
3.11 Técnicas para el procesamiento de información.....	32
3.12 Aspectos éticos.....	32
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	33
4.1 A nivel descriptivo.....	33
4.2 A nivel inferencial.....	41
4.3 Discusión de resultados.....	50
Conclusiones.....	54
Recomendaciones .....	55
Referencias bibliográficas.....	56

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Matriz de operacionalización de variables.....	25
<b>Tabla 2</b> Distribución de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho - 2019.....	28
<b>Tabla 3</b> Distribución de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho - 2019.....	29
<b>Tabla 4</b> Resultados de confiabilidad del cuestionario para medir la identidad docente en instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho - 2019.....	32
<b>Tabla 5</b> Resultados de confiabilidad del cuestionario para medir el liderazgo transaccional en instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho - 2019.....	32
<b>Tabla 6</b> Contraste entre las variables identidad docente y liderazgo transaccional en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019 .....	34
<b>Tabla 7</b> Contraste entre las variables identidad docente y la dirección por excepción pasiva en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019.....	36
<b>Tabla 8</b> Contraste entre las variables identidad docente y la dirección por excepción activa en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019 .....	38

<b>Tabla 9</b> Contraste entre las variables identidad docente y liderazgo transaccional en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019 .....	40
<b>Tabla 10</b> Prueba de normalidad de la variable identidad docente y liderazgo transaccional en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019 .....	42
<b>Tabla 11</b> Prueba de correlación e hipótesis de las variables identidad docente y liderazgo transaccional en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019 .....	43
<b>Tabla 12</b> Prueba de correlación e hipótesis de las variables identidad docente y la dirección por excepción pasiva en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019 .....	45
<b>Tabla 13</b> Prueba de correlación e hipótesis de las variables identidad docente y la dirección por excepción activa en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019 .....	47
<b>Tabla 14</b> Prueba de correlación e hipótesis de las variables identidad docente y la dirección por contingencia en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019 .....	49



## Índice de figuras

<b>Gráfico 1</b> Contraste entre las variables identidad docente y liderazgo transaccional en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019 .....	35
<b>Gráfico 2</b> Contraste entre las variables identidad docente y la dirección por excepción pasiva en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019. ....	37
<b>Gráfico 3</b> Contraste entre las variables identidad docente y la dirección por excepción activa en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019 .....	39
<b>Gráfico 4</b> Contraste entre las variables identidad docente y la dirección por contingencia en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019 .....	41

**Índice de anexos**

<b>Anexo 1</b>	Matriz de consistencia.....	66
<b>Anexo 2</b>	Instrumentos de recolección de datos .....	67
<b>Anexo 3</b>	Ficha técnica. ....	71
<b>Anexo 4</b>	Fichas de validación.....	72
<b>Anexo 5</b>	Resultados de confiabilidad .....	75
<b>Anexo 6</b>	Resultados de validación estadística .....	79
<b>Anexo 7</b>	Solicitudes.....	80
<b>Anexo 8</b>	Constancias de aplicación de instrumentos.....	84
<b>Anexo 9</b>	Resolución de aprobación del proyecto de investigación .....	87
<b>Anexo 10</b>	Galería fotográfica .....	88

## Resumen

El objetivo de la investigación científica es: “Determinar la relación que existe entre la identidad docente y liderazgo transaccional en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019”. El estudio se ha abordado desde un enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por 69 docentes del nivel primaria del distrito de Carmen Alto seleccionado no probabilísticamente. Para obtener la información se utilizó el instrumento del cuestionario; a partir de ella, los datos fueron procesados con el software SPSS versión 25.00. Finalmente, del análisis y discusión de los resultados, se llegó a concluir que existe relación entre identidad docente y liderazgo transaccional. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau\_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,727, el que refleja un nivel de buena correlación entre la identidad docente y liderazgo transaccional y el valor de p (nivel de significancia) es  $0,000 < 0,05$ . ( $t_b = 0,727$ ;  $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ). (Ver tabla 12).

**Palabras clave:** Identidad docente / Liderazgo transaccional.

### Abstract

The objective of the scientific research was: "To determine the relationship between teacher identity and transactional leadership in the Public Educational Institutions of the primary level of the District of Carmen Alto. Ayacucho - 2019". The study has been approached from a quantitative approach, with descriptive correlational design, the sample consisted of 69 teachers of the primary level of the District of Carmen Alto selected non-probabilistically. The questionnaire instrument was used to obtain the information. From it, the data were processed with SPSS software version 25.00. Finally, the analysis and discussion of the results, it was concluded that: There is a relationship between teacher identity and transactional leadership. This result is corroborated by Kendall's Tau\_b statistical test showing that the value of the correlation coefficient is 0.727, which reflects a good level of correlation between teacher identity and transactional leadership, and the p value (significance level) is  $0.000 < 0.05$ . ( $t_b = 0,727$ ;  $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ). (See Table 12).

**Keywords:** Teacher identity / Transactional leadership.

## Introducción

Conocer sobre la identidad del docente es poder apreciar el sentimiento de un docente, en esta sociedad actual que exige calidad. Hay estudios que evidencian el desinterés de los estudiantes por aprender, generando un fracaso que afecta a la identidad profesional docente (Lutovac y Assunção, 2021).

El Ministerio de Educación busca lograr el cumplimiento de los objetivos plasmados en el Proyecto Educativo Nacional 2036; no obstante, hay diversos factores que lo impiden u obstaculizan porque desde el gobierno central, regional y local no priorizan la educación en sus políticas; por lo que, la formación de los estudiantes solo está en manos de los directivos y docentes.

Con relación a este punto, el director es el responsable de encaminar bien a la institución educativa con estilo de liderazgo bajo la supervisión de la UGEL. Según las observaciones preliminares, la falta de liderazgo transaccional en la mayoría de los profesionales determina los niveles de identificación de los docentes con el trabajo que realizan; puesto que, la identidad docente es el desarrollo de la imagen profesional y colectiva vinculada en su entorno laboral.

A partir de lo expuesto, se busca lograr “determinar la relación que existe entre la identidad docente y liderazgo transaccional en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019” para lograrlo, se ha organizado 04 capítulos: Capítulo I. Planteamiento del problema, contiene la: descripción de la situación problemática, formulación del problema, formulación de objetivos y la Justificación (teórica, práctica y metodológica).

El capítulo II. Marco teórico, consta de: antecedentes, bases teóricas y las bases conceptuales.

El capítulo III. Metodología está integrada por: formulación de hipótesis, variables, operacionalización de variables, tipo y nivel de investigación, métodos, diseño de investigación, población, muestra, técnicas, instrumentos, validez y confiabilidad de instrumentos, técnicas de procesamiento de datos y los aspectos éticos.

El capítulo IV. Resultados y discusión, contiene: resultados a nivel descriptivo, resultados a nivel inferencial y la discusión de resultados.

También, se presentan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y en las páginas complementarias se presentan los anexos.

Finalmente, la investigación se sitúa en la línea de Gestión Educacional en el campo educativo.

La autora

## I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción de la situación problemática

En la coyuntura actual, la formación docente es criticada por estar fragmentada o los docentes son renuentes a desafiar lo tradicional (Andreasen et al., 2019) la identidad docente no solo se configura como el quehacer pedagógico, en realidad está integrado por una serie de subidentidades que rigen el contexto laboral y las relaciones profesionales (Lojdoová et al., 2021). En el contexto laboral, los que dirigen cada institución sea pública o privada son los directores, quienes utilizan un estilo de liderazgo para satisfacer las demandas educativas; por lo tanto, los agentes de la educación se enfrentan a una serie de cambios.

En esta misma línea, se concibe las siguientes interrogantes: ¿Por qué algunos docentes no se sienten identificados con su profesión? ¿Por qué algunos, con alto liderazgo directivo, no pueden convencer a la mayoría de docentes para que participen en las diferentes actividades? ¿Por qué algunos docentes son más capaces que otros en lograr los aprendizajes óptimos de los estudiantes? ¿Por qué la identidad docente no se manifiesta en las diferentes actividades de manera eficiente? ¿Por qué el liderazgo de los directores todavía no es pertinente en la mejora en la gestión institucional? estas y otras preguntas pueden ser respondidas con el concepto de identidad docente.

De la misma forma, Prieto (2004) define que “con miras a mejorar la calidad educativa, los docentes deben ser vistos no solo como transmisores de conocimientos, sino formadores de ciudadanos”. Es entendida como “el establecimiento de estructuras claras para que los docentes trabajen de manera óptima en la consecución de objetivos” (Quezada, 2014). Para la formación integral de los estudiantes, el profesional docente debe adquirir competencias, así, se hace patente la demanda del liderazgo transaccional, desarrolladas por el director o directora,

Para que el trabajo no sea unilateral, se busca un sistema para que ambas partes salgan beneficiadas; sin embargo, hay factores como “falta de compromiso, resistencia al cambio, desinterés por las capacitaciones y actividades institucionales y despreocupación por su desempeño” (Luján y Ramírez, 2015). El problema de seudoidentidad con la institución educativa y, lo más probable, es la falta de liderazgo del director, son quienes determinan los niveles de identificación de los docentes con el trabajo que realizan, puesto que la identidad profesional docente es “una construcción individual referida a la historia del docente y a sus características sociales, pero también de una construcción colectiva vinculada al contexto en el cual el docente trabaja” (Valliant, 2007).

Actualmente con la introducción de las rúbricas de evaluación, los maestros tienen que modular los contenidos curriculares y la formación ética según a los intereses y el contexto de los estudiantes, ante esta problemática, los directores solo se ciñen a los ítems de evaluación, por esta razón, los docentes aún no logran tener el dominio de la enseñanza que forma parte de la identidad.

Otro de los aspectos identificados en el estudio mencionado está relacionado con un deficiente liderazgo transaccional, quienes, a causa de su formación inicial, no cuentan con información técnica ni científica sobre temas como gestión de los recursos humanos, planificación estratégica, gestión del cambio, etc., lo que genera que muchas veces la gestión se sustente en criterios estrictamente normativos, y no consideran métodos y estrategias relacionadas al desarrollo de la identidad docente, menos aún desarrollo del potencial humano.

En las Instituciones Educativas Públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, podemos observar que la gestión directiva no se sustenta en enfoques de liderazgo, menos aún en el liderazgo transaccional, solo se ciñe a criterios normativos, en el que se prioriza el cumplimiento de lo calendarización escolar que implica las horas efectivas, a decir Bolívar, Fernández y Molina



(2004) sostienen que “la identidad docente compone los siguientes elementos: (a) autoimagen; (b) reconocimiento social; (c) relaciones sociales; (d) competencias profesionales”.

Existen investigaciones realizadas por el Ministerio de Educación de Paraguay encargado a Cardoza (2016) en la que las cifras muestran que el “38% de problemas identificados en la mayoría de las instituciones educativas está relacionado con la ausencia de liderazgo del personal que dirige las instituciones educativas públicas, lo que afecta el proceso educativo, así como la prestación de un servicio educativo de calidad”, en la medida que el personal docente no se siente identificado con la forma y el estilo de gestión de los directores, suscitando en la mayoría de los casos, conflictos a nivel de interrelaciones personales.

Asimismo, la mayoría de los países vienen implementando políticas de reforma educativa orientados principalmente a acrecentar la mejoría de la gestión y la administración de las instituciones educativas, en ese sentido el gobierno boliviano a través de consultorías ha desarrollado un diagnóstico situacional sobre el desarrollo de la profesionalidad docente, cita a Olarte (2016) más del 40% de los principales problemas que aqueja a las instituciones educativas se relacionan con la falta de profesionales capacitados en dirigir la gestión escolar a nivel institucional y administrativo. Debido a que la totalidad de los directores que actualmente son los responsables de conducir las instituciones educativas no han sido formados para este trabajo, por lo mismo solo apelan a la experiencia para realizar el trabajo encomendado, por lo que dicha labor no tiene sustento técnico ni científico.

Por otra parte, en una investigación desarrollada por el Guzmán  
, por intermedio de la ONG Tarea (2016), sostiene que los problemas que aquejan la gestión y administración de las instituciones educativas, más del 57% de los directores que tienen la responsabilidad de dirigir las instituciones educativas públicas no cuentan con formación gerencial

y administrativa, por lo que la gestión institucional no reúne las condiciones mínimas a nivel técnico y administrativo, desencadenando una serie de problemas que perjudican el proceso de enseñanza y aprendizaje. Además, el Ministerio de Educación (2018) realizó un estudio en el cual concluye que:

El 95% de los docentes y futuros docentes presentan actitudes positivas y se identifican con la carrera. No obstante, se destaca que el 19% de docentes mantienen un cierto rechazo o desacuerdo con respecto a su remuneración, mientras que el 31% de los mismos poseen actitudes negativas con respecto a las interacciones que mantienen con los demás docentes de la institución.

Finalmente, como podemos apreciar, existen dificultades en todos los sistemas educativos de países latinoamericanos sobre la eficacia de la gestión educativa, principalmente porque no se cuenta con un liderazgo transaccional, lo que no permite un desarrollo efectivo de la conducción técnica de las instituciones educativas, perjudicando no solo el proceso de enseñanza y aprendizaje sino también al progreso de la profesionalidad e identidad de los docentes.

Por ello, la presente investigación pretende determinar esta relación investigándola en profesores y profesoras de las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019.

En consecuencia, la presente investigación responderá la siguiente pregunta: ¿Existe relación entre la identidad docente y el liderazgo transaccional de los docentes en instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019?

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

**PG:** ¿Qué relación existe entre la identidad docente y liderazgo transaccional en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- **Pe1:** ¿Qué relación existe entre la identidad docente y la dirección por excepción pasiva en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019?
- **Pe2:** ¿Qué relación existe entre la identidad docente y la dirección por excepción activa en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019?
- **Pe3:** ¿Qué relación existe entre la identidad docente y la dirección por contingencia en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019?

## **1.3 Formulación de objetivos**

### **1.3.1 Objetivo general**

**OG:** Determinar la relación que existe entre la identidad docente y liderazgo transaccional en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019.

### 1.3.2 Objetivos específicos

- **Oe1:** Identificar la relación que existe entre la identidad docente y la dirección por excepción pasiva en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019.
- **Oe2:** Conocer la relación que existe entre la identidad docente y la dirección por excepción activa en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019.
- **Oe3:** Determinar la relación que existe entre la identidad docente y la dirección por contingencia en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019.

## 1.4 Justificación de estudio

### 1.4.1 Justificación teórica

Para el desarrollo del presente estudio que lleva por título “la identidad docente y liderazgo transaccional en instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019”; se ha revisado fuentes de información académica confiable (base de datos, repositorios, bibliotecas digitales), principalmente libros, artículos publicados en revistas científicas y tesis para poder comprender mejor a las variables. Es importante porque se ha determinado la relación de ambas variables. La misma que, sirve de diagnóstico para futuras investigaciones, pero en el en el Perú aún no ha recibido una atención en escuelas o colegios bajo el enfoque cualitativo.

Las diferentes teorías nos permiten entender que la identidad docente está formada por diferentes factores, por lo que, en el presente estudio solo se ha considerado 3 factores: reflexión

sobre la práctica pedagógica, participación en actividades institucionales, manejo de información sobre políticas educativas. En tanto en el liderazgo transaccional, evidencia que la mayoría de los directores, manejan este tipo de estilo porque han logrado los objetivos planteados para el desarrollo del año escolar, obteniendo resultados satisfactorios.

#### **1.4.2 Justificación práctica**

Considerando los objetivos trazados en la presente investigación se evidencia que hay un cierto porcentaje de docentes que presentan regular identidad docente y lo mismo ocurre con el liderazgo del director. De tal manera, es posible evaluar los estándares de calidad en las instituciones educativas porque el centro de atención es el estudiante.

Muchas veces, los padres de familia solicitan que sus hijos e hijas reciban una buena atención educativa para que se desenvuelvan bien en el contexto social. En definitiva, contribuye a la atención de diferentes problemas que se suscitan en los agentes educativos, a partir de ella, se puedan establecer políticas.

