



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo transaccional y desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública “José Gálvez” de Santa Rosa. La Mar-2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Br. Pillpe Palomino, Yidel

**ASESOR:**

Dr. Huamán De La Cruz, Alejandro Máximo

**SECCIÓN:**

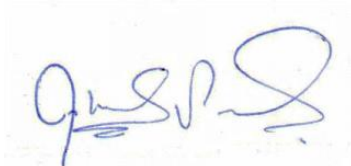
Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ-2018**

PÁGINA DEL JURADO



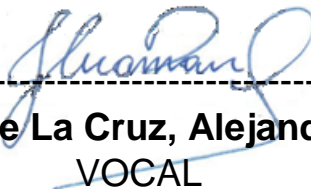
---

**Mg. Valdez Zaga, Ingrid**  
PRESIDENTE



---

**Dr. Farfán Bellido, René**  
SECRETARIO



---

**Dr. Huamán De La Cruz, Alejandro Máximo**  
VOCAL

A Paudi, semilla detonante de mi  
motivación y esfuerzo.

Yidel.

## **AGRADECIMIENTOS**

Al Ing. César Acuña Peralta, fundador de la Universidad César Vallejo, por su desprendimiento profesional y por hacer posible la realización de estudios de posgrado de los docentes de nuestro país.

A los docentes del Programa de Posgrado de la Universidad César Vallejo de Trujillo, por haber consolidado nuestra vocación profesional.

Al Dr. Alejandro Máximo Huamán De La Cruz, por el profesionalismo, paciencia y el tiempo destinado en el proceso de asesoramiento del trabajo de investigación.

A los profesores de la Institución Educativa Pública “José Gálvez” de Santa Rosa de la Provincia de La Mar, por su valiosa colaboración en todo el proceso de ejecución de la investigación.

El autor.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

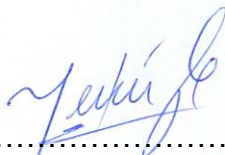
Yo, Pillpe Palomino, Yidel, identificado con DNI N° 22102435, estudiante del Programa de Maestría de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: Liderazgo transaccional y desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública “José Gálvez” de Santa Rosa. La Mar 2018.

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 y 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 citar 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 vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 08 de setiembre 2018



.....  
Br. Pillpe Palomino, Yidel

DNI N° 22102435

## **PRESENTACIÓN**

Estimados miembros del Jurado, presento ante ustedes el trabajo de investigación titulado: Liderazgo transaccional y desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública “José Gálvez” de Santa Rosa. La Mar 2018. Estudio que consideró como objetivo general determinar la relación entre liderazgo transaccional y desarrollo de la profesionalidad docente, desarrollado bajo las exigencias investigativas y esquemáticas del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, la misma que se presenta para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos que consideren necesarios para la aprobación del presente.

El autor

# ÍNDICE

## Contenido

PÁGINA DEL JURADO .....	¡Error! Marcador no definido.
AGRADECIMIENTOS .....	4
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	5
PRESENTACIÓN .....	6
ÍNDICE .....	7
RESUMEN .....	9
ABSTRACT .....	10
I. INTRODUCCIÓN .....	11
1.1. Realidad problemática .....	12
1.1. Trabajos previos .....	16
1.2. Teorías relacionadas al tema .....	19
Liderazgo transaccional .....	19
Desarrollo de la profesionalidad docente .....	26
1.3. Formulación del problema .....	28
1.3.1. Problema general .....	28
1.3.2. Problemas específicos .....	28
1.4. Justificación del estudio .....	29
1.5. Hipótesis .....	30
1.5.1. General .....	30
1.5.2. Específicas .....	30
1.6. Objetivos .....	31
1.6.1. General .....	31
1.6.2. Específicos .....	31
II. MÉTODO .....	32
2.1. Diseño de investigación .....	34
2.2. Variables y operacionalización .....	34
2.2.1. Variables .....	34
2.2.2. Operacionalización de variables .....	35

2.3. Población y muestra .....	37
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	38
2.5. Método de análisis de datos .....	39
2.6. Aspectos éticos .....	40
III. RESULTADOS .....	41
3.1. A nivel descriptivo .....	42
3.2. A nivel inferencial .....	48
3.2.1. Prueba de normalidad .....	48
3.2.2. Prueba de hipótesis .....	49
IV. DISCUSIÓN .....	61
V. CONCLUSIONES .....	69
VI. RECOMENDACIONES .....	72
VII. REFERENCIAS .....	62

## **ANEXOS**

**Anexo N° 01:** Acta de aprobación de originalidad de la UCV

**Anexo N° 02:** Declaración jurada

**Anexo N° 03:** Instrumento

**Anexo N° 04:** Validación de instrumentos

**Anexo N° 05:** Matriz de consistencia

**Anexo N° 06:** Constancia que acredite la realización del estudio

**Anexo N° 07:** Otros



## RESUMEN

El estudio desarrollado considera como objetivo general, precisar la relación que existe entre el liderazgo transaccional y el desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública “José Gálvez” del distrito de Santa Rosa La Mar en el año 2018. El enfoque utilizado en la ejecución de la investigación ha sido el cuantitativo. El método considerado que se utilizó en esta oportunidad para el proceso de la investigación fue el deductivo. El diseño utilizado para el logro de los objetivos corresponde al descriptivo correlacional, mientras que la población estuvo conformada por los docentes que ejercen funciones en el área de estudio, considerando 40 docentes como muestra. Para recoger la información se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento para registrar los datos el cuestionario. Para el procesamiento, presentación, análisis e interpretación de los datos se utilizó el software estadístico SPSS V22, por medio del cual se elaboró tablas estadísticas, por otro lado para el caso del proceso de comprobación de hipótesis se calculó mediante estadígrafos descriptivos y de correlación. Los resultados registran que el 30% (12) encuestados considera que el liderazgo transaccional y el desarrollo de la profesionalidad son regulares, mientras que las conclusiones nos dice que, existe relación directa moderada entre las dos variables de estudio en razón de que el  $Tau_b=0,541$ , mientras que al ser  $p\_valor=0,000 < \alpha(0,05)$  se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%.

**Palabra clave:** Liderazgo transaccional /desarrollo de la profesionalidad docente.

## ABSTRACT

The general objective of the study was to determine the relationship between transactional leadership and the development of teaching professionalism at the "José Gálvez" Public Educational Institution of the district of Santa Rosa La Mar in 2018. The approach used in the execution of the research has been quantitative. The method considered for the development of the entire process of the investigation was the deductive one. The design used to achieve the objectives corresponds to the descriptive correlational, while the population was made up of teachers who work in the study area, considering 40 teachers as a sample. The technique used in the collection of information has been the survey and the instrument that has allowed recording the data has been the questionnaire. The processing, presentation, analysis and interpretation of the data required the elaboration of statistical tables, while for the case of the hypothesis testing process, descriptive and correlation statistics were calculated. The results show that 30% of respondents consider that transactional leadership and the development of professionalism are regular, while the conclusions state that there is a moderate direct relationship between the two study variables because  $Tau_b = 0.541$ , while that being  $p\_value = 0,000 < \alpha (0,05)$  the alternative hypothesis is assumed and the null hypothesis is rejected, with a level of significance of 5% and a confidence interval of 95%.

**Key word:** Transactional leadership, development of teacher professionalism

I

## INTRODUCCIÓN

## **1.1. Realidad problemática**

El estudio tuvo el propósito de comprobar la relación que existe entre el liderazgo transaccional y el desarrollo de la profesionalidad docente, en ese sentido podemos enmarcar el problema investigado en el siguiente contexto:

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, así tenemos que según 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 mayoría 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.

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 personal debidamente formado en ciencias de la administración y la gerencia educativa, 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 de los docentes.

Por otra parte, en el Municipio de Mendoza en Argentina, implementó un proyecto orientado a mejorar el desempeño docente con la finalidad de que el servicio educativo brindado a los estudiantes sea de calidad, en ese sentido se desarrolló un estudio a nivel de diagnóstico para conocer las dificultades que se tiene respecto al desarrollo de la profesionalidad docente, en cuyo informe se puede registrar lo siguiente:

La mayoría de los docentes en un 42% no cuentan con espacios ni incentivos económicos y laborales que les permitan mejorar los niveles de motivación para mejorar el desarrollo de su profesionalidad, en razón de que los profesionales que dirigen las instituciones educativas no tienen el perfil de liderazgo que se necesita para incentivar y motivar el perfeccionamiento académico de sus docentes. (Fernández, 2016, p. 67).

Lograr que los docentes tengan la iniciativa de mejorar y desarrollar su profesionalidad docente demanda el liderazgo del director, porque es una condición necesaria para promover que los profesores se interesen en realizar estudios de actualización, perfeccionamiento y posgrados, de lo contrario los niveles de motivación son mínimos, en la medida que los profesores perciben que no tienen respaldo ni apoyo a nivel de la gestión directiva para realizar estudios que permitan mejorar su desempeño en el aula.

Otro estudio que realizado por el Ministerio de Educación de Paraguay encargado a Cardoza (2016) relacionado al liderazgo directivo sostiene que, más del 38% de problemas identificados en la mayoría de las instituciones educativas está relacionado a 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.

La falta de liderazgo en la mayoría de los profesionales que tiene a cargo la dirección de las instituciones educativa determina los niveles de compromiso e identificación de los docentes con el trabajo que realizan, porque perciben que no sienten el respaldo ni el apoyo para mejorar su desempeño, por lo que no tienen interés ni motivación en querer mejorar el desarrollo de la profesionalidad docente, perjudicando de sobremanera el éxito de los estudiantes en su aprendizaje.

En lo que concierne a nuestro país podemos sostener que existen estudios desarrollados por diferentes instituciones públicas y privadas que nos permiten contar con un panorama sobre la problemática identificada.

El Gobierno Regional del Callao, por intermedio de la ONG Tarea (2016), desarrolló un estudio sobre los problemas que aquejan la gestión y administración de las instituciones educativas ubicadas en el primer puerto de nuestro país, en ese sentido se ha registrado que, 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.

A raíz de este estudio, el Gobierno Regional del Callao, implementó un proyecto de desarrollo social orientado a mejorar las capacidades gerenciales de los señores directores, para lo cual se ha invertido presupuestos en el desarrollo de maestrías y posgrados en gestión educacional y administración de la educación, logrando de esta manera mejorar las habilidades gerenciales del personal directivo, la misma que a la fecha se refleja en los puntajes alcanzados por los estudiantes de dicho puerto en las pruebas censales a nivel nacional.

El Gobierno Regional de Moquegua, mediante la Dirección Regional de Educación, como producto del diagnóstico realizado sobre el desarrollo de la profesionalidad docente viene implementando un proyecto de desarrollo social orientado a mejorar la profesionalidad docente a través del desarrollo del liderazgo pedagógico dirigido a todos los profesores y directores que laboran en las instituciones públicas de dicho departamento, cuyos resultados se vienen reflejando en la mejora del servicio educativo que las instituciones brindan a los escolares, a raíz del cual se ha elaborado un documento denominado Proyecto de Mejoramiento de la calidad educativa, en la que se registra la siguiente información:

Según Tenorio (2016) el sistema educativo en el departamento de Moquegua, inicialmente adolecía de la falta de profesionales formados en áreas de administración y gerencia educativa, lo que dificultaba y entorpecía la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de la profesionalidad docente, por lo mismo se ha implementado programas orientados a mejorar las capacidades directivas del personal responsable de conducir la gestión educativa en las escuelas y los colegios, habiendo logrado avances significativos, porque existe un porcentaje de 47% que demuestra una tendencia creciente de los docentes a realizar estudios de posgrado y especialización, lo que repercute en favor de la calidad educativa.

