



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Competencias profesionales docentes y liderazgo transformacional directivo en 5 instituciones educativas de la UGEL 03, Lima 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Felix Contreras, Marcela Luisa Cynthia (orcid.org/0000-0002-6126-3731)

ASESORES:

Dr. Albornoz Jimenez, Carlos Francisco (orcid.org/0000-0002-7543-2495)
Dr. Moran Ramos, Luis Daniel (orcid.org/0000-0002-8244-5390)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

**LIMA - PERÚ
2023**

DEDICATORIA

A Dios por sus bendiciones, por las oportunidades y por permitirme alcanzar mis metas.

A mis padres Percy y Margarita, a mi hermano Juniors, mi cuñada Rocío, mis pequeñas Micaela y Catalina, por ser mi soporte en todo tiempo, por darme las fuerzas y demostrarme que confían en mí, por su interés y seguimiento en mis avances.

AGRADECIMIENTO

A mi asesor Dr. Albornoz Jiménez, Carlos Francisco, quién de manera didáctica y empática resuelve mis dudas, demostrando experiencia y liderazgo en lo que realiza. Así como también a los Directivo de las instituciones evaluadas, como a las maestras por su disposición, muchas de ellas grandes amigas.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCOTEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	20
3.1 Tipo y diseño de la investigación	20
3.2 Variables y operacionalización	22
3.3 Población, muestra, muestreo	23
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	24
3.5 Procedimientos	27
3.6 Método de análisis de datos	27
3.7 Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	49
ANEXOS	55

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Muestreo de la investigación	23
Tabla 2 Niveles y rangos variable 1	24
Tabla 3 Baremo para la variable y dimensiones de las competencias profesionales	24
Tabla 4 Niveles y rangos variable 2.....	24
Tabla 5 Baremo para la variable y dimensiones del Liderazgo Transformacional Directivo.....	25
Tabla 6 Prueba de validez de expertos	26
Tabla 7 Confiabilidad de instrumentos	26
Tabla 8 Cruce de las competencias profesionales y el liderazgo transformacional.....	29
Tabla 9 Cruce de las competencias profesionales y la estimulación intelectual.	30
Tabla 10 Cruce de las competencias profesionales y la motivación inspiracional	31
Tabla 11 Cruce de las competencias profesionales y la consideración individual	32
Tabla 12 Cruce de las competencias profesionales y la influencia idealizada	33
Tabla 13 Prueba de Shapiro Wilk para la normalidad de datos	34
Tabla 14 Correlación entre Competencias profesionales docentes y Liderazgo Transformacional Directivo	35
Tabla 15 Correlación entre competencias profesionales docentes y Estimulación intelectual	36
Tabla 16 Correlación entre competencias profesionales docentes y Motivación inspiracional	37
Tabla 17 Correlación entre competencias profesionales docentes y consideración individual	38
Tabla 18 Correlación entre competencias profesionales docentes y Influencia idealizada	39

RESUMEN

La presente investigación titulada *Competencias profesionales docentes y liderazgo transformacional directivo en 5 instituciones educativas de la UGEL 03, Lima 2023*, planteó como objetivo conocer cómo se relacionan las *competencias profesionales docentes* con el *liderazgo transformacional directivo* en cinco instituciones educativas de la UGEL 03. En ese sentido, la hipótesis general es que las *competencias profesionales docentes* presentan una relación significativa con el *liderazgo transformacional directivo* en cinco instituciones educativas de la UGEL 03. Es un estudio de tipo *aplicada, correlacional*, de enfoque *cuantitativo*; en cuanto al método se utilizó el *hipotético-deductivo*, el diseño es de estudio *no experimental*. La muestra con la que se trabajó fueron 50 docentes, aplicando la técnica de la encuesta, con dos cuestionarios validados por expertos. Para medir la *competencia profesional docente* se emplearon 24 items y para el *liderazgo transformacional directivo* 20 items. Tuvo una confiabilidad *muy alta* mediante el *Alfa de Conbrach*, cuyo resultado fue de 0,867 la primera variable y de 0,963 la segunda. La prueba de correlación de hipótesis mediante el estadístico *Rho de Spearman*, mostró un valor de $p = 0,632 > 0,05$, concluyendo que no existe correlación significativa entre las *competencias profesionales docentes* y *liderazgo transformacional directivo*, precisando que ambas variables no vinculan su comportamiento.

Palabras clave: Competencias profesionales docentes, liderazgo transformacional directivo, gestión institucional.

ABSTRACT

The present investigation entitled Professional teaching competencies and managerial transformational leadership in 5 educational institutions of UGEL 03, Lima 2023, set out as an objective to know how professional teaching competencies are related to managerial transformational leadership in five educational institutions of UGEL 03. In that In this sense, the general hypothesis is that professional teaching competencies present a significant relationship with managerial transformational leadership in five educational institutions of UGEL 03. It is an applied, correlational study with a quantitative approach; Regarding the method, the hypothetical-deductive was used, the design is of a non-experimental study. The sample with which we worked was 50 teachers, applying the survey technique, with two questionnaires validated by experts. To measure professional teaching competence, 24 items were used and 20 items for managerial transformational leadership. It had a very high reliability through Cronbach's Alpha, whose result was 0.867 for the first variable and 0.963 for the second. The hypothesis correlation test using Spearman's Rho statistic showed a value of $p = 0.632 > 0.05$, concluding that there is no significant correlation between professional teaching skills and managerial transformational leadership, specifying that both variables do not link their behavior.

Keywords: Professional teacher competencies, managerial transformational leadership, institutional management.

I. INTRODUCCIÓN

Desde un contexto global se evidencia que se está haciendo difícil el trabajo en equipo, así como el poder tomar con humildad ciertas orientaciones que puedan fortalecer la mejoría de las relaciones interpersonales, así como el desempeño en la labor que se realiza, limitando el avocarse a la guía de un líder, que pueda ser empático, receptivo, cooperador, impulsador, donde tenga como meta el bienestar del personal para el mejor desenvolvimiento de sus trabajadores con el propósito de la calidad educativa, sea por no querer doblegarse ante alguien o por alguna otra razón. Frente a ello, la UNESCO (2020), indica la necesidad de considerar al *liderazgo* como un aspecto primordial en el desenvolvimiento personal, toda vez que busca un desarrollo sostenible hacia el cambio, en busca de una formación educativa de calidad, siendo ese el propósito que el Estado y los directivos de instituciones se complementen para poder intervenir de manera oportuna obteniendo así mejores resultados de aprendizaje.

Asimismo, en las Orientaciones para el profesorado del futuro basado en Competencias Profesionales docentes de Madrid (2022), en su informe nos precisa que los mejores resultados del sistema son aquellos en donde los docentes tienen una posición social alta, considerando la educación como una carrera de desarrollo continuo, valorando la calidad y no la cantidad del profesorado, definiendo perfiles para alinear con las necesidades emergentes, otorgando a las escuelas la responsabilidad de gestión del personal docente, dando aquella autonomía a directivos de poder continuar con sus logros profesionales recayendo en la mejora de la institución que se desenvuelve. Ya que, visto esta realidad, los docentes en algunas situaciones han recaído en aquel titubear hacia el cambio, en el confort, dudando de sus propias potencialidades y competencias profesionales, estableciéndose límites que se convierten en barreras para el progreso hacia la calidad. En referencia a lo que se evidencia a nivel global pues el Banco Mundial (2018) precisa que, está trabajando de manera correlacionada con actores de gobiernos para gestionar y organizar los sistemas educativos, ya que es imprescindible fortalecer y desarrollar el lado profesional de los docentes, a través de intercambios para enriquecer prácticas institucionales y de gestión, creando

redes y el desarrollo de encuesta que respondan a la valoración del desempeño en el sistema.

A nivel nacional se ha observado ciertas debilidades en el campo directivo, algunos son distantes, limitantes, poco comunicativos, no manifiestan intención de impulsar o proponer a sus docentes la mejora continua, recayendo de manera profunda en la afectación hacia el líder del aula, quién en muchas ocasiones se ha sentido vulnerado, cayendo en el pesimismo, en el confort, sea por temor o por poco interés, donde se ha sentido que poco o nada tiene su influencia como docente líder en el aprendizaje de sus estudiantes y el trabajo colaborativo con sus colegas, dejando de lado las metas que tiene por alcanzar. Frente a ello es que acudo a dar revisión a lo que propone el MINEDU (2014) en el *Marco del Buen Desempeño Docente*, donde precisa que el líder educativo, no solo debe conocer roles y responsabilidades, sino que exige el logro de indicadores basados en desempeños establecidos en el perfil a desarrollar, éstos generaran resultados óptimos en el aprendizaje en las instituciones que lideran para con sus estudiantes, así como también la importancia de que un buen liderazgo como profesional competente directivo que esté realizando de manera adecuada aquel proceso de acompañamiento y asesoría pedagógica a quienes tienen a su cargo, acudo también a el SINEACE (2017), considerando a evaluaciones realizadas y procesos de autoevaluación, menciona que el seguimiento, acompañamiento y evaluación al trabajo docente se torna en un proceso minucioso, sistemático donde se recopila información sobre su desenvolvimiento y frente a ello, el poder emplear la estrategia adecuada para impulsar al profesional a la mejora en sus competencias profesionales.

Asimismo, las *Orientaciones Estratégicas del PEN 2036* (2020) señala, que una de las funciones directivas es ejercer con liderazgo, impulsar, autorregular y corresponsabilizar en la construcción de una convivencia armónica para fomentar oportunidades y relación entre estudiantes, docentes, interviniendo de manera efectiva en su gestión con transparencia y responsabilidad, siendo co- ejecutores de un bien en el desarrollo educativo. Por todo ello, la revisión de la RVM N°011-2019, nos menciona que el asumir una responsabilidad de liderazgo institucional

en una entidad educativa es poder direccionar y guiar eficazmente, para su buen desenvolvimiento, verificando que tenga logros, fomentando y propiciando que se puedan contar con docentes que se expresen con *liderazgo*, que disfruten de su labor en equipo y que puedan afrontar situaciones resolviendo en el bienestar de los estudiantes y de la misma comunidad.

Por todo lo precisado, en el ámbito local se evidencia algunos maestros con ciertas debilidades en su desenvolvimiento de su labor profesional, sea por desconocimiento, por descuido o por poca motivación, así como también por el mismo sistema educativo, evidenciando desánimo, desinterés, individualismo, poco logro de metas a alcanzar institucionales, negándose la oportunidad de seguir prosperando, añadiendo a ello, poca preocupación y compromiso frente a lo que realizan, dejando de lado un desempeño adecuado en sus competencias profesionales, en esa misma directriz se precisa que la labor directiva en algunas instituciones evidencian poca responsabilidad de trascender en su gestión dejando de lado la dedicación, identificación e interés de promover el desarrollo de los docentes que lidera, desligándose de estrategias oportunas para la efectividad del lado pedagógico, cognitivo y personal.

Es así que luego de lo mencionado, se pretende identificar bajo qué parámetros su nivel de influencia directiva se desenvuelve frente a un *liderazgo transformacional* que aliente, inspire, motive, que provoque cambios, que busque mejoras sea a largo o corto plazo, en espacios de trabajo y lado personal de los docentes, enfocado todo ello hacia la calidad.

Frente a lo expuesto, se sugiere determinar y precisar la realidad que manifiestan los maestros de cinco Instituciones Educativas de la Ugel N° 03, Cercado de Lima, en referencia al *Liderazgo Transformacional Directivo* y las *Competencias Profesionales Docentes*, fundamentándose en el Marco Directivo y éste asumiendo como base al Marco del Docente enfocados a lo que concierne alcanzar al ejercicio de su desempeño.

Por lo mencionado el problema general de nuestra investigación es el siguiente: *¿Cómo se relacionan las Competencias Profesionales Docentes con el Liderazgo Transformacional directivo en cinco instituciones educativas de la UGEL 03, Lima 2023?* En cuanto a los problemas específicos se formulan de la siguiente manera: a) *¿Cómo se relacionan las Competencias Profesionales Docentes con la dimensión Estimulación Intelectual en cinco instituciones educativas de la UGEL 03?*, b) *¿Cómo se relacionan las competencias profesionales docentes con la dimensión Motivación Inspiracional en cinco instituciones educativas de la UGEL 03?*, c) *¿Cómo se relacionan las Competencias Profesionales Docentes con la dimensión Consideración Individual en cinco instituciones educativas de la UGEL 03?*, d) *¿Cómo se relacionan las Competencias Profesionales Docentes con la dimensión Influencia Idealizada en cinco instituciones educativas de la UGEL 03?*

Según Fernández y Quintero (2017), una investigación debe contar con una justificación que procure argumentar la necesidad de realizarlo; en ese sentido, a) en lo *teórico*, el *Liderazgo Transformacional* es aquella habilidad para alentar, inspirar, motivar, con el fin de hacer nueva cada situación, trayendo cambios y mejoras creciendo enfocados hacia el logro y éxito en el ámbito educativo, basado en el compromiso provocando que todo su equipo pueda fortalecer ciertas potencialidades y pueda desarrollarlas de manera voluntaria para lograr los objetivos propuestos como entidad educativa; b) en lo *práctico* esta investigación motivará a los docentes a tener la certeza de que su gestión es importante y que hay un amparo que puede servir de proveedor intelectual, cognitivo y emocional para abordar situaciones pedagógicas y de innovación, así también servirá para que el líder directivo cimiente bases sólidas y prósperas que motiven y fortalezcan, como agentes observadores y de acompañamiento ante eventualidades que susciten como debilidad en la institución frente al desempeño de sus docentes, trayendo este estudio como propósito mejorar el rendimiento laboral, recayendo en el logro de la *Competencia Profesional Docente*, trayendo consigo mejoras en el servicio educativo, todo ello permitirá identificar acciones de forma objetiva, coadyuvando oportunamente y de manera moderada a la determinación de aciertos que impliquen al personal directivo, así como establecer relaciones y tomar indicativos para nuevas investigaciones y planes estratégicos para las instituciones.

Finalmente, c) en lo *metodológico*, se precisa que se emplearán instrumentos que nos permitan recabar información que proveerán de manera objetiva resultados de ambas variables estudiadas, precisando aspectos resaltantes y que demanda actualmente para lograr su eficacia, tanto del *Liderazgo Transformacional Directivo*, como en las *Competencias Profesionales Docentes*.

En ese sentido, nuestro objetivo general de la presente investigación es el de: *Conocer cómo se relacionan las Competencias Profesionales Docentes con el Liderazgo Transformacional Directivo en cinco Instituciones Educativas de la UGEL 03, Lima 2023*. En cuanto a los objetivos específicos se formularán de la siguiente manera: a) Determinar la relación que existe entre las Competencias Profesionales Docentes y la dimensión Estimulación Intelectual en cinco instituciones educativas de la UGEL 03, Lima 2023, b) Determinar la relación que existe entre las Competencias Profesionales Docentes y la dimensión motivación inspiracional en cinco instituciones educativas de la UGEL 03, c) Determinar la relación que existe entre las Competencias Profesionales Docentes y la dimensión Consideración Individual en cinco instituciones educativas de la UGEL 03, d) Conocer la relación que existe entre las Competencias Profesionales Docentes y la dimensión Influencia Idealizada en cinco instituciones educativas de la UGEL 03, Lima 2023.