#### **1.4.3 Justificación metodológica**

Es todo un proceso que implica la metodología cuantitativa (nivel de investigación, diseño, muestra, aplicación de instrumentos y el procesamiento de datos). Se aplicó dos cuestionarios en las cuatro instituciones educativas públicas del distrito de Carmen Alto para conocer el nivel de identidad docente y liderazgo transaccional.

La importancia recae en los resultados y conclusiones que permitirá a futuras investigaciones con enfoque cuantitativo, cualitativo o mixto servir como fuente de información de manera que podrán comparar los resultados, por lo que, serán aceptados o rechazados.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes

#### 2.1.1 A nivel internacional

Ursin y Paloniemi (2019) realizaron una investigación cualitativa de un programa de estudios de educación superior en Finlandia, denominada “las concepciones del profesorado en la construcción de la identidad profesional de egresados de educadores de adultos”, se aplicó 136 cuestionarios con pregunta abierta. Sobre el análisis, los profesores manifiestan que la construcción de su identidad es a través de su propia actividad, una disposición personal (amor por la enseñanza) y es de proceso continuo. En otras palabras, los egresados finlandeses en educación conciben a la identidad docente como un proceso reflexivo en relación consigo mismo y con sus estudiantes.

En Tanzania (África), Lawrent (2020) realizó un estudio sobre “la infraestructura escolar como predictor de la construcción de la identidad docente (maestros y directores): la lección de la política de promulgación de la educación secundaria”, bajo el enfoque cualitativo. Utilizó entrevistas y revisiones documentales para recopilar datos en las escuelas de la región Iringa. Concluyendo que, la infraestructura escolar afecta negativamente la identidad profesional docente y rendimiento escolar porque se reveló el mal estado y escasez de aulas trayendo consigo aulas superpobladas (más de 70 estudiantes), falta de espacios de trabajo para docentes (oficinas), alquiler de vivienda en los predios escolares por las dificultades económicas (salario bajo) de los docentes que tuvo como consecuencia la pérdida de integridad profesional entre docentes. Por lo tanto, el Estado debe centrar su atención en las mejoras educativas para que los maestros desarrollen una mejor identidad docente para influir positivamente en el aprendizaje de los estudiantes.

También Lutovac y Assunção (2021), en Portugal, se vieron en la necesidad de “comprender el fracaso y desarrollo de la identidad docente de los docentes en formación”, en 45 futuros profesores del primer semestre de la maestría, algunos de ellos tenían alguna experiencia, se utilizó la recolección de datos narrativos escritos. Teniendo como hallazgos, la falta de motivación e interés de los estudiantes por aprender considerado como razones de fracaso y los docentes reconocen que les afecta su identidad, no obstante, reflexionan sobre su enseñanza y la necesidad de cambiar. En este sentido, muchos utilizan expresiones como “el fracaso de los estudiantes es mi propio fracaso”, hay una interacción entre la comprensión del fracaso y la identidad del maestro, sustancial para la reflexión del trabajo docente.

En Indonesia, los autores Mufaricha et al. (2021) realizaron un estudio cuantitativo sobre “la influencia del liderazgo transaccional y el administrador de proyectos de habilidades blandas para el factor de éxito del proyecto en la industria de la construcción”, con una muestra de 129 profesionales con experiencia de más de 2 años, utilizaron como instrumento el cuestionario. Concluyen que, el efecto del liderazgo transaccional y las habilidades blandas influyen en el éxito del proyecto. En definitiva, precisas que el liderazgo transaccional es empleado en muchos miembros del equipo, pero para construir buenas relaciones de trabajo sugieren que las habilidades blandas permiten resolver problemas.

### **2.1.2 A nivel nacional**

Los autores Castillo, et al. (2019) de las universidades del Perú de Trujillo y Chimbote, realizaron un estudio descriptivo transversal y correlacional sobre el “Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una micro red en Perú”, para lo cual aplicaron dos cuestionarios a 88 trabajadores de establecimientos de salud ubicada en Huaraz. Del total de trabajadores, el tipo de liderazgo que prevalece en la organización es el liderazgo transaccional

sobre el transformacional, significa que, el líder (gerente o director) reconoce la necesidad de sus personales, por lo que, conduce a cómo llegar a satisfacerlas, logrando cumplir con las metas y objetivos institucionales. La relación entre el liderazgo y clima organizacional es positiva; es decir, a mayor liderazgo, mejor clima organizacional.

En esta misma línea, Espinoza y Santiesteban (2017) desarrollaron la investigación titulada el “liderazgo transaccional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Banco de crédito del Perú de la Agencia España – Trujillo trimestre julio – setiembre 2017” La muestra fue 15 colaboradores a través de dos cuestionarios. En consecuencia, se determinó que existe una relación alta y moderada entre las variables; es decir, el gerente maneja un buen liderazgo transaccional fundamentado en estrategias (capacitación personal, mejora continua) para el cumplimiento de resultados deseados obteniendo un buen desempeño laboral en los colaboradores.

También Rodas (2017) desarrolló un estudio titulado “liderazgo transaccional directivo y desempeño docente en la institución educativa secundaria José Carlos Mariátegui, Pomacochas, Bongará, Amazonas, 2015”, con un total de 35 participantes entre órgano directivo y pedagógico. Concluye que, en la institución educativa antes mencionada, la relación entre el liderazgo transacción directivo y desempeño docente es favorable. Es por ello que, la mayoría de los directivos (80%) percibe de manera favorable el liderazgo transaccional, lo mismo sucede con el desempeño docente (67%), entonces es favorable los estándares de calidad institucional.

En la región de Lima, Montoya (2017) desarrolló la investigación cuantitativa, denominada “identidad profesional y fuentes de presión laboral en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco” cuya muestra fue 157 docentes. Llegó a la conclusión, que ambas variables no se relacionan significativamente. En tal sentido, la identidad docente está



relacionada con labor educativa y no tiene que ver nada con la presión laboral porque es inherente a la tarea docente.

Igualmente Aponte (2019) en su investigación “la Identidad Profesional en la labor pedagógica en los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la Red 09 UGEL 06 del distrito de Ate Vitarte, Lima, 2016”, cuya muestra fue 61 docentes con el propósito es evaluar la relación entre las categorías o variables, ha considerado dos cuestionarios para el recojo de datos. Teniendo en cuenta el análisis de resultado, la mayoría de los docentes presenta un nivel alto de identidad profesional, lo mismo ocurre con la labor pedagógica. En definitiva, “existe una relación directa entre la identidad profesional y la labor pedagógica de los docentes”, importante para colegir que las docentes están comprometidas con la calidad educativa.

### **2.1.3 A nivel regional**

En Huamanga (Ayacucho) los autores Barboza e Iturrall (2018) desarrollaron la investigación “Identidad docente y planificación institucional en la institución educativa privada Salesiano “San Juan Bosco”. Ayacucho - 2018”, con el objetivo primordial de determinar la relación de las variables de estudio con la colaboración de 31 docentes. En la que se refleja una correlación moderada entre la identidad docente y la planificación institucional. Al respecto la identidad está bien sólida entre los miembros de la comunidad educativa, se asume que, cuentan con un plan institucional que les permite la participación constante de los docentes en la misión y visión institucional.

De la misma forma, De la Cruz Mejía y Flores Casaverde (2018) investigaron sobre los “Estilos de liderazgo relacionado con el clima organizacional en el hospital de apoyo Jesús de Nazareno-Ayacucho, 2018”, la muestra estuvo conformada por 60 trabajadores y el instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario. Concluyeron que, el clima organizacional es

favorable y el tipo de liderazgo que prevalece en el hospital es el liderazgo transformacional (63,3%) seguidamente está el liderazgo transaccional (56,7%). Resaltar que, existe una relación significativa entre el liderazgo transaccional que se ejerce y la dimensión potencial humano. En definitiva, hay una relación entre las variables, presentando un mayor predominio del liderazgo transformacional en el hospital.

## **2.2 Bases teóricas**

Para comprender el presente estudio de investigación es importante el desarrollo de las bases teóricas, la primera está referido a la identidad docente y la segunda está referida al liderazgo transaccional.

### **2.2.1. La identidad docente**

#### **Fundamentación científica, técnica o humanista de la identidad**

Según la teoría de Wenger (2010) la identidad está compuesta por tres características: Trayectoria, nexo de multimenbresía y multiescala. Es decir, está formado por recuerdos, acontecimientos vividos, aspiraciones que nos permite proyectarnos hacia adelante considerada como trayectoria. Es un nexo de multimenbresía porque es secuencial se lleva consigo en un momento dado y experimentamos todas las formas de identificación. Es multiescala ya que es proceso sin escala a través del cual abarca múltiples escalas, por ejemplo: Un profesor puede identificarse o no con su centro laboral, su comunidad, país entre otros.

De igual manera, Bolívar (2006), sustenta que “la identidad es un proceso dinámico que engloba individual y colectivamente a los actores sociales y a sus contextos de trabajo” (p.28). En otras palabras, surge desde nuestra existencia social como una transacción biográfica temporal

para construir nuestra identidad como sujeto en un determinado contexto. El individuo concibe su identidad en un contexto social, pero distinguiéndose de ellos.

### **Teoría del desarrollo psicosocial Erikson**

Erikson resaltó que “la identidad constituye una producción social, que surge y se desarrolla a través de los diversos procesos que conforman la vida cotidiana de los sujetos”. Se entiende que, el sujeto refleja su personalidad de acuerdo al medio donde vive, a partir de ella, logra identificarse. En una línea similar y más explícita la teoría de la identidad social de Tajfel y Turner, brinda las siguientes preguntas: “¿Quién soy? ¿Qué soy? ¿De dónde vengo? ¿Hacia dónde voy? Apunta a ¿Qué quiero ser?”.

Entonces la identidad es un “proceso que no solo permitiría ordenar el ambiente social, sino que brindará al individuo una orientación para crear y definir su lugar en la sociedad” (Getiva y Pérez, 2016, p.85). Específicamente, depende del autoconocimiento que moviliza al hombre y crea información por la experiencia para lograr propósitos en los diversos ámbitos.

### **La identidad docente**

La identidad docente puede considerarse como las diversas posiciones “yo como pedagogo”, “yo como profesional didáctico”, “yo como experto en la materia”, “yo como profesor”, “yo como miembro de una escuela” y “yo como miembro de la sociedad”. Por lo que, se define “como un conjunto de yo-posiciones en relación a las relaciones esenciales en el trabajo docente” (Stenberg y Maaranen, 2020). Aquí el docente es “más o menos consciente del yo como práctica de profesión” (Guzmán, 2017, p.22).

Al hacer mención a la práctica o propiamente dicho nuestro trabajo “es la comprensión o presentación que un docente tiene de sí mismo y como tal se presenta ante los demás” (Van Lankveld et al., 2021). En esta situación, Usman et al. (2021), soslaya que la propia identidad

influye en lo que hacemos y por qué lo hacemos en el trabajo docente. En este sentido, estudiar sobre la identidad docente es cómo entender mejor al docente sobre su trabajo pedagógico en el día a día.

A pesar de los diferentes estudios que ha recibido la identidad, aún se considera un término bastante complejo de definir. Así como Valliant (2007) afirma que “es un proceso de construcción dinámico y continuo, asociado al despliegue de la trayectoria del profesor, se vincula la acción individual asociada a las historias de vida, con la acción colectiva según particulares características de las realidades laborales circundantes” (p.3).

Efectivamente, “la identidad docente cambia a lo largo del tiempo bajo la influencia de varias dinámicas porque la escuela es el reflejo de lo que acontece en la sociedad” (Karousiou et al., 2019). Ante este desafío, el docente debe convertirse en el modelo a seguir para los estudiantes acorde a la realidad social (Shodiq y Syamsudin, 2019). Que involucra la revisión permanente de su desempeño profesional, obligándolo en sí al desarrollo de competencias para adquirir el valor colectivo.

Es claro que, la identidad docente cambia con el pasar de los años sea “por roles, creencias y sentimientos vinculados al ejercicio docente y a situaciones específicas en determinados contextos” (Gómez, et. al, 2015, p.37). También vivimos en la era digital, las relaciones sociales y laborales están en interacción permanente con las redes sociales. Aquí las identidades de la comunidad educativa (directivos, personal administrativo, estudiantes y padres de familia) deben contribuir a una mejor comprensión holística de la identidad docente (Lojdoová et al., 2021).

De lo señalado en el párrafo precedente, Jarauta (2017) plantea que “la identidad profesional es el conjunto de atributos que diferencian a un grupo de otros y son socialmente reconocidos en su trabajo” (p.106). Significa que, el docente asume un compromiso social y

responsabilidad como profesional (Duarte, 2007, p.33). A partir de estas definiciones, se tiene dos perspectivas de modelo, uno que tiene como foco la práctica y el otro el contexto. Respecto a la práctica abarca la competencia del docente en la enseñanza y aprendizaje la misma que influye dentro del contexto (Shodiq y Syamsudin, 2019).

En resumen, la identidad docente no es el desempeño docente ni las características personales; por lo contrario, es la reflexión de la propia práctica pedagógica mediante el análisis del contexto socioeducativo, el intercambio de experiencias, elaboración de proyectos, trabajos colegiados y capacitaciones.

Dicho de otro modo, Vanegas y Fuantealba (2019) sostienen que:

La identidad profesional docente pasa por tres tensiones: la primera, entre la vocación y adquisición de una nueva identidad; la segunda, entre la identidad atribuida a la formación y la identidad reivindicada o comprobada; y la tercera, entre el proyecto identitario personal y demás.

En consecuencia, la identidad es el sentido de pertenencia, son las experiencias que adquieren a lo largo de su trayectoria profesional en la participación de actividades institucionales, locales, regionales o nacionales.

### **Factores que influyen en la identidad del docente.**

Al respecto Getiva y Pérez (2018) señalan una serie de factores que influyen la identidad docente. Tales como: La relación con la comunidad educativa, implica una relación mutua con el director, colegas, administrativos y padres de familia. Las condiciones laborales, permite al docente tener seguridad, crecimiento profesional, condiciones ambientales y satisfacción laboral. Logros profesionales, brindarle oportunidades para que contribuya con sus conocimientos en el desarrollo de dicha entidad e incentivo económico. Apoyo del gobierno, generalmente las políticas educativas

e encuentran entre los factores que más influyen en el cambio de la identidad docente (Usman et al., 2021). Autoevaluación, “es una forma de percibirse a sí mismo como docentes a partir del significa que el atribuyen en su interacción continua con su entorno laboral en un momento determinado” (Karousiou et al., 2019). Vocación, es la satisfacción o amor por el trabajo docente que hace por sí mismo y no por los beneficios. Experiencia docente, “es el aprendizaje cotidiano realizado a través de la observación de los hechos” (Ocampo y Cid, 2012, 114), muchas veces aquellos que están iniciando a ejercer la docencia “necesitan del apoyo de sus compañeros con mayor experiencia” (Day y Gu, 2012, p.102). En este sentido, para que el docente labore con vocación y pueda atender las necesidades de los estudiantes, el Estado debe invertir más en la educación, la formación inicial docente y capacitaciones permanentes, más aún, por la tecnología digital con la finalidad de lograr los objetivos del Proyecto Educativo Nacional.

### **Dimensiones de identidad docente**

Las dimensiones se organizaron de acuerdo a las teorías definidas por diversos autores sobre la identidad docente:

#### **Reflexión sobre las prácticas pedagógicas**

La Real Academia Española define como “la imagen que uno puede ver de sí mismo en el espejo”. En la educación básica, el docente tiene que “juzgar su propio desempeño para mejorar su práctica pedagógica” (Torres et al., 2020).

Para lo cual, se mide el nivel desempeño con el instrumento de las rúbricas de evaluación (MINEDU), tales como: el involucramiento o participación activa, creatividad y/o pensamiento crítico, descubrimiento de algunos errores y un ambiente de respeto entre docente y estudiante.

### **Participación en las actividades institucionales**

Al formar parte de la plana docente en una determinada escuela o colegio, es inherente la apropiación de normas, creencias y valores profesionales, denominada como cultura organizacional (Day, 2006).