La Dirección Regional de Educación de Ayacucho (2016), ha realizado un estudio sobre la problemática que presenta el servicio educativo, toda vez que, en las pruebas nacionales, muchos de los estudiantes no logran alcanzar el promedio nacional, por lo que a nivel de diagnóstico se pudo identificar que más del 37% de directores carecen de liderazgo, lo que determina que los profesores no tengan interés en mejorar y desarrollar su profesionalidad docente, porque no encuentran espacio ni apoyo para realizar estudios de posgrados o especializaciones, por lo que necesariamente la calidad y el desempeño docente en aula no es el más adecuado, perjudicando el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Otro de los aspectos identificados en el estudio mencionado está relacionado con la falta de liderazgo pedagógico por parte de los señores directores, 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 habilidades sociales, cultura organizacional, menos aún desarrollo del potencial humano.

En la Institución Educativa Pública “José Gálvez” del distrito de Santa Rosa La Mar podemos observar que la gestión directiva no se sustenta en enfoques de liderazgo pedagógico, menos aún en el liderazgo transaccional, solo se ciñe a

criterios normativos, en el que se prioriza el cumplimiento de lo establecido en los documentos curriculares, generando que el personal docente que labora en la institución no tenga interés ni motivación por el desarrollo de su profesionalidad docente, lo que perjudica sustancialmente los procesos pedagógicos, administrativos e institucionales.

En la Institución Educativa Pública “José Gálvez” del distrito de Santa Rosa La Mar, la falta de liderazgo por parte del personal directivo se refleja en los problemas a nivel de interrelaciones personales entre todos los agentes educativos, en la medida que no se tiene información teórica y práctica para gestionar los conflictos, menos aún para mejorar los niveles de identificación y compromiso de parte de los profesores en la consecución de los objetivos institucionales.

El panorama descrito constituye la realidad problemática en la que se desarrolla el tema de investigación elegido, por lo mismo creemos contar con sustento documentado para afirmar que a nivel institucional existen dificultades en el ejercicio del liderazgo transaccional lo que perjudica sustancialmente el desarrollo de la profesionalidad docente.

### **1.1. Trabajos previos**

El acopio de información ha requerido la búsqueda de trabajos de investigación realizados con anterioridad, por lo que se ha sistematizado los estudios relacionados con nuestras variables de la siguiente manera:

#### **A nivel internacional:**

Tejada (2015) realizó un estudio titulado: Influencia del liderazgo pedagógico en el desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución "San Francisco de Asís" de Municipio de Aguascalientes. Estudio que se presentó a la Universidad Autónoma de Guadalajara para alcanzar el grado de maestro en administración de la educación. Estudio correlacional que tuvo a 30 profesores



como muestra de estudio. La recolección de la información, así como el registro de los datos fueron viables gracias a la utilización de la encuesta y el cuestionario. Las conclusiones aseveran que, existe correlación directa moderada entre las variables de estudio ( $\rho=0,487$ ;  $p\_valor (0,03) < \alpha (0,05)$ ) lo que significa que el liderazgo pedagógico determina en gran medida el desarrollo de la profesionalidad, porque es necesario motivar e incentivar a los docentes a continuar mejorando sus habilidades y competencias profesionales, las mismas que deben redundar en beneficio del proceso educativo.

Guardado (2017) presentó a la Universidad de Monterrey, México el estudio titulado: Relación entre el liderazgo directivo y el desarrollo profesional de los docentes en instituciones educativas del Municipio de Tijuana, México. Trabajo de investigación presentado para ostentar el grado de maestro en gerencia educativa. El estudio tomó el diseño correlacional para el proceso de la ejecución del trabajo de investigación. La muestra estuvo conformada por 60 docentes y el recojo de los datos y el registro de los mismos fueron viables gracias a la aplicación de la encuesta y el cuestionario correspondientemente. Los resultados aseveran que, existe asociación directa fuerte entre el liderazgo directivo y el desarrollo profesional ( $\tau_b=0,759$ ;  $p<0,05$ ) lo que implica que la iniciativa y los niveles de motivación de los docentes para realizar estudios de posgrado y especializaciones depende de las facilidades que el director pueda ofrecer al personal docente, en la medida que los niveles de compromiso e identificación de los profesores permiten que tengan el interés por mejorar su desarrollo profesional.

#### **A nivel nacional:**

Peralta (2016) presentó a la Universidad César Vallejo de Trujillo, para conseguir el grado académico de maestro en administración de la educación, el estudio titulado: Liderazgo transaccional y el desarrollo profesional docente en la IEP "José de San Martín" de Monsefú, Lambayeque. Estudio que se desarrolló bajo las exigencias investigativas del diseño correlacional, razón por la cual contó con 42 docentes como muestra de estudio. El recojo de la información, así como

el registro de los mismos pudieron ser posibles gracias a la utilización de la encuesta y el cuestionario para el caso de las dos variables. Las conclusiones señalan que, existe correspondencia directa significativa entre las variables de estudio en razón de que el valor de  $Tau_b=0,568$ , mientras que el  $p\_valor<0,05$ . Este estudio considera que el desarrollo profesional es una necesidad que el docente debe asumir no solo por razones personales de superación, sino porque las demandas y competencias que se requieren en la sociedad actualmente son distintas, por lo mismo es necesario que con el apoyo del personal directivo que ejerce y desempeña sus funciones en base a criterios de liderazgo se promueva y fomente la realización de estudios de posgrado y especializaciones.

Gonzales (2015) para alcanzar el grado de maestro en administración de la educación dio a conocer a la Universidad San Agustín de Arequipa la tesis titulada: Liderazgo directivo y su relación con el desarrollo profesional de los docentes del distrito de Castilla, Arequipa. Estudio correlacional que tuvo como muestra de estudio a 54 docentes de secundaria que laboran en su jurisdicción. Esta información fue recolectada a través de la encuesta, la misma que se registró en el instrumento denominado cuestionario. Las conclusiones señalan que las variables se relacionan directamente y con una intensidad moderada ( $Tau_b=0,448$ ) lo que significa que muchos de los docentes no encuentran respaldo ni motivación por parte del personal directivo para seguir desarrollando su formación profesional, lo que perjudica el desarrollo de competencias básicas de los alumnos en la medida que actualmente existen nuevas demandas educativas que exigen una preparación y actualización permanente del personal docente.

#### **A nivel regional:**

Velásquez (2015) presentó a la Universidad César Vallejo de Trujillo el estudio titulado: Influencia del liderazgo directivo en el desarrollo de la profesionalidad docente en la EP "Virgen de Asunción" de Lucanas, Ayacucho. Trabajo de investigación presentado para alcanzar el grado de maestro en administración de la educación. La población estuvo constituido por 40 unidades

de estudio y al ser pequeña la muestra registró este mismo número de participantes. Las conclusiones señalan que existe vinculación directa entre las variables lo que significa el modo cómo el director conduce la gestión educativa en la institución, permite mejores niveles de motivación e identificación de los docentes, incentivando y apoyando la realización de estudios que permitan progresar en los niveles de desarrollo en la profesionalidad para beneficio de los estudiantes.

Ferrúa (2015) desarrolló un estudio de investigación titulado: Influencia del liderazgo directivo en el desarrollo de las competencias profesionales de los docentes en el distrito de los Morochucos, Cangallo. Estudio correlacional que tuvo como muestra de estudio a 32 docentes. La técnica y el instrumento utilizado en el recojo de los datos fueron la encuesta y el cuestionario correspondientemente. Las conclusiones afirman que hay relación directa significativa entre el liderazgo directivo y el desarrollo de las competencias profesionales de los docentes en razón de que el valor de  $Tau_b=0,456$ , por lo que podemos inferir que 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 contribuyen a optimizar los logros curriculares.

## **1.2. Teorías relacionadas al tema**

### **Liderazgo transaccional**

Según el Ministerio de Educación (2014) es la capacidad del personal directivo para convocar y dirigir una organización a través del compromiso convencido de todos los actores educativos que asegura el establecimiento de metas y expectativas, la obtención y asignación de recursos de manera estratégica, la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y la promoción y participación activa en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado, asegurando así un entorno ordenado y de apoyo.

Si bien es cierto existen diferentes tipos de liderazgo, es necesario distinguirlos en función a algunos criterios, por ejemplo, según Soto (2016) el liderazgo pedagógico apela a la iniciativa y creatividad del director para lograr que el personal que dirige se comprometa con el logro de los objetivos institucionales. De igual manera, podemos señalar que los rasgos de todo líder exigen capacidades de persuasión y persistencia a fin de que los docentes desarrollen y propongan iniciativas para mejorar el servicio educativo que la institución brinda, pero lo que caracteriza a este tipo de liderazgo es que la iniciativa siempre parta del director, mientras que el personal docente actúa y se conduce según el nivel de motivación que asimila.

Según Alarcón (2015, p. 83):

El liderazgo transaccional invoca a un tipo de conocimiento empresarial en el que el personal que dirige la institución a través de mecanismos de participación, en función a incentivos personales y profesionales, logra mejorar los niveles de identificación y compromiso de los agentes educativos de tal forma que todos los miembros de la comunidad educativa aportan desde el lugar que les corresponde para lograr los objetivos institucionales, sean estos a nivel pedagógico, administrativo e institucional.

Como podemos apreciar el autor señala que la capacidad de persuasión y persistencia del personal directivo es clave para lograr contar con un liderazgo transaccional, a diferencia de los otros tipos de liderazgo en el que los niveles de motivación parten solo del personal que tiene a cargo la responsabilidad de conducir la institución, el liderazgo transaccional demanda cambio cualitativo de todos los agentes educativos, con la premisa de otorgar estímulos y recompensas.

Otro de las diferencias sustanciales que presenta el liderazgo transaccional es la capacidad o versatilidad en la organización de los procesos pedagógicos, administrativos e institucionales que el líder pretende implementar a nivel

institucional, porque le otorga un espacio adecuado para planificar cada uno de los procesos, en base a la participación decisiva de cada miembro que componen la institución, es decir, que los procesos, las conductas y procedimientos que se requieren para ejecutar una actividad programada, previamente han sido organizadas sistemáticamente por el líder, permitiendo contar con un mínimo de margen de error, asegurando de esa manera las metas y los objetivos trazados.

### **Características del liderazgo transaccional**

Las características del liderazgo transaccional fueron sistematizadas por Chiavenato (2014) quien considera lo siguiente:

El liderazgo transaccional se caracteriza en lograr consensos a partir de la implementación de políticas de premios económicos según el rendimiento logrado, en ese sentido podemos manifestar que actualmente la reforma educativa que se viene desarrollando en nuestro sistema, tiene su respaldo en esta característica, tal como podemos observar en los incentivos que se otorgan a los profesores de una institución educativa que haya alcanzado puntajes más altos en la prueba censal de estudiantes, así mismo a la institución educativa a través del bono escuela.

Como menciona Albites (2015) los resultado que obtienen los estudiantes en las pruebas nacionales determina que los profesores reciban incentivos económico por parte del Ministerio de Educación, lo que ha generado que la mayoría de los docentes se organicen a nivel institucional con la intención de contribuir a mejorar las habilidades comunicativas y matemáticas de sus estudiantes, a fin de que a partir de los resultados que obtengan en las pruebas

nacionales, puedan ser acreedores a la bonificación que el gobierno dispone para estos casos.

Otra de las características que presenta el liderazgo transaccional viene a ser la promoción de la gratificación por el esfuerzo desarrollado, y que no queda solo en el hecho de la gratitud, es decir, en los tiempos actuales y en base a la coyuntura política y sobre todo económica, no es posible concebir que el esfuerzo y sacrificio realizado por un profesional, solo quede en el plano de la gratitud y el reconocimiento moral, sino que se necesita recompensar con estímulos y premios objetivos y económicos todo el esfuerzo desplegado.