Siendo la presente investigación de alcance correlacional, ya que pretende presentar respuestas posibles llamadas hipótesis. La hipótesis general es: *Las Competencias Profesionales Docentes presentan una relación significativa con el Liderazgo Transformacional Directivo en cinco instituciones educativas de la UGEL 03, Lima 2023*. Por otro lado, la formulación de las hipótesis específicas son las siguientes: a) Las Competencias Profesionales Docentes presentan una relación significativa con la dimensión Estimulación Intelectual en cinco instituciones educativas de la UGEL 03; b) Las Competencias Profesionales Docentes presentan una relación significativa con la dimensión Motivación Inspiracional en cinco instituciones educativas de la UGEL 03; c) Las Competencias Profesionales Docentes presentan una relación significativa con la dimensión Consideración Individual en cinco instituciones educativas de la UGEL 03; d) Las Competencias

Profesionales Docentes presentan una relación significativa con la dimensión influencia idealizada en cinco instituciones educativas de la UGEL 03.

II. MARCO TEÓRICO

En relación a los antecedentes de carácter internacional se tuvo en cuenta a Montiel (2012) quien presenta una investigación que tiene como finalidad hallar que relación hay entre la capacidad del *liderazgo transformador* y el *desempeño laboral*. Dicha investigación es descriptivo correlacional, toma como muestra a 7 directivos y 92 docentes. Concluye que, el estadístico Rho de Spearman, existe una *relación significativa baja* ($r = 0,190$) entre ambas variables. En ese sentido, este antecedente puede ayudarnos para nuestra discusión en nuestra investigación, toda vez que el liderazgo no necesariamente tiene relación con dicha variable de estudio.

Por otro lado, Ortiz (2017) realizó una investigación con el propósito de hallar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional. De tipo correlacional donde la muestra estuvo conformada por 40 personas a quienes se les aplicó una encuesta, donde el grado de confiabilidad fue de 0,909 según el Alfa de Cronbach. Entre los hallazgos de la investigación fueron que el 80,8% de ellos manifestó que el liderazgo transformacional es muy importante en el quehacer laboral. Por otro lado, a través del coeficiente de correlación de Pearson, se encontró que existe *correlación positiva significativa muy fuerte* de 0,808 entre liderazgo transformacional y desempeño laboral.

Borja y Guisado (2013) de Ecuador, su finalidad fue conocer que relación hay entre liderazgo docente y gestión educativa. Es de tipo descriptivo, correlacional, con población de 42 profesores, usando al cuestionario como instrumento. Concluye mencionando que el director realiza su trabajo de gestión, pero podría mejorarlo, así como ampliar el desarrollo de otras clases de liderazgo. Sin embargo, se evidencia que un 67% de los evaluados tienen nivel bajo en su gestión educativa y esto es por la carente capacidad de liderazgo. Estableciéndose una correlación positiva con un resultado de $r = 0,521$ y $p = 0,011$.

A nivel nacional se tiene el trabajo de Guevara (2019) en su investigación pretendió conocer la relación entre el *liderazgo transformacional* y el *desempeño*

laboral. El trabajo fue de tipo descriptivo correlacional, descriptivo, de diseño no experimental; la población estuvo conformada por 30 personas a quienes se les aplicó una encuesta/cuestionario de tipo Likert. Entre los resultados descriptivos se aprecia el 67% está en *desacuerdo*, esto debido a que el líder desconoce la misión empresarial, mientras que el 53% está de *acuerdo* con el liderazgo. En cuanto a los resultados inferenciales, se indica que existe una correlación positiva muy fuerte de 0,978 entre ambas variables.

Vargas (2019), en su tesis presenta como objetivo el conocer qué tipo de relación hay entre las competencias profesionales de los maestros y la Gestión Pedagógica, obteniendo como resultado que los docentes están en el nivel minúsculo a lo establecido y el servicio es ineficiente. Se puede aprobar y precisar que hay una correlación entre ambos aspectos. Por ello se precisa que el valor de la significancia en todos los casos es de $p = ,000 < ,050$, así también que el coeficiente de correlación de Spearman tiene valores: $Rho = ,750$. Por ende, se confirma correlaciones directas y positivas. La población es de 80 profesores, obteniendo como resultado que, el 63,7% de los docentes evidenciaron un minúsculo nivel de desarrollo de capacidades profesionales; el 32,5% un nivel medio y 3,8% un nivel alto. Precisamos entonces que, la gestión pedagógica es poco eficiente.

Huillca (2015) en su tesis precisa la importancia de indagar sobre aquella relación entre las variables el *liderazgo transformacional* y el *desarrollo profesional del docente*, es de tipo descriptivo correlacional. La población 85 estudiantes a quienes se les aplicó una encuesta con nivel de confiabilidad de 0,952 según el estadístico Alfa de Conbrach. Concluye que hay relación entre ambas variables, donde el coeficiente de correlación de Pearson, evidencia una alta correlación positiva ($r = 0.842$) entre las variables. Asimismo, se determinó que en la dimensión personal existe una alta correlación positiva y significativa ($r= 0.804$ y $p_valor = 0.000 < 0.05$).; con la dimensión pedagógica, se halló una alta y significativa correlación ($r= 0.761$ y $p_valor = 0.00 < 0.05$), con la dimensión social se halló una alta correlación positiva y significativa ($r= 0.684$ y $p_valor = 0.00 < 0.05$).

Estos resultados indican que a un mayor nivel de Liderazgo transformacional, corresponde un mayor desempeño docente.

Díaz (2017) en su estudio, tiene como propósito conocer la relación entre gestión pedagógica con las competencias profesionales docentes, el tipo fue correlacional, descriptivo; abordó una población de 69 docentes, 03 directores, trayendo como conclusión que la mayor parte de la población docente presentan un nivel medio de competencia al igual que los directivos, dando un 95% de nivel de confianza, determinando relación significativa entre ambas variables, los resultados aplicando el estadístico chi- cuadrado, siendo el valor calculado a 35,23 y mayor crítico (26,30) con 16 grados de libertad. El valor de significancia es menor a 0,05, frente a ello se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general, presentando dependencia entre ellas.

Rosas (2019), en su tesis presenta como objetivo el determinar el desarrollo de competencias profesionales que influye en la cultura escolar de las instituciones públicas, se consideró una muestra de 122 docentes, es de tipo básica. Se usó un cuestionario de 20 sujetos usándose el coeficiente de confiabilidad del método de Alfa de Cronbach. Se concluye que el objetivo ya mencionado influye significativamente.

En relación a las bases teóricas, y tomando como origen de ésta investigación a la primera variable que determina las *competencias profesionales* docentes y cómo éste era tratado, considero mencionar a McClelland (1973) quien señala que la competencia es una manera de evaluar lo que es eficaz, lo que rinde. Por ello, para desarrollar la variable *competencia* es necesario abarcar el término desde diversos enfoques; por lo que desde el campo educativo es aquella habilidad de toda persona para realizar acciones y lograr sus objetivos con éxito. Frente a ello, quiero abordar a algunos teóricos como Bunk (1994) quien señala que todo individuo es competente profesional ya que dispone de *conocimientos, habilidades* y *aptitudes* necesarias que le permiten actuar eficientemente su labor, para poder dar solución a problemas que susciten en su desempeño profesional, evidenciando *autonomía, flexibilidad*, aportando y colaborando en la organización de su trabajo.

Asimismo, el autor mencionado considera que las *competencias profesionales* que posee toda persona se da basado en ciertas *habilidades, destrezas*, así como la *capacidad de dar solución* a situaciones que involucran el profesionalismo asumiendo una postura de autonomía y flexibilidad.

Ampliando las referencias basadas en competencia el documento Marco Común Europeo del Consejo Europeo (2001), expresa una definición indicando que es la suma de *conocimientos, destrezas, habilidades, potencialidades*, así como *características* que propician que de una manera individual una persona actúe; así también considera que tiene como finalidad el que pueda ejecutar acciones

Para Parra (2002), las *competencias* son aquellas que permiten a la persona solucionar problemas inherentes a temas de su profesión abordando funciones, tareas, cualidades respondiendo a las demandas sociales. Por su parte Ruiz (2010), define las *competencias profesionales* como: aquel adherido a la persona en cuanto a sus *conocimientos, destrezas y actitudes*, que brinda la persona para desenvolverse en actividades en su área profesional, adaptándose a situaciones nuevas, con una perspectiva diferente, anticipándose a los problemas, la evaluación intrínseca y extrínseca, trabajando actividad para mejorar continuamente.

Al respecto Castro (2007) basándose en las *competencias profesionales*, hace referencia que durante mucho tiempo la docencia estuvo asociada a contenidos, pero basta tener el conocimiento de la realidad para ahora determinar cómo enseñar siguiendo un patrón de comportamiento basado en el ejemplo de sus maestros, haciendo uso de requerir necesidades, contextualizar y abordar metas próximas.

Se considera importante lo mencionado por Tobón (2013) acerca de las *competencias* basándose en un enfoque que permite brindar recursos y adecuar espacios promoviendo la formación y desarrollo humano, la capacidad preparatoria

de las personas para operar y desenvolverse en situaciones variadas, considerando como base principal a un proyecto de vida ético, emprendedor y cultural.

Según Moreneo (2010) las competencias se relacionan con cada accionar que se tiene continuamente en el día a día, desarrolla e impulsa al logro de un perfil, movilizandolos aspectos que conllevan a la búsqueda de recursos para ver cambios, donde al ponerlos en acción se genere éxito al enfrentar conflictos, dificultades, el que les permita anticiparse ante lo que pueda suceder y tomar las acciones oportunas, para evitar afectaciones a los demás a quienes lidera.

Las *Competencias Profesionales Docentes*, según Gómez (2015) señala que es aquella *capacidad* para realizar alguna actividad, así como también una *responsabilidad*, un *resultado*; es decir, basarse en mejor desenvolvimiento frente a sus potencialidades hábiles que las personas necesitan para desenvolverse en proceso de formación. De la misma manera se precisa considerar que como docentes se deben abordar ciertas competencias que permitan desarrollarse dentro del campo profesional. En ese sentido, las *competencias profesionales* se manejan en base a tipologías en torno a competencias *técnica*, *metodológica*, *social* y *participativa*, lo que enfatiza a un desarrollo de acción la que es inseparable, ya que se asume de esa manera como una competencia integral. Frente a ello Bunk (1994) precisa que posee *competencia técnica* quien domina tareas y contenidos de su trabajo; posee *competencia metodológica* quien sabe cómo aplicar el procedimiento para la realización de las tareas encomendadas, así como de hallar mejores vías para la resolución de ciertas situaciones, transfiriendo sus aprendizajes y experiencias a situaciones que requieren de su intervención. Así también que posee *competencia social* quien colabora de manera comunicativa orientado al trabajo en equipo, y una competencia participativa quien participa en la organización de su trabajo, organizando, decidiendo, aceptando responsabilidades.

Schon (1992) manifiesta que el docente con *competencia profesional* es quien detecta el problema, lo plantea, lo precisa, para que en lo posterior elabora una solución y que sobre todo pueda asegurar su aplicación con el propósito de

formar un profesional reflexivo. Un profesional competente debe tener aquella capacidad de transferir y adoptar, en el desenvolvimiento de su labor profesional asumiendo esquemas de actividad o diversas situaciones o problemas que se planteen.

Para proceder a que un profesional pueda determinarse como *competente* es necesario que pueda movilizar los recursos, poniendo en juego su repertorio adquirido en el transcurso de su formación y experiencia (Tejada y Navio, 2005).

Por su parte Tobón (2012), un profesional competente es aquel que puede resolver problemas de manera autónoma, creativa, que sobre todo se sienta en la capacidad de poder actuar en diferentes situaciones, sea en su entorno laboral, familiar, educativo, etc., tomando una postura de responsabilidad, compromiso. Tobon señala enfoques donde enfatiza que las competencias cumplen con dos finalidades, el primero en diagnosticar la calidad de la actividad que se realiza y la segunda el de corroborar el nivel académico, profesional tecnológico y científico, tomando estos puntos es necesario que toda persona al ser competente profesionalmente pueda transferir de manera oportuna lo que dice, hace, ejecuta poniendo en acciones ciertas habilidades y actitudes, creando una manera diferente y flexible su desenvolvimiento, adoptando nuevas maneras de enfrentar situaciones que se presenten, dando énfasis a una retroalimentación que conlleve a su mejoría continua. Por ende, un docente preparado competente debe responder a exigencias, a cambios, tomando en referencia a la misión y visión que preside, así como el de considerar que los programas de capacitación fortalecerán su práctica y formación profesional mejorando su desenvolvimiento, siendo una persona eficiente, desarrollando actitudes asertivas elevando la cualificación como docente.

De la misma manera, el *Marco del Buen Desempeño Docente* precisa que una persona *competente* es aquella que tiene la facultad para asumir situaciones que se torna complicadas y que demandan una resolución, así como la acertada respuesta a situaciones para el logro de propósitos, para entender la realidad y las posibilidades, permitiendo actuar de manera reflexiva, movilizando recursos

internos y externos, que provoquen optar por lo más pertinente. De ello precisa diversas dimensiones que son:

- a) *Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje* en el cual precisa la planificación, programas, unidades didácticas, actividades de aprendizaje en una mirada asumiendo la variedad de contextos y culturas, pero sobre todo de inserción, basado en el fortalecimiento de trabajo pedagógico, refiriendo y fortaleciendo lo social, cultural, cognitivo en los estudiantes, así como materiales, estrategias y evaluación.
- b) *Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje*, donde se detalla cómo debe emplearse oportuna y adecuadamente el proceso de enseñanza, desde una mirada que comprenda particularmente lo que el entorno emite y transmite; por ello como docente, tendrá la necesidad de fomentar un ambiente adecuado y oportuno, presentando estrategias adecuadas, el buen uso de los recursos pedagógicos, procurando la inserción y atención a la variedad de comportamientos, acciones y expresiones, siendo el docente *mediador pedagógico* cuidando el clima, que fomente un aprendizaje, donde lo que se brinde sea basado en respeto, acorde a la edad, a las necesidades, brinde espacios motivadores, de respuesta, del empleo de estrategias, de evaluación que permita retroalimentar oportunamente, utilizando instrumentos que facilitan poder obtener lo que se ha propuesto.
- c) *Dimensión 3: Gestión comunitaria*, en ella se señala toda comunicación que se emplea con la comunidad de aprendizaje, que involucra lo educativo, su participación en el *Proyecto Educativo Institucional*, así también el valor que expresa la comunidad y la importancia de su desenvolvimiento en el involucramiento con las familias, priorizando el desarrollo pleno de los estudiantes a partir del conocimiento en el interior familiar.
- d) *Dimensión 4: Profesionalidad e identidad*: en ella se evidencia al docente frente a su formación, donde hace una reflexión frente a su desenvolvimiento, al de su equipo, al de sus colegas e involucramiento en el desarrollo de Escuela, provocando una sistematización de su labor para su

logro continuo, incluyendo responsabilidad en el durante y resultado de los aprendizajes a nivel nacional y regional.

Por lo tanto, Véliz, et. al. (2016), menciona que una *competencia* viene relacionada a aquellas capacidades incorporadas a trabajar bajo un contexto para enfocarse a la resolución de problema; por ello, es aquella característica de un *rendimiento satisfactorio* para enfrentar experiencias de acuerdo a los estándares establecidos. Por ello, las *competencias profesionales* se enfatizan en realizar un trabajo de efectividad movilizandoo aspectos como conocimientos y habilidades para lograr objetivos planteados.