En este sentido, la participación tiene como propósito la organización institucional para lo cual, el docente forma parte de las comisiones o grupos de trabajo, tales como: Elaboración de instrumentos de gestión, municipio escolar, plan lector, tutoría y/o convivencia escolar, prevención contra el hostigamiento sexual, comisión de educación ambiental, aniversario institucional, entre otros.

### **Manejo de información sobre políticas educativas**

El manejo de información está estrechamente relacionado con el Proyecto Educativo Nacional, Currículo Nacional, Marco del Buen Desempeño Docente y los Compromisos de gestión escolar “centrada en el estudiante”. Para Reigeluth (2015) los paradigmas suponen los siguientes cambios:

Del progreso basado en el tiempo al progreso basado en competencias. De evaluaciones según normativas a evaluaciones según criterios. De la estandarización a la personalización. Del maestro como sabio en el escenario al maestro como guía. De contenidos descontextualizados en las disciplinas a proyectos interdisciplinarios. De estudiantes como receptores pasivos y dirigidos por el docente a estudiantes activos y auto dirigidos. De la planificación docente a la personalización de los planes de aprendizaje.

En definitiva, la evolución hacia los nuevos paradigmas implica una serie de capacitaciones, manejo de los recursos tecnológicos para el cuerpo docente; puesto que, la valoración de la identidad docente está en función a las competencias de los mismos frente al progreso educativo que implica reflexionar e innovar la práctica pedagógica.

## **2.2.2. El liderazgo transaccional**

### **Teorías sobre el liderazgo transaccional**

Inicialmente fue concebido “como un método de psicoterapia por la interacción con otras personas en el trabajo colectivo, grupal u organizacional en las empresas privadas a raíz de la reducción de la productividad e insatisfacción laboral” (Erick Berne, 1956).

Posteriormente, fue de gran utilidad por de las ciencias del comportamiento para resolver los problemas en las personas. Por la utilidad constante el doctor Kertész en el año 1987 introdujo bajo la denominación de Análisis transaccional y la terapia multimodal en Latinoamérica.

Se define el liderazgo “como el proceso de influencia sobre las actividades de individuos y grupos para lograr metas comunes en situaciones determinadas” (Hersey y Blanchard, 1974 citado por Kertész, Atalaya y Kertész, 2012, p.12). Mientras que la transacción “son intercambios de estímulos y respuestas entre individuos” (Kertész, et al., 2012).

Ahondando la teoría de Erick Berne descubrió los tres estados del yo (padre, adulto y niño). Por el “yo padre” tiene como función juzgar, ordenar, criticar y proteger, es “lo que hay que hacer, lo que se debe hacer”. El “yo adulto” es crítico de la realidad y transmite la información, es “lo que conviene hacer”. El “yo niño” es la vida misma (biológico, emociones, entusiasmo, pensamiento mágico), es “lo que nos gusta hacer”.

Es significativo la teoría propuesta, para el desarrollo de las diferentes transacciones, fundamentalmente cuatro estilos de “programas de computación” mental (conductor, protector, racional y creativo) es el estado del yo “OK”, o adecuado. No obstante “tiene una desviación de la posición existencial realista en la cual funcionan los estados del “NO OK” siendo los estilos (autoritario, salvador, frío e indiferente) reflejadas en la reducción del bienestar y productividad tanto para el superior y subordinado” (Erick Berne, 1956).



Asimismo, el enfoque transaccional fue planteado por Bass y Avolio consiste en que “los líderes premien o sancionen en función al rendimiento de sus seguidores para lo cual intervienen de forma crítica y negativa para que cumplan los objetivos”(Rozo y Abaunza, 2010).

### **Principios filosóficos del análisis transaccional**

La ética transaccional menciona que: “Haga lo que le guste a su niño, mientras le convenga a su adulto y no perjudique a otros” (Kertész, Atalaya y Kertész, 2012, p.156). Bajo esta premisa, uno debe hacer lo que le conviene (ser docente, director, especialista) pero sin lastimar a la otra persona; en caso contrario, no haga nada.

Se fundamenta en los supuestos básicos filosóficos que son los siguientes: yo estoy bien-tú estás bien, todos nacemos príncipes y princesas, todos podemos cambiar rápidamente-si queremos hacerlo y la salud mental es autonomía, espontaneidad, conciencia de las cosas. Las diferentes frases hacen alusión al bienestar organizacional bajo los principios, centrando su atención en los miembros de dicha organización como personas, más no máquinas.

### **Liderazgo transaccional**

Según Durán y Castañeda (2015) “el liderazgo transaccional es una relación entre el líder y sus seguidores que se fundamenta en el intercambio de recompensas asociadas a unas acciones” (p.137). A través del intercambio o transacción “el líder utiliza el poder, recompensando o sancionando a los trabajadores en función de su rendimiento; no va más allá de las tareas y se limita a mantener el flujo normal de las operaciones en la organización” (Contreras y Barbosa, 2013). En síntesis, la transacción entre líder y seguidor está establecida en los objetivos, así como las condiciones y recompensas que recibirán por alcanzarlos.

Para lograr los objetivos, es necesario que el líder “reconozca las necesidades, deseos de los seguidores y después explica con claridad como podrán satisfacer” (Damacen, 2017, p. 32).

Este tipo de liderazgo se centra en objetivos a corto plazo y en las instituciones educativas públicas, el director o directora asume el liderazgo con la finalidad de cumplir y hacer cumplir las diferentes disposiciones para el trabajo docente emanadas por el Ministerio de Educación.

Bajo este enfoque, el director debe asumir un estilo de liderazgo para que los docentes desempeñen bien su trabajo dentro y fuera de las aulas; si aplicará el liderazgo transacción “se centrará en lograr la satisfacción de las obligaciones establecidos, tanto para el director y docentes mediante el establecimiento de objetivos y seguimiento de resultados” (Kim, 2022).

En síntesis, el líder transaccional conoce los deseos de los seguidores a fin de establecer las reglas del trabajo para el cumplimiento de las metas de una determinada institución sea pública o privada.

### **Importancia del liderazgo transaccional**

El ser líder dentro de una organización es importante porque toda institución es representada para el desarrollo de las gestiones y decisiones, en este caso, el director cumple un rol fundamental, dependerá mucho de la efectividad del trabajo en equipo (Amasifuen Manuyama, 2020).

Asimismo, el liderazgo transaccional “denominado managerial leadership se enfoca en la “supervisión, organización y desempeño laboral importante para la eficiencia de los trabajadores (personal administrativo y personal docente) dentro de un centro educativo” (Campos et al., 2020).

### **Características del liderazgo transaccional**

Según Olguín-Meza (2020) el líder reúne las características de poder, autoridad e influencia. Significa que, un líder influye sobre las personas que forman parte de su organización más aún en la toma de decisiones basado en la legitimidad, también genera cambios en la forma de ser y pensar de sus trabajadores.

Así pues, el liderazgo transaccional se determina en el “intercambio de valores con sus seguidores con el fin de lograr sus objetivos personales antes que de los demás” (Herrera-Salazar et al., 2018). Pues bien, ejercicio del control y monitoreo a través de medios económicos o racionales para Herrera-Salazar et al. (2018) comprende lo siguiente: La remuneración contingente, excepción de iniciativa de gestión, gestión a través de excepciones pasivas. Cada una de ellas, tiene como finalidad supervisar el desempeño con recompensas el logro de resultados, generalmente, interviene el líder cuando se presencia problemas serios.

### **Dimensiones del liderazgo transaccional**

Se ha estimado tres dimensiones que, a su vez son denominados como “gestión activa por excepción, gestión pasiva por excepción y recompensa o refuerzo contingente” (Sánchez, 2014, p. 69).

#### **Dirección por excepción pasiva**

El líder transaccional interviene cuando se observa deficiencias en los resultados. El autor Vásquez (2012, p.20) afirma que el “líder no busca las desviaciones del rendimiento deseado, y sólo actúa cuando claramente emergen problemas graves”.

Para Avolio (1993 citado por, Anahua, 2019, p.21) se diferencia de la activa por la inversión del tiempo; es decir, interviene solo cuando surgen problemas específicos o cuando piensa que los subordinados no han logrado las metas.

#### **Dirección por excepción activa**

El líder transaccional utiliza mecanismos de control con la finalidad de prevenir errores. El líder estimula los esfuerzos del grupo para evitar el fracaso, utilizando métodos como el entrenamiento y búsqueda de motivación (Hater y Bass, 1988 citados por Ccala, 2019, p.21).

Es este caso, el director debe monitorear el trabajo pedagógico de los docentes para evitar reprimendas de sus superiores.

### **Dirección por contingencia**

El líder transaccional explicará los objetivos y metas que se pretende alcanzar y dirigirá a los subordinados para lograrlo (Mufaricha et al., 2021). La recompensa es tangible o intangible (Vega y Zavala, 2004, p. 113). El cumplimiento de los objetivos está vinculado a las recompensas en función a ello puede recompensar o castigar (Urribarrí y Romero, 2019, p.15).

Por lo tanto, el líder busca que los subordinados logren alcanzar intereses propios para ganar y mantener una reputación; en caso contrario, se reduce su legitimidad e influencia.

## **2.3 Marco conceptual**

**Identidad:** Consiste en la imagen que uno tiene de sí mismo dentro de una colectividad. Asimismo, es el reconocimiento atribuido por los otros miembros dentro de una categoría social que depende de factores personales como del contexto.

**Docente:** Es la profesión que forma a los estudiantes. También, posee de competencias para desempeñar bien sus funciones en el contexto educativo.

**Liderazgo:** Es alguien que mueve a los adherentes a través de sus palabras, también demuestra autoridad y legitimidad.

**Transaccional:** Consiste en la influencia, habilidad y personalidad de una líder que busca el logro de los objetivos y metas retadoras sobre una cultura existente.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Formulación de hipótesis

##### 3.1.1 Hipótesis general

**Hg:** Existe relación entre Identidad docente y liderazgo transaccional en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019.

##### 3.1.2 Hipótesis específicos

- **He1:** Existe relación entre la identidad docente y la dirección por excepción pasiva en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019.
- **He2:** Existe relación entre la identidad docente y la dirección por excepción activa en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019.
- **He3:** Existe relación entre la identidad docente y la dirección por contingencia en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019.

#### 3.2 Variables

Las variables de estudio que se tomó para realizar la presente investigación, son las siguientes:

**Variable 1:** Identidad docente

**Variable 2:** Liderazgo transaccional

### 3.3 Operacionalización de variables

Tabla 1

*Matriz de operacionalización de variables*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala y valoración
<b>Identidad Docente</b>	“Es un proceso de construcción dinámico y continuo, asociado al despliegue de la trayectoria del profesor, se vincula la acción individual asociada a las historias de vida, con la acción colectiva según particulares características de las realidades laborales circundantes” (Valliant, 2007, p.3).	La información se recabó mediante el cuestionario.	Reflexión sobre la práctica pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Involucramiento.</li> <li>• Promueve la creatividad y/o el pensamiento crítico</li> <li>• Retroalimentar los aprendizajes</li> <li>• Propicia un ambiente de respeto</li> </ul>	<b>Ordinal</b> Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Participación en actividades institucionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración instrumentos de gestión</li> <li>• Trabajo colegiado</li> <li>• Participación en los concursos, ferias y encuentros.</li> <li>• Capacitación y actualización.</li> </ul>	<b>Recategorización</b> 1 = Muy mala 2 = Mala 3 = Regular 4 = Buena 5 = Muy buena
			Manejo de información sobre políticas educativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyecto Educativo Nacional y Currículo Nacional</li> <li>• Marco del buen desempeño docente</li> <li>• Compromisos de gestión escolar</li> </ul>	
<b>Liderazgo Transaccional</b>	“Es una relación entre el líder y sus seguidores que se fundamenta en el intercambio de recompensas asociadas a unas acciones” (Durán y Castañeda, 2015, p.137).	La información se recabó mediante el cuestionario.	Dirección por excepción pasiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplica controles</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> <li>• Generación de confianza</li> </ul>	<b>Ordinal</b> Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Dirección por excepción activa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desviación de lo estándar</li> <li>• Colaboración en línea</li> <li>• Controles y castigos</li> <li>• Poder coercitivo</li> </ul>	
			Dirección por contingencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Negociación recíproca</li> <li>• Satisfacción de necesidades</li> <li>• Motivación</li> </ul>	<b>Recategorización</b> 1 = Muy deficiente 2 = Deficiente 3 = Regular 4 = Buena 5 = Excelente

### **3.4 Tipo y nivel de investigación**

#### **3.4.1 Tipo de investigación**

El tipo de investigación es básico, ya que “se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico”(Valderrama , 2015, p. 38). Por lo tanto, en este tipo de investigación no se manipulan las variables de estudio; por el contrario, solo se describen las variables tal como se muestran en la realidad con la finalidad de conocer el comportamiento.

#### **3.4.2 Nivel de investigación**

El presente estudio es de nivel correlacional. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), este nivel de investigación:

Tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables (p. 93).

### **3.5 Método**

El presente trabajo de investigación ha tomado los siguientes métodos: el método hipotético-deductivo y el método estadístico.

**Método hipotético – deductivo**, este método según Bernal (2006), “consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos”( p. 60).

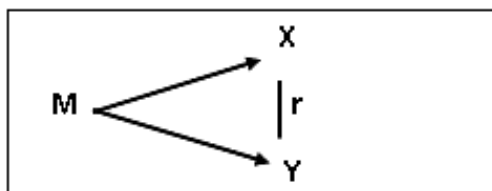
**Método estadístico**, según Córdova (2012), “consiste en estudiar el comportamiento de algún hecho observado cuantitativamente a través de herramientas estadísticas” (p. 80). Lo que implica,

que haciendo uso de este método se obtiene los resultados a nivel descriptivo y la prueba de hipótesis en función de los datos obtenidos con la finalidad de aceptar o rechazar la hipótesis.

### 3.6 Diseño metodológico

El diseño es descriptivo correlacional y se encuentra subsumido en los diseños no experimentales. Puesto que, este diseño “permite hacer un estudio sobre la relación que existe entre dos o más variables, a fin de determinar el grado de relación existente entre ambas variables en una sola muestra de estudio” (Montero y De la Cruz, 2016, p. 139).

Presenta el siguiente esquema:



#### Dónde:

**M** : representa a la muestra de estudio.

**O** : representa a las observaciones.

**x, y** : representa los datos a obtenerse en cada una de las variables.

**r** : representa las posibilidades correlacionales entre las variables.

### 3.7 Población

La población, que se consigna en una investigación es el conjunto total de sujetos que constituyen una característica común; tal como Wigodski (2010), dice que la población:

Es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Cuando se vaya a llevar



a cabo alguna investigación debe de tenerse en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse la población bajo estudio.

Al mismo tiempo, Córdova (2012) precisa que “es el conjunto de unidades de observación bien definidas, con características comunes y observables; agrupadas con fines de estudio” (p.84).

En suma, la población debe poseer características definitorias (características, lugar y tiempo). La población de la presente investigación estuvo compuesta por 116 docentes en instituciones educativas públicas del distrito de Carmen Alto, provincia Huamanga y departamento de Ayacucho, 2019.

**Tabla 2**

*Distribución de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho - 2019*

INSTITUCIONES EDUCATIVAS	SEXO		N° de docentes
	M	F	
38022 Mari Carmen Salas	8	11	19
38023 Nuestra Señora del Carmen	6	11	17
38582 Abraham Valdelomar	9	18	27
38984-10 - La Paz	4	8	12
38984-13 La Florida	3	8	11
38984-23 Yanama	8	11	19
38984-8 Quicapata	2	6	8
38984-26 Carmen Alto	2	1	3
38736-San Cristóbal de Casaorcco	4	0	4
38786-Tambo Puquio	3	0	3
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>74</b>	<b>123</b>

*Nota:* Nómina de docentes.

### 3.8 Muestra y técnica de muestreo

#### 3.8.1. Muestra

La muestra es entendida como una parte de la población total que se consigna en un trabajo de investigación; tal como Moisés (2018), dice que la muestra: “es una fracción finita o parte de la población, se emplea la muestra cuando no es posible realizar el censo”(p.126).