Esta característica del liderazgo transaccional ha sido descrita convenientemente por Rivera (2016) quien sostiene que:

Las necesidades a nivel profesional que demanda el maestro, pasa estrictamente por la satisfacción económica que debe recibir por el esfuerzo desplegado, al margen de su vocación profesional, que de plano está asegurado, pero se necesita incentivar y motivar al profesional de la educación con estímulos económicos, en razón del objetivo alcanzado, tal y como sucede actualmente con las políticas educativas de ascenso y las pruebas nacionales. p. 85

Por la circunstancia económica que atraviesa nuestro país afecta de sobre manera la calidad de vida del maestro, en la medida que es uno de los profesionales menos reconocido por el sistema a nivel social y salarial, por lo que es necesario implementar un estilo de liderazgo transaccional que reconozca el esfuerzo y sacrificio desplegado por alcanzar las metas y los objetivos previstos, sin que esto afecte su profesionalismo y vocación de servicio.

De la misma manera debemos señalar que otra característica del liderazgo transaccional viene a ser el respeto por los compromisos asumidos mutuamente, así como el orden y el valor que se le asigna cuantitativamente a los logros alcanzados.

Efectivamente en este tipo de liderazgo los niveles de compromiso y responsabilidad son muy exigentes, porque todos los resultados obtenidos se basan en el profesionalismo del docente quien a través del compromiso asumido despliega todas sus competencias, capacidades y habilidades en el logro de aquello a lo que se comprometió, sin mediar documento forma alguno.

Para Palomino (2015) la palabra del maestro tiene valor, por lo que implícitamente ejerce un liderazgo transaccional, que le permite cumplir con los compromisos asumidos porque considera que se no se debe faltar a la palabra, porque significaría un perjuicio para su imagen profesional y personal.

Como podemos observar la práctica de valores sustenta el liderazgo transaccional, porque se basa en hacer cumplir los compromisos asumidos las mismas que necesariamente contribuyen alcanzar las metas previstas, por lo que el resultado obtenido tiene un valor incalculable en relación al logro de los objetivos institucionales.

### **Establecimiento de metas y expectativas**

Para Salvatierra (2016) una de las capacidades que distingue al profesional que posee habilidades relacionadas con el liderazgo transaccional es la eficiencia en el establecimiento de metas y expectativas, lo que determina y exige compromisos y responsabilidades por parte de los docentes en su quehacer pedagógico.

El establecimiento de metas y expectativas motiva e incentiva a todos los docentes a entregar lo mejor de sus habilidades, lo que redundará en el beneficio de los estudiantes, en consecuencia es necesario que los responsables de dirigir la institución tengan en cuenta que se debe mejorar los niveles de compromiso e identificación de los docentes, por lo que se deben implementar políticas institucionales de incentivos que permita mejorar los niveles de compromiso e identificación con la institución educativa.

Una de las características esenciales del liderazgo transaccional es la preocupación constante de planificar todos los procesos, procedimientos y actividades, lo que permite que las metas y los objetivos previstos se logren en el tiempo previsto, por lo mismo, los criterios que se utilizan para realizar este tipo de actividades son consensuados con la participación de todos los actores educativos, logrando de esta manera que todos se empoderen de la misión y la visión que la institución posee.

Para Palomino (2015) no existen criterios de evaluación o en todo caso sistemas referenciales que nos permitan conocer si el trabajo realizado es efectivo, si no se cuenta con un sistema referencial que considere las metas y los objetivos, en ese sentido la programación de metas y objetivos debe ser implementada como parte de la política institucional, registrando en cada periodo de ejecución los registros cuantitativos que se desean alcanzar.

### **Obtención y asignación de recursos**

Otra de las cualidades que el director con liderazgo transaccional debe mostrar es la capacidad para gestionar la asignación de recursos, toda vez que, en nuestro sistema educativo, es esencial que el personal directivo tenga la capacidad de gestionar ante las diferentes instancias, presupuesto y materiales que demanda una atención de calidad.

Si bien es cierto que a asignación de recursos muchas veces está determinada administrativamente, la capacidad de gestión del personal directivo puede lograr que este se incremente sustancialmente, gracias a la presentación de proyectos y planes de trabajo, las mismas que pueden ser financiadas por diferentes instituciones.

Para Salazar (2016) muchos directores confunden los términos de administrar y gerenciar una institución educativa, en ese sentido la capacidad de obtener recursos a través de estrategias de gestión implica y demanda mayor



despliegue de habilidades profesionales e interpersonales, las mismas que constituyen lo que se denomina gerencia educativa, mientras que disponer de los pocos recursos que tiene la institución para realizar alguna actividad se ubica en la tipificación de administrar los recursos.

Como podemos notar, la mayoría de los profesionales que tienen a cargo la dirección de las instituciones educativas en nuestro país, se dedican a administrar los recursos, pero pocos tienen la habilidad de gerenciar los recursos, lo que significa buscar medios y formas para obtener presupuestos que permitan la implementación y ejecución de las diferentes actividades programadas.

El liderazgo transaccional considera que las instituciones educativas se deben gerenciar y no solo administrar, por ello es necesario que se promueva y fomente que los docentes realicen y desarrollen estudios de especialización que les permitan conocer y desarrollar competencias sobre gestión de los recursos humanos, gestión del potencial humano, planificación estratégica, etc., asegurando que los procesos educativos sean efectivos.

### **Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo**

El liderazgo transaccional a decir de Portilla (2016) sustenta su propuesta en la planificación educativa, en ese sentido, las habilidades y competencias para planificar, coordinar y evaluar todos los procesos pedagógicos y administrativos son inherentes a un profesional directivo que posee los rasgos de ser líder transaccional.

La razón de la existencia de toda institución educativa es el aprendizaje de todos los estudiantes, debiéndose entender y comprender que la educación comprende dos aspectos esenciales; el primero de ellos relacionados a la formación en sí y el segundo a los procesos de instrucción, en ese sentido, todos los esfuerzos y recursos que posee la institución, sean estos humanos o materiales deben disponerse y organizarse en forma eficiente y efectiva a fin de asegurar, justamente el logro de los objetivos curriculares.

Las pautas para la evaluación de la enseñanza comprometen la elaboración de un sistema de valoración de las distintas esferas que comprende el proceso educativo, por lo mismo es necesario que a nivel institucional se cuente con una matriz de indicadores y los instrumentos de evaluación que permitan medir y valorar los resultados del aprendizaje alcanzado por los estudiantes.

Los instrumentos de evaluación que se requieran aplicar deben ser elaborados en forma conjunta, con el aporte de ideas de todos los docentes y personal directivo, porque es necesario entender que bajo el enfoque de liderazgo transaccional, este tipo de medición tiene carácter formativo y no punitivo, es decir que la información que se registre en este proceso debe servir para reorientar la labor desarrollada, permitiendo de esta manera regenerar una calidad del servicio educativo que la institución ofrece.

### **Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional**

Para Palomino (2015) una de las fortalezas que posee el liderazgo transaccional es la capacidad para promover el desarrollo de las personas, en este caso de los docentes, para lo cual gestiona a través de diferentes estrategias la realización de cursos o especializaciones con la intención de que el personal que labora con él pueda mejorar y desarrollar sus competencias laborales y sus habilidades personales.

La promoción y participación de los docentes en el aprendizaje y desarrollo profesional de ellos mismos debe ser una preocupación constante para el profesional que lidera una institución educativa, en ese sentido se hace necesario que en las instituciones educativas se promueva e incentive que el personal docente pueda realizar estudios de especialización o posgrados, los mismos que aseguran un mejor desempeño docente beneficiando al máximo los aprendizajes de los estudiantes.

### **Desarrollo de la profesionalidad docente**

Según el Ministerio de Educación (2014) se refiere a una deliberación sistemática sobre la práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en equipo, la apoyo entre ellos y su participación en actividades de mejora profesional. Incluye además la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el cómo direccionamos la información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

Esta capacidad permite que los docentes tengan siempre presente la necesidad de perfeccionarse y actualizarse, de tal forma que se asegure el desarrollo de sus competencias laborales y sus habilidades profesionales, que en el caso de los maestros es una necesidad coyuntural debido a que actualmente se vienen implementando reformas educativas que demandan otro tipo de habilidades.

Para Enciso (2016) el desarrollo de la profesionalidad docente tiene que ver con la necesidad del maestro de contar con otro tipo de competencias, debido que la realidad ha cambiado de sobre manera, en ese sentido sostiene que:

El avance de la ciencia y la tecnología trajo consigo que los sistemas de comunicación entre las personas demanden otros medios y otros espacios comunicativos, en ese sentido en la mayoría de los casos los estudiantes se apropian de información no solo en el aula, sino que existen otros medios que les provee de dicha necesidad, por lo que hoy más que nunca es necesario que el maestro desarrolle su profesionalidad docente a fin de no quedar relegado en mundo cambiante y competitivo. (p. 76)

Los medios de comunicación han evolucionado con una rapidez increíble, por lo que las escuelas ya no son las únicas capaces de proveer de conocimientos, sino que ahora a través de las redes sociales y la internet, los estudiantes pueden acceder fácilmente al conocimiento actualizado en cualquier materia, por ello existe la necesidad de que el maestro reoriente su trabajo, que antes estaba enmarcado en dotar de conocimientos a los estudiantes, y ahora se

le exige que los estudiantes desarrollen distintas capacidades que les permitan apropiarse de la información que contribuya en su formación.

Según Iglesias (2015) la eficiencia y eficacia en la práctica pedagógica de los maestros determina o asegura el logro de los objetivos curriculares, y actualmente existe la necesidad de que los docentes reflexionen sobre la importancia que reviste su trabajo en la formación de los estudiantes, por ello siempre debe existir la necesidad de perfeccionar y actualizar sus capacidades.

Si bien es cierto que las condiciones económicas que posee el docente en nuestro país no permite que tenga la posibilidad de realizar estudios de especialización o posgrados porque afecta su presupuesto familiar, también debe evaluarse la necesidad de que el desarrollo de sus capacidades laborales es una necesidad, en ese sentido se hace imprescindible que se busque estrategias, formas y maneras de cómo se puede acceder a realizar estudios de especialización y posgrados que satisfagan estas demandas.

El Ministerio de Educación, conocedor de la necesidad de asegurar el desarrollo de la profesionalidad docente, vienen implementando una serie de programas y proyectos orientados a mejorar las habilidades y competencias laborales de los maestros, pero estos esfuerzos no podrían asegurar los objetivos previstos si no se cuenta con el compromiso de los maestros en querer atender estas demandas.

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema general**

- ✓ ¿En qué medida el liderazgo transaccional se relaciona con el desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública “José Gálvez” del distrito de Santa Rosa. La Mar en el año 2018?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

- ✓ PE1: ¿En qué medida el establecimiento de metas y expectativas se relaciona con el desarrollo de la profesionalidad docente?
- ✓ PE2: ¿En qué medida la obtención y asignación de recursos de manera estratégica se relaciona con el desarrollo de la profesionalidad docente?
- ✓ PE3: ¿En qué medida la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo se relaciona con el desarrollo de la profesionalidad docente?
- ✓ PE4: ¿En qué medida la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado se relaciona con el desarrollo de la profesionalidad docente?

#### **1.4. Justificación del estudio**

Por su **conveniencia**, debemos de señalar que el estudio contribuye a mejorar el problema de la falta de personal directivo con características de liderazgo transaccional, la misma que perjudica sustancialmente el proceso de enseñanza y aprendizaje, en la medida que en la muchos de los casos no se promueve los niveles de identificación y compromiso de parte de los docentes con el desarrollo de su profesionalidad docente.

El estudio tiene **relevancia social**, en la medida que todo esfuerzo por mejorar la profesionalidad docente es trascendental, porque contribuye a mejorar las capacidades profesionales, las mismas que al ser puestos en práctica beneficia la calidad de servicio educativo.

La **utilidad práctica** del estudio está referida a que los principales beneficiados con el trabajo de investigación vienen a ser los estudiantes, porque el hecho de que se promueva un liderazgo directivo transaccional que permita mejorar la profesionalidad docente a la larga redundará en la calidad del servicio

educativo, por cuanto se hace más eficiente el proceso de enseñanza y aprendizaje.

La **justificación teórica** está relacionada con la posibilidad de generar nuevas hipótesis de investigación que deben ser abordadas en el nivel explicativo, es decir, a través de investigaciones de intervención. Por otro lado, el estudio desarrollado incrementa el cuerpo de conocimientos sobre las dos variables.