Cabe mencionar que la profesión docente se desarrolla en base a diversos papeles básicos tal como lo menciona Escolano (1996), primero es un papel técnico, donde el docente como profesional habilitado es capaz de ser guía dando aquel acompañamiento, como segundo papel podemos precisar que se refiere a aspectos éticos y valores de su profesión, donde se provoca que circulen los valores, las actitudes que se desenvuelvan en un ámbito donde sus estudiantes sean perceptibles para incluirlo en su formación, el docente será en ese caso un ente de control, y como último papel el docente se involucra de manera directa con las necesidades de sus estudiantes buscando su bienestar, donde se aprecia un compromiso no solo con el estudiante sino con todo lo que concierne a él para dar la asistencia adecuada.

Las competencias profesionales se amparan a su vez a nuevas propuestas educativas, tal como lo menciona Perrenoud (2004), quién señala que el docente debe estar apto para enfrentar situaciones variadas y resolverlas. Las que propone primero, el organizar y provocar experiencias de aprendizaje, segundo, el gestionar la progresión de los aprendizajes basándonos en ajustar al nivel según lo que puedan los estudiantes respetándolos y yendo acorde a lo comprenden, tercero elaborar y hacer crecer las ideas frente a la comprensión de la sociedad en la que se desenvuelve, cuarto el involucrar a los estudiantes en su aprendizaje, enfatizando en su proyecto personal, quinto el trabajo en equipo, sexto el participar en la organización y gestión de la escuela, séptimo implicar a los padres de familia, a través de reuniones, octavo el utilizar las tecnologías, noveno afrontar deberes y

las inquietudes que se presenten y como último punto el organizar la propia formación continua sabiendo sistematizar y fundamentar su desenvolvimiento.

El concepto de *Liderazgo Transformacional*, en 1985, el investigador Bernard M. precisó que el modelo característico de los profesionales evoca al desenvolvimiento en la personalidad, tener claro la visión y la proyección sólida generando aspectos motivadores en las percepciones. Por ello, Burns (1978) señala que su propósito fundamental es la *motivación*, el *interés hacia el logro* y la *autorrealización*, focalizando en los estados emocionales, indicando que los líderes hacen uso de su carisma como atractivo emocional para tener seguidores y lograr el bien común y en algunas ocasiones para su bien propio.

Burns (1978) en su *teoría del liderazgo transformacional*, precisa que es aquella influencia de los directivos tienen en los docentes con los que se desenvuelven, resultandos afectados y modificando conductas, considerando las características esenciales de un líder transformacional. Además, precisa que es quien *alienta*, *motiva*, *ejemplifica moralmente*, brinda un ambiente de trabajo ético, alienta a una mentalidad en común, valora la autenticidad, coopera, permite la toma de decisiones, promueve la apropiación de tareas, es decir ser una persona que es capaz de influenciar, convencer, identificándose en lo individual, grupal y organizacional; por ello, el objetivo es poner en práctica aquellas ideas, nociones, anhelos para incrementar y optimizar los resultados de la organización, proponiendo nuevas maneras de trabajo.

El *Liderazgo transformacional Directivo*, como lo menciona Pérez (2006), es aquella trascendencia recíproca entre cada personal de la institución y directivo, donde éste último invita a que cedan a lo particular para beneficiar a lo colectivo, siendo así un instrumento para trascender y provocar cambios en las necesidades, creencias y valores de cada integrante de su equipo.

De la misma manera, Mendoza, et. al (2005) precisa que el *Liderazgo Transformacional* consiste en el involucramiento desde cada miembro que conforma la institución ya que integra una visión compartida, promoviendo con

claridad el trabajo en equipo, la identificación y la puesta en el lugar del otro para comprender que es lo que se desea alcanzar.

Igualmente, Bass et al. (2006) considera que todo líder se caracteriza por su influencia, en lo que destacan el ser admirados, respetados, confiables, tener esa capacidad de estimular, promover, innovar y fomentar el desarrollo creativo en los demás y en el de sí mismo, con el propósito de alcanzar propósitos planteados. Por ende, al definir al *liderazgo transformacional* podríamos precisar que es aquella variación e inspiración a otros a involucrarse de manera significativa con lo que se tiene como meta u objetivo, a través de una comunidad o de manera individual, con el propósito de solucionar e innovar, por todo ello se debe considerar que también debe abordar la autoestima para que se fomente la identificación y el compromiso con cada actividad. El *liderazgo transformacional* responde a lo que se requiere para la mejora, tiende a ser un buen oyente, reconociendo y aceptando diferencias individuales, fomenta una comunicación de reciprocidad, de interacción, hay un monitoreo para orientar y evaluar logros, se da un proceso de alentar, reformular, donde no hay críticas; al contrario, son inspiradores, despertando el trabajo en equipo con entusiasmo, involucrándolos para que expresen acciones que deben de seguir hacia objetivos, siendo a partir de sus comportamientos ejemplos a respetar, admirar y confiar, asumiendo riesgos; por ende, este modelo de *liderazgo* viene a ser aquella herramienta para alcanzar objetivos hacia cambios positivos en el campo educativo. Por ello, el *liderazgo transformacional* cumple la función de provocar y exhortar a la reflexión de los trabajadores, quienes toman una postura accesible, aceptando y asumiendo compromisos para el logro de lo trazado como meta a desarrollarse, estableciendo el mantener externo los intereses personales, propiciando lo colectivo.

Gonzaga (2015), precisa que el liderazgo transformacional del director en las instituciones educativas, cumple un rol especial y fundamental para transformar la educación, ya que es un gestor responsable de dirigir y encaminar con el fin de alcanzar objetivos globales que corresponden a la educación, los que repercuten en el comportamiento de su equipo de trabajo que acompaña, quienes aceptan de manera colaborativa aquellas propuestas con el propósito de ejecutarlas respondiendo a las metas institucionales propuestas anualmente.

El personal directivo desarrolla actividades de mejora, logra la participación de la comunidad educativa, diagnostica situaciones problemáticas en la institución, orienta y asesora, incita a la intervención en el acompañamiento y evaluación continua, propicia el desarrollo profesional y personal de los líderes que acompaña, así como establece mecanismos de comunicación e interacción de manera empática para el mejor desarrollo de todo lo planteado. Sabemos actualmente que el trabajo en la escuela no hay recursos mecánicos sino humanos es indispensable que el logro de objetivos se alcance de manera sistemática y colaborativa, tomando como guía líder al directivo, quien en todo tiempo buscará mejorar las condiciones para el desenvolvimiento oportuno de cada agente educativo con miras a la eficacia educativa, donde se vea el trabajo en equipo pensando en el prójimo, a través de una mirada de trabajo compartido y sistémico, entendiéndose que todos son valiosos desde diferente miranda, como aportantes para que un todo se logre como se espera. Por ello, es necesario que se propongan mecanismos de interacción e influencia.

Los *líderes transformacionales* consiguen una variación y evolución de los docentes según sea el caso con los que comparte, mediante el empleo de cuatro componentes conductuales. Estos componentes, según Leithwood (1994), son los siguientes: la *consideración individual*, la *estimulación intelectual*, la *motivación inspiradora*, y la *influencia idealizada*.

Por todo lo precisado es necesario conocer las dimensiones del *liderazgo transformacional* como lo precisa Bass y Riggio (1996) donde los considera como componentes conductuales:

- a) *Dimensión 1 Estimulación Intelectual*, en donde se manifiesta que el personal directivo es capaz de poder entender y resolver problemas basados en estimular intelectualmente a su equipo a través de un flujo de ideas que desafíen y destierren a los antiguos pensamientos, para replantear conceptos y acciones de cómo enfrentar situaciones. Por ello, un *líder transformacional* inspira a la inteligencia, al raciocinio, y la solución,

despertando la creatividad e innovación. Haciendo un ambiente acogedor, dispuesto y libre para aprender. Frente a esta reflexión Bass y Riggo (2006) precisan que este tipo de líderes incitan a la innovación y la creatividad, al indagar y al no sentirse satisfechos con lo que tienen, sino avizorar a más cuestionando, reformulando preguntas sobre situaciones pasadas empleando estrategias nuevas. Así también cuando hay algún error este tipo de líderes no critica públicamente.

- b) *Dimensión 2 Motivación Inspiracional*, de acuerdo con Mendoza (2005), un personal con liderazgo prioriza en brindar empatía para ser inspiración, modelo, comunica los objetivos a alcanzar, valora todo los esfuerzos, expresa propósitos con humildad y sencillez, poniéndose en el lugar del otro, orienta a su entorno a través de sus acciones, edificando confianza e inspirando, brinda palabras orientadores y positivas, transmite la misión con seguridad, trata a cada persona de acuerdo a su individualidades y potencialidades, rescatando y reconociendo los logros respaldando a cada integrante de su comunidad próxima, brindando responsabilidades y acciones a realizar, propiciando un ambiente de compromisos a abordar, creando así un clima acorde, donde prevalezca la participación para las oportunas decisiones, manteniendo el trabajo colectivo. Sobre esta dimensión Bass y Riggo (2006) indican que los líderes inspiran a los que lo rodean, despiertan entusiasmo, optimismo, involucrar a sus seguidores para comunicar las expectativas.
- c) *Dimensión 3 Consideración individual*, Thieme Jara (2005), manifiesta que el líder interioriza el buen trato, respeto y cuidado, velando para cada agente del equipo se sienta valorado, se le brinde un asesoramiento apoyo personalizado para que cada integrante se sienta comprometido, comprenda y brinde acciones de mejora. Conociendo como líder aquello que demanda su equipo, para facilitar y responder a necesidades, desenvolverse de manera individual dirigiendo y aconsejando, es decir toma como eje a la atención de la persona, un líder que contribuye al logro de potencial más amplio.

d) *Dimensión 4 Influencia idealizada*: Los líderes directivos asumen aquella capacidad transformadora, busca el desarrollo de actitudes y comportamientos que se tornan como ejemplos de réplica para los demás, ya que son admirados, respetados, inspiran confianza e incrementa el optimismo. El directivo se preocupa en priorizar y acudir a necesidades de los demás por sobre las propias. Es consistente, ético, moral y con compromiso.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

La investigación fue de tipo *aplicada*, se recolectó información de un estudio básico o fundamental, para conocer la problemática y plantear algunas sugerencias frente a lo hallado, así también se analizó la relación existente entre las variables; en ese sentido, Ñaupas et al. (2018) señalan que este estudio busca resolver problemas.

Por otro lado, el nivel de estudio fue *correlacional*, toda vez que se determinó relación existente entre las *Competencias Profesionales Docentes* con el *Liderazgo Transformacional Directivo*; así como también se hizo un análisis y revisión para explicar la conexión entre ambas variables comprobando así las hipótesis planteadas. Por ello, según la naturaleza o profundidad del estudio se determinó el nivel de investigación en relación al problema, utilizando las estrategias adecuadas para que respondan al desarrollo de la investigación por ello precisa Valderrama (2017) donde los problemas deben ser correlacionales, buscando respuestas entre sí.

Asimismo, el estudio manejó el enfoque *cuantitativo*, ya que midió variables en base a cantidades, con los resultados obtenidos se realizaron inferencias y generalizaciones, probando las hipótesis y se conoció los patrones de comportamiento, basándonos en recoger información en base a instrumentos estructurados (Sánchez, 2019).

Precisando al método se utilizó el *hipotético-deductivo*, tomando a las hipótesis propuestas en relación a las variables obteniendo conclusiones que conllevan a confirmar para aseverarlas o descartarlas. Considerando como sustento a Cabezas et al. (2018) quién precisa que a través de una pregunta de investigación se puede indicar inferencias, para luego ser aceptadas o denegadas luego de intervención.

El diseño del estudio fue *no experimental*, donde no se manipularon las variables y se observaron los fenómenos de estudio en su campo natural, así como la obtención de datos para su próximo análisis. Según Valderrama (2018), los *diseños no experimentales*, explican el control de los fenómenos de estudio, de ninguna manera permite que se trastorne lo perceptible de cada elemento de la muestra, presentando el siguiente diagrama:

M = Muestra de investigación

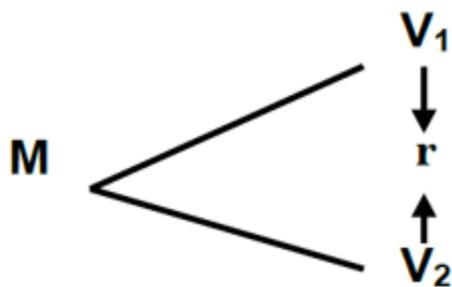
V1 = Variable 1 (Competencias Profesionales Docente)

V2 = Variable 2 (Liderazgo Transformacional Directivo)

r = Relación entre variables

Figura 1

Diseño de investigación



3.2 Variables y operacionalización

En la variable *Competencias Profesionales Docentes*, según Pavié (2012) precisa como aquella agrupación de estrategias, de técnicas, mediante su planificación, aplicación y transferencia, basado en saberes, representaciones, teorías personales y esquemas para resolver problemas en el desarrollo docente.

Así también, revisando el *Marco del Buen Desempeño Directivo*, una *competencia profesional* es un dominio actuado basado en el empleo de compromisos, disposición y responsabilidad para gestionar acciones de calidad, implicando aspectos conceptuales y comprensión moral (Ministerio de Educación, 2012a)

Por todo ello, una *competencia* es un saber hacer medios necesarios para poder abordar de manera efectiva guiados por el autorreflexión, la autoevaluación la racionalidad, haciendo esto cotidiano adquiriendo e identificando a los actores esenciales de proceso del cambio educativo.

En cuanto a la definición operacional, la variable será medido en cuatro dimensiones: *preparación, enseñanza, gestión comunitaria y profesionalidad e identidad*, donde se aplicará de manera presencial un cuestionario con 24 ítems teniendo en cuenta la escala tipo *Likert* del 1 al 5 donde: 1 es *nunca*, 2 *casi nunca*, 3 *nunca*, 4 *casi siempre* y 5 *siempre* (Anexo 2).

El *Liderazgo transformacional directivo*, es aquella capacidad de asumir una organización, participación sintiéndose con un sentido de pertenencia y sobre todo con la necesidad de estimular e incentivar en los miembros que lidera a que participen, actúen visualicen, decidan, ejerciendo una necesidad de involucramiento y toma de decisiones, se llega a considerar que aquellos líderes asumen un papel de canalizadores de energía, yendo más allá de lo jerárquico, enfocado en el desarrollo transformador, con una concepción empresarial en el ámbito educativo.

Por ende, el líder debe articular la visión, comunicar y lograr el compromiso, ya que éste se esfuerza en reconocer y potenciar para transformar actitudes, sentimientos, gestionando y asumiendo un papel de promover y cultivar un sentido significativo guiado en propósitos que refieran a la imagen transformadora, frente a lo mencionado Álvarez (2005) sostiene que el *liderazgo* se manifiesta como aquella capacidad de involucrar a la comunidad educativa en proyectos futuros que respondan a procesos y brinde incentivos y la ilusión para trabajar en base a objetivos comunes.

Referente a la definición operacional el *Liderazgo Transformacional Directivo* será cuantificado a través de la aplicación de un cuestionario cuyas dimensiones son: *estimulación intelectual, motivación inspiracional, consideración individual e influencia individualizada*, presentado en 20 ítems teniendo en cuenta la escala tipo *Likert* del 1 al 5 donde: *totalmente de acuerdo* (5), *de acuerdo* (4), *parcialmente de acuerdo* (3), *en desacuerdo* (2) y *totalmente en desacuerdo* (1) (Anexo 2).