De la misma forma, Hernández, Fernández y Baptista (2006) precisan que “la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (p.174).

En la presente investigación la muestra estuvo constituida por 69 docentes del nivel primaria del distrito de Carmen Alto.

**Tabla 3**

*Distribución de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho - 2019*

INSTITUCIONES EDUCATIVAS	SEXO		N° de docentes
	M	F	
38022 Mari Carmen Salas	8	11	19
38582 Abraham Valdelomar	9	18	27
38984-10 - La Paz	4	8	12
38984-13 La Florida	3	8	11
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>45</b>	<b>69</b>

*Nota:* Nómima de docentes.

### 3.8.2. Técnica del muestreo

El tipo de muestreo que se empleó en esta investigación es no probabilístico, para Hernández, et. al. (2006):

En las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quién hace la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico, ni con base a fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de una persona o de un grupo de personas. intencional o de conveniencia ya que se incluye a todos los miembros de la población (p. 241).

Por consiguiente, el muestreo fue no probabilístico de tipo intencional, pues la muestra de estudio fue elegido a criterio del investigador sin la utilización de ninguna fórmula.

## 3.9 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

### 3.9.1 Técnicas

Se ha empleado la técnica de la encuesta, definida como “los procedimientos que el investigador desarrolla con la finalidad de recoger la información sobre la materia que viene estudiando” (Valderrama, 2015).

**Encuesta:** A decir de Mejía (2005, p. 06), “tiene la ventaja de formular preguntas a más personas quienes proporcionan información de sus condiciones económicas, familiares, sociales, culturales y Políticas y en los que el anonimato constituye una ventaja porque no puede personalizarse las respuestas”.

### **3.9.2 Instrumentos**

Un instrumento según afirma Carrasco (2006), es el medio físico que sirve para el acopio de la información. Por tal razón, según a las variables, me he visto en la necesidad de utilizar el cuestionario como instrumento.

**Cuestionario:** Para Mejía (2005) el cuestionario “consiste en un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación o evaluación, y que puede ser aplicado en formas variadas” (p.03). Por tal motivo, se utilizó este instrumento para el acopio adecuado de la información.

### **3.10 Validez y confiabilidad de instrumentos**

#### **3.10.1. Validación**

El proceso de validación de los instrumentos fue mediante la validación estadística y el juicio de expertos. Por consiguiente, el acopio de datos del cuestionario de liderazgo transaccional fue sometido a la correlación de R de Pearson que superaron el estándar establecido (0.21). Por lo tanto, el instrumento presenta antecedentes de validación y la presente validez estadística.

De otro lado, el instrumento de la identidad docente ha sido aprobado por el juicio de expertos; cuyos expertos calificaron el instrumento en nivel bueno. (Ver anexo 4)

#### **3.10.2. Confiabilidad**

La prueba de confiabilidad de los instrumento fue aplicado en una prueba piloto (20 elementos muestrales); es decir, los docentes del nivel de primaria del distrito de Carmen Alto.

El objetivo de la fiabilidad de los instrumentos es la consistencia interna que fue aplicado por el coeficiente de Alfa de Cronbach, los mismos arrojaron los siguientes puntajes: 0,898 para la

variable identidad docente y 0.870 para la variable liderazgo transaccional, dichos resultados demuestran que los instrumentos presentan una consistencia interna de nivel buena; por lo que se procedió la aplicación en la muestra. A continuación, se muestran los resultados:

**Tabla 5**

*Resultados de confiabilidad del cuestionario para medir la identidad docente en instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho - 2019*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	22

**Tabla 6**

*Resultados de confiabilidad del cuestionario para medir el liderazgo transaccional en instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho - 2019*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	40

### **3.11 Técnicas para el procesamiento de información**

Se ha empleado un programa informático, que lleva por nombre Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 25,0 para procesar los datos de acuerdo algún parámetro estadístico, cerciorando la correcta administración y valoración de los datos con la estadística descriptiva e inferencial.

La estadística descriptiva fue mediante la clasificación y sistematización de información en tablas de frecuencias y porcentajes. A nivel inferencial, se aplicó el estadígrafo Tau\_b de Kendall para muestras relacionadas, según los resultados de la prueba de normalidad.

### **3.12 Aspectos éticos**

Este escrito siguiendo todas normativas tanto de las normas APA Séptima versión, así como, respetando los derechos de autor reconocida por Ley. De igual forma, se guarda en reserva los datos de los docentes que fueron sujetos de la unidad muestral. Así como también, los resultados es el reflejo fiel de los datos recolectados de las unidades muestrales.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1 A nivel descriptivo

El presente capítulo contiene información del procesamiento estadístico de datos en cuatro tablas (04) tablas y cuatro (04) gráficos, haciendo uso de las frecuencias absolutas y relativas simples.

**Tabla 7**

*Contraste entre las variables identidad docente y liderazgo transaccional en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019*

			Liderazgo transaccional		
			Regular	Buena	Total
Identidad docente	Regular	fi	16	2	18
		%	23,2%	2,9%	26,1%
	Buena	fi	6	45	51
		%	8,7%	65,2%	73,9%
Total	fi	22	47	69	
	%	31,9%	68,1%	100,0%	

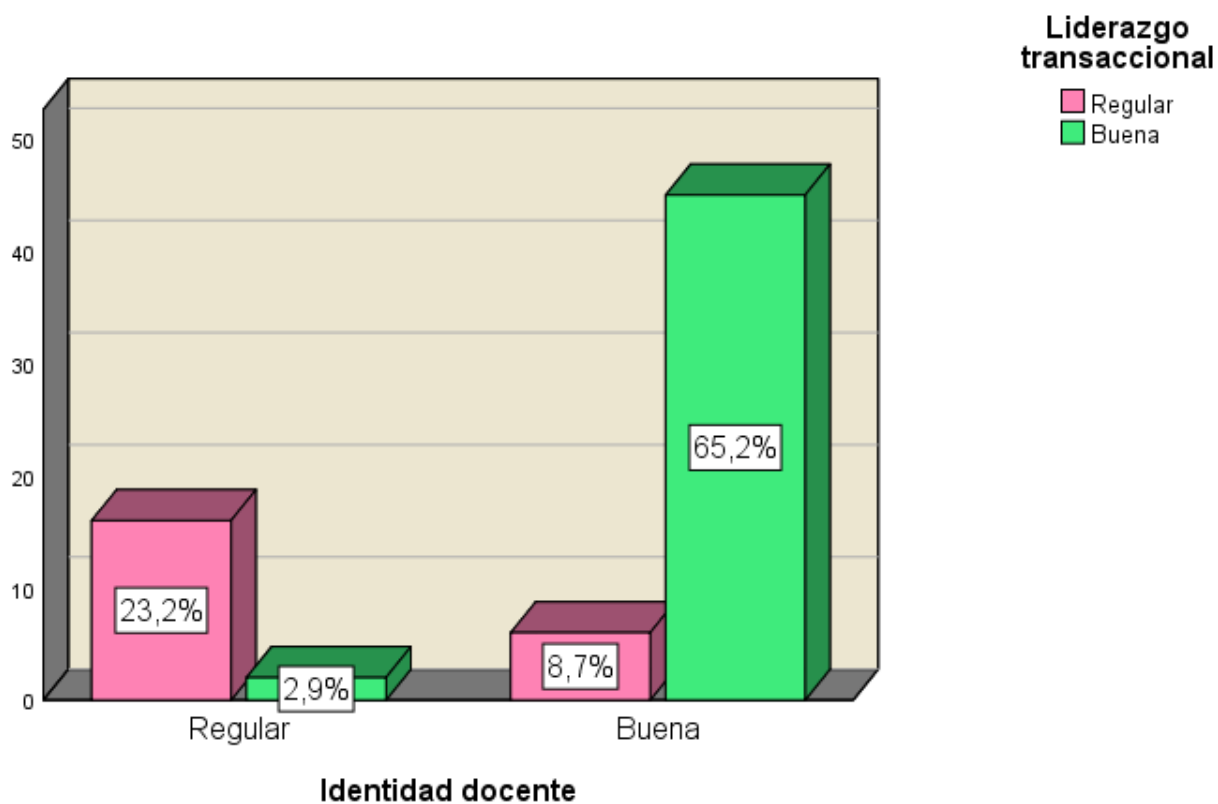
*Nota:*  $f_i$ : frecuencia absoluta;  $h_i$  (%): frecuencia relativa. Total: 69 = N = muestra. Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019.

### Interpretación

En la tabla 7, se observa que del 100% (69), de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019; el 73,0% (51) de los docentes mantiene una buena identidad docente; mientras que, el 26,1% (18) muestra regular identidad docente. De otro lado, con respecto al liderazgo transaccional, el 68,1% (47) se concibe con buen liderazgo transaccional; mientras que, el 31,9% (22) se define con regular liderazgo transaccional. De lo que se colige que: una buena identidad docente se relaciona con un buen liderazgo transaccional; por consiguiente, un docente que tiene buena identidad con su profesión presenta un buen liderazgo transaccional en bien de la calidad de los aprendizajes en la institución.

**Gráfico 1**

*Contraste entre las variables identidad docente y liderazgo transaccional en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019*



*Nota:* Tabla 7.



**Tabla 8**

*Contraste entre las variables identidad docente y la dirección por excepción pasiva en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019.*

			Dirección por excepción pasiva			Total
			Regular	Buena	Excelente	
Identidad docente	Regular	fi	15	3	0	18
		%	21,7%	4,3%	0,0%	26,1%
	Buena	fi	8	41	2	51
		%	11,6%	59,4%	2,9%	73,9%
Total	fi	23	44	2	69	
	%	33,3%	63,8%	2,9%	100,0%	

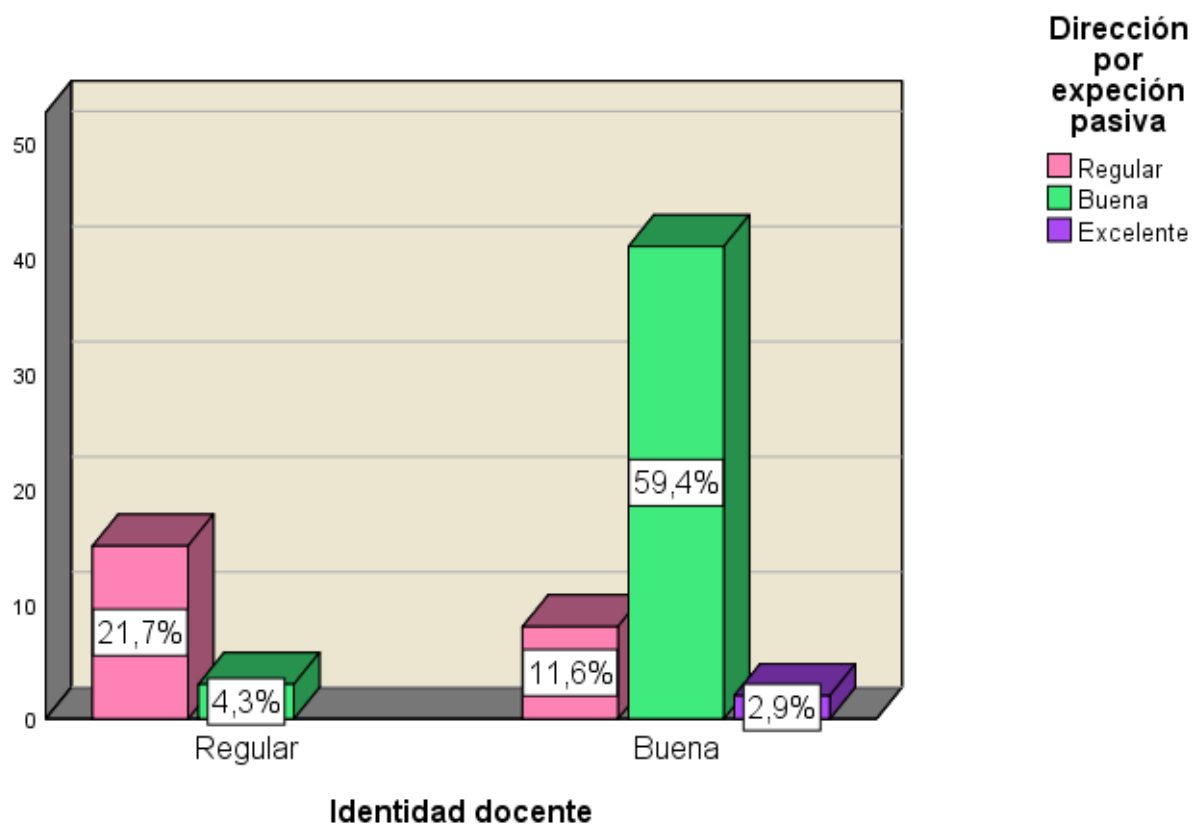
**Nota:**  $f_i$ : frecuencia absoluta;  $h_i$  (%): frecuencia relativa. Total: 69 = N = muestra. Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019.

### Interpretación

En la tabla 8, se observa que del 100% (69), de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019; el 73,0% (51) de los docentes mantiene una buena identidad docente; mientras que, el 26,1% (18) muestra regular identidad docente. De otro lado, el 63,8% (44) se concibe con buena dirección por excepción pasiva; mientras que, el 33,3% (23) se define con regular dirección por excepción pasiva. De lo que se deduce que: una buena identidad docente se relaciona con una buena dirección por excepción pasiva; por consiguiente, un docente que tiene buena identidad con su profesión presenta una buena dirección por excepción pasiva en bien de la calidad de los aprendizajes en la institución.

## Gráfico 2

*Contraste entre las variables identidad docente y la dirección por excepción pasiva en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019.*



*Nota:* Tabla 8.

**Tabla 9**

*Contraste entre las variables identidad docente y la dirección por excepción activa en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019*

			<u>Dirección por excepción activa</u>		
			Regular	Buena	Total
Identidad docente	Regular	fi	15	3	18
		%	21,7%	4,3%	26,1%
	Buena	fi	10	41	51
		%	14,5%	59,4%	73,9%
Total		fi	25	44	69
		%	36,2%	63,8%	100,0%

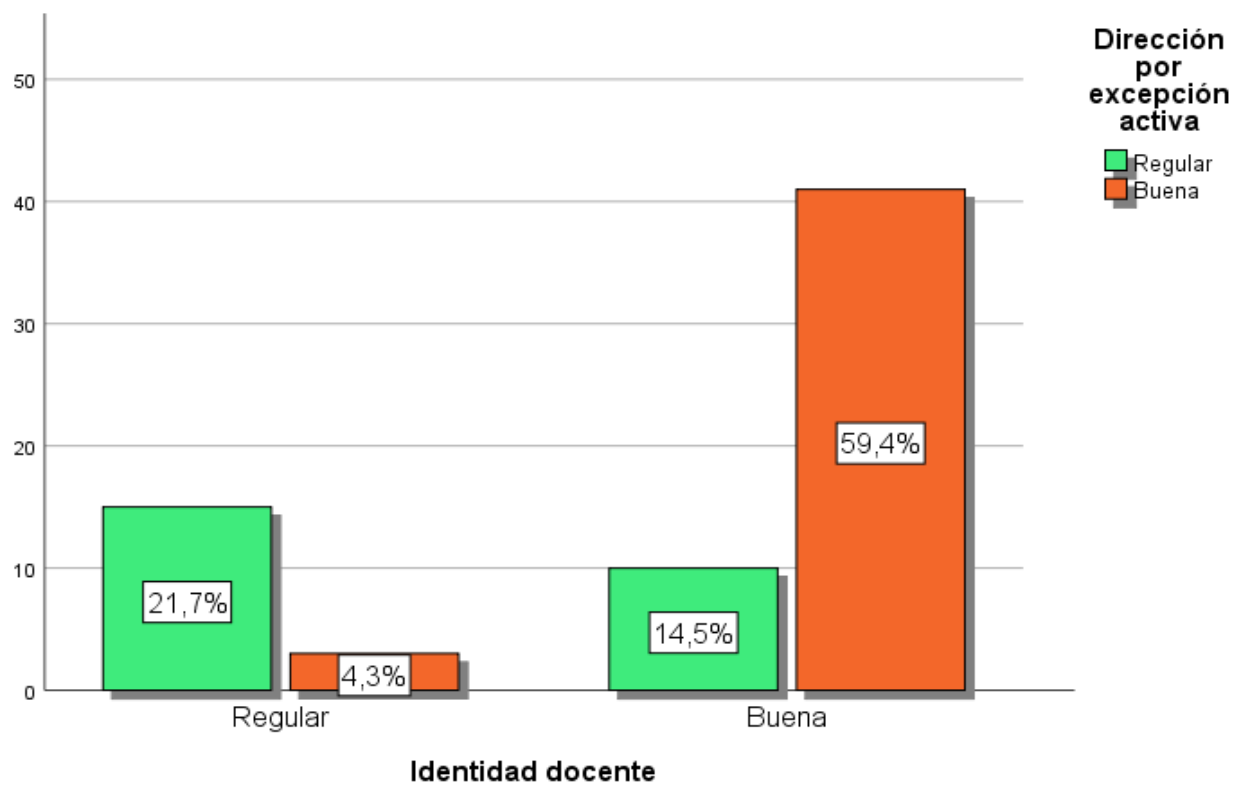
**Nota:**  $f_i$ : frecuencia absoluta;  $h_i$  (%): frecuencia relativa. Total: 69 = N = muestra. Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019.