La **utilidad metodológica** considera que los instrumentos utilizados al haber sido evaluados a través de criterios de validez y confiabilidad pueden ser utilizados en futuras investigaciones.

## **1.5. Hipótesis**

### **1.5.1. General**

- ✓ Existe relación entre el liderazgo transaccional y el desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública “José Gálvez” del distrito de Santa Rosa. La Mar en el año 2018.

### **1.5.2. Específicas**

- ✓ Existe relación entre el establecimiento de metas y expectativas y el desarrollo de la profesionalidad docente.
- ✓ Existe relación entre la obtención y asignación de recursos de manera estratégica y el desarrollo de la profesionalidad docente.
- ✓ Existe relación entre la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y el desarrollo de la profesionalidad docente.

- ✓ Existe relación entre la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y el desarrollo de la profesionalidad docente.

## **1.6. Objetivos**

### **1.6.1. General**

- ✓ Determinar la relación que existe entre el liderazgo transaccional y el desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública “José Gálvez” del distrito de Santa Rosa. La Mar en el año 2018.

### **1.6.2. Específicos**

- ✓ Determinar la relación que existe entre el establecimiento de metas y expectativas y el desarrollo de la profesionalidad docente.
- ✓ Determinar la relación que existe entre la obtención y asignación de recursos de manera estratégica y el desarrollo de la profesionalidad docente.
- ✓ Determinar la relación que existe entre la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y el desarrollo de la profesionalidad docente.
- ✓ Determinar la relación que existe entre la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y el desarrollo de la profesionalidad docente.

I

## MÉTODO



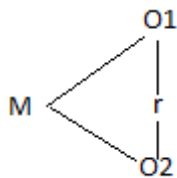


## 2.1. Diseño de investigación

Mendoza (2016) considera que es el documento en donde se organiza cada uno de los procedimientos que el investigador prevé para desarrollar todo el proceso de la investigación.

El diseño elegido para organizar y desarrollar todos los procesos de la investigación viene a ser el **descriptivo correlacional**, esto debido que el objetivo de la investigación es determinar la relación que existe entre las variables de estudio.

Esquema:



Donde:

M es a muestra

O1: es la medición a la variable 1 Liderazgo transaccional.

O2: es la medición a la variable 2: Desarrollo de la profesionalidad docente.

r: es la dirección e intensidad de la asociación entre las variables de estudio

## 2.2. Variables y operacionalización

### 2.2.1. Variables

Variable 1: Liderazgo transaccional.

Variable 2: Desarrollo de la profesionalidad docente.

## 2.2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de las variables (X1) y (X2)

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo transaccional	Capacidad del personal directivo para convocar y dirigir una organización a través del compromiso convencido de todos los actores educativos que asegura el instaurar fines y expectativas, la obtención y retribución de recursos de manera estratégica, la planificar, coordinar y evaluar la enseñanza y del currículo y el impulsar y participar en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado, logrando asegurar un entorno educativo ordenado y de apoyo. <b>(Varela, 2010) en Marco del Buen Desempeño Directivo (Minedu, 2014, p. 16)</b>	Esta variable será valorada a través de la aplicación de un cuestionario que considera ítems para cada una de las dimensiones.	<p>Establecimiento de metas y expectativas</p> <p>Obtención y asignación de recursos de manera estratégica</p> <p>Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo</p> <p>Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Resultados institucionales</li> <li>✓ Resultados curriculares</li> <li>✓ Resultados interpersonales</li> <li>✓ Organización de recursos</li> <li>✓ Distribución de recursos</li> <li>✓ Evaluación de recursos</li> <li>✓ Organización</li> <li>✓ Ejecución</li> <li>✓ Evaluación</li> <li>✓ Capacitaciones</li> <li>✓ Especializaciones</li> <li>✓ Actualizaciones</li> </ul>	<p>Ordinal</p> <p>Excelente</p> <p>Bueno</p> <p>Regular</p> <p>Deficiente</p>
Desarrollo de la profesionalidad docente	Se considera a la reflexión ordenada o secuencial sobre su práctica pedagógica, de sus colegas, el trabajo en grupo, la participación que se tendrá entre ellos, colaboración con sus pares y la colaboración en actividades de desarrollo profesional. Incluye además la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas	Esta variable será valorada a través de la aplicación de un cuestionario que considera ítems para cada una de las dimensiones.	<b>Competencia 8:</b> Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Analiza en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje total de todos sus estudiantes.</li> <li>✓ Participa en experiencias de actividades significativas donde se desarrolla profesionalmente en vinculación con sus necesidades, las de los estudiantes y de la escuela.</li> <li>✓ Participa en la etapa de la política educativa que se realizan a nivel local, regional y nacional dando a conocer de esta manera una opinión actualizada sobre esta generación de políticas educativas</li> </ul>	<p>Ordinal</p> <p>Excelente</p> <p>Bueno</p> <p>Regular</p> <p>Deficiente</p>

---

educativas a nivel nacional y regional  
(*MINEDU, 2012<sup>a</sup>, Marco del Buen  
Desempeño Docente, 2014, p. 57*).

**Competencia 9:**

Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

- ✓ Actúa con principios de la ética profesional docente y resuelve grandes conflictos de manera práctica y normativa de la vida escolar en base a ellos.
- ✓ Respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población

Orellana (2016) menciona que es el conjunto de personas, eventos o fenómenos que se distribuyen en el área de estudio, y que proporcionan información sustancial para el proceso de la investigación.

La población de estudio está conformada por docentes que trabajan en la Institución Educativa Pública “José Gálvez” del distrito de Santa Rosa de la Provincia de La Mar, departamento de Ayacucho en el año 2018, distribuido de la siguiente manera:

Tabla 2

*Población de estudio conformada por docentes de la Institución Educativa Pública “José Gálvez” del distrito de Santa Rosa La Mar, 2018*

Personal	fi	%
Directivo	2	5.0
Docente nombrado	15	37.5
Docente contratado	23	57.5
Total	40	100.0

**Nota:** N=40; Cuadro de Asignación de Personal

### 2.3.2. Muestra

La muestra según Carrasco (2016) es el subconjunto de la población y que necesariamente debe garantizar contar con las mismas características que la población.

En el caso de nuestro estudio al contar con una población pequeña, se consideró contar con 40 unidades de estudio, lo que significa que todas las unidades consideradas en la población también conforman la muestra.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1. Técnica**

Bardales (2016) sostiene que son competencias y procedimientos que permiten al investigador, organizar sistemáticamente el recojo de la información necesaria para la investigación.

La técnica utilizada en el recojo de información necesaria para nuestra investigación ha sido la encuesta, para el caso de las dos variables:

Variable	Técnica
Liderazgo transaccional	Encuesta
Desarrollo de la profesionalidad docente	Encuesta

### **2.4.2. Instrumento**

Aviles (2016) menciona que se denominan así a los medios físicos que permiten el registro de lo evidenciado en la técnica, en ese sentido, para el caso de nuestro estudio, y en base a las técnicas empleadas, se ha considerado elaborar y aplicar los siguientes instrumentos:

Variable	Técnica	Instrumento
Liderazgo transaccional	Encuesta	Cuestionario
Desarrollo de la profesionalidad docente	Encuesta	Cuestionario

### **2.4.3. Validez**

La validez para Pino (2012) es la propiedad esencial en el que se encuentra todo instrumento de recolección de datos, que le permite alcanzar los objetivos previstos.

La validez en nuestro estudio ha utilizado el modelo cuantitativo denominado ítem total, para lo cual se calculó el estadígrafo R de Pearson, las mismas que registran valores superiores a 0,21 en cada ítem.

### **2.4.4. Confiabilidad**

La confiabilidad para (Aviles, 2016) lo constituye la propiedad del instrumento que le permite replicar deducciones equivalentes en reiteradas aplicaciones.

La confiabilidad de los instrumentos ha sido asegurada a partir del cálculo del estadígrafo Alpha de Cronbach, la misma que registró el valor de 0,876 para el instrumento que mide la variable liderazgo transaccional y de 0,866 para el instrumento que mide la variable desarrollo de la profesionalidad docente.

## **2.5. Método de análisis de datos**

Los métodos utilizados en el recojo, procesamiento, análisis e interpretación de los datos fueron de dos tipos; el primero de ellos relacionados a los métodos teóricos, en ese sentido se apeló a los procedimientos del método analítico y sintético, mientras que a nivel operativo se utilizaron los métodos estadísticos, las mismas que han permitido la obtención de tablas estadísticas, así como el cálculo de estadígrafos descriptivos y de correlación.

Para el registro y el cálculo de los datos se manipuló el software estadístico SPSS V22, gracias a la cual se ha logrado sistematizar todos los datos y los cálculos para alcanzar las metas planteadas en la investigación.

## **2.6. Aspectos éticos**

Esta parte del informe considera tres aspectos esenciales, el primero respecto a la autorización solicitada a las autoridades de la institución educativa solicitando permiso para realiza el trabajo de investigación; el segundo, la formalidad en el registro de las citas bibliográficas consideradas en el informe final, asegurado de esta manera la propiedad intelectual de los autores citados y el tercero, relacionado a asegurar la originalidad del informe, gracias al uso de la plataforma Turnitin.



**II**

## **RESULTADOS**

### 3.1. A nivel descriptivo

Tabla 3

*Distribución de datos sobre resultados del contraste entre liderazgo transaccional y el desarrollo de la profesionalidad docente*

Valores			Desarrollo de la profesionalidad docente				Total
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
Liderazgo transaccional	Deficiente	fi	2	4	1	0	7
		%	5,0%	10,0%	2,5%	0,0%	17,5%
	Regular	fi	0	11	12	2	25
		%	0,0%	27,5%	30,0%	5,0%	62,5%
	Bueno	fi	0	1	1	4	6
		%	0,0%	2,5%	2,5%	10,0%	15,0%
	Excelente	fi	0	0	1	1	2
		%	0,0%	0,0%	2,5%	2,5%	5,0%
Total	fi	2	16	15	7	40	
	%	5,0%	40,0%	37,5%	17,5%	100,0%	

**Nota:**  $f_i$ : frecuencia absoluta;  $h_i$  (%): frecuencia relativa. Total: 40 = N = muestra.

### INTERPRETACIÓN

La tabla 3 nos permite observar que en lo que concierne al liderazgo transaccional el 62,5% (25) de encuestados considera que esta es regular, mientras que el 5,0% (2) sostiene que es excelente. En lo que respecta al desarrollo de la profesionalidad docente, podemos notar que el 40,0% (16) sostiene que es regular y el 5% (2) considera que es deficiente.

La mayoría de los encuestados considera que ambas variables son regulares, esto porque a partir de las capacitaciones que viene realizando el Ministerio de Educación, el personal directivo posee información sobre liderazgo pedagógico, por lo que en alguna medida se viene implementando esta forma de trabajo, razón por la cual los docentes perciben que existen iniciativas para promover el desarrollo de la profesionalidad del docente.



Tabla 4

*Distribución de datos sobre resultados del contraste entre el establecimiento de metas y expectativas y el desarrollo de la profesionalidad docente*

	Valores		Desarrollo de la profesionalidad docente				Total
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
Estab	Deficiente	fi	2	7	1	0	10
Metas		%	5,0%	17,5%	2,5%	0,0%	25,0%
Expect	Regular	fi	0	7	13	0	20
		%	0,0%	17,5%	32,5%	0,0%	50,0%
	Bueno	fi	0	2	1	5	8
		%	0,0%	5,0%	2,5%	12,5%	20,0%
	Excelente	fi	0	0	0	2	2
		%	0,0%	0,0%	0,0%	5,0%	5,0%
Total		fi	2	16	15	7	40
		%	5,0%	40,0%	37,5%	17,5%	100,0%

**Nota:**  $f_i$ : frecuencia absoluta;  $h_i$  (%): frecuencia relativa. Total: 40 = N = muestra.

## INTERPRETACIÓN

La tabla 4 nos permite observar que en lo que concierne al establecimiento de metas y expectativas el 50,0% (20) de encuestados considera que esta es regular, mientras que el 5,0% (2) sostiene que es excelente. En lo que respecta al desarrollo de la profesionalidad docente, podemos notar que el 40,0% (16) sostiene que es regular y el 5% (2) considera que es deficiente.

Actualmente se exige el cumplimiento de metas y objetivos al personal directivo y a los docentes, lo que ha permitido poco a poco que los profesionales de la educación estén interiorizando la cultura del cumplimiento de objetivos y valorar los resultados.

Tabla 5

*Distribución de datos sobre resultados del contraste entre la obtención y asignación de recursos de manera estratégica y el desarrollo de la profesionalidad docente*

	Valores		Desarrollo de la profesionalidad docente				Total
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
Obtención	Deficiente	fi	2	5	1	0	8
Asignación		%	5,0%	12,5%	2,5%	0,0%	20,0%
Recursos	Regular	fi	0	10	10	2	22
		%	0,0%	25,0%	25,0%	5,0%	55,0%
	Bueno	fi	0	1	3	4	8
		%	0,0%	2,5%	7,5%	10,0%	20,0%
	Excelente	fi	0	0	1	1	2
		%	0,0%	0,0%	2,5%	2,5%	5,0%
Total		fi	2	16	15	7	40
		%	5,0%	40,0%	37,5%	17,5%	100,0%

**Nota:**  $f_i$ : frecuencia absoluta;  $h_i$  (%): frecuencia relativa. Total: 40 = N = muestra.

## INTERPRETACIÓN

La tabla 5 nos permite observar que en lo que concierne a la obtención y asignación de recursos de manera estratégica el 55,0% (22) de encuestados considera que esta es regular, mientras que el 5,0% (2) sostiene que es excelente. En lo que respecta al desarrollo de la profesionalidad docente, podemos notar que el 40,0% (16) sostiene que es regular y el 5% (2) considera que es deficiente.

La obtención de recursos tanto materiales como económicos demanda habilidades gerenciales, porque se necesita criterios no solo técnicos, sino competencias interpersonales, que aseguran, a través de relaciones y un compromiso profesional lograr que los recursos se logran gracias a una gestión eficiente y efectiva.

Tabla 6

*Distribución de datos sobre resultados del contraste entre la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y el desarrollo de la profesionalidad docente*

Valores	Desarrollo de la profesionalidad docente				Total		
	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente			
Planificación	Deficiente	fi	2	8	1	0	11
Coordinación		%	5,0%	20,0%	2,5%	0,0%	27,5%
evaluación	Regular	fi	0	7	8	1	16
		%	0,0%	17,5%	20,0%	2,5%	40,0%
	Bueno	fi	0	0	4	5	9
		%	0,0%	0,0%	10,0%	12,5%	22,5%
	Excelente	fi	0	1	2	1	4
		%	0,0%	2,5%	5,0%	2,5%	10,0%
Total		fi	2	16	15	7	40
		%	5,0%	40,0%	37,5%	17,5%	100,0%

**Nota:**  $f_i$ : frecuencia absoluta;  $h_i$  (%): frecuencia relativa. Total: 40 = N = muestra.

## INTERPRETACIÓN

La tabla 6 nos permite observar que en lo que concierne a la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo el 40,0% (16) de encuestados considera que esta es regular, mientras que el 10,0% (4) sostiene que es excelente. En lo que respecta al desarrollo de la profesionalidad docente, podemos notar que el 40,0% (16) sostiene que es regular y el 5% (2) considera que es deficiente.

Una de las características esenciales del liderazgo transaccional viene a ser la cultura de la planificación, porque los resultados y las metas programadas solo tienen mayor probabilidad de alcanzar lo previsto, por lo mismo es imprescindible que se procure desarrollar el profesionalismo del personal directivo.

Tabla 7

*Distribución de datos sobre resultados del contraste entre la promoción y participación en el aprendizaje y el desarrollo profesional del profesorado*

	Valores		Desarrollo de la profesionalidad docente				Total
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
Promoción	Deficiente	fi	2	7	3	1	13
Participación		%	5,0%	17,5%	7,5%	2,5%	32,5%
aprendizaje	Regular	fi	0	9	7	1	17
		%	0,0%	22,5%	17,5%	2,5%	42,5%
	Bueno	fi	0	0	3	4	7
		%	0,0%	0,0%	7,5%	10,0%	17,5%
	Excelente	fi	0	0	2	1	3
		%	0,0%	0,0%	5,0%	2,5%	7,5%
Total		fi	2	16	15	7	40
		%	5,0%	40,0%	37,5%	17,5%	100,0%

**Nota:**  $f_i$ : frecuencia absoluta;  $h_i$  (%): frecuencia relativa. Total: 40 = N = muestra.

## INTERPRETACIÓN

La tabla 7 nos permite observar que en lo que concierne a la promoción y participación en el aprendizaje el 42,5% (17) de encuestados considera que esta es regular, mientras que el 7,5% (3) sostiene que es excelente. En lo que respecta al desarrollo de la profesionalidad docente, podemos notar que el 40,0% (16) sostiene que es regular y el 5% (2) considera que es deficiente.

La razón de existencia del sistema educativo es el logro de aprendizajes por parte de los estudiantes, en ese sentido la promoción y participación en el aprendizaje, es vital porque gracias a ella se evidencia la eficacia del servicio prestado y sobre todo se asegura la mejora de la calidad educativa.

## 3.2. A nivel inferencial

### 3.2.1. Prueba de normalidad

Valores	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	GI	Sig.
Liderazgo_transaccional	,796	40	,000
Estab_metas_expect	,847	40	,000
Obt_asig_recur	,837	40	,000
Plan_coord_eval	,863	40	,000
Prom_partic_aprend	,842	40	,000
Desarrollo_prof_docente	,860	40	,000

**Nota:**  $f_i$ : frecuencia absoluta;  $h_i$  (%): frecuencia relativa. Total: 40 = N = muestra.

De los resultados de la prueba de normalidad, se observa que el (nivel de significancia asintótica bilateral)  $p_{\text{valor}}$  es  $< 0,05$  (valor crítico), por lo que se determina que los datos presentan una distribución no normal: valoradas a través del Test de Shapiro-Wilks, al 95% de nivel de confianza y con un nivel de significancia al 5%, razón por la cual se utilizó la prueba de Tau<sub>b</sub> de Kendall para muestras relacionadas para el proceso de la prueba de hipótesis.



### 3.2.2. Prueba de hipótesis

#### 3.2.2.1. Para la hipótesis general

##### a. Plantear hipótesis

###### Hipótesis de investigación (Hi):

El liderazgo transaccional se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública “José Gálvez” del distrito de Santa Rosa. La Mar en el año 2018.

###### Hipótesis nula (Ho):

El liderazgo transaccional no se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública “José Gálvez” del distrito de Santa Rosa. La Mar en el año 2018.

##### b. Nivel de significancia

Nivel de significancia  $\alpha=0,05$  (5%)

##### c. Seleccionar estadístico de prueba

Tau\_b de Kendall

Valores			Liderazgo transaccional	Desarrollo prof. docente
tau_b de Kendall	Liderazgo transaccional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,541*
		N	40	40
	Desarrollo_prof _docente	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,541*	1,000
		N	40	40

Nota. \* $p < 0,05$ , dos colas

\*. La correlación es significativa al nivel 0,005 (bilateral)

##### d. Valor de p

$p_{\text{valor}} = 0,00 < \alpha(0,05)$

##### e. Decisión

Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

#### **f. Interpretación**

Al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es 0,000, menor que el nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación; es decir, existe relación entre el liderazgo transaccional y el desarrollo de la profesionalidad docente. ( $t_b = 0,541; p < 0,05$ )

El coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall es 0,541, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre liderazgo transaccional y el desarrollo de la profesionalidad docente.

### 3.2.2.2. Para la hipótesis específica 1

#### a. Plantear hipótesis

##### Hipótesis de investigación (Hi)

El establecimiento de metas y expectativas se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública “José Gálvez” del distrito de Santa Rosa. La Mar en el año 2018.

##### Hipótesis nula (Ho)

El establecimiento de metas y expectativas no se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública “José Gálvez” del distrito de Santa Rosa. La Mar en el año 2018.

#### b. Nivel de significancia

Nivel de significancia  $\alpha=0,05$  (5%)

#### c. Seleccionar estadístico de prueba

Tau\_b de Kendall

Valores			Establec Metas	Desarrollo prof. docente
tau_b de Kendall	Establec	Coeficiente de correlación	1,000	,633*
	Metas	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desarrollo_prof	Coeficiente de correlación	,633*	1,000
	_docente	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Nota. \* $p<0,05$ , dos colas

\*. La correlación es significativa al nivel 0,005 (bilateral)

#### d. Valor de p

$p_{\text{valor}}=0,00 < \alpha$  (0,05)

**e. Decisión**

Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

### **Interpretación:**

Al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es 0,000, menor que el nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación; es decir, existe relación entre el establecimiento de metas y expectativas y el desarrollo de la profesionalidad docente. ( $t_b = 0,633; p < 0,05$ ).

El coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall es 0,633, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre el establecimiento de metas y expectativas y el desarrollo de la profesionalidad docente.

### 3.2.2.3. Para la hipótesis específica 2

#### a. Plantear hipótesis

##### Hipótesis de investigación (Hi)

La obtención y asignación de recursos de manera estratégica se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública “José Gálvez” del distrito de Santa Rosa La Mar. en el año 2018.

##### Hipótesis nula (Ho)

La obtención y asignación de recursos de manera estratégica no se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública “José Gálvez” del distrito de Santa Rosa La Mar. en el año 2018.

#### b. Nivel de significancia

Nivel de significancia  $\alpha=0,05$  (5%)

#### c. Seleccionar estadístico de prueba

Tau\_b de Kendall

Valores		Obtenc Asign-recur	Desarrollo prof. docente	
tau_b de Kendall	Obtenc	Coeficiente de correlación	1,000	,558
	Asign-recur	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desarrollo_prof _docente	Coeficiente de correlación	,558	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Nota. \* $p<0,05$ , dos colas

\*. La correlación es significativa al nivel 0,005 (bilateral)

#### d. Valor de p

$p\_valor=0,00 < \alpha(0,05)$

#### e. Decisión

Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

**f. Interpretación:**

Al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es 0,000, menor que el nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación; es decir, existe relación entre la obtención y asignación de recursos de manera estratégica y el desarrollo de la profesionalidad docente.  
( $t_b = 0,558; p < 0,05$ )

El coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall es 0,558, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre la obtención y asignación de recursos de manera estratégica y el desarrollo de la profesionalidad docente.

### 3.2.2.4. Para la hipótesis específica 3

#### a. Plantear hipótesis

##### Hipótesis de investigación (Hi)

La planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública “José Gálvez” del distrito de Santa Rosa. La Mar en el año 2018.

##### Hipótesis nula (Ho)

La planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo no se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública “José Gálvez” del distrito de Santa Rosa. La Mar en el año 2018.

#### b. Nivel de significancia

Nivel de significancia  $\alpha=0,05$  (5%)

#### c. Seleccionar estadístico de prueba

Tau\_b de Kendall

Valores		Planif Coord.-eval	Desarrollo prof. Docente
tau_b de Kendall	Planif	1,000	,597
	Coord.-eval	.	,000
		N	40
	Desarrollo_prof	,597	1,000
	_docente	,000	.
		N	40

Nota. \* $p < 0,05$ , dos colas

\*. La correlación es significativa al nivel 0,005 (bilateral)

#### d. Valor de p

$p_{\text{valor}} = 0,00 < \alpha(0,05)$

#### e. Decisión

Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.



## **f. Interpretación**

Al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es 0,000, menor que el nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación; es decir, existe relación entre la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y el desarrollo de la profesionalidad docente. ( $t_b = 0,597; p < 0,05$ )

El coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall es 0,597, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y el desarrollo de la profesionalidad docente.

### 3.2.2.5. Para la hipótesis específica 4

#### a. Plantear hipótesis

##### Hipótesis de investigación (Hi)

La promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública “José Gálvez” del distrito de Santa Rosa. La Mar en el año 2018.

##### Hipótesis nula (Ho)

La promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado no se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública “José Gálvez” del distrito de Santa Rosa. La Mar en el año 2018.

#### b. Nivel de significancia

Nivel de significancia  $\alpha=0,05$  (5%)

#### c. Seleccionar estadístico de prueba

Tau\_b de Kendall

Valores		Promoc. Part-aprend	Desarrollo prof. docente
tau_b de Kendall	Promoc	1,000	,493
	Part-aprend	.	,000
		N	40
	Desarrollo_prof	,493	1,000
	_docente	,000	.
		N	40

Nota. \* $p<0,05$ , dos colas

\*. La correlación es significativa al nivel 0,005 (bilateral)

#### d. Valor de p

$p\_valor=0,00 < \alpha(0,05)$

#### e. Decisión

Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

#### **f. Interpretación**

Al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es 0,000, menor que el nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación; es decir, existe relación entre la promoción y participación en el aprendizaje y el desarrollo de la profesionalidad docente. ( $t_b = 0,493; p < 0,05$ )

El coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall es 0,597, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre la promoción y participación en el aprendizaje y el desarrollo de la profesionalidad docente.



**IV**

**DISCUSIÓN**



El sistema educativo peruano a través del Ministerio de Educación viene implementando una serie de reformas educativas orientados a desarrollar la profesionalidad docente, en ese sentido se hace necesario que se promuevan e incentiven cursos de especialización y capacitación para el personal directivo y docente, la misma que redunde en beneficio de la calidad educativa.

Los resultados del proceso de comprobación registran que para el caso de la **hipótesis general**, existe relación moderada entre el liderazgo transaccional y el desarrollo de la profesionalidad docente, en la medida que Tau\_b de Kendall es 0,541, mientras que el p\_valor=0,000, confirmando los resultados obtenidos por Tejada (2015) quien en su tesis titulado: Influencia del liderazgo pedagógico en el desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución "San Francisco de Asís" de Municipio de Aguascalientes, afirma que, existe correlación directa moderada entre las variables de estudio, lo que significa que ,el liderazgo pedagógico determina en gran medida el desarrollo de la profesionalidad, porque es necesario motivar e incentivar a los docentes a continuar mejorando sus habilidades y competencias profesionales, las mismas que deben redundar en beneficio del proceso educativo. Esta afirmación tiene sustento teórico en la propuesta de Soto (2016) quien sostiene que el liderazgo pedagógico apela a la iniciativa y creatividad del director para lograr que el personal que dirige se comprometa con el logro de los objetivos institucionales. De igual manera, podemos señalar que los rasgos de todo líder exigen capacidades de persuasión y persistencia a fin de que los docentes desarrollen y propongan iniciativas para mejorar el servicio educativo que la institución brinda, pero lo que caracteriza a este tipo de liderazgo es que la iniciativa siempre parta del director, mientras que el personal docente actúa y se conduce según el nivel de motivación que asimila. Efectivamente, en las instituciones educativas se vienen brindando capacitaciones por parte del Ministerio de Educación, de tal manera que el personal directivo posee información sobre liderazgo pedagógico, por lo que en alguna medida se viene implementando esta forma de trabajo, razón por la cual los docentes perciben que existen iniciativas para promover el desarrollo de la profesionalidad del docente.

Para el caso de la **hipótesis específica 1**, los resultados demuestran que estadísticamente existe relación directa moderada entre el establecimiento de metas y expectativas y el desarrollo de la profesionalidad docente, en la medida que el valor Tau\_b de Kendall es 0,633, mientras que el p\_valor=0,000 confirmando los resultados obtenidos por Guardado (2017) quien en su tesis titulado: Relación entre el liderazgo directivo y el desarrollo profesional de los docentes en instituciones educativas del Municipio de Tijuana, México, afirma que, existe asociación directa fuerte entre el liderazgo directivo y el desarrollo profesional (Tau\_b=0,759; p<0,05) lo que implica que la iniciativa y los niveles de motivación de los docentes para realizar estudios de posgrado y especializaciones depende de las facilidades que el director pueda ofrecer al personal docente, en la medida que los niveles de compromiso e identificación de los profesores permiten que tengan el interés por mejorar su desarrollo profesional.

Lo señalado tiene asidero teórico en la propuesta de Salvatierra (2016) quien sostiene que una de las capacidades que distingue al profesional que posee habilidades relacionadas con el liderazgo transaccional es la eficiencia en el establecimiento de metas y expectativas, lo que determina y exige compromisos y responsabilidades por parte de los docentes en su quehacer pedagógico.

En nuestra realidad se exige el cumplimiento de metas y objetivos al personal directivo y a los docentes, lo que ha permitido poco a poco que los profesionales de la educación estén interiorizando la cultura del cumplimiento de objetivos y valorar los resultados.

Para el caso de la **hipótesis específica 2**, el coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall es 0,558, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre la obtención y asignación de recursos de manera estratégica y el desarrollo de la profesionalidad docente, confirmando los resultados obtenidos por Peralta (2016) quien en su tesis titulado: Liderazgo transaccional y el desarrollo profesional docente en la IEP "José de San Martín" de Monsefú, Lambayeque, afirma que



existe relación directa significativa entre las variables de estudio en razón de que el valor de  $Tau_b=0,568$ , mientras que el  $p\_valor<0,05$ .

Esta afirmación tiene sustento teórico en la propuesta de Salazar (2016) para quien muchos directores confunden los términos de administrar y gerenciar una institución educativa, en ese sentido la capacidad de obtener recursos a través de estrategias de gestión implica y demanda mayor despliegue de habilidades profesionales e interpersonales, las mismas que constituyen lo que se denomina gerencia educativa, mientras que disponer de los pocos recursos que tiene la institución para realizar alguna actividad se ubica en la tipificación de administrar los recurso.

La obtención de recursos tanto materiales como económicos demanda habilidades gerenciales, porque se necesita criterios no solo técnicos, sino competencias interpersonales, que aseguran, a través de relaciones y un compromiso profesional lograr que los recursos se logran gracias a una gestión eficiente y efectiva.

Para el caso de la **hipótesis específica 3**, el coeficiente de correlación  $Tau_b$  de Kendall es 0,597, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y el desarrollo de la profesionalidad docente, confirmando los resultados obtenidos por Gonzales (2015) quien en su tesis titulado: Liderazgo directivo y su relación con el desarrollo profesional de los docentes del distrito de Castilla, Arequipa, cuando afirma que muchos de los docentes no encuentran respaldo ni motivación por parte del personal directivo para seguir desarrollando su formación profesional, lo que perjudica el proceso de enseñanza y aprendizaje en la medida que actualmente existen nuevas demandas educativas que exigen una preparación y actualización permanente del personal docente.

El liderazgo transaccional a decir de Portilla (2016) sustenta su propuesta en la planificación educativa, en ese sentido, las habilidades y competencias para planificar, coordinar y evaluar todos los procesos pedagógicos y administrativos

son inherentes a profesional directivo que posee los rasgos de ser líder transaccional.

Una de las características esenciales del liderazgo transaccional viene a ser la cultura de la planificación, porque los resultados y las metas programadas solo tienen mayor probabilidad de alcanzar lo previsto, por lo mismo es imprescindible que se procure desarrollar el profesionalismo del personal directivo.

Para el caso de la **hipótesis específica 4**, el coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall es 0,597 el que refleja un nivel de correlación moderada, entre la promoción y participación en el aprendizaje y el desarrollo de la profesionalidad docente, confirmando los resultados obtenidos por Velásquez (2015) quien en su tesis titulado: Influencia del liderazgo directivo en el desarrollo de la profesionalidad docente en la EP "Virgen de Asunción" de Lucanas, Ayacucho, afirma que existe relación directa entre las variables lo que significa que la forma y manera de cómo el director conduce la gestión educativa en la institución, permite mejores niveles de motivación e identificación de los docentes, incentivando y apoyando la realización de estudios que permitan mejorar los niveles de desarrollo de la profesionalidad para beneficio de los estudiantes.

Esta afirmación tiene sustento teórico en la propuesta de Palomino (2015) quien sostiene que una de las fortalezas que posee el liderazgo transaccional es la capacidad para promover el desarrollo de las personas, en este caso de los docentes, para lo cual gestiona a través de diferentes estrategias la realización de cursos o especializaciones con la intención de que el personal que labora con él pueda mejorar y desarrollar sus competencias laborales y sus habilidades personales.

Es necesario precisar que los logros de aprendizaje por parte de los estudiantes son sustanciales en ese sentido la promoción y participación en el aprendizaje, es vital porque gracias a ella se evidencia la eficacia del servicio prestado y sobre todo se asegura la mejora de la calidad educativa.

De los resultados podemos observar que hace falta una promoción convencida del desarrollo de la profesionalidad docente, porque si bien es cierto existen normas que la amparan y la sustentan, en la realidad no se hace efectivo, por lo que es necesario organizar procesos de manera sistemática que aseguren que los maestros desarrollen su profesionalidad con la formalidad que el caso amerita.



**V**

## **CONCLUSIONES**



1. Existe relación directa moderada entre el liderazgo transaccional y el desarrollo de la profesionalidad docente, en la medida que el valor de  $Tau_b=0,541$ , y al ser el  $p\_valor=0,000$  que resulta ser menor al nivel de significancia  $\alpha=0,05$ , se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. ( $t_b=0,541$ ;  $p=0,000<0,05$ )
2. Existe relación entre el establecimiento de metas y expectativas y el desarrollo de la profesionalidad docente, en la medida que el valor de  $Tau_b=0,633$ , y al ser el  $p\_valor=0,000$  que resulta ser menor al nivel de significancia  $\alpha=0,05$ , se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. ( $t_b=0,633$ ;  $p=0,000<0,05$ )
3. Existe relación entre la obtención y asignación de recursos de manera estratégica y el desarrollo de la profesionalidad docente, en la medida que el valor de  $Tau_b=0,588$ , y al ser el  $p\_valor=0,000$  que resulta ser menor al nivel de significancia  $\alpha=0,05$ , se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. ( $t_b=0,588$ ;  $p=0,000<0,05$ )
4. Existe relación entre la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y el desarrollo de la profesionalidad docente, en la medida que el valor de  $Tau_b=0,493$ , y al ser el  $p\_valor=0,000$  que resulta ser menor al nivel de significancia  $\alpha=0,05$ , se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. ( $t_b=0,493$ ;  $p=0,000<0,05$ )
5. Existe relación entre la promoción y participación en el aprendizaje y el desarrollo de la profesionalidad docente, en la medida que el valor de  $Tau_b=0,597$ , y al ser el  $p\_valor=0,000$  que resulta ser menor al nivel de significancia  $\alpha=0,05$ , se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. ( $t_b=0,597$ ;  $p=0,000<0,05$ )

**VI**

**RECOMENDACIONES**





1. El director de la Dirección Regional de Educación de Ayacucho a través de sus especialistas deben promover el desarrollo de la profesionalidad docente, a fin de mejorar las habilidades y competencias profesionales que redundan en beneficio de la calidad educativa de nuestra región.
2. El director de la unidad de gestión educativa local de la provincia de La Mar, a través de diferentes convenios debe realizar eventos de capacitación y/o talleres para el personal directivo, sobre la importancia del liderazgo transaccional en la gerencia y administración de las instituciones educativas, a fin de enriquecer las competencias directivas para el bien institucional.
3. Es necesario que, los directivos de la institución, el alcalde distrital de Santa Rosa y de la provincia de La Mar, tome como suyo el desarrollo de la profesionalidad docente, logrando establecer alianzas con diferentes instituciones de la región, con la finalidad de que se realicen y desarrollen estudios de especialización y posgrados, dirigidos a los docentes y directivos a fin de mejorar sus competencias profesionales, las mismas que al ser aplicados en el aula, beneficie a los estudiantes.
4. El personal directivo debe convenir en realizar cursos de especialización en torno al liderazgo transaccional, para de esta manera tener las estrategias adecuadas para lograr mejorar los niveles de identificación, consensos y compromiso de los agentes educativos de tal forma que todos los miembros de la comunidad educativa aportan desde el lugar que les corresponde para lograr los objetivos institucionales, sean estos a nivel pedagógico, administrativo e institucional.
5. Los profesores de la Institución Educativa Pública “José Gálvez”, deben asumir el compromiso de participar en los eventos de capacitación y fortalecimiento, que se organicen en relación al desarrollo de sus capacidades y competencias profesionales, con la intención de conocer, mejorar e innovar su praxis

pedagógica en el aula; dado que, hoy por hoy el docente tiene la máxima responsabilidad de desarrollar competencias en los educandos.

## **VII**

### **REFERENCIAS**

Alarcón, V. (2015). *Gestión educativa y el liderazgo pedagógico en el proceso educativo*. Lima: UNIFE.

Albites, J. (2015). *Pruebas nacionales y el liderazgo transaccional*. Lima: San Marcos.

Aviles, F. (2016). *Investgación científica y proyectos de investigación*. Lima: San Marcos.

Bardales, J. (2016). *Técnicas de investigaciòn científica en las ciencias sociales*. Lima: Mantaro.

Cardoza, M. E. (2016). *Liderazgo directivo en el sistema educativo de Paraguay. Implicancias en la calidad educativa*. Asunción: MIPA.

Carrasco, S. (2016). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.

Chiavenato, I. (2014). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.

Dirección Regional de Educación de Ayacucho. (2016). *Diagnóstico del desarrollo de la profesionalidad docente en el departamento de Ayacucho*. Ayacucho: DREA.

Enciso, M. (2016). *Desarrollo profesional y reforma educativa*. Lima: Horizonte.

Fernández, R. (2016). *Diagnóstico del desarrollo de la profesionalidad docente en el Municipio de Mendoza, Argentina*. Mendoza: Municipio de Mendoza, Argentina.

Ferrúa, S. (2015). *Influencia del liderazgo directivo en el desarrollo de las competencias profesionales de los docentes en el distrito de los Morochucos, Cangallo*. Cangallo: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo.

Gonzales, S. (2015). *Liderazgo directivo y su relación con el desarrollo profesional de los docentes del distrito de Castilla, Arequipa*. Arequipa: Estudio de posgrado presentado a la Universidad San Agustín, Arequipa.

Guardado, F. (2017). *Relación entre el liderazgo directivo y el desarrollo profesional de los docentes en instituciones educativas del Municipio de Tijuana, México*. Tijuana: Estudio de posgrado presentado a la Universidad de Monterrey, México.

Iglesias, M. (2015). *Desarrollo y capacidad profesional en el sistema educativo peruano*. Lima: UNMSM.

Mendoza, J. (2016). *Métodos y técnicas de investigación cuantitativa*. Lima: San Marcos.

Ministerio de Educación. (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: MED.

Ministerio de Educación. (2014). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Lima: MED.

- Olarte, M. (2016). *Diagnóstico del desarrollo de la profesionalidad docente en el sistema educativo boliviano*. La Paz: Ministerio de Educación de Bolivia.
- Orellana, M. (2016). *Métodos y técnicas en la investigación social*. Lima: San Marcos.
- Palomino, R. (2015). *Liderazgo transaccional y logros educativos en el sistema educativo peruano*. Lima: Mantaro.
- Peralta, M. (2016). *Liderazgo transaccional y el desarrollo profesional docente en la IEP "José de San Martín" de Monsefú, Lambayeque*. Monsefú: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo, Perú.
- Pino, R. (2012). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Portilla, U. (2016). *Procesos de planificación y desarrollo de la gestión educativa*. Lima: San Marcos.
- Rivera, G. (2016). *Liderazgo transaccional y los niveles de competitividad laboral*. Lima: Horizonte.
- Salazar, M. (2016). *Capacidades gerenciales y proyectos de innovación educativos*. Lima: San Marcos.
- Salvatierra, F. (2016). *Estrategias didácticas para el desarrollo docente*. Lima: Mantaro.
- Soto, V. (2016). *Liderazgo pedagógico y su importancia en el proceso de enseñanza y aprendizaje*. Lima: San Marcos.
- Tarea. (2016). *Desarrollo de la profesionalidad docente en el Callao*. Callao: GORECA.
- Tejada, M. (2015). *Influencia del liderazgo pedagógico en el desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución "San Francisco de Asís" de Municipio*

*de Aguascalientes. Aguascalientes: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad Autónoma de Guadalajara, México.*

Tenorio, H. (2016). *Diagnóstico educativo del departamento de Moquegua. Retos y perspectivas.* Moquegua: GOREMO.

Velásquez, R. (2015). *Influencia del liderazgo directivo en el desarrollo de la profesionalidad docente en la EP "Virgen de Asunción" de Lucanas, Ayacucho.* Lucanas: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo.

## **ANEXOS**

## ANEXO N° 01




### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Huamán De La Cruz, Alejandro Máximo docente del Taller de Asesoría para la actualización y elaboración de Tesis de Maestría (A1), de la TAPAETM Promoción I AYACUCHO 201801; y revisor de trabajo académico titulado: "Liderazgo transaccional y desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública "José Gálvez" de Santa Rosa. La Mar 2018"; del estudiante Pillpe Palomino, Yidel, he constatado por medio del uso de la herramienta Turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 20%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierta el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 05 de setiembre de 2018.



Instituto de Investigación Científica  
"Hernández Sampieri"  
Dr. Alejandro Máximo Huamán De La Cruz  
DNI N° 41439573  
Esp. En Estadística e Investigación Científica



ANEXO N° 02  
**DECLARACIÓN JURADA**

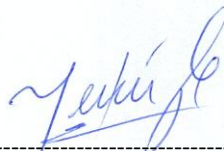
Yo, Pillpe Palomino, Yidel, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, sede filial Trujillo; declaro que el trabajo académico titulado: “Liderazgo transaccional y desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública “José Gálvez” de Santa Rosa. La Mar 2018”.

Presentada, en 91 folios para la obtención del grado académico de Magíster en Administración de la Educación es de mi auditoria.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De demostrar uso material ajeno sin debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Ayacucho, 08 de setiembre de 2018.



-----  
Br. Pillpe Palomino, Yidel  
DNI N° 22102435

## ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

### CUESTIONARIO-LIDERAZGO TRANSACCIONAL

**Instrucciones:** A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, referidos a valorar el liderazgo transaccional, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor, marcar con un aspa, en la hoja de respuestas, en la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN I: ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS</b>						
1	Se evidencia que los resultados institucionales se cumplen a cabalidad.					
2	Los resultados institucionales logrados se debe a criterios de planificación					
3	Los resultados institucionales se cumplen en el plazo establecido.					
4	Los resultados curriculares responden a las necesidades de los estudiantes.					
5	Los resultados curriculares son productos de la planificación curricular.					
6	Los resultados curriculares aseguran el logro del perfil de los estudiantes.					
7	Los resultados interpersonales se logran gracias a un estilo de gestión adecuado.					
8	Los resultados interpersonales se deben a un clima institucional adecuado.					
9	Los resultados interpersonales se reflejan en el trabajo adecuado del docente en el aula.					
<b>DIMENSIÓN II: OBTENCIÓN Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS DE MANERA ESTRATÉGICA</b>						
10	La organización de los recursos en la institución es					

	eficiente.					
11	La organización de los recursos en la institución obedece a criterios técnicos					
12	La organización de los recursos permite el logro de los objetivos institucionales.					
13	La distribución de recursos atiende las necesidades institucionales.					
14	La distribución de los recursos permite el logro de los objetivos institucionales.					
15	La distribución de los recursos se realiza en forma técnica.					
16	La evaluación de los recursos se realiza en forma periódica.					
17	La evaluación de los recursos con los que cuenta la institución permite su uso racional.					
18	La evaluación de los recursos es una práctica institucional.					
<b>DIMENSIÓN III: PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑ- CURRÍCULO</b>						
19	La organización de cada una de las actividades programadas garantiza el logro de los objetivos institucionales.					
20	La organización que se realiza de todos los procesos a nivel institucional se debe a las competencias directivas del personal que dirige la institución.					
21	La organización de todas las actividades garantiza el proceso de enseñanza y aprendizaje.					
22	La ejecución de las actividades programadas se realiza en el tiempo previsto.					
23	La ejecución de las actividades programadas depende de la asignación de recursos.					
24	La ejecución de las actividades programadas satisface las expectativas institucionales.					
25	La evaluación de todo lo programado es una práctica institucional.					
26	La evaluación de las actividades programadas y ejecutadas permite identificar problemas.					

27	La evaluación de las actividades ejecutadas demanda la aplicación de instrumentos.					
DIMENSIÓN IV: PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO PROF.						
28	A nivel institucional se promueva la realización y participación en capacitaciones.					
29	Las capacitaciones para los profesores es una preocupación constante del personal directivo.					
30	Las capacitaciones que se realizan por el Ministerio de Educación encuentran acogida en los docentes.					
31	Algunos docentes realizan estudios de especialización por iniciativa propia.					
32	Las especializaciones para los docentes se deben gracias a la firma de convenios interinstitucionales.					
33	Las especializaciones que desarrollan los docentes permiten mejorar la práctica docente.					
34	Es común observar en la institución docentes que participan en eventos de actualización.					
35	La mayoría de los docentes se muestran predispuestos para realizar estudios de actualización					
36	Los cursos de actualización son promovidos frecuentemente por el personal directivo.					

## CUESTIONARIO SOBRE DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE

A continuación, se presentan un conjunto de preguntas, marque con un aspa (X) la respuesta que crea por conveniente con responsabilidad atendiendo a las indicaciones específicas. El fin de este trabajo es recoger la información para determinar la influencia del estrés en el desempeño de los docentes

Te pedimos que respondas con la mayor sinceridad y confianza. Nadie sabrá lo que contestaste porque no vas a escribir el nombre en esta ficha. Los valores son los siguientes:

**1: Nunca 2: A veces 3: Muchas veces 4: Siempre**

N°	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN			
		1	2	3	4
<b>Competencia 8:</b>					
Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional					
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.				
2	Demuestra conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña.				
3	Elabora creativamente la programación anual, UD,SA, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.				
4	Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular: PA/UD/SA.				
5	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.				
6	Organiza el aula y otros espacios de manera pertinente, accesible y adecuada, para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.				
7	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				
8	Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.				
9	Utiliza recursos tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.				
10	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
<b>Competencia 9:</b>					

Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social				
11	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.			
12	Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.			
13	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo.			
14	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE.			
15	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.			
16	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.			
17	Participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.			
18	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.			
19	Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la IE.			
20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.			

## FICHA TÉCNICA

### FICHA TÉCNICA DE LA PRIMERA VARIABLE

Instrumento	<b><i>Cuestionario para medir liderazgo transaccional</i></b>		
Autores	María del Pilar Vargas Carmona.		
Año de edición	2015		
País de origen	Perú.		
Ámbito de aplicación	Instituciones públicas		
Administración	Individual		
Objetivo	Valorar las competencias directivas.		
Duración	40 minutos		
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Establecimiento de metas y expectativas</li><li>✓ Obtención y asignación de recursos de manera estratégica</li><li>✓ Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo</li><li>✓ Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado</li></ul>		
Adaptado	Br. Pillpe Palomino, Yidel.		
Campo de aplicación	Personal que labora en instituciones públicas.		
Validez estadística	La validez del instrumento consideró 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.		
Índice de confiabilidad	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.883		
Calificación	Totalmente en desacuerdo	:	1 punto
	En desacuerdo	:	2 puntos
	Ni de acuerdo, ni en	:	3 puntos

	desacuerdo		
	De acuerdo	:	4 puntos
	Totalmente de acuerdo	:	5 puntos
Recategorización	Intervalo: Deficiente : 36 – 90 puntos Regular : 90 – 120 puntos Bueno : 120 – 150 puntos Excelente : 150 – 180 puntos		



## FICHA TÉCNICA DE LA SEGUNDA VARIABLE

Instrumento	<b><i>Cuestionario para medir desarrollo de la profesionalidad docente</i></b>		
Autores	José Carlos Urrutia Perlacios.		
Año de edición	2015		
País de origen	Perú.		
Ámbito de aplicación	Instituciones educativas públicas		
Administración	Individual		
Objetivo	Valorar el desempeño laboral.		
Duración	60 minutos		
Dimensiones	<p><b>Competencia 8:</b> Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.</p> <p><b>Competencia 9:</b> Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</p>		
Adaptado	Br. Pillpe Palomino, Yidel.		
Campo de aplicación	Profesores de instituciones públicas de la Educación Básica Regular.		
Validez estadística	La validez del instrumento consideró 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.		
Índice de confiabilidad	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.823		
Calificación	Nunca	:	1 punto
	A veces	:	2 puntos

	Muchas veces	:	3 puntos
	Siempre	:	4 puntos
Recategorización	Intervalo: Deficiente : 20 – 38 puntos Regular : 38 – 52 puntos Bueno : 52 – 66 puntos Excelente : 66 – 80 puntos		

## ANEXO 4: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

VALIDEZ-LIDERAZGO TRANSACCIONAL			CONFIABILIDAD			
ITEM	R DE PEARSON	CONDICIÓN	<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
V1_D1_P1	,546	APROBADO		N	%	
V1_D1_P2	,686	APROBADO	Casos	Válido	40	100,0
V1_D1_P3	,659	APROBADO		Excluido <sup>a</sup>	0	,0
V1_D1_P4	,468	APROBADO		Total	40	100,0
V1_D1_P5	,686	APROBADO	a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			
V1_D1_P6	,659	APROBADO	<b>Estadísticas de fiabilidad</b>			
V1_D1_P7	,635	APROBADO	Alfa de Cronbach	N de elementos		
V1_D1_P8	,686	APROBADO	,883	36		
V1_D1_P9	,659	APROBADO				
V1_D2_P10	,557	APROBADO				
V1_D2_P11	,686	APROBADO				
V1_D2_P12	,659	APROBADO				
V1_D2_P13	,584	APROBADO				
V1_D2_P14	,686	APROBADO				
V1_D2_P15	,659	APROBADO				
V1_D2_P16	,367	APROBADO				
V1_D2_P17	,686	APROBADO				
V1_D2_P18	,536	APROBADO				
V1_D3_P19	,632	APROBADO				
V1_D3_P20	,652	APROBADO				
V1_D3_P21	,616	APROBADO				
V1_D3_P22	,335	APROBADO				
V1_D3_P23	,652	APROBADO				
V1_D3_P24	,548	APROBADO				



V1_D2_P14	,686	APROBADO	
V1_D2_P15	,548	APROBADO	
V1_D2_P16	,394	APROBADO	
V1_D2_P17	,548	APROBADO	
V1_D2_P18	,648	APROBADO	
V1_D3_P19	,475	APROBADO	
V1_D3_P20	,495	APROBADO	



## ANEXO 5: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título:** Liderazgo transaccional y desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública “José Gálvez” de Santa Rosa. La Mar 2018.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>General:</b> ¿En qué medida el liderazgo transaccional se relaciona con el desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública “José Gálvez” del distrito de Santa Rosa La Mar en el año 2018?</p> <p><b>Específicos:</b> ¿En qué medida el <b>establecimiento de metas y expectativas</b> se relaciona con el desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública “José Gálvez” del distrito de Santa Rosa La Mar en el año 2018? ¿En qué medida la <b>obtención y asignación de recursos de manera estratégica</b> se relaciona con el desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública “José Gálvez” del distrito de Santa Rosa La Mar en el año 2018? ¿En qué medida la <b>planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo</b> se relaciona con el desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública “José Gálvez” del distrito de Santa Rosa La Mar en el año 2018? ¿En qué medida la <b>promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado</b> se relaciona con el desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública “José Gálvez” del distrito de Santa Rosa La Mar en el año 2018?</p>	<p><b>General:</b> Determinar la relación que existe entre el liderazgo transaccional y el desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública “José Gálvez” del distrito de Santa Rosa La Mar en el año 2018.</p> <p><b>Específicos:</b> Determinar la relación que existe entre el <b>establecimiento de metas y expectativas</b> y el desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública “José Gálvez” del distrito de Santa Rosa La Mar en el año 2018. Determinar la relación que existe entre la <b>obtención y asignación de recursos de manera estratégica</b> y el desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública “José Gálvez” del distrito de Santa Rosa La Mar en el año 2018. Determinar la relación que existe entre la <b>planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo</b> y el desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública “José Gálvez” del distrito de Santa Rosa La Mar en el año 2018. Determinar la relación que existe entre la <b>promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado</b> y el desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública “José Gálvez” del distrito de Santa Rosa La Mar en el año 2018.</p>	<p><b>General:</b> Existe relación entre el liderazgo transaccional y el desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública “José Gálvez” del distrito de Santa Rosa La Mar en el año 2018.</p> <p><b>Específicos:</b> Existe relación entre el <b>establecimiento de metas y expectativas</b> y desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública “José Gálvez” del distrito de Santa Rosa La Mar en el año 2018. Existe relación entre la <b>obtención y asignación de recursos de manera estratégica</b> y el desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública “José Gálvez” del distrito de Santa Rosa La Mar en el año 2018. Existe relación entre la <b>planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo</b> y desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública “José Gálvez” del distrito de Santa Rosa La Mar en el año 2018. Existe relación entre la <b>promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado</b> y desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública “José Gálvez” del distrito de Santa Rosa La Mar en el año 2018.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo transaccional.</p> <p><b>DIMENSIONES:</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Establecimiento de metas y expectativas</li> <li>✓ Obtención y asignación de recursos de manera estratégica</li> <li>✓ Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo</li> <li>✓ Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado.</li> </ul> </p> <p>Variable 2: Desarrollo de la profesionalidad docente</p> <p><b>DIMENSIONES:</b>  <b>Competencia 8:</b> Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.</p> <p><b>Competencia 9:</b> Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</p>	<p>Tipo de investigación: No experimental</p> <p>Nivel de investigación: Relacional</p> <p>Método de investigación: Cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     M --- O1     M --- r     M --- O2     </pre> </div> <p>Población Docentes de la Institución Educativa Pública “José Gálvez” de Santa Rosa que laboran en el año 2018.</p> <p>Muestra: 40 unidades de estudio.</p> <p>Técnicas e instrumentos Encuesta Cuestionario</p> <p>Análisis e interpretación de datos Tablas Gráficos Estadígrafos de correlación</p>

--	--	--	--	--



## ANEXO 6: CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "JOSÉ GALVEZ" SANTA ROSA - LA MAR - AYACUCHO	
<b>RECIBIDO</b>	
20 JUN 2018	
RECIBO:	
EXPEDIENTE N°: 587	N° FOLIOS: 01
RECIBIDO POR:	HORA:

**SOLICITA:** Permiso

**SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JOSÉ GÁLVEZ" DE SANTA ROSA**

**S.D.**

PILLPE PALOMINO, Yidel; identificado con DNI N° 22102435, profesor de vuestra institución, ante usted me presento y digo:

Que, deseando actualizar mi trabajo de investigación titulado "Liderazgo transaccional y desarrollo de la profesionalidad en la Institución Educativa Pública José Gálvez de Santa Rosa- La Mar" para optar el grado de Magister, en atención a lo cual es necesario aplicar un cuestionario a una muestra de 40 profesores de la institución; Por esta razón solicito permiso y autorización para aplicar dicho instrumento de recolección de datos los días 20, 21 y 22 del presente.

**POR LO TANTO:**

Ruego a usted señor Director acceder a mi petición por ser necesaria.

Santa Rosa, 19 de junio del 2018

PILLPE PALOMINO, Yidel  
DNI N° 22102435

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA  
"JOSÉ GALVEZ"  
SANTA ROSA - LA MAR - AYACUCHO

**RECIBIDO**

FECHA: 22 AGO 2018

EXPEDIENTE N°: 816 N° FOLIOS: 01

RECIBIDO POR: [Firma] HORA:

**SOLICITA:** Constancia

**SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JOSÉ GÁLVEZ" DE SANTA ROSA**

**S.D.**

PILLPE PALOMINO, Yidel; identificado con DNI N° 22102435, profesor de vuestra institución y, alumno de la escuela de Post Grado de la Universidad "César Vallejo", ante usted me presento y digo:

Que, habiendo aplicado una encuesta consistente en 02 cuestionarios sobre: Liderazgo transaccional y desarrollo de la profesionalidad docente a los docentes de la institución desde el 20 al 26 de julio, previo conocimiento y autorización suyo; para de esta manera realizar el procesamiento y análisis de los datos obtenidos y hacer efectivo mi trabajo de investigación titulado "*Liderazgo transaccional y desarrollo de la profesionalidad en la Institución Educativa Pública José Gálvez de Santa Rosa- La Mar*"; Por esta razón solicito a Ud. se me expida una constancia que acredite como tal, lo actuado.

**POR LO TANTO:**

Ruego a usted señor Director acceder a mi petición por ser necesaria.

Santa Rosa, 22 de agosto del 2018

PILLPE PALOMINO, Yidel  
DNI N° 22102435

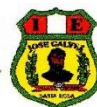


Ministerio  
de Educación

DRE  
Ayacucho

Unidad de Gestión  
Educativa Local La Mar

Dirección - IE  
"José Gálvez"



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

**EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA “JOSÉ GÁLVEZ” DE SANTA ROSA, COMPRENSIÓN DE LA RED EDUCATIVA DE SANTA ROSA, DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL LA MAR, EXPIDE LA SIGUIENTE:**

## **CONSTANCIA**

Conste por el presente documento que el profesor YIDEL PILLPE PALOMINO, identificado con DNI N° 22102435, docente de la especialidad de matemática, ha realizado la aplicación de la encuesta de dos cuestionarios sobre el trabajo de investigación que viene realizando como alumno de la Universidad “Cesar Vallejo”, con el título: *Liderazgo transaccional y desarrollo de la profesionalidad en la Institución Educativa “José Gálvez” de Santa Rosa – La Mar*. Dicha encuesta fue aplicada durante los días 20 al 26 de julio del presente año.

Se expide la presente constancia a petición del interesado para los fines pertinentes.

Santa Rosa, 23 de agosto de 2018



C.C.  
Archivo  
JCPM/Dir.

## ANEXO 7: OTRAS EVIDENCIAS

### Evidencias fotográficas

Encuestando al Señor Director de la I.E.



Encuestando a los profesores de la I.E.












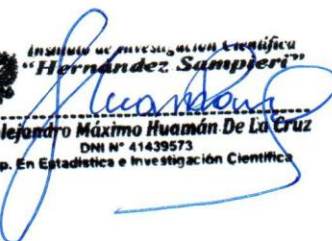


## ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Huamán De La Cruz, Alejandro Máximo docente del Taller de Asesoría para la actualización y elaboración de Tesis de Maestría (A1), de la TAPAETM Promoción I AYACUCHO 201801; y revisor de trabajo académico titulado: "Liderazgo transaccional y desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública "José Gálvez" de Santa Rosa. La Mar 2018"; del estudiante Pillpe Palomino, Yidel, he constatado por medio del uso de la herramienta Turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 20%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierta el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 05 de setiembre de 2018.

 Instituto de Investigación Científica  
"Hernández Sampieri"  
  
Dr. Alejandro Máximo Huamán De La Cruz  
DNI N° 41439573  
Esp. En Estadística e Investigación Científica