3.3 Población, muestra, muestreo

La muestra de investigación integrada por 50 docentes de cinco instituciones educativas públicas de la UGEL 03, Cercado de Lima, en su condición nombrados y contratados. El tipo de muestreo utilizado es probabilístico, a través del método censal, es decir, se ha obtenido del total de docentes en las cinco IE estudiadas (Vara, 2012). La distribución es detallada de la siguiente manera:

Tabla 1

Muestreo de investigación

Sede	Cantidad
Institución Educativa 1	10
Institución Educativa 2	12
Institución Educativa 3	8
Institución Educativa 4	10
Institución Educativa 5	10
Total	50

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Empleé para recopilar información la *encuesta*, la que permitió abastecer la investigación en el tiempo oportuno. Se consideró dos cuestionarios, uno basado en *Competencias Profesionales Docentes* creado por Hernández (2022) contando con 24 items, contando con dimensión 1: preparación, dimensión 2: enseñanza, dimensión 3: gestión comunitaria y dimensión 4: profesionalidad e identidad; cuyos niveles rangos de las dimensiones son estructurados de la siguiente manera:

Tabla 2

Niveles y rangos de la variable 1

Niveles	Rangos
Insatisfactorio	[24 – 48]
En proceso	[49 – 72]
Satisfactorio	[73 – 96]
Destacado	[97 – 120]

Tabla 3

Baremo para la variable y dimensiones de las competencias profesionales

V1	Competencias profesionales	Preparación	Enseñanza	Gestión comunitaria	Profesionalidad e identidad
Destacado	97-120	25-30	25-30	25-30	25-30
Satisfactorio	73-96	19-24	19-24	19-24	19-24
En proceso	49-72	13-18	13-18	13-18	13-18
Insatisfactorio	24-48	6-12	6-12	6-12	6-12

En cuanto al segundo cuestionario sobre *Liderazgo Transformacional Directivo*, elaborado y validado por Gonzáles (2018), contando con dimensión 1: Estimulación Intelectual, dimensión 2: Motivación Inspiracional, dimensión 3: consideración individual, dimensión 4: influencia individualizada con 20 ítems cuyos rangos y niveles son:

Tabla 4

Niveles y rangos de la variable 2

Niveles	Rangos
Bajo	[20 - 46]
Medio	[47 - 73]
Satisfactorio	[74 - 100]

Tabla 5

Baremo para la variable y dimensiones del Liderazgo Transformacional Directivo

V2	Liderazgo transformacional directivo	Estimulación intelectual	Motivación inspiracional	Consideración individual	Influencia idealizada
Alto	74-100	74-100	74-100	74-100	74-100
Medio	47-73	47-73	47-73	47-73	47-73
Bajo	20-46	20-46	20-46	20-46	20-46

Ambos cuestionarios utilizados fueron adoptados de estudios ya realizados, así como precisar que ya han pasado por un proceso de validación por expertos donde confirmaron su pertenencia, relevancia claridad y si los ítems miden la información requerida.

Tabla 6*Prueba de validez de expertos*

N°	Identificación de expertos	Inst. 1 Competencias profesionales docentes	Inst. 2 Liderazgo Transformacional directivo
1	Mg. Ana Patricia Tasayco Díaz	Aplicable	Aplicable
2	Mg. Katherine Huiza Alvarez	Aplicable	Aplicable
3	Mg. Rosa Cier Ungaro	Aplicable	Aplicable

Escala de medición utilizada es la de *Likert*. Para la fiabilidad utilicé la fórmula de *Alfa de Cronbach* en el software *SPSS* versión 26. Se evidencia en la variable *Competencia Profesional Docente* un 0.874, precisando a los 24 elementos empleados para el presente instrumento, así también para la segunda variable *Liderazgo Transformacional Directivo* un 0.991 precisando a los 20 elementos para dicha aproximación. Considerando por tal que ambos instrumentos son confiables y aplicables para la muestra.

Tabla 7*Confiabilidad de los instrumentos*

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
<i>Competencia Profesional Docente</i>	0.874	24
<i>Liderazgo Transformacional Directivo</i>	0.991	20

3.5 Procedimientos

Los pasos que se procedieron para recoger datos para el estudio fue realizar una reunión informativa con cada director para explicar el proceso y objetivo de la investigación de la misma manera la entrega de la carta de presentación. Se programó una reunión con los docentes para explicarles de manera conjunta que requiero su apoyo y así puedan tener la certeza que toda recojo de información es anónimo pero que si es importante su participación de los cuestionarios a emplear. Durante la aplicación del instrumento se brindó fotocopias de los cuestionarios para la totalidad de docentes en cada institución, así como la entrega de un lapicero, a modo de agradecimiento se les brindó un refrigerio a las docentes y personal directivo en cada institución.

3.6 Método de análisis de datos

Concluido el proceso recolectando información haciendo uso de encuestas, se prosigió registrar a través de *Microsoft Excel*, almacenando la información obtenida, para que en lo posterior proceder al programa estadístico *SPSS-26* realizando el procesamiento correspondiente. Luego de ello, se visualizó los datos obtenidos a través de tablas estadísticas que co - ayudaron a la presente investigación, permitiendo tener una interpretación firme de los resultados.

3.7 Aspectos éticos

El estudio de investigación consideró principios y valores éticos, manteniendo discreción en los datos que se obtengan. Por ello, es necesario precisar a la RCU N°0126-2017/UCV en la investigación precisa normas que regulan la responsabilidad y honestidad de los investigadores, referentes al manejo de la información, el procesamiento y la confidencialidad. Referente a la redacción del estudio se respeta los lineamientos de las normas APA en su séptima edición y con frecuencia se procede al proceso de revisión del *Turnitin*, así como también se respeta el derecho de autor de cada instrumento, sin realizar alteración alguna para el uso del instrumento se solicitó el permiso correspondiente para su aplicación.

Para concluir se tendrá en referencia los principios éticos basados en el respeto, integridad, autonomía, justicia, honestidad, rigor científico, competencia profesional y científica y responsabilidad. Sobre el derecho de autor el reglamento de propiedad intelectual de la UCV RCUN°0531-2021 otorga al autor de una obra literaria o artística el privilegio de autorizar o negar el uso de su obra

IV. RESULTADOS

Descriptivo de las competencias profesionales y el liderazgo transformacional

Tabla 8

Cruce de las competencias profesionales y el liderazgo transformacional

			Liderazgo transformacional			Total
			directivo			
			Bajo	Medio	Alto	
Competencias profesionales	Insatisfactorio	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	En proceso	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Satisfactorio	Recuento	39	2	9	50
		% del total	78.0%	4.0%	18.0%	100.0%
Total		Recuento	39	2	9	50
		% del total	78.0%	4.0%	18.0%	100.0%

Nota: Cruce de resultados descriptivos de las variables de estudio, procesado con apoyo del programa SPSS v. 26.

De la tabla 8, se aprecia los resultados descriptivos al cruzar los niveles de desarrollo de las variables competencias profesionales con el liderazgo transformacional directivo, desde la participación del 100.0 % (50) de docentes de cinco instituciones educativas de la UGEL 03, donde se confirmó que el 100.0 % (50) de docentes señalaron que sus competencias profesionales se encuentran en nivel satisfactorio, asimismo, de tales docentes el 78.0 % (39) calificaron que el directivo tiene bajo nivel de desarrollo de liderazgo transformacional, 4.0 % (2) mencionaron medio nivel de desarrollo y el 18.0 % (9) un alto desarrollo del tipo de liderazgo transformacional.

Desde lo manifestado, se ha podido confirmar que el desarrollo de las competencias profesionales de los docentes, establecido desde una firme preparación, calidad de enseñanza dentro del ambiente escolar, desarrollo de la gestión comunitaria y basta identidad y profesionalismo, se llegan a realizar no debido a la estimulación intelectual, motivación inspiracional, consideración individual e influencia idealizada del liderazgo del personal directivo.

Descriptivo de las competencias profesionales y la estimulación intelectual

Tabla 9

Cruce de las competencias profesionales y la estimulación intelectual

			Estimulación intelectual			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Competencias profesionales	Insatisfactorio	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	En proceso	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Satisfactorio	Recuento	36	7	7	50
		% del total	72.0%	14.0%	14.0%	100.0%
Total		Recuento	36	7	7	50
		% del total	72.0%	14.0%	14.0%	100.0%

Nota: Cruce de resultados descriptivos de las variables de estudio, procesado con apoyo del programa SPSS v. 26.

De la tabla 9, se aprecia los resultados descriptivos al cruzar los niveles de desarrollo de la variable competencias profesionales con la dimensión del liderazgo transformacional directivo denominada estimulación intelectual, desde la participación del 100.0 % (50) de docentes de cinco instituciones educativas de la UGEL 03, donde se confirmó que el 100.0 % (50) de docentes señalaron que sus competencias profesionales se encuentran en nivel satisfactorio, asimismo, de tales docentes el 72.0 % (36) calificaron que el directivo tiene bajo nivel de desarrollo de liderazgo transformacional en la dimensión estimulación intelectual, 14.0 % (7) mencionaron medio nivel de desarrollo y el 14.0 % (7) un alto desarrollo de la dimensión estimulación intelectual.

Desde lo manifestado, se ha podido confirmar que el desarrollo de las competencias profesionales de los docentes, establecido desde una firme preparación, calidad de enseñanza dentro del ambiente escolar, desarrollo de la gestión comunitaria y basta identidad y profesionalismo, se llegan a realizar no debido al fomento de la innovación constantemente en la institución educativa, valoración e incentivo para el fomento de la creatividad o de la estimulación docente con resoluciones de felicitación propios de la estimulación intelectual del liderazgo transformacional directivo.

Descriptivo de las competencias profesionales y la motivación inspiracional

Tabla 10

Cruce de las competencias profesionales y la motivación inspiracional

			Motivación inspiracional			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Competencias profesionales	Insatisfactorio	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	En proceso	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Satisfactorio	Recuento	38	3	9	50
		% del total	76.0%	6.0%	18.0%	100.0%
Total		Recuento	38	3	9	50
		% del total	76.0%	6.0%	18.0%	100.0%

Nota: Cruce de resultados descriptivos de las variables de estudio, procesado con apoyo del programa SPSS v. 26.

De la tabla 10, se aprecia los resultados descriptivos al cruzar los niveles de desarrollo de la variable competencias profesionales con la dimensión del liderazgo transformacional directivo denominada motivación inspiracional, desde la participación del 100.0 % (50) de docentes de cinco instituciones educativas de la UGEL 03, donde se confirmó que el 100.0 % (50) de docentes señalaron que sus competencias profesionales se encuentran en nivel satisfactorio, asimismo, de tales docentes el 76.0 % (38) calificaron que el directivo tiene bajo nivel de desarrollo de liderazgo transformacional en la dimensión motivación inspiracional, 6.0 % (3) mencionaron medio nivel de desarrollo y el 18.0 % (9) un alto desarrollo de la dimensión motivación inspiracional.

Desde lo manifestado, se ha podido confirmar que el desarrollo de las competencias profesionales de los docentes, establecido desde una firme preparación, calidad de enseñanza dentro del ambiente escolar, desarrollo de la gestión comunitaria y basta identidad y profesionalismo, se llegan a realizar no debido la demostración y aporta a desarrollar una actitud visionario y expresión de sus motivaciones de manera realista de los docentes propios de la motivación inspiracional del liderazgo transformacional directivo.

Descriptivo de las competencias profesionales y la consideración individual

Tabla 11

Cruce de las competencias profesionales y la consideración individual

			Consideración individual			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Competencias profesionales	Insatisfactorio	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	En proceso	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Satisfactorio	Recuento	37	4	9	50
		% del total	74.0%	8.0%	18.0%	100.0%
Total		Recuento	37	4	9	50
		% del total	74.0%	8.0%	18.0%	100.0%

Nota: Cruce de resultados descriptivos de las variables de estudio, procesado con apoyo del programa SPSS v. 26.

De la tabla 11, se aprecia los resultados descriptivos al cruzar los niveles de desarrollo de la variable competencias profesionales con la dimensión del liderazgo transformacional directivo denominada consideración individual, desde la participación del 100.0 % (50) de docentes de cinco instituciones educativas de la UGEL 03, donde se confirmó que el 100.0 % (50) de docentes señalaron que sus competencias profesionales se encuentran en nivel satisfactorio, asimismo, de tales docentes el 74.0 % (37) calificaron que el directivo tiene bajo nivel de desarrollo de liderazgo transformacional en la dimensión consideración individual, 8.0 % (4) mencionaron medio nivel de desarrollo y el 18.0 % (9) un alto desarrollo de la dimensión consideración individual.

En tal sentido, se confirmó que el desarrollo de las competencias profesionales de los docentes, establecido desde una firme preparación, calidad de enseñanza dentro del ambiente escolar, desarrollo de la gestión comunitaria y basta identidad y profesionalismo, se llegan a realizar no debido a la delegación de funciones y responsabilidades a toda la comunidad educativa y a la motivación a los demás docentes hacia la consecución de una única meta derivada de la consideración individual del liderazgo transformacional directivo.

Descriptivo de las competencias profesionales y la influencia idealizada

Tabla 12

Cruce de las competencias profesionales y la influencia idealizada

			Influencia idealizada			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Competencias profesionales	Insatisfactorio	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	En proceso	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Satisfactorio	Recuento	38	3	9	50
		% del total	76.0%	6.0%	18.0%	100.0%
Total		Recuento	38	3	9	50
		% del total	76.0%	6.0%	18.0%	100.0%

Nota: Cruce de resultados descriptivos de las variables de estudio, procesado con apoyo del programa SPSS v. 26.

De la tabla 12, se aprecia los resultados descriptivos al cruzar los niveles de desarrollo de la variable competencias profesionales con la dimensión del liderazgo transformacional directivo denominada influencia idealizada, desde la participación del 100.0 % (50) de docentes de cinco instituciones educativas de la UGEL 03, donde se confirmó que el 100.0 % (50) de docentes señalaron que sus competencias profesionales se encuentran en nivel satisfactorio, asimismo, de tales docentes el 76.0 % (38) calificaron que el directivo tiene bajo nivel de desarrollo de liderazgo transformacional en la dimensión influencia idealizada, 6.0 % (3) mencionaron medio nivel de desarrollo y el 18.0 % (9) un alto desarrollo de la dimensión influencia idealizada.

En tal sentido, se confirmó que el desarrollo de las competencias profesionales de los docentes, establecido desde una firme preparación, calidad de enseñanza dentro del ambiente escolar, desarrollo de la gestión comunitaria y basta identidad y profesionalismo, se llegan a realizar no debido a la evidencia que es un paradigma transformacional ni a la expresión carismática en su trato del personal directivo a la plana docente y trabajadores administrativos que están bajo su mando propio de la dimensión influencia idealizada del liderazgo transformacional del directivo.

Prueba de Normalidad

Para dicha prueba frente a decidir sobre las hipótesis se buscó comprobar si aquella información es normal, considerando a la prueba de Kolgomorov- Smimov y la prueba de Shapiro Wilk” Según Hernández, Fernández y Baptista (2016), quien precisa que la muestra al no exceder los 50 participantes, aplicó el uso de Shapiro Wilk”. De tal manera, se llegaron a plantear tentativamente dos posibles eventos que se pueden suscitar:

Ho: Las variables y las dimensiones poseen normalidad.

Ha: Las variables y las dimensiones no poseen normalidad.

Tabla 13

Prueba de Shapiro-Wilk para la normalidad de los datos

Variable	Shapiro-Wilk			Decisión
	Estadístico	Gl	Sig.	
Competencias profesionales	0.929	50	0.005	No normal
Liderazgo transformacional directivo	0.806	50	0.000	No normal
D1: Estimulación Intelectual	0.867	50	0.000	No normal
D2: Motivación Inspiracional	0.811	50	0.000	No normal
D3: Consideración individual	0.800	50	0.000	No normal
D4: Influencia idealizada	0.787	50	0.000	No normal

Los resultados al someter a verificación de normalidad de las variables *Competencias Profesionales Docentes* y el *Liderazgo Transformacional Directivo*, junto con sus dimensiones a) estimulación intelectual, b) motivación inspiracional, c) consideración individual e d) influencia idealizada, carecen de distribución normal, teniendo como criterio el valor de significancia de $p=0.05$ opta una distribución no normal, así también un valor de normalidad para la variable competencias profesionales docentes de Sig.= 0,929 y para la variable 2 liderazgo transformacional directivo de Sig. = 0,806, evidencia un mayor valor al valor de $p=0,05$; por lo tanto, en base a este resultado se empleara la prueba de hipótesis de correlación “r” de Spearman para medir el nivel de relación entre las variables para decidir la aceptación o rechazo de las hipótesis planteadas.

Resultados inferenciales:

Correlación entre las Competencias profesionales docentes y el Liderazgo Transformacional Directivo

Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: No existe correlación entre las competencias profesional docentes y el liderazgo transformacional directivo ($r = 0$)

H1: Existe correlación entre las competencias profesionales docentes y el liderazgo transformacional directivo ($r \neq 0$)

Tabla 14

Correlación entre Competencias profesionales docentes y Liderazgo Transformacional Directivo

			COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTE	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DIRECTIVO
Rho de	COMPETENCIAS	C. de Corr.	1,000	,069
Spearman	PROF. DOCENTE	Sig. (bilateral)	.	,632
		N	50	50
	LIDERAZGO	C. de Corr.	,069	1,000
	TRANSF.	Sig. (bilateral)	,632	.
	DIRECTIVO	N	50	50

Considerando un nivel de significancia: $\alpha = 0,05$, donde el estadístico de prueba fue la correlación de *Spearman*, se encontró un valor de $p = 0,632$, por lo que se acepta a la hipótesis nula, el que concluye que: *no existe correlación significativa entre competencias profesionales docentes y liderazgo transformacional directivo*, precisando que ambas variables no vinculan su comportamiento.

Correlación entre las competencias profesionales y la estimulación intelectual

Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: No existe correlación entre las competencias profesional docentes y estimulación intelectual ($r = 0$)

H1: Existe correlación entre las competencias profesional docentes y estimulación intelectual ($r \neq 0$)

Tabla 15

Correlación entre Competencias profesionales docentes y Estimulación Intelectual

			COMPETENCIAS PROF. DOCENTE	LIDERAZGO TRANSF. DIRECTIVO
Rho de Spearman	COMPETENCIAS	C. de Corr.	1,000	,080
	PROF. DOCENTE	Sig. (bilateral)	.	,579
		N	50	50
	LIDERAZGO TRANSF. DIRECTIVO	C. de Corr.	,080	1,000
		Sig. (bilateral)	,579	.
		N	50	50

Considerando un nivel de significancia: $\alpha = 0,05$, donde el estadístico de prueba fue la correlación de *Spearman*, se encontró un valor de $p = 0,579$, por lo que se acepta a la hipótesis nula, el que concluye que: *no existe correlación significativa entre competencias profesionales docentes y la dimensión estimulación intelectual de la variable Liderazgo Transformacional Directivo*, precisando que ambas variables no vinculan su comportamiento.

Correlación entre las competencias profesionales docentes y la motivación inspiracional

Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: No existe correlación entre las competencias profesional docentes y la motivación inspiracional ($r = 0$)

H1: Existe correlación entre las competencias profesional docentes y la motivación inspiracional ($r \neq 0$)

Tabla 16

Correlación entre Competencias profesionales docentes y motivación inspiracional

			COMPETENCIAS PROF. DOCENTE	LIDERAZGO TRANSF. DIRECTIVO
Rho de	COMPETENCIAS	C. de corr.	1,000	,081
Spearman	PROF. DOCENTE	Sig. (bilateral)	.	,578
		N	50	50
	LIDERAZGO TRANSF. DIRECTIVO	C. de corr.	,081	1,000
		Sig. (bilateral)	,578	.
		N	50	50

Considerando un nivel de significancia: $\alpha = 0,05$, donde el estadístico de prueba fue la correlación de *Spearman*, se encontró un valor de $p = 0,578$, por lo que se acepta a la hipótesis nula, el que concluye que: *no existe correlación significativa entre competencias profesionales docentes y la dimensión motivación inspiracional de la variable Liderazgo Transformacional Directivo*, precisando que ambas variables no vinculan su comportamiento.

Correlación entre las competencias profesionales docentes y la consideración individual

Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: No existe correlación entre las competencias profesional docentes y consideración individual ($r = 0$).

H1: Existe correlación entre las competencias profesional docentes y consideración individual ($r \neq 0$).

Tabla 17

Correlación entre Competencias profesionales docentes y consideración individual

			COMPETENCIAS PROF. DOCENTE	LIDERAZGO TRANSF. DIRECTIVO
Rho de	COMPETENCIAS	C. de corr.	1,000	,555
Spearman	PROF. DOCENTE	Sig. (bilateral)	.	,704
		N	50	50
	LIDERAZGO TRANSF. DIRECTIVO	C. de corr.	,555	1,000
		Sig. (bilateral)	,704	.
		N	50	50

Tomando como nivel de significancia: $\alpha = 0,05$, donde el estadístico de prueba fue la correlación de *Spearman*, se encontró un valor de $p = 0,704$, por lo que se acepta a la hipótesis nula, el que concluye que: *no existe correlación significativa entre competencias profesionales docentes y la dimensión consideración individual de la variable Liderazgo Transformacional Directivo*, precisando que ambas variables no vinculan su comportamiento.

Correlación entre las competencias profesionales docentes y la influencia idealizada

Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: No existe correlación entre las competencias profesional docentes y la influencia idealizada ($r = 0$)

H1: Existe correlación entre las competencias profesional docentes y la influencia idealizada ($r \neq 0$)

Tabla 18

Correlación entre Competencias profesionales docentes y la influencia idealizada

			COMPETENCIAS PROF. DOCENTE	LIDERAZGO TRANSF. DIRECTIVO
Rho de Spearman	COMPETENCIAS	C. de corr.	1,000	,035
	PROF. DOCENTE	Sig. (bilateral)	.	,808
		N	50	50
	LIDERAZGO	C. de corr.	,035	1,000
	TRANSF.	Sig. (bilateral)	,808	.
	DIRECTIVO	N	50	50

Presentándose un nivel de significancia: $\alpha = 0,05$, donde el estadístico de prueba fue la correlación de *Spearman*, se encontró un valor de $p = 0,808$, por lo que se acepta a la hipótesis nula, el que concluye que: *no existe correlación significativa entre competencias profesionales docentes y la dimensión influencia idealizada de la variable Liderazgo Transformacional Directivo*, precisando que ambas variables no vinculan su comportamiento.

V. DISCUSIÓN

Para emplear un proceso de discusión manifiesto el objetivo general, el cual es *establecer la relación significativa entre las competencias profesionales docentes con el liderazgo transformacional directivo en cinco instituciones educativas de la UGEL 03, Lima 2023*. Siendo sus objetivos específicos a) *Determinar la relación que existe entre las competencias profesionales docentes y la estimulación intelectual*; b) *Determinar la relación que existe entre las competencias profesionales docentes y la motivación inspiracional*; c) *Determinar la relación que existe entre las competencias profesionales docentes y consideración individual*; y, d) *Determinar la relación que existe entre las competencias profesionales docentes y la influencia idealizada*. Para ese fin, se adaptó dos instrumentos de recolección de información (cuestionarios), aplicada a 50 docentes de cinco instituciones educativas, la muestra es censal, es decir, se ha obtenido del total de docentes en las cinco IE estudiadas (Vara, 2012).

Para recolectar datos se empleó 2 cuestionarios utilizados como técnica encuesta: uno basado en *Competencias Profesionales Docentes* creado por Hernández (2022) contando con 24 ítems, contando con dimensión 1: preparación, dimensión 2: enseñanza, dimensión 3: gestión comunitaria y dimensión 4: profesionalidad e identidad, y el segundo cuestionario sobre *Liderazgo Transformacional Directivo* elaborado y validado por Gonzáles (2018), contando con dimensión 1: Estimulación Intelectual, dimensión 2: Motivación Inspiracional, dimensión 3: consideración individual, dimensión 4: influencia individualizada con 20 ítems. Dicho instrumento tuvo una alta confiabilidad, siendo para la variable *Competencia Profesional Docente* a través del coeficiente para la fiabilidad *Alfa de Cronbach* un 0.874, y para la segunda variable *Liderazgo Transformacional Directivo* apoyados con el mismo coeficiente de fiabilidad obteniendo un 0.991.

Las *Competencias Profesionales Docentes*, según Gómez (2015) señala que es aquella *capacidad* para realizar alguna actividad, así como también una *responsabilidad*, un *resultado*; es decir, basarse en mejor desenvolvimiento frente a sus potencialidades hábiles que las personas necesitan para desenvolverse en

proceso de formación. De la misma manera se precisa considerar que como docentes se deben abordar ciertas competencias que permitan desarrollarse dentro del campo profesional. En ese sentido, las *competencias profesionales* se manejan en base a tipologías en torno a competencias *técnica, metodológica, social y participativa*, lo que enfatiza a un desarrollo de acción la que es inseparable, ya que se asume de esa manera como una competencia integral. Entre los resultados hallados se tiene que: en relación a los niveles de *competencias profesionales* de la muestra de 50 docentes encuestados, el 98% (49) calificaron su nivel de *competencia profesional docente* como *destacado*, mientras que 2% (1) calificó como *satisfactorio*; ésta precisión se da porque los docentes consideran que están realizando una labor adecuada, así como también hay una debilidad en realizar un proceso de autoevaluación del desempeño profesional, donde los maestros consideran que por tener años de experiencia, su profesionalismo es óptimo, dejando de lado la formación ética.

En cuanto al *liderazgo transformacional directivo* Burns (1978) en su *teoría del liderazgo transformacional*, precisa que es aquella influencia de los directivos en sus docentes, resultandos afectados y modificando conductas, considerando las características esenciales de un líder transformacional. Además, precisa que es quien *alienta, motiva, ejemplifica moralmente*, brinda un ambiente de trabajo ético, alienta a una mentalidad en común, valora la autenticidad, coopera, permite la toma de decisiones, promueve la apropiación de tareas, es decir ser una persona que es capaz de influenciar, convencer, identificándose en lo individual, grupal y organizacional; por ello, el objetivo es poner en práctica aquellas ideas, nociones, anhelos para incrementar y optimizar los resultados de la organización, proponiendo nuevas maneras de trabajo. Entre los hallazgos en nuestra investigación 78,0% (39) de ellos calificaron el *liderazgo transformacional directivo* como *bajo* a un 78.0%, mientras que el 4% (2) docentes precisaron que el directivo tenía un nivel *medio*; así mismo el 18,0% (9) docentes evidenciaron que el nivel del personal directivo es *alto*, asumiendo un proceso analítico frente a la gestión y desenvolvimiento del directivo, debido a que la población presentada manifiesta poco acercamiento al directivo y las gestiones que se ven son solo en reuniones convocadas de manera general, sintiéndose en algunos casos muy alejados.

En relación a los resultados inferenciales, la hipótesis general es: *Existe relación significativa entre las competencias profesionales docentes con el liderazgo transformacional directivo en cinco instituciones educativas de la UGEL 03, Lima 2023*, considerando un nivel de significancia: $\alpha = 0,05$, donde el estadístico de prueba fue la correlación de *Spearman*, se encontró un valor de $p = 0,632$, por lo que su hipótesis nula es aceptada, el que concluye que: *no existe correlación significativa entre competencias profesionales docentes y liderazgo transformacional directivo*, precisando que ambas variables no vinculan su comportamiento. Dichos resultados no se condicen con otros trabajos de investigación, máxime teniendo en consideración que las *competencias profesionales* viene a ser un eje indispensable en el campo educativo, donde muchas investigaciones la rescatan, como el trabajo de Díaz (2017) que tiene como objetivo conocer la relación entre gestión pedagógica con las competencias profesionales docentes, el tipo fue correlacional, descriptivo; abordó una población de 69 docentes, 03 directores, trayendo como conclusión que la mayor parte de la población docente presentan un nivel de competencia profesional medio al igual que los directivos en gestión pedagógica, un 95% de nivel de confianza que existe una relación significativa entre la Gestión Pedagógica y las competencias profesionales, en donde los resultados indican que se acepta la hipótesis general, presentando relación entre las variables y son dependientes uno del otro. Similar a los trabajos antes mencionados resultó el de Vargas (2019), que en su tesis presenta como objetivo el conocer qué tipo de relación hay entre las competencias profesionales de los maestros y la Gestión Pedagógica, obteniendo como resultado que los docentes están en el nivel minúsculo a lo establecido y el servicio es ineficiente. Se puede aprobar y precisar que hay una correlación entre ambos aspectos, en donde se precisa que el valor de la significancia en todos los casos es de $p = ,000 < ,050$, así también que el coeficiente de *correlación de Spearman* tiene valores: $Rho = ,750$. Por ende, se confirma correlaciones directas y positivas.

En cuanto al *liderazgo transformacional directivo*, que es aquella influencia de los líderes en sus seguidores, resultandos afectados y modificando conductas, considerando las características esenciales de un líder transformacional. En

muchos trabajos anteriores se presenta un campo muy importante en el desarrollo de docencia, como se puede apreciar los trabajos de Montiel (2012) quien presenta una investigación que busca hallar la relación entre capacidad del *liderazgo transformador* y el *desempeño laboral*. Dicha investigación es descriptivo correlacional, toma como muestra a 7 directivos y 92 docentes; dicha investigación concluye que existe una *relación significativa baja* ($r = 0,190$) entre ambas variables. En ese sentido, este antecedente puede ayudarnos para nuestra discusión en nuestra investigación, toda vez que el liderazgo no necesariamente tiene relación con dicha variable de estudio. Otro trabajo es el de Ortiz (2017) quien realizó una investigación cuya finalidad es encontrar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional. De tipo correlacional cuya muestra estuvo conformada por 40 personas, quienes se les aplicó una encuesta, cuyos resultados de la confiabilidad fue de 0,909 según el Alfa de Conbrach. Entre los hallazgos de la investigación fueron que el 80,8% de ellos manifestó que el liderazgo transformacional es muy importante en el quehacer laboral. Por otro lado, a través del coeficiente de correlación de Pearson, se determinó que hay *correlación positiva significativa muy fuerte* de 0,808 entre ambas variables. otro trabajo donde se visibiliza la importancia del liderazgo es el de Borja y Guisado (2013) de Ecuador, su finalidad fue conocer la relación entre liderazgo docente y gestión educativa. Es de tipo descriptivo, correlacional, con población de 42 profesores, usando al cuestionario como instrumento. Concluye mencionando que el director realiza su trabajo de gestión, pero podría mejorarlo, así como ampliar el desarrollo de otras clases de liderazgo. Sin embargo un 67% de los evaluados en nivel bajo de la gestión educativa, debido a la carente capacidad de liderazgo. Presentándose una correlación positiva entre los elementos estudiados cuyo resultado de $r = 0,521$ y $p = 0,011$. Guevara (2019) realizó una investigación cuyo propósito es establecer la relación entre el *liderazgo transformacional* y el *desempeño laboral*, también visibiliza la importancia del liderazgo como lo muestra en su trabajo que fue de tipo descriptivo correlacional, descriptivo, de diseño no experimental; la población estuvo conformada por 30 personas a quienes se les aplicó una encuesta/cuestionario de tipo Likert. Entre los resultados descriptivos un 67% está en *desacuerdo*, donde el líder no tiene clara la misión, mientras que el 53% está de *acuerdo*. En cuanto a los resultados inferenciales, se indica que existe

una correlación positiva muy fuerte de 0,978. Finalmente, se tiene el de Vargas (2019), en su tesis presenta como objetivo el conocer qué tipo de relación hay entre las competencias profesionales de los maestros y la Gestión Pedagógica, obteniendo como resultado que los docentes están en el nivel minúsculo a lo establecido y el servicio es ineficiente. Se puede aprobar y precisar que hay una correlación entre ambos aspectos. Por ello se precisa que el valor de la significancia en todos los casos es de $p = ,000 < ,050$, así también que el coeficiente de correlación de *Spearman* tiene valores: $Rho = ,750$. Por ende, se confirma correlaciones directas y positivas. La población es de 80 profesores, se obtuvo resultado que indican que el 63,7% de los docentes evidenciaron un minúsculo nivel de desarrollo de capacidades profesionales; el 32,5% un nivel medio y 3,8% un nivel alto. Concluimos entonces que la gestión pedagógica no es demuestra eficacia.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Reafirmando al objetivo general que fue conocer las competencias profesionales docentes y el liderazgo transformacional directivo en 5 Instituciones Educativas de la UGEL 03, no se relacionan el cual es respaldado con un $Rho=0.069$ de un valor $p = 0,632$. Donde no hay correlación entre las variables planteadas.

Segunda:

Asimismo, en el primer objetivo específico propuesto que fue precisar aquella relación existente entre las competencias profesionales docentes y la estimulación intelectual en 5 instituciones educativas de la UGEL 03, Lima 2023. no existe correlación ($r \neq 0$), con un valor de $P = 0,579$, considerando a un coeficiente de correlación $Rho=0.080$. Donde no hay correlación entre las variables planteadas.

Tercera:

De la misma manera, en el segundo objetivo específico, se resaltó que las competencias profesionales docentes y la motivación inspiracional en 5 instituciones educativas de la UGEL 03, Lima 2023 no existe correlación ($r \neq 0$), con un valor de $P = 0,578$, considerando a un coeficiente de correlación $Rho=0.081$. Donde no hay correlación entre las variables planteadas.

Cuarto:

De acuerdo al tercer objetivo específico, se determinó que las competencias profesionales docentes y consideración individual en cinco instituciones educativas de la UGEL 03, Lima 2023, no existe correlación ($r \neq 0$), con un valor de $P = 0,704$, considerando a un coeficiente de correlación $Rho=0.555$, Donde no hay correlación entre las variables planteadas.

Quinta:

Y por último en el cuarto objetivo específico, se conoció que las competencias profesionales docentes y la influencia idealizada en cinco instituciones educativas de la UGEL 03, Lima 2023, no existe correlación ($r \neq 0$), con un valor de $P = 0,808$,

considerando a un coeficiente de correlación $Rho=0.035$. Donde no hay correlación entre las variables planteadas.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

En referencia a la primera conclusión entre la relación de ambas variables es necesario abordar a la instancia que guían y monitorean a los líderes educativos de la UGEL 03 de Lima, se sugiere poder incluir en sus programas espacios del trabajo socioemocional trabajando actitudes, empatía, habilidades de trabajo en equipo, asertividad, que les permitan a los líderes tener las estrategias y recursos necesarios para poder abordar e influir de manera asertiva en el suficiencia de los maestros con la finalidad de conseguir objetivos institucionales y personales.

Segunda:

Brindar un acompañamiento donde los líderes educativos, implementen dentro de su gestión institucional jornadas de autoevaluación docente precisando indicadores que puedan responder a que aspectos esenciales que permitan reconocer sus debilidades o limitaciones que no sean orientadas a juzgamiento o sanciones, sino que puedan fortalecer la mejora continua, estimulando articulando y animando.

Tercera:

Propiciar espacios donde se genere fortalecimiento de agentes motivadores e iniciadores de gestión siendo partícipes en el trabajo compartido y en equipo con su líder educativo, el evidenciar disposición y apertura a participar de acciones en la gestión de jornadas de reflexión espacios de escucha de directivos y docentes, de docentes a docente, con la intención de poder hacer evaluaciones compartidas, los que permitan propiciar un buen ambiente de reciprocidad y mejoría en conjunto, así como el reconocimiento de sus funciones y lo esencial que son para los logros de la institución.

Cuarto:

Brindar sobre todo por parte de los directivos mejores y consensuados instrumentos que permitan obtener información para conocer periódicamente el sentir de sus docentes, dentro de ellos puede incluirse también espacios de intercambios a través de pasantías institucionales prácticas y/o de retroalimentación pedagógica.

Quinta:

El poder concretar situaciones que se lanzaron como propuestas, tomando importancia y relevancia a través de la sistematización como productos institucionales, cuidando el tiempo que emplean los docentes, respondiendo de manera asertiva a incertidumbres suscitadas, comprendiendo y dando apertura a una visión diferente enmarcada en los objetivos planteados.

REFERENCIAS

- Banco Mundial (2018). DIRF-AIF *Gestión de la Educación*
<https://www.bancomundial.org/es/topic/education/brief/education-management>
- Bass, B. (1999) "Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership". En: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (1), 9-13.
- Borja y Guisado (2013) "El liderazgo educativo en la gestión institucional de la escuela Manuel de Echeandía, de la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar para el periodo 2013-2014".
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28519/gutierrez_mm.pdf?sequence=1
- Bunk, G.P. (1994) La transmisión de las competencias de la formación y perfeccionamiento profesionales, *Revista Europea de Formación Profesional*, 1, 8-14.
- Bojorquez, M. (2001) *Competencias profesionales vs. Competencias laborales en la ciudad de Obregón*. [Tesis de Magister], Sonora, Estados Unidos.
- Carro, A., Hernández, Lima, J. y Corona, M. (2016). Formación profesional y competencias docentes en el estado de Tlaxcala. *Revista Educación*, 25(49)
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1019-94032016000200001
- Castro A. (2007) *Formación inicial y profesión docente*. En Brunner J.J. Peña C. La reforma del sistema escolar; aportes para el debate Santiago Universidad Diego Portales

- Chura, R. (2016). *Competencias Profesionales frente a la educación inclusiva en las Instituciones Educativas Secundarias de Pomata*, 2016 [Tesis] [https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/3997/Tesis Competencias Educaci%*c*3%*b*3n Instituciones.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/3997/Tesis%20Competencias%20Educativas%20Instituciones.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Díaz, E. (2017) *La gestión pedagógica y las competencias profesionales de los docentes de las Instituciones Públicas del nivel secundaria de la Red N° 05 de la UGEL de Ventanilla – Callao*. [Tesis] <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/1664/TD%20%20CE%201646%20%20D1%20-%20Diaz%20Arnao.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Educaweb (2020) “*La UNESCO pide potenciar el liderazgo y la innovación docente para avanzar en la educación*” <https://www.educaweb.com/noticia/2020/10/05/unesco-pide-potenciar-liderazgo-innovacion-docente-19321/>
- Escolano, Agustín (1996) *Memoria de la educación y la cultura de la escuela* Universidad e Valladolid, España Revista de estudios y Experiencias de Educación UCSC N° 3 pag. 11-25
[file:///C:/Users/Marcelita/Downloads/DialnetMemoriaDeLaEducacionYCulturaDeLaEscuela-292070%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Marcelita/Downloads/DialnetMemoriaDeLaEducacionYCulturaDeLaEscuela-292070%20(1).pdf)
- Fernández, M. Cristina; Quintero, Nelson *Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos* (2017)
Revista Venezolana de Gerencia, vol. 22, núm. 77, pp. 56-74 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29051457005>
- García, G. M. (2006) *La formación profesional basada en competencias, un reto de la educación superior*. [Tesis Magistral], Universidad de La Habana, Cuba.

- Galdeano, C. y Valiente, A. (2010). Competencias profesionales, *Revista scielo* - https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-893X2010000100004
- Guevara, C. (2019). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la piladora de arroz El Marañon E.I.R.L Lambayeque, 2018* [tesis] Universidad Señor de Sipán. <https://n9.cl/238vk>
- Guerrero, L. (1999). El enfoque de las competencias profesionales. *Revista Complutense de Educación, Vol. 10 N° p. 355-360*
- Gómez, J. (2015). Las competencias profesionales, *Revista Mexicana de Anestesiología* 38(1), 49-55. <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma2015/cma151g.pdf>
- Gonzaga, R. (2015). *El perfil del liderazgo del directo en la organización escolar.* https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2295/MAE_EDUC_155.pdf?sequence=1
- Huillca, B. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias históricas sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.* [Tesis de maestría] http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4616/1/Huillca_cb.pdf
- Leithwood, Kenneth, Mascal, Blair, y Strauss, Tiiu (2009). *Distributed leadership according to the evidence.* Editorial Routledge Press. EEUU
- McClelland. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. Pruebas de competencia más que de inteligencia. psicólogo americano, *American Psychologist*, 28 (1): 1-14, January 1973.
- Marco de Buen Desempeño del Directivo (2014)- *Directivos construyendo escuela*

http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

Marco de Buen Desempeño Docente (2016) - Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes

<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Marco Común Europeo De Referencia Para Las Lenguas: Aprendizaje, Enseñanza, Evaluación (2001)

https://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/marco/cvc_mer.pdf

Martínez, Y. (2014). *El liderazgo transformacional en una institución educativa pública*

<file:///C:/Users/Marcelita/Downloads/Dialnet-ElLiderazgoTransformacionalEnUnaInstitucionEducati-5056840.pdf>

Mendoza, I. (2005). *Estudio diagnóstico del perfil de liderazgo transformacional y transaccional de Gerentes de Ventas de una empresa farmacéutica a nivel mundial*. [Tesis de doctor]: Universidad Autónoma de Tlaxcala.

Ministerio de Educación. (2020). *Currículo Nacional de la Educación Básica*. Minedu. <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-de-laeducacion-basica.pdf>

Ministerio de Educación. (2016). *Orientaciones Estratégicas del PEN 2036* aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2020-MINEDU

Moreno, Carles (2010) *La formación del profesorado: Una pauta para el análisis e intervención a través de incidentes críticos* Revista Ibero americano de Educación N° 52.

Montiel, C. (2012) *El liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria*. Maracaibo, Venezuela.

http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2013-09-17T14:06:44Z4068/Publico/montiel_consuelo.pdf

Ñaupas, H. y otros (2018). *Metodología de la investigación, cuantitativa cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U, p. 134

Núñez, L. y Bravo, L., Cruz, C. y Hinojosa, M. (2018). Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83).
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775015/29058775015.pdf>

Ortiz (2017). *Factores de liderazgo transformacional que impactan el clima organizacional de la corporación Batusta Risaralda* [Tesis] Universidad Tecnológica de Pereira.

Parra Castrillón, Eucario (2002) *Formación por competencias: una decisión para tomar dentro de posturas encontradas*
Revista Virtual Universidad Católica del Norte, núm. 16, septiembre - diciembre, Colombia

Pérez, Giovanni. (2006). *Caracterización del Liderazgo en las Organizaciones No Gubernamentales - ONG -de Antioquia*. [Tesis de maestría]. Medellín: Universidad Pontificia Bolivariana.

Perreneud, Phillippe (2004), *Diez nuevas competencias para enseñar* – Querétaro México
<https://www.uv.mx/dgdaie/files/2013/09/Philippe-Perrenoud-Diez-nuevas-competencias-para-ensenar.pdf>

Rojas, A. (2016) *El liderazgo transformacional en directores de tres liceos bicentenario y tres liceos regulares de la región metropolitana*. Chile.

<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113354/cs39-rojasa1154.pdf?sequence=1>

Rosas, M., (2019) *Desarrollo de Competencias Profesionales de los Docentes y su Influencia en la Cultura Escolar de las Instituciones Públicas Educativas de la Ciudad de Tacna, Nivel de Educación Primaria* [Tesis] Universidad Néstor Cáceres

Velásquez. http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/4088/T036_00443158_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ruiz Pimentel Susana (2010), *Investigación y Formación De Competencias Profesionales*

<https://www.uv.mx/psicologia/files/2013/06/Investigacion-y-formacion.pdf>

Sánchez, F. (2019) *Desarrollo metodológico de la investigación*. Lima: Ediciones Normas Jurídicas, 2019, p. 38.

SINEACE (2022) *Análisis de la certificación de competencias: Una mirada funcional del sector Educación en el Perú*

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4031025/An%C3%A1lisis%20de%20la%20certificaci%C3%B3n%20de%20competencias%3A%20Una%20mirada%20funcional%20del%20Sector%20Educaci%C3%B3n%20en%20el%20Per%C3%BA.pdf?v=1673300410>

Schon D, (1992). *La Formación de profesionales reflexivos*, Madrid Paidós - MEC

Tejada, N. (2005). El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación – *En Revista Iberoamericana de Educación N° 37/2*

Tobón, S. (2013). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*. Bogotá: Ecoe Ediciones

- Vargas, L. (2019), *Competencias profesionales docentes y gestión pedagógica en una institución educativa pública Chaclacayo, 2019*. [Tesis] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41667/Vargas_LD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valle, J., Sánchez, L. y Neubauer, A. (2022). *Competencias profesionales docente – Orientaciones para el profesorado del futuro – Comunidad de Madrid* <https://gestion3.madrid.org/bvirtual/BVCM050623.pdf>
- Villalón, X. (2014). *El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal*. Chile. <http://educacionpublicaigmm.uchile.cl/sitio/wp-content/uploads/2014/08/TESIS - MAGISTER.pdf>
- Quiroz, S. (2021). Tipos de liderazgo: una perspectiva liberadora desde la consejería profesional. *Revista Gestión y Desarrollo Libre* 6(12). https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gestion_libre/article/view/8715
- Vásquez, A. (2013). Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: una reflexión. *Revista iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*” Volumen 11 numero 1 <file:///C:/Users/Marcelita/Downloads/Dialnet-InterdependenciaEntreElLiderazgoTransformacionalCu-4413548.pdf>
- Véliz Martínez, Pedro, Jorna Calixto, Ana Rosa, Berra Socarrás, Esperanza Mirella (2016) *Consideraciones sobre los enfoques, definiciones y tendencias de las competencias profesionales* http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412016000200018&script=sci_arttext

ANEXOS

1. Tabla de operacionalización de variables y tabla de categorización

Matriz de operacionalización de variables 01: Competencias profesionales docentes

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	NIVELES O RANGOS
Pavié (2012) competencias profesionales docentes, se refiere a aquel grupo de conocimientos, estrategias, técnicas de enseñanza y rasgos personales, mediante su planificación, aplicación y transferencia oportuna, basado en saberes, representaciones, teorías personales y esquemas para resolver problemas en el desarrollo docente..	De acuerdo a la definición operacional la variable será medido en cuatro dimensiones: preparación, enseñanza, gestión comunitaria y profesionalidad e identidad, donde se aplicará de manera presencial un cuestionario con 24 ítems cuyos niveles y rangos son Insatisfactorio: (24 – 48), En proceso: (49 – 72), Satisfactorio: (73 – 96), Destacado: (97 – 120). teniendo en cuenta la escala tipo Likert del 1 al 5. Dónde: 1 es nunca, 2 casi nunca, 3 nunca, 4 casi siempre y 5 siempre.	Preparación	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra conocer la realidad del estudiante • Demuestra conocer aquello que enseña • Elabora la programación con contenidos adecuados 	1,2 3,4 5,6	Escala de Likert ordinal Niveles: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Insatisfactorio: (24 – 48) En proceso: (49 – 72) Satisfactorio: (73 – 96) Destacado: (97 – 120)
		Enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Crea un ambiente propicio para el aprendizaje • Orienta y estimula el interés de los estudiantes • Evalúa para reorientar el aprendizaje de los estudiantes • Coordina y organiza las actividades pedagógicas 	7,8 9,10 1 1,12 13,14		
		Gestión comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrolla proyectos para la mejora de la institución • Integra en su enseñanza saberes de la comunidad • Reflexiona sobre el impacto de su práctica pedagógica 	15,16 17,18 19,20		
		Profesionalidad e identidad	<ul style="list-style-type: none"> • Ejerce su labor profesional de manera ética • Toma decisiones enfatizando los derechos humanos 	21,22 23,24		

Nota: Adaptado de Cuestionario de competencias profesionales Autor: Benito Jhon Hernández Melgar Objetivo: Medir las competencias profesionales de los docentes. Aplicación: Individual y colectiva Duración: 15 minutos Estructura: Constituido por 24 preguntas, las cuales poseen cinco alternativas de respuesta, de tipo Likert [Hernandez_MBJ-SD.pdf \(ucv.edu.pe\)](#)

Matriz de operacionalización de variables 02: Liderazgo Transformacional directivo

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	NIVELES O RANGOS
Burns (1978), menciona que el liderazgo transformacional es un proceso donde el líder y sus seguidores hacen una conexión entre sí para continuar a un nivel más elevado de la motivación, donde el líder prioriza hacer partícipes a los objetivos y proyectos, basándolos en el logro de metas y objetivos, respondiendo de manera asertiva a sus necesidades.	El liderazgo transformacional directivo será cuantificado a través de la aplicación de un cuestionario cuyas dimensiones son: Estimulación Intelectual, Motivación Inspiracional, consideración individual, influencia individualizada presentado en 20 ítems teniendo en cuenta la escala tipo Likert del 1 al 5. Dónde: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Parcialmente de acuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1). (Anexo 2)	Estimulación Intelectual	<ul style="list-style-type: none"> Fomenta la innovación constantemente en la I.E. Valora e incentiva la creatividad. Estimula a docentes con resoluciones de felicitaciones. 	1, 2, 3, 4, 5	Escala de Likert Ordinal Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Parcialmente de acuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Alto 74-100 Medio 47 -73 Bajo 20- 46
		Motivación Inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> Demuestra una actitud visionaria. Expresa sus motivaciones de manera realista. 	6, 7, 8, 9, 10		
		Consideración individual	<ul style="list-style-type: none"> Delega funciones y responsabilidades a toda la comunidad educativa. Motiva a los demás docentes hacia una sola meta 	11, 12, 13, 14, 15		
		Influencia Idealizada	<ul style="list-style-type: none"> Demuestra que es un paradigma transformacional Expresa carisma en su trato a los demás 	16, 17, 18, 19, 20		

Nota: Adaptado de Cuestionario de liderazgo transformacional directivo Autor; Gonzáles Gabriel, Inés . Objetivo: Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria Duración: 15 minutos Estructura: Constituido por 20 preguntas, las cuales poseen cinco alternativas de respuesta, de tipo Likert

2. Instrumentos de recolección de datos

VARIABLE 1:

CUESTIONARIO COMPETENCIAS PROFESIONALES

INTRODUCCIÓN: Docentes a continuación, se presenta un instrumento cuyo fin es recopilar información acerca de sus competencias profesionales en el campo de la docencia. Seleccionar la alternativa con la que más se sienta identificado (a), teniendo en consideración el significado de cada una de ellas, para ello marque con aspa (x) el que haya elegido.

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

	N°	ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Preparación	01	Identificas con frecuencia las necesidades educativas de tus estudiantes.					
	02	Identificas las formas diversas de comunicarse de tus estudiantes.					
	03	Demuestras conocimiento de los contenidos de tu área a enseñar.					
	04	Aplicas con propiedad los conocimientos de tu área principal.					
	05	Elaboras la programación					
	06	Realizas adaptaciones a la programación teniendo en cuenta las diversidades de los estudiantes.					
DIMENSIÓN 2: Enseñanza	07	Propicias un ambiente seguro para la relación interpersonal de los estudiantes.					
	08	Empleas estrategias para que los estudiantes respeten a sus compañeros.					
	09	Elaboras tus sesiones en base a las unidades didácticas.					
	10	Utilizas estrategias para desarrollar el pensamiento crítico en los estudiantes.					

	11	Reconoce los momentos idóneos para la evaluación.					
	12	Reorientas el aprendizaje de los estudiantes cuando existen deficiencias.					
DIMENSIÓN 3: Gestión Comunitaria	13	Promueve el intercambio de experiencia entre los colegas.					
	14	Construyes consensos para solucionar problemas de la institución.					
	15	Demuestras conocimiento acerca de enfoques relacionados a proyectos de innovación.					
	16	Participas en la ejecución de proyectos, asumiendo responsabilidades.					
	17	Aprecias las diferentes expresiones culturales de la comunidad.					
	18	Desarrollas tu clase teniendo en cuenta los saberes de la comunidad.					
DIMENSIÓN: Profesionalidad e identidad.	19	Autoevalúas tu experiencia profesional de manera imparcial.					
	20	Evalúas si los recursos usados son los ideales para los estudiantes.					
	21	Analizas tu labor considerando la ética y los resultados en los estudiantes.					
	22	Cumples tu rol teniendo en cuenta la responsabilidad que tienes con los estudiantes.					
	23	Demuestras conocimiento de los derechos de tus estudiantes.					
	24	Cumples tu labor tomando en cuenta la equidad y la justicia.					

Liderazgo directivo y competencias profesionales en la Red 19, UGEL 15 - Huarochiri 2022.. TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE Maestra en Administración de la Educación AUTOR: Hernandez Melgar, Benito Jhon

VARIABLE 2:
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DIRECTIVO

APLICACIÓN AL DOCENTE:

INSTRUCCIONES: A continuación usted encontrará un conjunto de ítems relacionados hacia las actitudes del Liderazgo del Director en su Institución Educativa, marque sólo una alternativa según considere conveniente.

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

N°	Dimensión 01: Estimulación Intelectual	1	2	3	4	5
01	Presenta alternativas de solución y genera ideas nuevas.					
02	Contempla los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar en la Institución educativa.					
03	Estimula al personal a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario.					
04	Anima a los trabajadores a reflexionar como puede mejorar su resultado.					
05	Articula con claridad aquellos objetivos o criterios que deben seguir.					
	Dimensión 02: Motivación inspiracional					
06	Es coherente de lo que dice con lo que hace.					
07	Puede ser riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato.					
08	Su actual comportamiento lo hace sentir más satisfecho con su labor.					
09	Suele tener claras las prioridades que son más importantes para la institución.					

10	Desarrolla un sentido de identidad en la institución que es asumido y sentido por los trabajadores de la institución.					
Dimensión 03: Consideración individual						
11	Sustenta sus propuestas con claridad ante los demás.					
12	Demuestra empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de los demás.					
13	Conoce los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los profesores dentro de la institución.					
14	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de los trabajadores de la institución.					
15	Suele dar elogios a su personal cuando realiza un buen trabajo.					
Dimensión 04: Influencia idealizada						
16	Respeto los puntos de vista de los demás.					
17	Es capaz de organizar y dominar su tiempo de forma eficaz.					
18	Afronta conflictos de forma profesional.					
19	Trata adecuadamente los problemas que crean incertidumbre o ambigüedad de la institución.					
20	Es capaz de modificar ciertas decisiones o procesos cuando las circunstancias lo aconsejan, evitando ser inflexible en su comportamiento.					

El liderazgo transformacional del director y desempeño docente en las instituciones educativas primarias, distrito de Matucana UGEL 15, Huarochirí, 2017. TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE Maestra en Administración de la Educación
AUTORA: Br. Inés Gonzales Gabrie **Adaptado de Parraga y Bartolo (2014)**

3. Modelo de consentimiento informado

Anexo 5: Asentimiento Informado

Yo, Marcela Luisa Cynthia Félix Contreras, estudiante de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, estoy realizando la investigación titulada: Competencias profesionales docentes y liderazgo transformacional directivo en cinco instituciones educativas de la UGEL 03, Lima, por consiguiente se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Propósito del estudio:

El objetivo del presente es Conocer cómo se relacionan las Competencias Profesionales Docentes con el Liderazgo Transformacional Directivo en cinco Instituciones Educativas de la UGEL 03, Lima 2023. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del campus Cono Norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de las 5 instituciones de la Ugel 03.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerá información basado en preguntas sobre la investigación titulada: “Competencias profesionales docentes y liderazgo transformacional directivo en cinco instituciones educativas de la UGEL 03, Lima”,
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de su institución educativa. Las respuestas al cuestionario o entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora Félix Contreras, Marcela Luisa Cynthia, con email marcelafelixcontreras2020@gmail.com y Docente asesor Dr. Albornoz Jiménez, Carlos Francisco con email calbornozj@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada

Nombre y apellidos:
Nro. De DNI. :

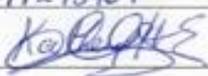
Lima, Mayo 2023

4. Matriz de evaluación por juicio de expertos , formato UCV

Validación de expertos

N°	Identificación de expertos	Inst. 1	Inst. 2
		Competencias profesionales docentes	Liderazgo Transformacional directivo
1	Mg. Ana Patricia Tasayco Díaz	Aplicable	Aplicable
2	Mg. Katherine Huiza Alvarez	Aplicable	Aplicable
3	Mg. Rosa Cier Ungaro	Aplicable	Aplicable

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	KATHERINE HUIZA ÁLVAREZ DE TÁVARA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	IEI. 029 "ROSA DE SANTA MARIA"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	41213704
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES
Autor (a):	BENITO JOHN HERNÁNDEZ MELGAR
Objetivo:	MEDIR LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS DOCENTES
Administración:	INDIVIDUAL Y COLECTIVA
Año:	2022
Ámbito de aplicación:	PERSONAL DOCENTE DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS
Dimensiones:	PREPARACIÓN PARA LA ENSEÑANZA ENSEÑANZA GESTION COMUNITARIA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD
Confiability:	Alfa de Cronbach 0.867
Escala:	Escala de Likert ordinal
Niveles o rango:	Insatisfactorio: (24 – 48) En proceso: (49 – 72) Satisfactorio: (73 – 96) Destacado: (97 – 120)
Cantidad de ítems:	24 ITEMS
Tiempo de aplicación:	15 MINUTOS

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	KATHERINE HUIZA ÁLVAREZ DE TÁVARA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	IEI. 029 "ROSA DE SANTA MARIA"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	41213704
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EDUCATIVO
Autor (a):	ALEJANDRO PÁRRAGA Y ANTONIO BAROLO
Objetivo:	EVALUAR E IDENTIFICAR EL NIVEL DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS.
Administración:	INDIVIDUAL Y COLECTIVA
Año:	2014
Ámbito de aplicación:	PERSONAL DOCENTE DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS
Dimensiones:	ESTIMULACIÓN INTELECTUAL MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL INFLUENCIA IDEALIZADA
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach 0.963
Escala:	Escala de Likert ordinal
Niveles o rango:	Totalmente de acuerdo (1) De acuerdo (2) Parcialmente de acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo (5)
Cantidad de ítems:	20 ITEMS
Tiempo de aplicación:	15 MINUTOS

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
HUIZA ALVAREZ, KATHERINE DNI 41213704	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 05/06/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
HUIZA ALVAREZ DE TAVARA, KATHERINE DNI 41213704	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 11/05/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 11/04/2016 Fecha egreso: 20/12/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
HUIZA ALVAREZ, KATHERINE DNI 41213704	LICENCIADO EN EDUCACION ESPECIALIDAD : EDUCACION INICIAL Fecha de diploma: 05/03/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	ROSA CIER UNGARO
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	IEI. 029 "ROSA DE SANTA MARIA"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	06039190
Firma del experto:	<i>Rosa Cier Ungaro</i>

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES
Autor (a):	BENITO JOHN HERNÁNDEZ MELGAR
Objetivo:	MEDIR LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS DOCENTES
Administración:	INDIVIDUAL Y COLECTIVA
Año:	2022
Ámbito de aplicación:	PERSONAL DOCENTE DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS
Dimensiones:	PREPARACIÓN PARA LA ENSEÑANZA ENSEÑANZA GESTION COMUNITARIA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach 0.867
Escala:	Escala de Likert ordinal
Niveles o rango:	Insatisfactorio: (24 – 48) En proceso: (49 – 72) Satisfactorio: (73 – 96) Destacado: (97 – 120)
Cantidad de ítems:	24 ITEMS
Tiempo de aplicación:	15 MINUTOS

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	ROSA CIER UNGARO
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	IEI. 029 "ROSA DE SANTA MARIA"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Titulo del estudio realizado.
DNI:	06039190
Firma del experto:	<i>Rosa Cier Ungaro</i>

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

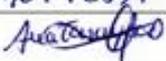
Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EDUCATIVO
Autor (a):	ALEJANDRO PÁRRAGA Y ANTONIO BARTOLO
Objetivo:	EVALUAR E IDENTIFICAR EL NIVEL DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS.
Administración:	INDIVIDUAL Y COLECTIVA
Año:	2014
Ámbito de aplicación:	PERSONAL DOCENTE DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS
Dimensiones:	ESTIMULACIÓN INTELECTUAL MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL INFLUENCIA IDEALIZADA
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach 0.963
Escala:	Escala de Likert ordinal
Niveles o rango:	Totalmente de acuerdo (1) De acuerdo (2) Parcialmente de acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo (5)
Cantidad de ítems:	20 ITEMS
Tiempo de aplicación:	15 MINUTOS

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CIER UNGARO, ROSA ESTHER DNI 06039190	MAESTRA EN PROBLEMAS DE APRENDIZAJE Fecha de diploma: 13/08/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 10/09/2015 Fecha egreso: 03/06/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
CIER UNGARO, ROSA ESTHER DNI 06039190	LICENCIADA EN EDUCACION INICIAL Fecha de diploma: 25/01/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
CIER UNGARO, ROSA ESTHER DNI 06039190	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 13/01/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p. m.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	ANA PATRICIA TASAYCO DIAZ
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	IEI. 029 "ROSA DE SANTA MARIA"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	40142824
Firma del experto:	

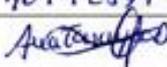
2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES
Autor (a):	BENITO JOHN HERNÁNDEZ MELGAR
Objetivo:	MEDIR LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS DOCENTES
Administración:	INDIVIDUAL Y COLECTIVA
Año:	2022
Ámbito de aplicación:	PERSONAL DOCENTE DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS
Dimensiones:	PREPARACIÓN PARA LA ENSEÑANZA ENSEÑANZA GESTION COMUNITARIA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach 0.867
Escala:	Escala de Likert ordinal
Niveles o rango:	Insatisfactorio: (24 – 48) En proceso: (49 – 72) Satisfactorio: (73 – 96) Destacado: (97 – 120)
Cantidad de ítems:	24 ITEMS
Tiempo de aplicación:	15 MINUTOS

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	ANA PATRICIA TASAYCO DIAZ
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	IEI. 029 "ROSA DE SANTA MARIA"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	40142834
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EDUCATIVO
Autor (a):	ALEJANDRO PARRAGA Y ANTONIO BAROLO
Objetivo:	EVALUAR E IDENTIFICAR EL NIVEL DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS.
Administración:	INDIVIDUAL Y COLECTIVA
Año:	2014
Ambito de aplicación:	PERSONAL DOCENTE DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS
Dimensiones:	ESTIMULACIÓN INTELECTUAL MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL INFLUENCIA IDEALIZADA
Confiability:	Alfa de Cronbach 0.963
Escala:	Escala de Likert ordinal
Niveles o rango:	Totalmente de acuerdo (1) De acuerdo (2) Parcialmente de acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo (5)
Cantidad de ítems:	20 ITEMS
Tiempo de aplicación:	15 MINUTOS

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
TASAYCO DIAZ, ANA PATRICIA DNI 40142874	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 08/08/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
TASAYCO DIAZ, ANA PATRICIA DNI 40142874	LICENCIADA EN EDUCACION INICIAL Fecha de diploma: 14/05/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
TASAYCO DIAZ, ANA PATRICIA DNI 40142874	TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTION ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGOGICO Fecha de diploma: 08/03/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 31/05/2016 Fecha egreso: 24/02/2018	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA PERU
TASAYCO DIAZ, ANA PATRICIA DNI 40142874	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 03/07/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio

5. Resultado de similitud del programa Turnitin

feedback studio MARCELA LUISA CYNTHIA FELIX CONTRERAS FELIX CONTRERAS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS
 Competencias profesionales docentes y liderazgo transformacional
 directivo en cinco instituciones educativas de la UGEL 03, Lima,
 2023

17 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	7 %
<small>Fuente de Internet</small>		
2	Entregado a Universidad...	4 %
<small>Trabajo del estudiante</small>		
3	repositorio.une.edu.pe	2 %
<small>Fuente de Internet</small>		
4	cybertesis.unmam.edu...	1 %
<small>Fuente de Internet</small>		
5	Entregado a Universidad...	1 %
<small>Trabajo del estudiante</small>		

Página: 1 de 45 Número de palabras: 11093 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

FELIX CONTRERAS

INFORME DE ORIGINALIDAD

17 %

INDICE DE SIMILITUD

17 %

FUENTES DE INTERNET

1 %

PUBLICACIONES

8 %

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	7 %
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo <small>Trabajo del estudiante</small>	4 %
3	repositorio.une.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	2 %
4	cybertesis.unmsm.edu.pe	1 %

6. Matriz de Consistencia

Título: Competencias profesionales docentes y liderazgo transformacional directivo en 5 instituciones educativas de la UGEL 03, Lima 2023						
Autor: Félix Contreras, Marcela Luisa Cynthia						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			VARIABLE 1: Competencias profesionales docentes			NIVELES/RANGOS
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	
¿Cómo se relacionan las competencias profesionales docentes con el liderazgo transformacional directivo en instituciones educativas de la UGEL 03, Lima 2023?	Conocer cómo se relacionan las competencias profesionales docentes con el liderazgo transformacional directivo en 5 instituciones educativas de la UGEL 03, Lima 2023	Las competencias profesionales docentes presentan una relación significativa con el liderazgo transformacional directivo en 5 instituciones educativas de la UGEL 03, Lima 2023	Preparación	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra conocer la realidad del estudiante • Demuestra conocer aquello que enseña • Elabora la programación con contenidos adecuados 	1,2 3,4 5,6	Insatisfactorio: (24 – 48) En proceso: (49 – 72) Satisfactorio: (73 – 96) Destacado: (97 – 120)
			Enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Crea un ambiente propicio para el aprendizaje • Orienta y estimula el interés de los estudiantes • Evalúa para reorientar el aprendizaje de los estudiantes • Coordina y organiza las actividades pedagógicas 	7,8 9,10 1 1,12 13,14	
¿Cómo se relacionan las competencias profesionales docentes con la estimulación intelectual en 5 instituciones educativas de la UGEL 03, Lima 2023?,	Precisar la relación que existe entre las competencias profesionales docentes y la estimulación intelectual en 5 instituciones educativas de la UGEL 03, Lima 2023,	Las competencias profesionales docentes presentan una relación significativa con la estimulación intelectual en 5 instituciones educativas de la UGEL 03, Lima 2023	Gestión comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrolla proyectos para la mejora de la institución • Integra en su enseñanza sabers de la comunidad • Reflexiona sobre el impacto de su práctica pedagógica 	15,16 17,18 19,20	
			Profesionalidad e identidad	<ul style="list-style-type: none"> • Ejerce su labor profesional de manera ética 	21,22 23,24	

				<ul style="list-style-type: none"> • Toma decisiones enfatizando los derechos humanos 		
¿Cómo se relacionan las competencias profesionales docentes con la motivación inspiracional en 5 instituciones educativas de la UGEL 03, Lima 2023?,	Resaltar la relación que existe entre las competencias profesionales docentes y la motivación inspiracional en 5 instituciones educativas de la UGEL 03, Lima 2023	Las competencias profesionales docentes presentan una relación significativa con la motivación inspiracional en 5 instituciones educativas de la UGEL 03, Lima 2023	VARIABLE 2: Liderazgo transformacional directivo			
			Estimulación Intelectual	<ul style="list-style-type: none"> • Fomenta la innovación constantemente en la I.E. Valora e incentiva la creatividad. • Estimula a docentes con resoluciones de felicitaciones. 	1, 2, 3, 4, 5	Alto 74-100 Medio 47 -73 Bajo 20- 46
			Motivación Inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra una actitud visionaria. • Expresa sus motivaciones de manera realista. 	6, 7, 8, 9, 10	
¿Cómo se relacionan las competencias profesionales docentes con la consideración individual en 5 instituciones educativas de la UGEL 03, Lima 2023?	Determinar la relación que existe entre las competencias profesionales docentes y la consideración individual en 5 instituciones educativas de la UGEL 03, Lima 2023	Las competencias profesionales docentes presentan una relación significativa con la consideración individual en 5 instituciones educativas de la UGEL 03, Lima 2023	Consideración individual	<ul style="list-style-type: none"> • Delega funciones y responsabilidades a toda la comunidad educativa. • Motiva a los demás docentes hacia una sola meta 	11, 12, 13, 14, 15	
¿Cómo se relacionan las competencias profesionales docentes con la influencia idealizada en 5 instituciones educativas de la UGEL 03, Lima 2023?,	Conocer la relación que existe entre las competencias profesionales docentes y la influencia idealizada en 5 instituciones educativas de la UGEL N° 03, Lima 2023	Las competencias profesionales docentes presentan una relación significativa con la influencia idealizada en 5 instituciones educativas de la UGEL N° 03, Lima 2023	Influencia Idealizada	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra que es un paradigma transformacional • Expresa carisma en su trato a los demás 	16, 17, 18, 19, 20	

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, correlacional causal.</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Población: 50 docentes</p> <p>Muestra: Totalidad de docentes de 5 instituciones Educativas de la UGEL N° 03, Lima</p> <p>Muestreo: Toda la población, no habrá elección de muestreo.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>De la variable 1: Competencias profesionales docentes</p> <p>N° de ítems: 24</p> <p>De la variable 2: Liderazgo transformacional directivo</p> <p>N° de ítems: 20</p>	<p>Descriptiva: Para la descripción de tablas y figuras se usará el software SPSS V.26</p> <p>Inferencial: Para contrastar la hipótesis se usará a Spearman, con el software SPSS V.26</p>

Prueba de Normalidad

Tabla 6

Prueba de Shapiro-Wilk para la normalidad de los datos

Variable	Shapiro-Wilk			Normalidad
	Estadístico	GI	Sig.	
Competencias profesional docente total	0.929	50	0.005	NO
Liderazgo transformacional directivo total	0.806	50	0.000	NO
LT Estimulación Intelectual	0.867	50	0.000	NO
LT Motivación Inspiracional	0.811	50	0.000	NO
LT Consideración individual	0.800	50	0.000	NO
LT Influencia idealizada	0.787	50	0.000	NO

Tabla 5

Confiabilidad de los instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
<i>Competencia Profesional Docente</i>	0.874	24
<i>Liderazgo Transformacional Directivo</i>	0.991	20

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

SOLICITO: Autorización para realizar
trabajo de investigación

SR. ROLANDO YUPANQUI
DIRECTOR IE “COSTA RICA”

Yo, **Marcela Luisa Cynthia Félix Contreras**, identificada con DNI N°43515498, me presento ante usted muy respetuosamente y expongo:

Que, siendo estudiante del programa de **MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, con código de matrícula N° 7002804699, solicito a usted autorización para realizar mi trabajo de investigación en su institución educativa sobre “Competencias profesionales docentes y liderazgo transformacional directivo en 5 instituciones educativas de la UGEL 03, Lima 2023”, para la obtención del grado de Maestra, el presente trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se medirá la relación entre las competencias profesionales docentes y el liderazgo transformacional directivo.

POR LO EXPUESTO.

Pido a usted, acceder a mi solicitud.

Lima, 01 de Junio del 2023


PROF. MARCELA LUISA CYNTHIA FÉLIX CONTRERAS
DNI N°43515498




Lic. ROLANDO YUPANQUI ESPIRITU
I.E. N° 1036 REP. DE COSTA RICA
DIRECTOR

02/06/2023
VºBº

INSTITUCIÓN EDUCATIVA
INICIAL N° 0077 - MANZANILLA
N° de Expediente: 036
IEI- 77 - 20 23
Fecha: 01/06/2023

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

SOLICITO: Autorización para realizar
trabajo de investigación

SRA. Flora Isabel Benavente Robles
DIRECTORA IEI 077 “Manzanilla”

Yo, **Marcela Luisa Cynthia Félix Contreras**, identificada con
DNI N°43515498, me presento ante usted muy respetuosamente y expongo:

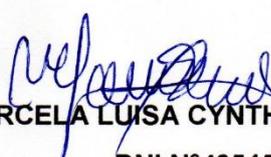
Que, siendo estudiante del programa de **MAESTRIA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, con código de matrícula
N° 7002804699, solicito a usted autorización para realizar mi trabajo de
investigación en su institución educativa sobre “Competencias profesionales
docentes y liderazgo transformacional directivo en 5 instituciones educativas de
la UGEL 03, Lima 2023”, para la obtención del grado de Maestra, el presente
trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde
se medirá la relación entre las competencias profesionales docentes y el
liderazgo transformacional directivo.

POR LO EXPUESTO.

Pido a usted, acceder a mi solicitud.

Lima, 25 de mayo del 2023


Esp. Flora Isabel Benavente Robles
DIRECTORA
IEI N° 0077
Aprobado


PROF. MARCELA LUISA CYNTHIA FÉLIX CONTRERAS
DNI N°43515498

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

SOLICITO: Autorización para realizar
trabajo de investigación

SRA. Nayla Bustamante Morales

DIRECTORA IEI 106 “Ramón Espinosa”

Yo, **Marcela Luisa Cynthia Félix Contreras**, identificada con DNI N°43515498, me presento ante usted muy respetuosamente y expongo:

Que, siendo estudiante del programa de **MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, con código de matrícula N° 7002804699, solicito a usted autorización para realizar mi trabajo de investigación en su institución educativa sobre “Competencias profesionales docentes y liderazgo transformacional directivo en 5 instituciones educativas de la UGEL 03, Lima 2023”, para la obtención del grado de Maestra, el presente trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se medirá la relación entre las competencias profesionales docentes y el liderazgo transformacional directivo.

POR LO EXPUESTO.

Pido a usted, acceder a mi solicitud.

Lima, 31 de Mayo del 2023



[Handwritten signature]
MG NAYLA BUSTAMANTE MORALES
DIRECTORA
[Handwritten word: aprobado]

[Handwritten signature]
PROF. MARCELA LUISA CYNTHIA FÉLIX CONTRERAS
DNI N°43515498

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

SOLICITO: Autorización para realizar
trabajo de investigación

SRA. Ana Patricia Tasayco Díaz
DIRECTORA IEI 029 “Rosa de Santa María”

Yo, **Marcela Luisa Cynthia Félix Contreras**, identificada con DNI N°43515498, me presento ante usted muy respetuosamente y expongo:

Que, siendo estudiante del programa de **MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, con código de matrícula N° 7002804699, solicito a usted autorización para realizar mi trabajo de investigación en su institución educativa sobre “Competencias profesionales docentes y liderazgo transformacional directivo en 5 instituciones educativas de la UGEL 03, Lima 2023”, para la obtención del grado de Maestra, el presente trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se medirá la relación entre las competencias profesionales docentes y el liderazgo transformacional directivo.

POR LO EXPUESTO.

Pido a usted, acceder a mi solicitud.

Lima, 25 de mayo del 2023


PROF. MARCELA LUISA CYNTHIA FÉLIX CONTRERAS

DNI N°43515498




Ana Patricia Tasayco Díaz
DIRECTORA I.E.I. N° 029
ROSA DE SANTA MARÍA
UGEL 03 - LIMA

25/05/23
APROBADO

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

SOLICITO: Autorización para realizar
trabajo de investigación

SRA. LILIANA CIRIACO PÉREZ
DIRECTOR IEI “SAN JUDAS TADEO”

Yo, **Marcela Luisa Cynthia Félix Contreras**, identificada con
DNI N°43515498, me presento ante usted muy respetuosamente y expongo:

Que, siendo estudiante del programa de **MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, con código de matrícula N° 7002804699, solicito a usted autorización para realizar mi trabajo de investigación en su institución educativa sobre “Competencias profesionales docentes y liderazgo transformacional directivo en 5 instituciones educativas de la UGEL 03, Lima 2023”, para la obtención del grado de Maestra, el presente trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se medirá la relación entre las competencias profesionales docentes y el liderazgo transformacional directivo.

POR LO EXPUESTO.

Pido a usted, acceder a mi solicitud.

Lima, 01 de Junio del 2023



PROF. MARCELA LUISA CYNTHIA FÉLIX CONTRERAS

DNI N°43515498



APROBADO
01/06/2023



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALBORNOZ JIMENEZ CARLOS FRANCISCO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Competencias profesionales docentes y liderazgo transformacional directivo en 5 instituciones educativas de la UGEL 03, Lima 2023", cuyo autor es FELIX CONTRERAS MARCELA LUISA CYNTHIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 05 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALBORNOZ JIMENEZ CARLOS FRANCISCO DNI: 22973751 ORCID: 0000-0002-7543-2495	Firmado electrónicamente por: CALBORNOZJ el 12- 08-2023 11:49:03

Código documento Trilce: TRI - 0641948