### **Interpretación**

En la tabla 9, se observa que del 100% (69), de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019; el 73,0% (51) de los docentes mantiene una buena identidad docente; mientras que, el 26,1% (18) muestra regular identidad docente. De otro lado, el 63,8% (44) se concibe con buena dirección por excepción activa; mientras que, el 36,2% (25) se define con regular dirección por excepción activa. De lo que se deduce que: una buena identidad docente se relaciona con una buena dirección por excepción activa; por consiguiente, un docente que tiene buena identidad con su profesión presenta una buena dirección por excepción activa y trabaja en armonía con todos los miembros de la comunidad educativa en bien de la calidad educativa.

### Gráfico 3

*Contraste entre las variables identidad docente y la dirección por excepción activa en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019*



*Nota:* Tabla 9.

**Tabla 10**

*Contraste entre las variables identidad docente y liderazgo transaccional en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019*

			Dirección por contingencia		
			Regular	Buena	Total
Identidad docente	Regular	fi	14	4	18
		%	20,3%	5,8%	26,1%
	Buena	fi	7	44	51
		%	10,1%	63,8%	73,9%
Total		fi	21	48	69
		%	30,4%	69,6%	100,0%

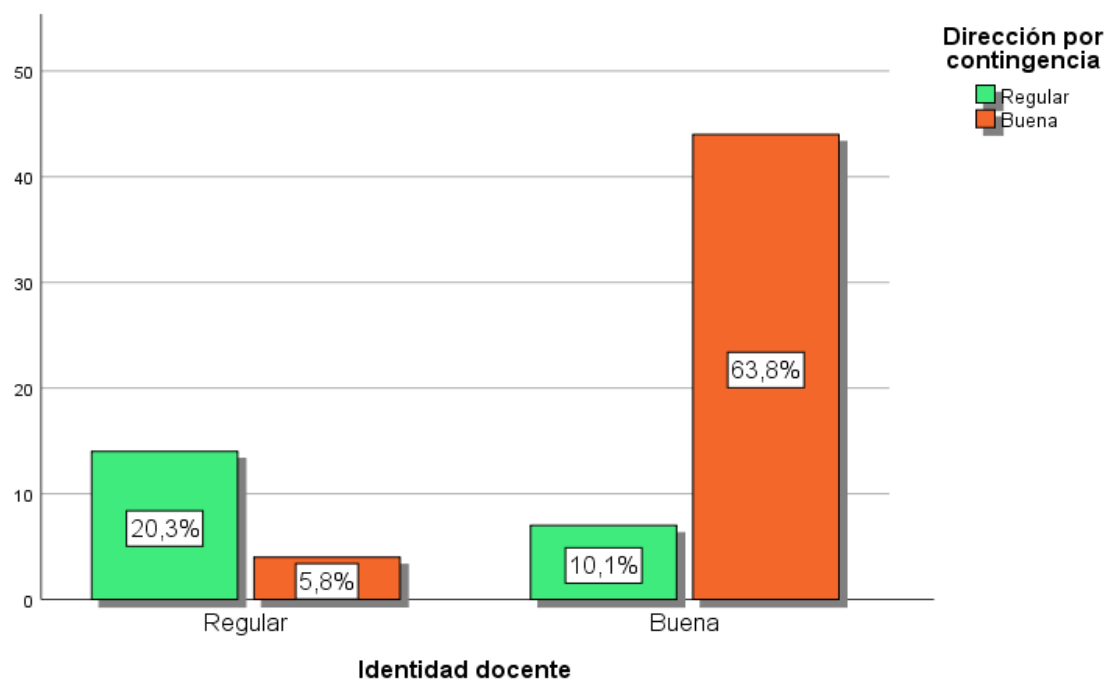
**Nota:**  $f_i$ : frecuencia absoluta;  $h_i$  (%): frecuencia relativa. Total: 69 = N = muestra. Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019.

### Interpretación

En la tabla 10, se observa que del 100% (69), de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019; el 73,0% (51) de los docentes mantiene una buena identidad docente; mientras que, el 26,1% (18) muestra regular identidad docente. De otro lado, el 69,6% (48) se concibe con buena dirección por contingencia; mientras que, el 30,4% (21) se define con regular dirección por contingencia. De lo que se concluye que: una buena identidad docente se relaciona con una buena dirección por contingencia; por consiguiente, un docente que tiene buena identidad con su profesión presenta una buena dirección por contingencia frente a los desafíos que se presenta en el logro de los aprendizajes.

**Gráfico 4**

*Contraste entre las variables identidad docente y la dirección por contingencia en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019*



*Nota:* Tabla 10.

## 4.2 A nivel inferencial

### 4.2.1 Prueba de normalidad

**Tabla 11**

*Prueba de normalidad de la variable identidad docente y liderazgo transaccional en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019*

<b>Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra</b>			
		Identidad docente	Liderazgo transaccional
N		69	69
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	3,74	3,68
	Desv. Desviación	,442	,469
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,461	,433
	Positivo	,278	,249
	Negativo	-,461	-,433
Estadístico de prueba		,461	,433
Sig. asintótica(bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

- a. La distribución de prueba es normal.  
 b. Se calcula a partir de datos.  
 c. Corrección de significación de Lilliefors.

#### **Criterio para determinar Normalidad:**

Prueba de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>

Ho:  $p\text{-valor} \geq \alpha$  = Los datos provienen de una distribución normal.

H1:  $p\text{-valor} < \alpha$  = Los datos No provienen de una distribución normal.

<b>Normalidad: calificaciones</b>		
$p\text{-valor} = 0,05$	$\geq$	$\alpha = 0,05$
$p\text{-valor} = 0,000$	$<$	$\alpha = 0,05$

#### **Interpretación**

En la tabla 11 el nivel de significancia asintótica bilateral (0,000) en ambas variables ( $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ); por lo que, se acepta la hipótesis H1 y se rechaza la Ho; es decir, los datos no provienen de una distribución normal valoradas en el test de Kolmogorov-Smirnov. Por lo que, se utilizó la prueba de Tau\_b de Kendall para muestras relacionadas.

**Conclusión:** las variables identidad docente y liderazgo transaccional provienen de una distribución no normal.

## 4.2.2 Prueba de hipótesis

### 4.2.2.1 Hipótesis general

#### a) Sistema de hipótesis

$H_0$ : No existe relación entre identidad docente y liderazgo transaccional en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019.

$$H_0: \rho_s = 0$$

$H_1$ : Existe relación entre identidad docente y liderazgo transaccional en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

#### b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$ , es decir el 5%.

#### c) Cálculo estadístico

**Tabla 12**

*Prueba de correlación e hipótesis de las variables identidad docente y liderazgo transaccional en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019*

			<b>Correlaciones</b>	
			Identidad docente	Liderazgo transaccional
Tau_b de Kendall	Identidad docente	Coeficiente de correlación	1,000	,727**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69
	Liderazgo transaccional	Coeficiente de correlación	,727**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

Nota. \* $\rho < .05$ , dos colas.

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).



**Decisión:**

El valor de la prueba de correlación de Tau\_b de Kendall es 0,727 (72,7%) lo cual indica una buena correlación entre las variables. Asimismo, al 99% de nivel de confianza y 1% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es  $0,000 < 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). ( $t_b = 0,727$ ;  $p = 000 < 0,05$ ).

**d) Conclusión estadística:**

Existe relación entre identidad docente y liderazgo transaccional en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019.

#### 4.2.2.2 Primera hipótesis específica

##### a) Sistema de hipótesis

$H_0$ : No existe relación entre la identidad docente y la dirección por excepción pasiva en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019.

$$H_0: \rho_s = 0$$

$H_1$ : Existe relación entre la identidad docente y la dirección por excepción pasiva en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

##### b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$ , es decir el 5%.

##### c) Cálculo estadístico

**Tabla 13**

*Prueba de correlación e hipótesis de las variables identidad docente y la dirección por excepción pasiva en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019*

			<b>Correlaciones</b>	
			Identidad docente	Dirección por excepción pasiva
Tau_b de Kendall	Identidad docente	Coeficiente de correlación	1,000	,611**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69
	Dirección por excepción pasiva	Coeficiente de correlación	,611**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

Nota. \* $\rho < .05$ , dos colas.

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

##### **Decisión:**

El valor del coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall es 0,611 (61,1%) lo cual indica una buena correlación entre las variables. Asimismo, al 99% de nivel de confianza y 1% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es  $0,000 < 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). ( $t_b = 0,611$ ;  $p = 000 < 0,05$ ).

**d) Conclusión estadística:**

Existe relación entre la identidad docente y la dirección por excepción pasiva en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019.

### 4.2.2.3. Segunda hipótesis específica

#### a) Sistema de hipótesis

$H_0$ : No existe relación entre la identidad docente y la dirección por excepción activa en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019.

$$H_0: \rho_s = 0$$

$H_1$ : Existe relación entre la identidad docente y la dirección por excepción activa en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

#### b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$ , es decir el 5%.

#### c) Cálculo estadístico

#### Tabla 14

*Prueba de correlación e hipótesis de las variables identidad docente y la dirección por excepción activa en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019*

			<b>Correlaciones</b>	
			Identidad docente	Dirección por excepción activa
Tau_b de Kendall	Identidad docente	Coeficiente de correlación	1,000	,582**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69
	Dirección por excepción activa	Coeficiente de correlación	,582**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

Nota. \* $\rho < .05$ , dos colas.

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Decisión:**

El valor del coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall es 0,582 (58,2%), lo cual indica una moderada correlación entre las variables. Asimismo, al 99% de nivel de confianza y 1% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es  $0,000 < 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). ( $t_b = 0,582$ ;  $p = 000 < 0,05$ ).

**d) Conclusión estadística:**

Existe relación entre la identidad docente y la dirección por excepción activa en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019.

#### 4.2.2.4 Tercera hipótesis específica

##### a) Sistema de hipótesis

$H_0$ : No existe relación entre la identidad docente y la dirección por contingencia en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019.

$$H_0: \rho_s = 0$$

$H_1$ : Existe relación entre la identidad docente y la dirección por contingencia en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

##### b) Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ , es decir el 5%.

##### c) Cálculo estadístico

**Tabla 15**

*Prueba de correlación e hipótesis de las variables identidad docente y la dirección por contingencia en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019*

		<b>Correlaciones</b>		
			Identidad docente	Dirección por contingencia
Tau_b de Kendall	Identidad docente	Coeficiente de correlación	1,000	,611**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69
	Dirección por contingencia	Coeficiente de correlación	,611**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

Nota. \* $\rho < .05$ , dos colas.

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Decisión:**

El valor del coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall es 0,611 (61,1%) lo cual indica una correlación buena entre las variables. Asimismo, al 99% de nivel de confianza y 1% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es  $0,005 < 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). ( $t_b = 0,611$ ;  $p = 005 < 0,05$ ).

**d) Conclusión estadística:**

Existe relación entre la identidad docente y la dirección por contingencia en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019.

### 4.3 Discusión de resultados

Los resultados que se obtuvieron con el desarrollo del presente estudio de investigación en las instituciones educativas del distrito de Carmen Alto, provincia Huamanga y departamento Ayacucho, reportan que el 73,0% de los docentes mantienen una buena identidad docente; mientras que, el 26,1% muestran regular identidad docente. De otro lado, con respecto al liderazgo transaccional, el 68,1% se concibe con buen liderazgo transaccional; mientras que, el 31,9% se define con regular liderazgo transaccional (Tabla 6).

Por lo tanto, la hipótesis general demostró que: Existe relación entre identidad docente y liderazgo transaccional en las instituciones educativas públicas del distrito de Carmen Alto, Ayacucho-2019. Sobre el particular, Ursin y Paloniemi (2019) en Finlandia, reporta que la identidad docente es una disposición personal (amor por la enseñanza) y un proceso continuo. Se puede afirmar que, la mayoría de los docentes conciben a la identidad docente como un proceso reflexivo.

De la misma forma, en Tanzania, Lawrent (2020) indica que uno de los factores que afecta la identidad docente es el mal estado de la infraestructura escolar, por ello los que sumen cargo directivo realicen una buena gestión institucional. Asimismo, Castillo, et al. (2019) reporta que el liderazgo transaccional prevalece en su centro laboral porque consideran que, a mayor liderazgo transaccional, mejor clima organizacional.

De lo que se colige que una buena identidad docente se relaciona con un buen liderazgo transaccional; por consiguiente, un docente que tiene buena identidad con su profesión presenta un buen liderazgo transaccional en bien de la calidad de los aprendizajes en la institución.

Los resultados, en cuanto a la variable: Identidad docente, en la dimensión dirección por excepción pasiva, los docentes encuestados señalan que el 73,0% de los docentes mantienen una



buena identidad docente. De otro lado, el 63,8% se concibe con buena dirección por excepción pasiva; mientras que, el 33,3% se define con regular (Tabla 7). En relación a la hipótesis específica 1, expresó que: Existe relación entre la identidad docente y la dirección por excepción pasiva en las instituciones educativas públicas del distrito de Carmen Alto, Ayacucho-2019.

Al respecto, las investigaciones de Montoya (2017), muestra un nivel por debajo de la media de identidad profesional de igual modo las fuentes de presión laboral. En sentido, no halló correlaciones entre el prestigio profesional con las fuentes de presión laboral, resultado que refutan al presente estudio, puesto que los indicadores de la variable enfatizan en alguna medida los mecanismos de castigos, aplicación de controles y medidas correctivas donde el 63, 8% admiten este tipo de dirección. Sin embargo, Rodas (2017) respalda el presente estudio al demostrar que el desempeño docente tiene que ver con la dirección por excepción pasiva, ejercida por el director en la institución educativa secundaria José Carlos Mariátegui.

De los autores, se concluye que una buena identidad docente se relaciona con una buena dirección por excepción pasiva; por consiguiente, un docente que tiene buena identidad con su profesión presenta una buena dirección por excepción pasiva en bien de la calidad de los aprendizajes en la institución.

En relación a la hipótesis específica 2, se demostró que: Existe relación entre la identidad docente y la dirección por excepción activa en las instituciones educativas públicas del distrito de Carmen Alto, Ayacucho-2019. A nivel descriptivo, el 73,0% de los docentes mantienen una buena identidad docente, el 63,8% de los docentes conciben buena dirección por excepción activa; mientras que, el 36,2% se define con regular dirección por excepción activa (Tabla 8). Este resultado es avalado por el estudio realizado por De la Cruz y Flores (2018) al demostrar que hay una relación significativa entre el liderazgo transaccional en la dimensión potencial humano. De

igual forma Barboza e Iturrall (2018) demostró que mientras exista un plan institucional activo estará bien sólida la identidad profesional docente. Cabe soslayar que; las dimensiones que consideró en el liderazgo transaccional son tomados del Minedu, que a su vez consideraron como instrumento para evaluar el liderazgo pedagógico más no transaccional.

De todos los autores citados, el trabajo adecuado basado en criterios de liderazgo que implementa el director favorece que la mayoría de los docentes tengan iniciativa para realizar estudios de capacitación y perfeccionamiento de sus habilidades profesionales, las mismas que al ser aplicados en el que hacer educativo contribuye a optimizar los logros curriculares.

En consecuencia, una buena identidad docente se relaciona con una buena dirección por excepción activa; y, un docente que tiene buena identidad con su profesión presenta una buena dirección por excepción activa y trabaja en armonía con todos los miembros de la comunidad educativa en bien de la calidad educativa.

En relación a la hipótesis específica 3, se demostró que: Existe relación entre la identidad docente y la dirección por contingencia en las instituciones educativas públicas del distrito de Carmen Alto, Ayacucho-2019. A nivel descriptivo, se observa que 73,0% de los docentes mantienen una buena identidad docente; mientras que, el 26,1% muestra regular identidad docente. De otro lado, el 69,6% conciben con buena dirección por contingencia; mientras que, el 30,4% se define con regular dirección por contingencia (tabla 9). Este resultado es confirmado por los estudios de Espinoza y Santiesteban (2017) indica que, existe relación entre la dirección por contingencia y el desempeño laboral. Se identificó que el nivel de dirección por contingencia que ejerce la gerencia es alta con un 80%. Asimismo, el nivel de desempeño laboral de los colaboradores es alta con un 73,3%.

Haciendo un contraste entre los trabajadores del BCP y los docentes, ambos llegan a negociar con el líder en cuanto a los objetivos a alcanzar, la recompensa contingente es transaccional cuando la recompensa es material, por ejemplo el bono, es muy contrario a la recompensa psicológica que es característico del liderazgo transformacional.

El reforzamiento contingente ha probado efectividad, ya que la persona a quien se le manipula puede ser que ni siquiera se dé cuenta, la influencia es un proceso sutil, es usado como una estrategia de manipulación en el logro de metas más no en el cambio de actitud.

Por consiguiente, un docente que tiene buena identidad con su profesión presenta una buena dirección por contingencia frente a los desafíos que se presenta en el logro de los aprendizajes.

## Conclusiones

**Primero:** Existe relación entre identidad docente y liderazgo transaccional, obteniendo un coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall de 0,727, el que muestra un nivel de buena correlación entre la identidad docente y liderazgo transaccional, y el valor de p (nivel de significancia) es  $0,000 < 0.05$ .

**Segundo:** Existe relación entre la identidad docente y la dirección por excepción pasiva, obteniendo un coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall de 0,611, el que muestra un nivel de buena correlación entre la identidad docente y la dirección por excepción pasiva, y el valor de p (nivel de significancia) es  $0,000 < 0.05$ .

**Tercero:** Existe relación entre la identidad docente y la dirección por excepción activa, obteniendo un coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall de 0,582, el que muestra un nivel de moderada correlación entre la identidad docente y la dirección por excepción activa, y el valor de p (nivel de significancia) es  $0,000 < 0.05$ .

**Cuarto:** Existe relación entre la identidad docente y la dirección por contingencia, obteniendo un coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall de 0,611, el que muestra un nivel de correlación buena, entre la identidad docente y la dirección por contingencia, y el valor de p (nivel de significancia) es  $0,000 < 0.05$ .

### **Recomendaciones**

**Primero:** A la Dirección Regional de Educación fortalecer el liderazgo transaccional implementando estrategias para mejorar en las relaciones interpersonales entre docentes y directivos, darles mayor recompensa por sus logros obtenidos.

**Segundo:** A las unidades de gestión educativa locales del departamento de Ayacucho, promover e implementar a través de capacitaciones canales de transacción y organización entre docentes y padres de familia para el logro de aprendizajes; puesto que, es un problema que radica el desinterés continuo por la educación de los niños por parte de los progenitores.

**Tercero:** A la dirección de las instituciones educativas del distrito de Carmen Alto, tener presente los resultados de investigación y, mejorar el liderazgo transaccional que asumen y contribuyen a la identidad docente y como mayores beneficiados los estudiantes. Es un estilo que busca lograr los objetivos comunes por encima de las actitudes negativas incrustadas no solo en los docentes también en los padres de familia.

**Cuarto:** A los docentes del nivel de Educación Primaria del distrito de Carmen Alto, trabajar en beneficio de la institución educativa de manera proactiva haciendo uso de las transacciones con estudiantes y padres de familia para lograr los aprendizajes.

### Referencias bibliográficas

- Anahua, L. N. (2019). *El liderazgo pedagógico del director y el nivel de cumplimiento de los compromisos de gestión escolar en la institución educativa 40163 Benigno Ballón Farfán del distrito de Paucarpata, Arequipa*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9926/EDManiqln.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Amasifuen Manuyama, K. (2020). El liderazgo y la importancia en las organizaciones. Universidad privada de la Selva Peruana. <http://repositorio.ups.edu.pe/handle/UPS/245>
- Andreasen, J. K., Bjørndal, C. R. P., & Kovač, V. B. (2019). Being a teacher and teacher educator: The antecedents of teacher educator identity among mentor teachers. *Teaching and Teacher Education*, 85, 281-291. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.05.011>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales.(2daed.)*. México: Pearson
- Bolívar, A. (2006). *Liderazgo para el aprendizaje: Una dirección para el aprendizaje*. Universidad de Granada: España.
- Campos, L. A. G., Sánchez, A. R. M., & Perez, E. R. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: Un abordaje de revisión teórica. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 156-174. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501>
- Castillo, Medina, Bernardo, Reyes & Ayala (2019) Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2). Recuperado de <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/1351/1242>

- CCala, M.I. (2019). *Estilos de liderazgo y gestión de recursos humanos en los servicios de salud en la red Cusco Norte*. Tesis de maestría en la Universidad Nacional de San Antonio Abad Del Cusco. Recuperado de [http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/3678/253T20191001\\_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/3678/253T20191001_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Contreras, F., y Barbosa, D. (2013). *Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional*. Revista virtual Universidad Católica del Norte, 39, 152-164. Recuperado de <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/%20RevistaUCN/article/viewFile/433/886>
- Córdova, I. (2012). *El proyecto de investigación cuantitativa*. Edit. San Marcos. Lima:Perú.
- Damacen, R. (2017). *Liderazgo transaccional directivo y desempeño docente en la institución educativa secundaria José Carlos Mariátegui, Pomacochas, Bongará, Amazonas, 2015*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21308/rodas\\_dy.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21308/rodas_dy.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Day, C. y Gu, Q. (2012). *Profesores: vidas nuevas, verdades antiguas. Una influencia decisiva en la vida de los alumnos*. Madrid, España: Narcea Ediciones
- De la Cruz Mejía, M. T., & Flores Casaverde, C. (2018). *Estilos de liderazgo relacionado con el clima organizacional en el Hospital de apoyo Jesús de Nazareno-Ayacucho, 2018* [Universidad Nacional de San Cistóbal de Huamanga]. <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/3491>
- Duarte, J. (2007). *Formación permanente de docentes en servicio, alternativa para la enseñanza y el aprendizaje de la lengua escrita en la educación básica integral*. Universitat Rovira I

- Virgili. Recuperado de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8931/2/AMBITOCONCEPTUALI.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Durán, M.G. & Castañeda, D.I. (2015). *Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios*. Acta Colombiana de Psicología, 18(1), pp 135-147.
- Espinoza, T.L & Santiesteban, V.R. (2017). *Liderazgo transaccional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del banco de crédito del Perú de la agencia España – Trujillo trimestre julio – setiembre 2017*. Tesis de Licenciatura en la Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3467/1/RE\\_ADMI\\_TANIA.ESPINOZA\\_VIEYRA.SANTISTEBAN\\_LIDERAZGO.TRANSACCIONAL\\_DATOS.PDF](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3467/1/RE_ADMI_TANIA.ESPINOZA_VIEYRA.SANTISTEBAN_LIDERAZGO.TRANSACCIONAL_DATOS.PDF)
- Erikson, E. (2004). *Sociedad y Adolescencia*. 4ª Edición, México: Siglo XXI Editores.
- Gómez, F. Badia, A. & Monero, C. (2015). *La identidad profesional de los profesores de matemáticas y ciencias sociales en la educación secundaria*. Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelo: España. Recuperado de [https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2016/hdl\\_10803\\_377472/fgt1de1.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2016/hdl_10803_377472/fgt1de1.pdf)
- González, G. J. (2016). *El ser docente: construcción epistémica desde la identidad e imaginario social del estudiante universitario en educación*. Tesis doctoral, Universidad de Carabobo.
- Getiva y Pérez (2018). *Identidad del docente rural de básica primaria y su relación con su experiencia en las escuelas de la palmita, la unión y rincón hondo de casanare*. Tesis de Licenciatura, Universidad La Salle, Bogotá-Colombia.



- Gobierno Regional del Callao, por intermedio de la ONG Tarea (2016). *Memoria institucional*. pp. 1-116. Gerencia Regional de Planeamiento, presupuesto y acondicionamiento territorial. Recuperado de: <http://www.regioncallao.gob.pe/contenidos/contenidosGRC/filesContenido/file58693.pdf>
- Guzmán, L.A. (2017). *Estudio cualitativo sobre la construcción de la identidad profesional de los estudiantes de pedagogía en programas de formación inicial de profesores de carácter público y privado*. Tesis doctoral, Universidad de Girona. Recuperado de [https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/482110/tlagp\\_20180228.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/482110/tlagp_20180228.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Hernández, R. et al (2006). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc GrawHill. México D. F.
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición. México: Mc Graw-Hill. Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Herrera-Salazar, P., Nájera-Acuña, S., & Pérez-Sisa, F. (2018). Influencia de la personalidad en el liderazgo. *Revista Ciencia Unemi*, 11(28), 70-75. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=582661251006>
- Jarauta, B. (2017). *La construcción de la identidad profesional del maestro de primaria durante su formación inicial. el caso de la Universidad de Barcelona*. Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 21(1),103-12. ISSN: 1138-414X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=567/56750681006>

- Karousiou, C., Hajisoteriou, C., & Angelides, P. (2019). *Teachers' professional identity in super-diverse school settings: Teachers as agents of intercultural education*. *Teachers and Teaching*, 25(2), 240-258. <https://doi.org/10.1080/13540602.2018.1544121>
- Kertész, R., Atalaya, C.I & Kertész, V, (2012). *Liderazgo transaccional: cómo hacer que la gente haga*. (1ª ed.). Argentina: Universidad de Flores
- Kim, M.-H. (2022). *Transformational, Transactional Leadership, and Perceptions of Organizational Performance: The Moderating Role of Relational Authenticity as a Leader*. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 65E, 64-86. <https://doi.org/10.24193/tras.65E.4>
- Lawrent, G. (2020). *School infrastructure as a predictor of teacher identity construction in Tanzania: The lesson from secondary education enactment policy*. *African Studies*, 79(4), 409-427. <https://doi.org/10.1080/00020184.2020.1859356>
- Lojdrová, K., Vlčková, K., & Nehyba, J. (2021). *Stories of Teachers' Identity: Between Personal and Professional Experience*. *Studia paedagogica*, 26(2), 113. <https://doi.org/10.5817/SP2021-2-6>
- Lutovac, S., & Assunção Flores, M. (2021). *'Those who fail should not be teachers': Pre-service Teachers' Understandings of Failure and Teacher Identity Development*. *Journal of Education for Teaching*, 47(3), 379-394. <https://doi.org/10.1080/02607476.2021.1891833>
- Mejía, E. (2005). *Técnicas e instrumentos de investigación*. Editorial UNMSM. Primera edición. Lima. Perú.
- Ministerio de Educación (2018). *Una mirada a la profesión docente en el Perú: Futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes*. Lima: Minedu. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0026/002609/260917s.pdf>

- Montero, I. W. y De La Cruz, M. (2016). *Metodología de la investigación científica*. Huancayo: Industria gráfica Graficorp.
- Montoya, D. E. (2017). *Identidad profesional y fuentes de presión laboral en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco*. Tesis de Maestría, Universidad Marcelino Champagnat. Recuperado de <http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/314/1/43.%20Tesis%20%28Vivanco%20Paredes%29.pdf>
- Mufaricha, L., Rarasati, A. D., & Soeparto, H. G. (2021). *The influence of transactional leadership and soft skill project manager to project success factor in the Indonesia construction industry*. IOP Conference Series: Materials Science and Engineering, 1098(2), 022053. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/1098/2/022053>
- Olguín-Meza, M. de J. (2020). Liderazgo. *Con-Ciencia Boletín Científico de la Escuela Preparatoria No. 3, 7(14), 1-5*. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa3/article/view/6101>
- Prieto, M. (2004). *La construcción de la identidad profesional del docente: Un desafío permanente*. Revista enfoques educacionales. 6 (1). 29 – 49. Recuperado de: [http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/enfoques/08/Prieto\\_Parra.pdf](http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/enfoques/08/Prieto_Parra.pdf)
- Quezada, T. (2014). *El liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas “Ramón Castilla” y “Túpac Amaru” del distrito de comas, de la unidad de gestión educativa local N°04, provincia y departamento de Lima, año 2012*”. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. Recuperado de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3856/Quesada\\_st.pdf?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3856/Quesada_st.pdf?sequence=1)

- Rodas (2017). *Liderazgo transaccional directivo y desempeño docente en la institución educativa secundaria José Carlos Mariátegui, Pomacochas, Bongará, Amazonas, 2015* [Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21308/rodas\\_dy.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21308/rodas_dy.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rozo, S. M., & Abaunza, M. (2010). Liderazgo transaccional y transformacional. *Avances en Enfermería*, 28(2), 62-72.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0121-45002010000200006&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0121-45002010000200006&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
- Sánchez, S.E. (2014). *Teorías de liderazgo contemporáneo: análisis de la dinámica relacional*. Revista OIKOS año 18, N° 37. Ecuador, pp. 41 - 61
- Shodiq, S. F., & Syamsudin, S. (2019). *Reconstruction of teacher's identity: a socio-anthropological study of the javanese society*. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 38(3), 477-489. <https://doi.org/10.21831/cp.v38i3.26098>
- Stenberg, K., & Maaranen, K. (2020). *The differences between beginning and advanced student teachers' teacher identities based on their practical theories*. *Education Inquiry*, 11(3), 196-210. <https://doi.org/10.1080/20004508.2020.1716541>
- Torres, M., Yépez, D., & Lara, A. (2020). *La reflexión de la práctica docente*. *Chakiñan*, revista de ciencias sociales y humanidades, 10, 87-101. <https://doi.org/10.37135/chk.002.10.06>
- Ursin, J., & Paloniemi, S. (2019). *Conceptions of teachership in the professional identity construction of adult educator graduates*. *Teacher Development*, 23(2), 233-248. <https://doi.org/10.1080/13664530.2019.1575274>

- Urribarrí, Ó., & Romero, D. (2019). Liderazgo transaccional orientado a las tareas: Estilo típico en organizaciones de Medellín. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 89, 41. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8188291>
- Usman, J., Zulfikar, T., & Lugendo, D. (2021). *Rethinking the Policies for Nurturing Teacher Identity Development in Indonesia*. The Qualitative Report. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2021.4366>
- Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Lima: San Marcos.
- Van Lankveld, T., Thampy, H., Cantillon, P., Horsburgh, J., & Kluijtmans, M. (2021). *Supporting a teacher identity in health professions education: AMEE Guide No. 132*. *Medical Teacher*, 43(2), 124-136. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2020.1838463>
- Vega, C. & Zavala, G. (2004). *Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ forma 5X corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno*. Tesis de Pregrado en la Universidad de Chile. Recuperado de [http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2004/vega\\_c/sources/vega\\_c.pdf](http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2004/vega_c/sources/vega_c.pdf)
- Wenger, E. (2010). *Communities of Practice and Social Learning Systems: The Career of a Concept*. En C. Blackmore (Ed.), *Social Learning Systems and Communities of Practice* (pp. 179-198). Springer London. [https://doi.org/10.1007/978-1-84996-133-2\\_11](https://doi.org/10.1007/978-1-84996-133-2_11)
- Wigodski (2010), *Metodología de la Investigación* Editorial UNMSM. Primera edición. Lima. Perú.

**ANEXOS**

## Anexo 1

## Matriz de consistencia

**Título:** Identidad docente y liderazgo transaccional en Instituciones Educativas Públicas Urbanas del Distrito de Carmen Alto. Ayacucho – 2019.

**Autora:** Bach. Lys Eve Nathaniela Huamaní Espinoza

**Asesor:** Dr. Marcelino Pomasoncco Illanes

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>General</b></p> <p><b>Pg:</b> ¿Qué relación existe entre Identidad docente y liderazgo transaccional en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto. Ayacucho – 2019.</p>	<p><b>General</b></p> <p><b>Og:</b> Determinar la relación que existe entre Identidad docente y liderazgo transaccional en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto. Ayacucho – 2019.</p>	<p><b>General</b></p> <p><b>Hg:</b> Existe relación entre Identidad docente y liderazgo transaccional en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto. Ayacucho – 2019.</p>	<p><b>VARIABLE 1</b></p> <p>Identidad docente</p> <p><b>DIMENSIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Reflexión sobre la práctica pedagógica</li> <li>Participación en actividades institucionales</li> <li>Manejo de información sobre políticas educativas</li> </ul> <p><b>VARIABLE 2</b></p> <p>Liderazgo transaccional</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección por excepción pasiva</li> <li>Dirección por excepción activa</li> <li>Dirección contingencia</li> </ul>	<p><b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo</p> <p><b>TIPO DE ESTUDIO:</b> No experimental.</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b> Descriptivo correlacional.</p> <p><b>POBLACIÓN:</b> 116 docentes de Instituciones Educativas Públicas Urbanas del Distrito de Carmen Alto, provincia Huamanga y departamento de Ayacucho, 2019.</p> <p><b>MUESTRA:</b> Es 69 docentes.</p> <p><b>MUESTREO:</b> No probabilístico.</p> <p><b>TÉCNICA:</b> Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario.</p> <p><b>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS:</b> Los datos fueron procesados empleando el Paquete Estadístico SPSS versión 25.0.</p> <p><b>A nivel descriptivo:</b> Tablas de contingencia.</p> <p><b>A nivel inferencial:</b> Se aplicó el estadígrafo de Tau<sub>b</sub> de Kendal.</p>
<p><b>Específicas</b></p> <p><b>Pe1:</b> ¿Qué relación existe entre la identidad docente y la dirección por excepción pasiva en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto. Ayacucho – 2019?</p>	<p><b>Específicas</b></p> <p><b>Oe1:</b> Identificar la relación que existe entre la identidad docente y la dirección por excepción pasiva en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto. Ayacucho – 2019.</p>	<p><b>Específicas</b></p> <p><b>He1:</b> Existe relación entre la identidad docente y la dirección por excepción pasiva en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto. Ayacucho – 2019.</p>		
<p><b>Pe2:</b> ¿Qué relación existe entre la identidad docente y la dirección por excepción activa en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto. Ayacucho – 2019?</p>	<p><b>Oe2:</b> Conocer la relación que existe entre la identidad docente y la dirección por excepción activa en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto. Ayacucho – 2019.</p>	<p><b>He2:</b> Existe relación entre la identidad docente y la dirección por excepción activa en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto. Ayacucho – 2019.</p>		
<p><b>Pe3:</b> ¿Qué relación existe entre la identidad docente y la dirección por contingencia en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto. Ayacucho – 2019?</p>	<p><b>Oe3:</b> Determinar la relación que existe entre la identidad docente y la dirección por contingencia en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto. Ayacucho – 2019.</p>	<p><b>He3:</b> Existe relación entre la identidad docente y la dirección por contingencia en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto. Ayacucho – 2019.</p>		

## Anexo 2

## Instrumentos de recolección de datos



NIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA  
ESCUELA DE POSGRADO

### CUESTIONARIO DE LA IDENTIDAD DOCENTE

#### I. PRESENTACIÓN

**Estimado (a) docente**, reciba un cordial saludo para expresarle que el presente cuestionario de la identidad docente forma parte de una investigación que gracias a su aporte será posible concretizar. La información es estrictamente confidencial.

#### II. OBJETIVO

El objetivo es **valorar la identidad docente** en Instituciones Educativas Públicas del nivel de primaria, tal como es percibido por usted. Si un ítem le resulta irrelevante, no está seguro o no conoce su respuesta, no lo responda.

#### III. INDICACIONES

Use la siguiente escala de clasificación para sus respuestas **marcando** la categoría correspondiente con una **cruz (+) o aspa (X)**.

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

N°	IDENTIDAD DOCENTE	CRITERIOS				
		1	2	3	4	5
<b>REFLEXIÓN SOBRE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA</b>						
1	Promuevo con frecuencia el trabajo en equipo, buscando que todos estén interesados y motivados por aprender.					
2	Impulso con frecuencia que los estudiantes identifiquen la utilidad de los principios aprendidos y que los aplique a situaciones cotidianas.					
3	Promuevo con frecuencia el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico al hacer que los estudiantes, durante toda la sesión, profundicen actividades de orden superior y de manera sostenida.					
4	Fomento la interacción entre estudiantes para que intercambien ideas, interpreten, elaboren hipótesis, argumenten, formulen conclusiones y den opiniones.					
5	Monitoreo activamente, al menos el 25% de la sesión, acercándome a los equipos para verificar su trabajo o recoger evidencias.					
6	Brindo con frecuencia la retroalimentación por descubrimiento o reflexión (guío a través de preguntas para que ellos mismos identifiquen el error o acierto)					
7	Intervengo con frecuencia respetuosamente cuando percibo faltas de respeto entre estudiantes, poniendo límites y control de la situación.					
8	Muestro con frecuencia calidez y cordialidad (voz amable), consideración(acepto el pedido de los estudiantes) y empatía (necesidades físicas y afectivas).					



9	Utilizo con frecuencia mecanismos formativos (acuerdos de convivencia) antes de iniciar la actividad y redirijo el comportamiento.					
10	Desarrollo con frecuencia en forma continua, sin interrupciones en la sesión de aprendizaje.					
<b>PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL</b>						
11	Contribuyo con frecuencia en la elaboración y/o actualización de los instrumentos de gestión (PEI, PAT, PCI, RI) al inicio del año escolar.					
12	Participo u organizo con frecuencia los trabajos colegiados para la elaboración de la Programación Curricular Anual, Unidades de Aprendizaje, para fortalecer las actividades pedagógicas (enfoques de área, procesos didácticos, pedagógicos, AIP) y que respondan a la evaluación formativa y evidencien el uso correcto de materiales y recursos.					
13	Intervengo con propuestas en las tres jornadas de reflexión sobre las evidencias de aprendizaje y/o la línea de base, resultados ECE y evaluaciones trimestrales.					
14	Organizo con frecuencia la participación de los estudiantes en los diferentes concursos, ferias y encuentros educativos.					
15	Ejecuto periódicamente las reuniones con familias de la I.E. al menos 3 veces para comunicar el progreso y resultado de los aprendizajes.					
16	Participo regularmente en cursos de capacitación y talleres actualización organizados por otras instituciones sea presencial o virtual, que no son convocadas por la DREA/UGEL.					
<b>MANEJO DE INFORMACIÓN SOBRE POLÍTICAS EDUCATIVAS</b>						
17	Manejo información sobre la visión y objetivos del Proyecto Educativo Nacional 2021 y la proyección del Proyecto Educativo Nacional 2036.					
18	Considero que el Marco del Buen Desempeño Docente es una herramienta clave para ser competente.					
19	Domino con amplitud el Currículo Nacional de Educación Básica Regular aporta a la formación integral de los estudiantes y la construcción de una sociedad democrática.					
20	Manejo las teorías planteadas sobre los aprendizajes del CNEB, programas curriculares y la relación entre competencias, enfoques transversales, perfil de egreso y como progresa la competencia en los estándares de aprendizaje y desempeños de grado.					
21	Analizo a menudo la cartilla de planificación curricular según los criterios de planificación (PA, UD, sesiones de aprendizaje) para adaptar a cada contexto, características y necesidades de los estudiantes.					
22	Oriento con frecuencia la labor educativa en función al cumplimiento de los Compromisos de Gestión Escolar durante el año escolar.					

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**



## CUESTIONARIO DEL LIDERAZGO TRANSACCIONAL

### I. PRESENTACIÓN

**Estimado (a) docente**, reciba un cordial saludo para expresarle que el presente cuestionario del liderazgo transaccional forma parte de una investigación que gracias a su aporte será posible concretizar. La información es estrictamente confidencial.

### II. OBJETIVO

El objetivo es **obtener información sobre el liderazgo transaccional** en Instituciones Educativas Públicas del nivel de primaria, tal como es percibido por usted. Si un ítem le resulta irrelevante, no está seguro o no conoce su respuesta, no lo responda.

### III. INDICACIONES

Use la siguiente escala de clasificación para sus respuestas **marcando** la categoría correspondiente con una **cruz (+) o aspa (X)**.

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

Nº	LIDERAZGO TRANSACCIONAL	CRITERIOS				
		1	2	3	4	5
<b>DIRECCIÓN POR EXCEPCIÓN PASIVA</b>						
1	El director toma medidas correctivas durante el proceso educativo					
2	Toma medidas correctivas al final del proceso educativo					
3	Aplica controles en el proceso					
4	Aplica controles al finalizar el proceso					
5	Detecta divergencias con lo estándar a través de controles					
6	Presiona para que se detecten las divergencias en la institución					
7	Evita mantener una relación interpersonal con el profesor					
8	Muestra interés por el bienestar de los trabajadores					
9	A través de la búsqueda de bienestar busca que laboren mejor					
10	Aplica mecanismos de castigo al personal que está en contra del director					
11	Los mecanismos de castigo busca que el docente sea aliado del director					
12	Las sanciones influyen en el cambio de actitud de la persona castigada					
13	Busca generar la confianza con el personal					
14	Busca mayor apoyo de sus colaboradores					
15	Considera que al director le interesa lograr lo que él busca					
16	Cree que no le interesa las personas sino los fines que persigue					
<b>DIRECCIÓN POR EXEPCIÓN ACTIVA</b>						

17	Previene cualquier desviación de lo estándar en la institución educativa					
18	Toma los pasos necesarios para mantener a los colaboradores en línea					
19	Usa controles y sanciones durante el proceso					
20	Aplica controles y castigos al final del proceso					
21	Muestra poder a través de castigos por incumplimiento de las metas					
22	Muestra su poder para buscar el cambio de actitudes del personal					
23	El poder coercitivo que aplica genera una actitud defensiva en el personal					
24	Considera que el poder coercitivo tiene consecuencias negativas					
25	Quienes son contrarios al director pagan las consecuencias					
26	Considera que esta estrategia es como la analogía amo y esclavo					
27	Con esta estrategia los colaboradores serán influidos por los intereses del líder					
28	Esto hace que el colaborador piensa y se conduce de la manera en que el líder desea					
29	Cree que el abuso de la estrategia de control destruye el concepto de la persona.					
30	Considera que resulta manipulador, violenta la dignidad humana.					
31	Cree que esta forma de liderazgo refleja la orientación egoísta del líder.					
<b>DIRECCIÓN POR CONTINGENCIA</b>						
32	Existe negociación entre el líder y algunos colaboradores.					
33	Considera que la negociación es recíproca de común acuerdo.					
34	Esta negociación busca objetivos que más le interesan al director.					
35	El colaborador recibe algo a cambio.					
36	Al director no le interesa satisfacer las necesidades del colaborador de orden elevado.					
37	Busca cambiar la actitud en el colaborador centrado en la autonomía y la libertad.					
38	La efectividad del líder está basada en el tiempo que dure el mecanismo de motivación.					
39	Considera que el uso sistemático de la motivación puede resultar como un soborno.					
40	Cree que se refuerza una dependencia del colaborador hacia el director.					



## Anexo 3

## Ficha técnica

**LIDERAZGO TRANSACCIONAL**

<b>Instrumento</b>	Cuestionario para medir liderazgo transaccional		
<b>Autora</b>	Teresa de Jesús Quesada Susaníbar		
<b>Año de edición</b>	2014		
<b>País de origen</b>	Perú.		
<b>Ámbito de aplicación</b>	Instituciones educativas		
<b>Administración</b>	Individual y/o colectiva. Individuos mayores de 20 años que laboran en organizaciones educativas		
<b>Objetivo</b>	Valorar el liderazgo transaccional del director.		
<b>Duración</b>	20 minutos		
<b>Dimensiones</b>	X <sub>1</sub> : Dirección por excepción pasiva X <sub>2</sub> : Dirección por excepción activa X <sub>3</sub> : Dirección por contingencia		
<b>Adaptado</b>	Br. Huamani Espinoza, Lys Eve Nathaniela		
<b>Campo de aplicación</b>	Personal que labora en instituciones públicas.		
<b>Validez estadística</b>	El instrumento presenta una validez en el rubro "muy bueno" con una puntuación promedio de 80% a través de juicio de expertos (dos jueces), quienes validaron la consistencia interna del instrumento. De otro lado, para la validez del instrumento se consideró en este estudio el cálculo de la R de Pearson bajo el modelo estadístico, ítem-total, la misma que registró, en cada ítem, un valor mayor a 0.21.		
<b>Índice de confiabilidad</b>	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el <b>valor de 0.870</b>		
<b>Calificación</b>	Nunca	:	1 punto
	Casi nunca	:	2 puntos
	A veces	:	3 puntos
	Casi siempre	:	4 puntos
	Siempre	:	5 puntos
<b>Recategorización</b>	Muy deficiente	:	1 punto
	Deficiente	:	2 puntos
	Regular	:	3 puntos
	Buena	:	4 puntos
	Excelente	:	5 puntos

## Anexo 4

## Fichas de validación

**FICHA DE VALIDACIÓN**  
**INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO**

**DATOS GENERALES:**

**Título de la Investigación:** Identidad docente y liderazgo transaccional en Instituciones Educativas Públicas del nivel primario del Distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019

**Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación:** Cuestionario para determinar la identidad docente.

**ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN**

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																				
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																				
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				


PROMEDIO DE VALORACION

80%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Rolando A. Quispe Morales	DNI	20019679
Título Profesional	Lic. Pedagogía - Humanidades		
Especialidad	Español - Literatura		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Ciencias de la Educación		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 07 de octubre del 2019





## FICHA DE VALIDACIÓN INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

**DATOS GENERALES:**

Título de la Investigación: Identidad docente y liderazgo transaccional en Instituciones Educativas Públicas del nivel primario del Distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019

Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Cuestionario para determinar la identidad docente.

**ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN**

Indicadores	Criterios	Deficiente		Baja				Regular				Bueno				Muy bueno					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio															✓					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables															✓					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica														✓						
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica															✓					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad															✓					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores															✓					
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos															✓					
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores															✓					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación															✓					
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación															✓					

PROMEDIO DE VALORACION

80%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular  Buena d) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Alejandro Máximo Huamán De la Cruz	DNI	41439573
Título Profesional	Licenciado en Educación Primaria		
Especialidad	Educación Primaria		
Grado Académico	Doctor en Educación		
Mención			

Lugar y Fecha: Ayacucho, 07 de octubre del 2019



**Dr. Alejandro Máximo Huamán De la Cruz**  
 DNI N° 41439573  
 Exp. En: Estadística e Investigación Científica

## Anexo 5

### Resultados de confiabilidad

#### Variable de observación 1: Identidad docente

##### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	22

##### Estadísticas de total de elemento

	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
VAR00001	78,3000	62,011	-,727	,917
VAR00002	78,2000	51,289	,697	,889
VAR00003	78,2000	51,289	,697	,889
VAR00004	77,6000	56,711	,000	,900
VAR00005	77,9000	56,322	,021	,903
VAR00006	77,9000	51,878	,661	,891
VAR00007	77,2000	51,289	,697	,889
VAR00008	76,9000	56,322	,021	,903



VAR00009	77,2000	51,289	,697	,889
VAR00010	77,6000	56,711	,000	,900
VAR00011	78,4000	42,489	,977	,876
VAR00012	78,0000	49,333	,980	,883
VAR00013	78,8000	47,733	,767	,885
VAR00014	78,8000	47,733	,767	,885
VAR00015	77,8000	47,733	,767	,885
VAR00016	77,6000	52,933	,262	,902
VAR00017	78,3000	48,900	,779	,886
VAR00018	77,9000	56,322	,021	,903
VAR00019	78,1000	46,989	,951	,880
VAR00020	78,1000	46,989	,951	,880
VAR00021	77,5000	52,500	,473	,894
VAR00022	77,3000	57,567	-,149	,906

---

### Variable de observación 2: liderazgo transaccional

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	40

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	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
VAR00001	144,7000	224,456	,519	,864
VAR00002	144,6000	222,489	,669	,861
VAR00003	144,6000	223,600	,620	,862
VAR00004	144,7000	233,567	,286	,868
VAR00005	144,6000	232,489	,309	,868
VAR00006	144,7000	220,678	,804	,860
VAR00007	145,6000	222,489	,405	,866
VAR00008	144,5000	233,389	,157	,870
VAR00009	144,5000	218,722	,685	,860
VAR00010	145,2000	219,511	,516	,863
VAR00011	144,1000	224,544	,471	,864

VAR00012	145,5000	237,611	-,003	,875
VAR00013	145,0000	205,111	,793	,854
VAR00014	144,8000	230,622	,256	,868
VAR00015	145,0000	211,111	,802	,856
VAR00016	145,7000	235,789	,016	,878
VAR00017	144,9000	225,433	,768	,862
VAR00018	144,9000	240,322	-,083	,874
VAR00019	145,4000	232,044	,415	,867
VAR00020	145,3000	235,567	,128	,870
VAR00021	145,4000	232,044	,415	,867
VAR00022	145,1000	245,433	-,451	,875
VAR00023	146,6000	237,822	-,022	,878
VAR00024	145,4000	215,378	,589	,861
VAR00025	145,1000	231,878	,181	,870
VAR00026	145,4000	232,044	,415	,867
VAR00027	145,1000	245,433	-,451	,875
VAR00028	144,9000	240,322	-,083	,874
VAR00029	145,4000	232,044	,415	,867
VAR00030	145,1000	245,433	-,451	,875
VAR00031	145,0000	207,556	,779	,855
VAR00032	145,2000	207,511	,886	,853
VAR00033	145,1000	225,656	,893	,862
VAR00034	145,7000	207,789	,563	,862
VAR00035	145,4000	214,711	,729	,858
VAR00036	144,8000	233,067	,170	,870
VAR00037	145,4000	232,044	,415	,867
VAR00038	144,7000	236,011	,077	,872
VAR00039	144,7000	228,678	,269	,869
VAR00040	145,4000	232,044	,415	,867

---

## Anexo 6

*Resultados de validación estadística*

<b>LIDERAZGO TRANSACCIONAL</b>		
<b>Nº de ítems</b>	<b>Correlación de Pearson (El resultado es mayor a 0.21)</b>	<b>Resultado</b>
1	0.85	Válido
2	0.89	Válido
3	0.91	Válido
4	0.9	Válido
5	0.89	Válido
6	0.87	Válido
7	0.8	Válido
8	0.81	Válido
9	0.88	Válido
10	0.77	Válido
11	0.89	Válido
12	0.9	Válido
13	0.88	Válido
14	0.83	Válido
15	0.85	Válido
16	0.84	Válido
17	0.88	Válido
18	0.9	Válido
19	0.83	Válido
20	0.88	Válido
21	0.76	Válido
22	0.78	Válido

**Anexo 7**

*Solicitud presentada a la secretaría de Abraham Valdelomar*

**“SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA APLICAR ENCUESTA A LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN REFERIDO A LA IDENTIDAD DOCENTE Y LIDERAZGO TRANSACCIONAL”**

**SEÑORA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 38582 ABRAHAM VALDELOMAR**

HUAMANÍ ESPINOZA, Lys Eve Nathaniela, identificado con DNI N° 70123581, domiciliado en el Pje. Los Claveles Mz. F. Lote N°7, Distrito de Carmen Alto. Estudiante de la Maestría en Gestión Educacional en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, ante usted respetuosamente expongo:

Que, continuando estudios de Maestría en Gestión Educativa en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga y como tal, vengo desarrollando la investigación titulada: “Identidad docente y liderazgo transaccional en instituciones educativas públicas del nivel primario del Distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019”; por lo que, solicito a su digna persona, me autorice desarrollar una encuesta referido a la identidad docente y liderazgo transaccional de forma anónima a los docentes de Educación Primaria de la institución que representa; puesto que, sin esta información la investigación no podrá ser concluido.

Por lo expuesto, ruego a usted señor Director, acceder mi pedido por ser justo y necesario.

Carmen Alto, 23 de julio de 2019.

.....  
Lic. Huamaní Espinoza, Lys Eve Nathaniela

c.c.  
Archivo

**RECIBIDO**  
Fecha 23/07/2019  
Hora 1.48 PM  
Firma [Firma]

*Solicitud presentada a la secretaría de 38022-Mari Carmen Salas*

**"SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA APLICAR ENCUESTA A LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN REFERIDO A LA IDENTIDAD DOCENTE Y LIDERAZGO TRANSACCIONAL"**

**SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 38022- MARI CARMEN SALAS**



**HUAMANÍ ESPINOZA, Lys Eve Nathaniela**, identificado con DNI N° 70123581, domiciliado en el Pje. Los Claveles Mz. F. Lote N°7, Distrito de Carmen Alto. Estudiante de la Maestría en Gestión Educativa en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, ante usted respetuosamente expongo:

Que, continuando estudios de Maestría en Gestión Educativa en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga y como tal, vengo desarrollando la investigación titulada: "Identidad docente y liderazgo transaccional en instituciones educativas públicas del nivel primario del Distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019"; por lo que, solicito a su digna persona, me autorice desarrollar una encuesta referido a la identidad docente y liderazgo transaccional de forma anónima a los docentes de Educación Primaria de la institución que representa; puesto que, sin esta información la investigación no podrá ser concluido.

Por lo expuesto, ruego a usted señor Director, acceder mi pedido por ser justo y necesario.

Carmen Alto, 24 de julio de 2019.

.....  
Lic. Huamaní Espinoza, Lys Eve Nathaniela

c.c.  
Archivo

*Solicitud presentada a la secretaría de 38984-13 La Florida*

**“SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA APLICAR ENCUESTA A LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN REFERIDO A LA IDENTIDAD DOCENTE Y LIDERAZGO TRANSACCIONAL”**

**SEÑORA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 38984-13 LA FLORIDA**

**HUAMANÍ ESPINOZA, Lys Eve Nathaniela**, identificado con DNI N° 70123581, domiciliado en el Pje. Los Claveles Mz. F. Lote N°7, Distrito de Carmen Alto. Estudiante de la Maestría en Gestión Educacional en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, ante usted respetuosamente expongo:

Que, continuando estudios de Maestría en Gestión Educativa en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga y como tal, vengo desarrollando la investigación titulada: "Identidad docente y liderazgo transaccional en instituciones educativas públicas del nivel primario del Distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019"; por lo que, solicito a su digna persona, me autorice desarrollar una encuesta referido a la identidad docente y liderazgo transaccional de forma anónima a los docentes de Educación Primaria de la institución que representa; puesto que, sin esta información la investigación no podrá ser concluido.

Por lo expuesto, ruego a usted señor Director, acceder mi pedido por ser justo y necesario.

Carmen Alto, 23 de julio de 2019.



Lic. Huamaní Espinoza, Lys Eve Nathaniela

c.c.  
Archivo





*Solicitud presentada a la secretaría de 38984-10 La Paz*

**“SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA APLICAR ENCUESTA A LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN REFERIDO A LA IDENTIDAD DOCENTE Y LIDERAZGO TRANSACCIONAL”**

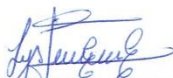
**SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 38984-10 - LA PAZ**

**HUMANÍ ESPINOZA, Lys Eve Nathaniela**, identificado con DNI N° 70123581, domiciliado en el Pje. Los Claveles Mz. F. Lote N°7, Distrito de Carmen Alto. Estudiante de la Maestría en Gestión Educacional en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, ante usted respetuosamente expongo:

Que, continuando estudios de Maestría en Gestión Educativa en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga y como tal, vengo desarrollando la investigación titulada: “Identidad docente y liderazgo transaccional en instituciones educativas públicas del nivel primario del Distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2019”; por lo que, solicito a su digna persona, me autorice desarrollar una encuesta referido a la identidad docente y liderazgo transaccional de forma anónima a los docentes de Educación Primaria de la institución que representa; puesto que, sin esta información la investigación no podrá ser concluido.

Por lo expuesto, ruego a usted señor Director, acceder mi pedido por ser justo y necesario.

Carmen Alto, 23 de julio de 2019.



.....  
Lic. Huamaní Espinoza, Lys Eve Nathaniela

c.c.  
Archivo



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
UGEL - HUAMANGA  
I.E. N° 38984 - 10 "LA PAZ"  
*[Handwritten signature]*  
Nathaniela Arimara Peralta  
C.M. N° 1828293  
DIRECTOR

*Recibí el 23-07-19*



**Anexo 8****Constancia de aplicación de los instrumentos para el acopio de la información**

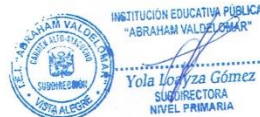
LA QUE SUSCRIBE, SUB DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA N° 38582 "ABRAHAM VALDELOMAR", DE VISTA ALEGRE DEL DISTRITO DE CARMEN ALTO, HACE;

**CONSTAR:**

Que, la Srta.Br. **HUAMANÍ ESPINOZA, Lys Eve Nathaniela** identificado con DNI N° 70123581, estudiante de la Escuela de posgrado de la Facultad Ciencias de la Educación ,mención Gestión educacional; aplicó el cuestionario de la Identidad docente y Liderazgo transaccional a los docentes del nivel Primario.

Se expide la presente, a petición verbal del interesado, para casos que crea conveniente.

Vista Alegre, 11 de Octubre de 2019





PERÚ

Ministerio  
de EducaciónUnidad de Educativa  
Gestión Local  
HuamangaInstitución Educativa Pública  
38984-13/Mx-P "La Florida"  
Carmen Alto

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

**EL QUE SUSCRIBE DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 38984-13 LA FLORIDA DEL DISTRITO DE CARMEN ALTO, PROVINCIA HUAMANGA, REGIÓN AYACCHÓ, EXPIDE LA PRESENTE:**

### CONSTANCIA

Que la profesora Lys Eve Nathaniela Huamani Espinoza, identificada con DNI N° 70123581, ha realizado la aplicación de instrumentos para el trabajo de investigación titulado: Identidad docente y liderazgo transaccional en Instituciones Educativas Públicas del nivel primario del Distrito de Carmen Alto. Ayacucho – 2019, a nivel directivo y docentes, durante los meses de octubre y noviembre del presente año.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Ayacucho 13 de diciembre del 2019





PERÚ  
Ministerio  
de Educación



!Por una Educación de  
Calidad con Calidez!



## “Año de la lucha contra la corrupción e impunidad”

EL QUE SUSCRIBE, EL DIRECTOR DE LA I.E.P .Nº 38984-10” LA PAZ”  
COMPRENSION DEL DISTRITO CARMEN ALTO, PROVINCIA HUAMANGA Y  
REGION AYACUCHO, JURISDICCIÓN DE LA UGEL HGA.

### CONSTANCIA

Que la profesora HUAMANI ESPINOZA, Lys Eve Nathaniela,  
identificada con DNI 70123581, Estudiante de Maestría, mención Gestión Educativa,  
Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, ha  
aplicado las encuestas identidad docente y liderazgo transaccional a los docentes de  
Educación Primaria en la Institución Educativa a mi cargo.

Por lo que se le expide el presente constancia para los fines  
convenientes de la parte interesada.

La Paz, 16 de octubre de 2019.



**Anexo 9****Resolución de aprobación del proyecto de investigación**

**Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga**  
**ESCUELA DE POSGRADO**

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 590-2019-UNSCH-EPG-D**

Ayacucho, octubre 03 de 2019

Visto el Memorando presentado por el Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Educación sobre Aprobación del Plan de Tesis; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante solicitud N° 2348 de fecha 25 de julio de 2019 la Bach. **Lys Eve Nathaniela HUAMANI ESPINOZA**, estudiante de la Maestría en Educación, Mención: Gestión Educativa, solicita revisión, aprobación e inscripción del plan de tesis "Identidad docente y liderazgo transaccional en Instituciones Educativas Públicas del nivel primaria del Distrito de Carmen Alto. Ayacucho-2019";

Que, con Memorando N° 524-2019-EPG-UNSCH-D de fecha 26 de julio de 2019, el Director de la Escuela de Posgrado deriva la solicitud a la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Educación, para los fines pertinentes;

Que, con Memorando N° 284-2019-UNSCH-FCE-UPG el Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación deriva al Dr. Marcelino Pomasoncco Illanes (Asesor) para su revisión y aprobación en el plazo establecido en el Reglamento de la Escuela de Posgrado;

Que, con fecha 15 de agosto de 2019 el asesor de la tesis emite el dictamen favorable de aprobación del plan de tesis en mención presentado por el recurrente;

Que, Memorando N° 355-2019-UNSCH-FCE-UPG de fecha 05 de setiembre de 2019 el Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Educación eleva el dictamen al Director de la Escuela de Posgrado para su aprobación a través de un acto resolutivo;

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 128° inciso m) del Reglamento de la Escuela de Posgrado;

El Director, en uso de las atribuciones que le confiere la ley;

**RESUELVE:**

**Artículo 1°.- APROBAR** el Plan de Tesis titulado: "IDENTIDAD DOCENTE Y LIDERAZGO TRANSACCIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE CARMEN ALTO. AYACUCHO-2019"; de la Bach. **Lys Eve Nathaniela HUAMANI ESPINOZA**, estudiante de la Maestría en Educación, Mención Gestión Educativa.

**Artículo 2°.- TOMAR** conocimiento de la designación del Dr. Marcelino Pomasoncco Illanes, como asesor del plan de tesis en mención.

**Artículo 3°.- DISPONER** el registro del plan de tesis en el libro de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.**

  
 UNIVERSIDAD NACIONAL DE  
 SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA  
 Escuela de Posgrado  
**Dr. José A. Chatoma Paravicino**  
 DIRECTOR (e)

**DISTRIBUCIÓN**

- Director UPG Facultad de Ciencias Educación
- Asesor (Dr. Marcelino Pomasoncco Illanes)
- Interesado
- Archivo
- IAGP-wahg



**Anexo 10****Galería fotográfica**

En la puerta de la I.E. "Abraham Valdelomar" -Ayacucho 09/10/2019



En la puerta de la I.E. 38022 "Mari Carmen Salas" -Ayacucho 11/10/2019



En la puerta de la I.E. 38984-13 “La Florida” -Ayacucho 1/10/2019



En el interior de la I.E. 38984-10 “La Paz” -Ayacucho 27/09/2019





Profesores y profesoras de la I.E. 38984-10 “La Paz” colaborando con el desarrollo del cuestionario –Ayacucho (10/10/2019)



El Señor Director de la I.E. 38022 “Mari Carmen Salas” sellando la constancia de aplicación de instrumentos (18/10/2019)

# IDENTIDAD DOCENTE Y LIDERAZGO TRANSACCIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE CARMEN ALTO. AYACUCHO-2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

5%

2

Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga

Trabajo del estudiante

3%

3

repositorio.uncp.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

<1%

5

repositorio.unsa.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

6

qdoc.tips

Fuente de Internet

<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo