



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Liderazgo transformacional y embarazo adolescentes de los estudiantes  
de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru –  
Tarapoto”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

**AUTOR**

**Br. Heydi Tananta Vásquez**

**ASESOR**

**Dr. Juan Rafael Juarez Díaz**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Innovación pedagógica**

**TARAPOTO - PERÚ**

**2016**

Mg. Keller Sánchez Dávila  
Presidente

Mg. Lisette Karem Casaverde Carmona  
Secretario

Dr. Juan Rafael Juarez Díaz  
Vocal

### **Dedicatoria**

A mis padres, Isaías e Yda Victoria, a esos dos seres maravillosos sin los cuales simplemente no hubiera sido posible nada de lo que he hecho hasta ahora. A su inmenso amor y fortaleza incondicional, por creer en mi capacidad y apoyarme en el esfuerzo a lograr la culminación en esta etapa.

Heydi

## **Agradecimiento**

A la Institución Educativa Túpac Amaru -Tarapoto, especialmente al director Mg. Segundo Isaías Tananta Tenazoa, por el respeto y confianza otorgado a mi persona para tener acceso a la institución; asimismo agradezco a los docentes y cada uno de los estudiantes quienes, con paciencia y disponibilidad, me apoyaron para obtener mi muestra y al mismo tiempo para la aplicación de mis instrumentos de recolección de información, haciendo posible la realización de esta investigación.

A mi novio Edin Luis, por el apoyo constante, su capacidad de comprensión, sus encantadoras palabras y su estar siempre en cada momento difícil.

Heydi

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Heydi Tananta Vásquez; estudiante del Programa de Maestría en Psicología Educativa, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 46042057, con la tesis titulada: **“Liderazgo transformacional y embarazo adolescentes de los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto”**

Declaro bajo juramento que:

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

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

Tarapoto, setiembre de 2016.



Br. Heydi Tananta Vásquez

DNI N° 46042057

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado,

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Psicología Educativa; presento ante ustedes la Tesis titulada “Liderazgo transformacional y embarazo adolescentes de los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto”; con la finalidad de establecer la relación entre liderazgo transformacional y embarazo adolescentes de los estudiantes antes mencionados. El presente estudio se presenta en capítulos de Introducción; Método; Resultados; Discusión; Conclusiones; Recomendaciones y Referencia Bibliográficas

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

## Índice

Página del jurado .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación .....	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas .....	ix
Índice de gráficos .....	x
RESUMEN .....	xi
Abstract .....	xii
I. INTRODUCCIÓN .....	13
1.1. Realidad Problemática .....	13
1.2. Trabajos Previos:.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	20
1.4. Formulación del problema .....	57
1.5. Justificación del estudio.....	57
1.6. Hipótesis.....	59
1.7. Objetivos. ....	59
II. MÉTODO .....	60
2.1. Diseño de investigación.....	60
2.2. Variables, operacionalización .....	61
2.3. Población y muestra .....	63

2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	64
2.5. Métodos de análisis de datos .....	67
2.6. Aspectos éticos .....	67
III. RESULTADOS.....	68
IV. DISCUSION.....	72
V. CONCLUSIONES.....	74
VI. RECOMENDACIONES.....	75
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	76
ANEXOS .....	79
Anexo N° 01: Matriz de consistencia	
Anexo N° 02: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo N° 03: Validación por expertos	
Anexo N° 04: Autorización para aplicar el instrumento	

## Índice de tablas

1	Tipo de liderazgo transformacional predominante en los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto	65
2	Rango de porcentaje predominante de embarazo adolescente en los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Tupac Amaru – Tarapoto	66
3	Tabla de contingencia de liderazgo transformacional y embarazo adolescentes de los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto	68
4	Cuadro de toma de decisión en función a resultados del chi cuadrado calculado y tabular	69

## Índice de gráficos

1	Tipo de liderazgo transformacional predominante en los estudiantes de 4to. Y 5to de secundaria de la institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto	66
2	Rango de porcentajes predominante de embarazo adolescente en los estudiantes de 4to. Y 5to de secundaria de la institución Educativa Túpac Amaru - Tarapoto	67

## RESUMEN

La presente investigación denominada: “Liderazgo transformacional y embarazo adolescentes en los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto”; tuvo como propósito establecer la relación entre liderazgo transformacional y embarazo adolescentes de los estudiantes en mención, para ello se planteó la hipótesis; Si existe relación entre liderazgo transformacional y embarazo adolescentes de los estudiantes en estudio.

El método utilizado es el cuantitativo; el tipo de investigación es descriptivo correlacional de corte transversal no experimental. La población y muestra son las mismas, corresponden a 60 estudiantes de la Institución Educativa Túpac Amaru - Tarapoto; a quienes se les aplicó dos instrumentos elaborados por la autora, el mismo que fue validado por criterio de jueces.

Los resultados demuestran que el tipo de liderazgo transformacional predominante en los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto es la Influencia Idealizada con el 45.00%, que sostiene que existe un liderazgo transformacional que inspira respeto y admiración por la integridad. Transmite elevados valores e ideales institucionales que están por encima de intereses individuales o de pequeños grupos y es firme en sus posturas y creencias respetando las diferencias de opinión y mostrándose coherente entre lo que se dice y práctica.

Se concluye que el liderazgo transformacional y embarazo adolescentes de los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru no son independientes. Es decir, están asociados.

*Palabras Clave. Liderazgo, liderazgo transformador, embarazo adolescente.*

## **Abstract**

The present research denominated: "Transformational leadership and adolescent pregnancy in the students of 4to and 5 of secondary of the Educational Institution Tupac Amaru - Tarapoto"; Had the purpose of establishing the relationship between transformational leadership and adolescent pregnancy of the students in question, for this the hypothesis was proposed; If there is a relationship between transformational leadership and adolescent pregnancy of students under study.

The method used is quantitative; The type of research is non-experimental cross-sectional descriptive correlation. The population and sample are the same, correspond to 60 students of Educational Institution Tupac Amaru de Tarapoto; To whom were applied two instruments elaborated by the author, the same one that was validated by criterion of judges.

The results show that the type of transformational leadership prevalent in the 4th and 5th grade students of the Educational Institution Tupac Amaru - Tarapoto is the Idealized Influence with 45.00%, which maintains that there is a transformational leadership that inspires respect and Admiration for integrity. It conveys high values and institutional ideals that are above individual interests or small groups and is firm in their positions and beliefs respecting differences of opinion and showing consistency between what is said and practice.

It is concluded that the transformational leadership and teenage pregnancy of the 4th and 5th grade students of Educational Institution Tupac Amaru are not independent. That is, they are associated.

*Keywords. Leadership, transformative leadership, adolescent pregnancy*

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática**

La población adolescente representa aproximadamente la quinta parte de la población total (20,72%), tienen edades comprendidas entre los 10 y los 14 años. En estas condiciones, el Perú es considerado como un país de adolescentes y jóvenes, en proceso de contar con mayor población en edad para trabajar en relación a su población dependiente. Este fenómeno es denominado como “Bono demográfico” y es considerado por algunos expertos, como un “milagro económico” debido a que el buen aprovechamiento del mismo garantizaría el desarrollo del país. Sin embargo, la adolescencia que se encuentra en el momento más relevante para el reconocimiento de la sexualidad y con mucha frecuencia, para la toma de decisiones sobre la vida sexual, suele encontrarse en una crisis de identidad y de inmediatez riesgoso.

En general, en América Latina y El Caribe la edad de la primera relación coital es significativamente más temprana para los varones que para las mujeres, de acuerdo a la información presentada por la UNESCO (2013)

A nivel nacional los mayores porcentajes de adolescentes que son madres o que estaban embarazadas es de 13,2% según la ENDES 2012, el mayor porcentaje se presentan en las residentes de la Selva 27,5%, en las mujeres sin educación 56,7%, entre las que se encuentran en el quintil inferior de riqueza 26,1% y en el área rural 21,5%. El departamento de San Martín ocupa el 2do lugar como departamento con mayor porcentaje de embarazo adolescente con 27,2%. (Raguz, 2002).

La maternidad adolescente es mayor mientras menor sea el nivel educativo y mayor el de pobreza; los mayores porcentajes de adolescentes que son madres o están embarazadas se presentan entre las mujeres con educación primaria, entre aquéllas que residen en la Selva, entre las que se encuentran en el quintil de riqueza inferior y en el área rural.

En la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto se presentan diversas conductas de riesgo asociadas al embarazo adolescente, siendo estas; dificultad para la toma de decisiones, consumo de alcohol, escasa planificación y estructuración de un proyecto de vida y finalmente baja autoestima.

Considerando que el inicio de la vida sexual se ve influenciado por condiciones culturales, socioeconómicas y la presencia de los medios de comunicación, en las que se desenvuelven las y los adolescentes, se desarrolla la tesis denominada **“Liderazgo transformacional y embarazo adolescentes de los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto”**, que plantea una nueva estrategia para abordar el embarazo precoz, considerando que los adolescentes puedan ayudar a sus pares en la prevención de estos problemas psicosociales, teniendo la supervisión y orientación adecuada de expertos y profesionales, direccionados hacia ese segmento de la población que sufre los efectos y consecuencias de una concepción inesperada.

Con esta investigación, se busca establecer las funciones sociales y el compromiso ético de los profesionales con su población y particularmente con los adolescentes. Sabiendo que nosotros podemos ser un aporte fundamental de orientación en su formación, a través de algunos Programas que permitan conocer que sin previsión son absolutamente vulnerables, que sepan que las precauciones mínimas ahora son fácilmente accesibles para todos los estratos sociales.

Asimismo, el objetivo de esta investigación es establecer la relación entre liderazgo transformacional y embarazo adolescentes en los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto.

## **1.2. Trabajos Previos: Internacional**

**Barrozo, M. y Pressiani, G. (2014).** Embarazo adolescente entre 12 Y 19 años. Argentina. Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Médicas licenciatura en enfermería sede san Martín. Esta investigación tuvo como objetivo Identificar los factores que inciden en el aumento de embarazo en adolescentes entre 12 y 19 años del departamento de Santa Rosa durante el año 2010. La muestra estuvo conformada por 130 adolescentes entre 12 y 19 años de los colegios de EGB3 y Polimodal del departamento de Santa Rosa.

Concluyeron que El 81% corresponde a inicio de su actividad sexual a temprana edad, (el 40% a edades entre 14 años y 15 años de edad, mientras que el 36% a edades entre 12 años y 13 años). Se obtuvo como respuesta el 46,20%, haber utilizado algún método anticonceptivo (preservativo) en su primera relación sexual. Mientras el 41% respondió no haber utilizado método de anticoncepción. Del 49,20% de las jóvenes encuestadas, respondieron haber recibido información sobre salud reproductiva en los establecimientos educativos a los que concurren y el 18% en su seno familiar.

Evans Risco, E. (2015) Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de instituciones educativas, Universitat de València Programa de doctorado. Tuvo como objetivo analizar la interacción entre la Inteligencia Emocional y los Estilos de Liderazgo en directivos de instituciones educativas peruanas en el distrito de San Juan de Lurigancho, en la región Lima. La muestra se conformó de 3 directivos de las 21 II. EE. (3 de cada institución educativa, ya que han intervenido el director, el subdirector de primaria y el subdirector de secundaria de cada centro). Por otro lado, tenemos la participación de un total de 412 docentes (a razón de un 50% de docentes de primaria y un 50% de docentes de secundaria de cada I. Ed.). Habiéndose concluido que se ha comprobado que no existe correlación entre las variables sexo, edad, tiempo de servicio ni nivel de estudio de los directivos, ni el tamaño de la I. Ed., con el Liderazgo de los directivos. Una conclusión bastante llamativa de la presente investigación es que

todos los directivos, de manera inconsciente, han sido consistentes en auto asignarse altas puntuaciones en los factores de Liderazgos, sin embargo, en la mayoría de los casos, sus docentes no tienen la misma percepción sobre su desempeño. Esta afirmación es sostenida en la parte cualitativa del estudio, reconociendo los participantes que los directivos no son seleccionados de manera apropiada para la labor que se les asigna ni el sistema administrativo les apoya en los cambios que se les exige para cumplir con su liderazgo pedagógico. También se observa que los directivos no tienen la Autoestima requerida para las funciones de Liderazgo a las que son llamados a desempeñar y por tanto se percibe que no van a estar en condiciones de conducir un grupo humano de profesionales de la educación con una misión tan importante como es la educación de niños, niñas y jóvenes. Se puede predecir que las instancias de conducción de todo el sistema educativa deben dar la debida atención a la Inteligencia Emocional de los directivos de las instituciones educativas si tienen la intención de mejorar la calidad de la educación desde los niveles más importantes como son las propias instituciones educativas.

Urbáez, N. (2013). Identificación de competencias de liderazgo en jóvenes dominicanos. Universitat de Valencia. España. El objetivo fue determinar las competencias del líder juvenil dominicano en Santo Domingo. La muestra consta de 405 jóvenes dominicanos en edad entre 18 y 35 años, y de estos 135 son líderes y 270 son colaboradores de los líderes. Se utilizaron los cuestionarios de competencias de Inteligencia Emocional y Social (ESCI) de Boyatzis y Goledman y el de competencias de Liderazgo (LCI), ambos creados con el apoyo del grupo Hay. Los resultados muestran que estos líderes tienen un manejo a nivel medio de las competencias generales de Autoconocimiento, Gestión de uno Mismo, Conciencia Social y Habilidades Sociales e igualmente en las competencias específicas que la componen; así como en las competencias de liderazgo de Búsqueda de Información, Pensamiento Conceptual, Orientación Estratégica y Servicio al cliente. Para el ESCI,

en el manejo de las competencias no hay diferencia por sexo, la edad tiene una relación inversa, el nivel de formación académica influye directamente y el tipo de organización ocasiona diferencias. Para el LCI, la edad y la formación académica influyen en el manejo de las competencias.

### **Nacional**

Osorio Alania, R. (2014) Factores que se asocian al embarazo en adolescentes atendidas en el Hospital de apoyo María Auxiliadora, 2013: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de medicina humana E.A.P. de medicina humana. El objetivo fue determinar los principales factores características sociodemográficas en el embarazo de adolescentes atendidas en los consultorios externos de Gineco-Obstetricia del Hospital María Auxiliadora, diciembre del 2013. Se encuestó a 100 gestantes adolescentes que acuden para ser atendidas en los Consultorios Externos del Departamento de Gineco-obstetricia del Hospital María Auxiliadora durante el mes de diciembre del 2013. Se concluyó que las adolescentes embarazadas atendidas en el Hospital de Apoyo María Auxiliadora tienen ciertas características sociodemográficas comunes en el embarazo; la temprana edad de inicio de las relaciones sexuales, bajo nivel educativo, de origen familia se encontró en los entrevistados. Considerándose por ende un suceso difícil que afecta la salud integral de las madres adolescentes, la de sus hijos, familiares y de la comunidad en su conjunto.

Del Mastro Naccarato, I. (2013). Entre Madres Adolescentes y Adolescentes-Madres: un análisis de su trayectoria de vida y los factores que influyen en su configuración. Pontificia Universidad Católica del Perú facultad de ciencias sociales. Tuvo como objetivo conocer los factores que influyen en las consecuencias que tendrá la maternidad adolescente en la trayectoria de vida de la joven madre. Investigación cualitativa donde se entrevistó 12 adolescentes, habiéndose concluido que La maternidad adolescente es asumida, desde hace poco más de tres décadas, como un problema público pues se le considera un

mecanismo de reproducción de la pobreza, un fenómeno de alto riesgo para la salud pública y un detonante de exclusión social y violencia de género hacia la mujer. Por esta razón, el Estado peruano, como tantos otros en el mundo, y decenas de organismos no gubernamentales destinan una gran cantidad de capital humano y económico en el diseño de proyectos y la realización de campañas con el fin de prevenir la maternidad adolescente. Estas iniciativas se centran, principalmente, en informar respecto a métodos anticonceptivos y las enfermedades de transmisión sexual (ETS), pues se considera que la desinformación en torno a estos temas es la principal causa de la incidencia, casi invariable en los últimos 25 años, de la maternidad adolescente.

### **Regionales y Locales**

Loza Amacifuentes, E. (2014), en su tesis de para optar el grado académico de maestro en psicología “Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Particular “Simón Bolívar” de la ciudad de Tarapoto. El objetivo de esta investigación fue establecer la relación que existe entre los estilos de liderazgo y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa privada “Simón Bolívar” de la ciudad de Tarapoto. La población y muestra asciende a 100 docentes. Encontró asociación entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional, con una dependencia mostrada con un  $X^2$  calculado de 24.82 y un  $X^2$  tabular de 9.49 con 4 grados de libertad y 0.05 de nivel de significancia. Se encuentra asociación entre estilo de liderazgo laissez faire y compromiso organizacional, con una dependencia mostrada con un  $X^2$  calculado de 9,92 y un  $X^2$  tabular de 5,99 con 2 grados de libertad y 0.05 de nivel de significancia

Mendoza, W y Subiria, G. (2013). En la investigación “El embarazo adolescente en el Perú: situación actual e implicancias para las políticas públicas”. El presente artículo muestra los vínculos entre el embarazo en adolescentes peruanas de 15 a 19 años con la pobreza, la desnutrición y la exclusión social. Se proponen alternativas para su atención en el

marco de los programas sociales y de la lucha contra la pobreza. Para ello, se describen y analizan sus tendencias en los últimos 20 años, enfatizando sus múltiples y persistentes inequidades. Se registra que en ese periodo las prevalencias no se han modificado sustancialmente, a pesar de una leve baja en el área rural. Estas tendencias son analizadas a la luz de sus determinantes próximos, incluyendo los cambios en la exposición al riesgo de embarazo no planificado. Luego se describe el impacto que esta situación tiene sobre las adolescentes y sus hijos, así como su impacto laboral y económico. Finalmente, se hace una revisión de las experiencias de países que aplican programas sociales semejantes al peruano, destacando aquellas que podrían ser asimiladas por el Perú

Calle Salazar, E, (2015). En la tesis “percepción de los factores asociados a la reincidencia del embarazo en adolescentes”. Tuvo como objetivo general analizar las percepciones de los factores asociados a la reincidencia del embarazo en adolescentes de 10 y 19 años de edad atendida en el Instituto Materno Perinatal. El área de estudio fueron adolescentes con segundo parto atendidas en el Instituto Nacional Materno Perinatal, ente rector el Ministerio de Salud de Perú. Se realizó un total de 120 entrevistas-encuestas, además se contó con el consentimiento y asentimiento informado en base a las consideraciones éticas para la investigación clínica. Se comprobó las edades vulnerables de reincidencia del embarazo en adolescentes fueron entre las edades de 16 y 19 años en un 85,8% y un promedio de la edad de 17,75 años lo cual nos indica que el inicio de relaciones sexuales y el embarazo son más precoces. Se concluye que la falta de la figura paterna y la falta de cariño, conlleva en las adolescentes a buscar el refugio y la protección en la pareja actual y como consecuencia es la reincidencia del embarazo. En cuanto a la situación educacional, existe el riesgo nuevamente de la deserción escolar, el 82,5% de las adolescentes con reincidencia en el embarazo deciden no estudiar ni trabajar, ampliando las posibilidades de reproducir esquemas de familias pobres que

conjugan con los problemas económicos y la falta de interés de trabajar o generar ingresos para satisfacer sus necesidades y las de su hijos/as, las cuales se basan en una distribución tradicional de roles en función del género, en el cual el posicionamiento y rol tradicional de mujer cuidadora está muy interiorizado

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **Liderazgo Transformacional**

Según el Diccionario de las Ciencias de la Educación (1983), “liderazgo proviene del vocablo inglés ‘leadership’, con él se designa la función que realiza dentro de un grupo el líder”. Esta conceptualización del liderazgo implica, generalmente, una relación desigual, conocida y aceptada por las partes involucradas con los otros miembros del grupo.

Leadership, según The New Oxford Dictionary of English, consiste en la “acción de guiar a un grupo de personas o una organización”.

Hersey y Blanchard (1993: 94) anotan que “el liderazgo es el proceso de influir en las actividades de un individuo o un grupo en los esfuerzos hacia la consecución de una meta en una situación” En este concepto, los autores destacan que el liderazgo es un proceso de influencia y que ésta puede ser tanto en el campo individual como grupal. Asimismo, señalan que la función del liderazgo es la consecución de metas las cuales corresponden con un momento dado. Esto significa que el liderazgo está supeditado a las circunstancias de la situación

Por su parte, Bennis y Nanus (2001:22) describen el liderazgo como: “[...] la fuerza central que se encuentra detrás de las organizaciones de éxito y que ayuda a las organizaciones a desarrollar una nueva visión lo que puede ser, y luego las moviliza para el cambio hacia la nueva visión [...] un factor esencial del liderazgo es la capacidad para influir y organizar el significado para los miembros de la organización (2001: 57)”

En esta definición se enfatiza en la característica de la fuerza, el liderazgo se equipara al motor que impulsa a las organizaciones a cambiar su actual situación, a plantearse una visión futura, es decir, a proponerse desafíos, para lo cual se hace necesario promover en los miembros de la organización y desplazamiento hacia esa nueva condición. Para ello, se requiere del compromiso del cambio (por parte de todos los miembros de la organización), la creación de nuevas estrategias que tiendan a centrar la energía y los recursos en la generación de una nueva cultura.

El liderazgo, de acuerdo con Day et al (2001), es esencialmente el proceso de construir y mantener un sentido de visión, cultura y relaciones interpersonales. Day y sus colaboradores reafirman lo planteado por Bennis y Nanus, el liderazgo posibilita la definición y el desarrollo de la visita las organizaciones, pero, también, señalan otro aspecto: la construcción y el mantenimiento de la cultura, proceso en el que es indispensable el intercambio continuo de ideas y posturas lo que sugiere que el liderazgo se hace con y mediante los otros.

Coronel (2000:191) refuerza esta visión cuando afirma que “[...] el liderazgo es una construcción social de la realidad que exige una interacción constante cuya naturaleza dialéctica implica tensiones y contradicciones, generando una continua transformación de las relaciones”

Concebir el liderazgo como producto de una construcción social implica que éste varía de contexto a contexto, subrayando así el carácter dinámico e interactivo del liderazgo. Asimismo, se sugiere que los procesos de liderazgo adquieren características particulares (Smith,P, Peterson, M 1990) en las organizaciones en las que se desarrollan, es decir, no hay un estilo único de liderazgo.

Por su parte, Smith y Peterson (1990: 96) comprenden el liderazgo como “[...] las acciones de una persona para manejar los problemas de la organización vienen expresados en los sucesos que otros afrontan” Esta

aproximación destaca que el liderazgo emerge en situaciones conflictivas por lo que puede ser realizado por personas no formalmente designadas para ello, es decir, que el liderazgo puede estar en cualquier punto de la organización, aspecto en el que converge con Stogdill.

Kotter (1990: 94) considera el liderazgo como “el proceso de llevar a un grupo en una determinada dirección, fundamentalmente por medios no coercitivos [...] un buen liderazgo conduce a la gente en una dirección que es la que realmente conviene a largo plazo. No tiene a la gente pendiente de un hilo. No derrocha los escasos recursos de que dispone” En esta apreciaremos a Kotter que destaca el carácter persuasivo y negociador del liderazgo, como también la proyección al futuro de las acciones, es decir, los efectos de las acciones de liderazgo no tienen lugar en el presente.

Rost (1991: 102) define el liderazgo como “una relación de influencia entre líderes y seguidores quienes intentan cambios reales que reflejan sus mutuos propósitos” Al igual que Bennis y Nanus, Hersey y Blanchard, Rost identifica la influencia como la característica esencial que media la relación entre líderes y seguidores, pero, dicha influencia se caracteriza por ser recíproca Asimismo, destaca que un verdadero proceso de liderazgo busca generar cambios, es decir, verdaderas transformaciones estructurales en las que están patentes los deseos y anhelos de todos.

En estas conceptualizaciones que hemos reseñado, los autores coinciden en señalar que la influencia, el cambio y la ausencia de coerción son elementos constitutivos del liderazgo; otros destacan, además, la persuasión, la interacción, la construcción y mantenimiento de un sentido de visión y cultura como características igualmente esenciales del proceso de liderazgo. Estas consideraciones nos llevan a comprender el liderazgo como un proceso de influencia recíproca en el que líderes y colaboradores construyen y transforman la misión, la visión

y la cultura de la organización con el fin de alcanzar propósitos previamente consensuados.

A continuación, analizamos en detalle el significado que entraña esta conceptualización y concretaremos su aplicación en el contexto educativo.

### **Características Inherentes al Liderazgo**

El primer aspecto que destacamos en nuestra definición es el proceso. Este término puede comprenderse como el progreso, avance ó como un fenómeno natural marcado por cambios graduales que guían a un resultado en particular, una serie de operaciones que conducen a un fin (Anderson & Ackerman, 2002). En nuestra aproximación lo concebimos como el desarrollo continuo de eventos intencionales, conducentes a obtener los propósitos acordados por los miembros de la organización.

En el liderazgo, las acciones, eventos que se emprenden al interior de la organización no surgen al azar, son el producto de una cuidadosa, conjunta e intencional planeación, por lo que los resultados obtenidos son responsabilidad de todos. Esta característica del liderazgo como proceso la iremos analizando en detalle a medida que abordemos las otras características planteadas en la definición, toda vez que está muy estrechamente relacionadas con ellas.

La relación se basa en la influencia recíproca

En el interior de toda organización está implícita una relación de poder y las organizaciones educativas no escapan a esta condición. En ellas, dicha relación puede manifestarse de seis formas significativas (Bush, 2003):

1. Poder posicional: es la autoridad formal, legítimamente otorgada al director/a (también recae en el jefe de núcleo, supervisor, jefe de departamento) y le confiere el derecho a tomar decisiones y

desempeñar un papel fundamental en los diversos procesos que se desarrollan al interior de la escuela.

2. Autoridad de experto: la experiencia y el conocimiento se constituyen en los factores legitimadores del poder. Puede residir en el director/a o los profesores, lo cual en un momento dado puede generar conflictos entre los líderes formales y los expertos.
3. Poder personal: es independiente de la posición que se tiene dentro de la organización, se fundamenta en las características personales del individuo como: carisma, fluidez verbal, juicio o capacidad para articular la visión
4. Control mediante premios: esta forma de autoridad representa un medio de control sobre quienes valoran los premios. En educación este poder se ejerce mediante promociones, buenas referencias, asignación de grupos más favorables, recomendaciones, preferencias para la realización de seminarios entre otros.
5. Poder coercitivo: se apoya en el temor de los otros a la sanción, en la habilidad para forzar, interferir, o sancionar. En el contexto educativo, en ocasiones, esta forma de poder es empleada junto con la de control mediante premios con el fin de manipular la conducta de los otros.
6. Control de recursos: el control de los recursos (capital financiero, equipos, personal...) puede ser una fuente de control en las instituciones educativas que gozan de autonomía para distribuirlo. El control de dichos recursos otorga el poder sobre aquellos que desean acceder a ellos.

La persuasión constituye el rasgo fundamental de la influencia (Gardner, 1989; Gronn 1999) lo cual implica que no es coercitiva, no se basa en acciones dictatoriales.

La influencia surge en un contexto de comunicación entre “seres libres, afectados por sentimientos y guiados por la razón” (Filella 2000: 371). Por tanto, la influencia puede surgir en todas las direcciones, cualquier sujeto involucrado en la relación de ser líder y/o colaborador (Rost, 1991).

Otro aspecto fundamental de la influencia en el proceso de liderazgo, es su libre aceptación por parte de los todos los sujetos involucrados en la relación. Los colaboradores mentalmente se colocan en un estado de disposición mediante el cual consienten en ser influenciados, por tanto, reconocen como legítima dicha influencia.

Esto es posible gracias a la identificación, es decir, al lazo emocional o proceso psicológico de adhesión le permite aceptar y compartir los símbolos y lenguajes propuestos por el líder (Gronn, 1999).

En el liderazgo moral, la influencia se ejerce mediante un sistema de valores que anima a los miembros a adherirse. El liderazgo participativo asume una influencia mutua que fluye en ambas direcciones y que les permite interactuar juntos en lo que es importante para la organización. El poder posicional, en combinación con las políticas formales y los procedimientos, es la fuente de influencia del liderazgo directivo.

La fuente primaria de la influencia del liderazgo contingencial está en la mezcla de la conducta del líder muy cercana a las necesidades de los miembros y los procesos de solución de problemas y la toma de decisiones” (Leithwood & Steinback, 2000: 17).

Debemos aquí precisar que en el estilo de liderazgo transaccional la relación más que fundamentarse en la influencia, se deriva de la autoridad. El líder ejerce el control mediante premios los cuales puede incluir promociones, buenas referencias, favorecimiento en la distribución de las horas de trabajo y los grupos (Bush, 2003).

La influencia recíproca entraña la interacción constante. Esto subraya que el liderazgo se hace con y mediante los otros. El interés se centra,

primordialmente, en los recursos humanos. En generar en ellos transformaciones que repercutan en la organización y el contexto social con el que esta interactúa. La concreción de esta característica exige del líder una generación de confianza y capacitación del personal, y el dominio de nuevas prácticas organizacionales.

El liderazgo posibilita la construcción y transformación de la visión

La visión se referencia a un estado futuro que es deseado tanto por el líder como por los colaboradores. Es un ideal normativo inspirador y desafiante que aúna el compromiso de todas las personas involucradas en su definición, y las estimula al cambio (Reynolds, 1996; Whitaker & Monte, 1994). Está relacionada con propósitos intencionales expresados en función de valores que clarifican la dirección que desea tomar la institución (Bush y Coleman, 2000).

En el proceso de liderazgo, la visión ha de ser producto de un proceso deliberado y consensuado entre líderes y colaboradores en el que convergen las imágenes mentales que cada uno de ellos tiene del futuro que desea para la organización, al tiempo que emergen las diferentes concepciones, valores y creencias sobre aspectos como los propósitos y la naturaleza de la organización, la naturaleza del ser humano, el rol de la familia y el estado, la enseñanza y el aprendizaje (en el caso de las instituciones educativas) (Beare et al., 1993). Durante este proceso, las visiones compartidas tardan en emerger. Crecen como subproductos de esas interacciones de visiones individuales, las cuales al ser genuinamente compartidas permiten el gradual surgimiento de nuevas perspectivas (Bennis & Nanus, 2001)

La percepción profunda de la organización facilita al líder apreciarla en su totalidad y dimensionar los efectos innovadores en ella; la visión periférica facilita la asimilación de posibles respuestas a la dirección de parte de los competidores y de otros sectores, directa e indirectamente implicados; finalmente, el proceso de revisión permite

que todas las visiones previamente sintetizadas, sean constantemente revisadas a medida que el medio se transforma.

En el campo educativo la visión adquiere sentido si todos los involucrados (la dirección de la escuela, profesores, padres y alumnos) aportan y llegan a un consenso en sus puntos de vista. Todos sentirán que su propia visión está en armonía con la visión común, lo que puede resultar inspirador y estimulante. Pero sobre todo, el/la director/a – líder debe permanecer atento a que la visión se desarrolle, adquiera sentido en las aulas de clase y esté integrada a una concepción de enseñanza y aprendizaje (Lashway, 1997; Wallace, 1992). En consecuencia, una visión compartida y hecha realidad en este espacio, tiene un efecto importante en la eficacia de la escuela y en la implementación de innovaciones (Reynolds, 1996).

El liderazgo posibilita la construcción y transformación de la cultura.

El liderazgo tiene la finalidad de construir, transformar y mantener la cultura (Schein, 1988; Bennis y Nanus, 2001). Esta comprende los comportamientos observados de forma regular en la relación frente a los individuos (como, por ejemplo, el lenguaje empleado y los rituales ajenos a la diferencia y la conducta). Igualmente,

abarca las normas que se desarrollan en los grupos de trabajo, los valores dominantes aceptados, la filosofía que orienta la política de una organización con respecto a sus miembros, el ambiente o el clima que se establece debido a la distribución física de sus miembros y la forma en que éstos se relacionan con los clientes u otros terceros (Schein, 1988).

Asimismo, hacen parte de la cultura las presunciones básicas y creencias que comparten los miembros. Sobre todos los componentes antes mencionados actúa el liderazgo, puesto que “[...] la función del liderazgo consiste en crear y mantener la cultura”. (Schein, 1988: 175). Esto no significa que la cultura pueda manipularse, “la cultura controla a

los directivos a través de los filtros automáticos que encauzan las percepciones, ideas y sentimientos del directivo”. (Schein, 1988: 305)

Según Schein, la cultura se crea en primera instancia por las acciones de los líderes, son ellos quienes implantan y vigorizan la cultura. Cuando ésta se vuelve disfuncional se precisa de un liderazgo con una fuerte visión dinámica de ella, y que, además, posea una alta motivación y habilidad para intervenir sobre el proceso cultural impulsando los cambios que sean necesarios; de esta forma, se posibilita que el grupo olvide algunas de sus presunciones culturales y aprenda otras nuevas.

La transformación cultural requiere que el líder posea unas características específicas que le faciliten su realización (Schein, 1988:312):

**Percepción y Visión:** El líder debe percibir el problema y tener una visión la cultura y de sus elementos disfuncionales. Para ello, debe apreciar su propia debilidad.

**Motivación y habilidad para intervenir en el proceso cultural.** El líder debe encontrar el modo de comunicar a su organización que todo no marcha como es debido. El líder requiere de una capacidad de entrega y compromiso para con el grupo.

**Fuerza emocional:** creación de una seguridad psicológica, lo cual implica que el líder debe poseer una fuerza emocional capaz de absorber casi toda la ansiedad que conlleva el cambio, y debe ser capaz de servir de apoyo durante la fase de transición y en los momentos de angustia.

**Capacidad para cambiar las presunciones culturales.** Los líderes deben tener la capacidad de provocar una “redefinición cognoscitiva” mediante la articulación y el ofrecimiento de visiones y conceptos nuevos.

Implantación el compromiso y la participación: En el cambio cultural el líder, además de liderar, debe ser capaz de escuchar para conseguir que el grupo se forme una visión propia de sus dilemas culturales, y participe realmente de su enfoque sobre el cambio.

Agudeza: el liderazgo implica la capacidad de alejarse de la cultura propia, incluso mientras se permanece en ella.

Para realizar la transformación la cultura en el contexto educativo, además de las características antes señaladas, se requiere que el director - líder tenga pleno conocimiento de la cultura de su escuela porque éste le permite identificar “los propósitos y reforzar los lineamientos de una misión visión central para la institución” (Bass y Avolio, 1994: 49). Pero si el logro de las metas organizacionales se ve impedido por la cultura existente, el director - líder eficaz debe saber construir una nueva cultura que incluya comportamientos orientados a desarrollar normas, valores y creencias, en la escuela que estén centrados en los estudiantes y apoyen continuamente el crecimiento profesional de los profesores (Bass, 2000; Deal, 1993; Stolp, 1994).

Deal y Peterson (1999) señalan que el primer paso para iniciar este proceso es la evaluación la necesidad de dar nueva forma o de reforzar la cultura de la escuela. En este proceso, los directores - líderes pueden adoptar diferentes roles simbólicos a saber: historiadores, detective antropológico, visionario, simbólico, alfarero, poeta, actor y sanador.

### **Enfoques del Liderazgo**

Muchos estudiosos buscaron en la historia del liderazgo las bases de lo que debe ser un verdadero líder, en ese recorrido, se llega al liderazgo de la empresa (enfoque más reciente del papel del líder en la sociedad), en donde se descubre al líder empresarial como agente de cambio y establecedor de cultura, aspectos muy importantes y polémicos actualmente.

Según Lupano y Castro (2007), por lo general existe la tendencia a considerar el liderazgo como un proceso diferenciado del gerenciamiento (management).

Los líderes son conducidos a generar cambios basados en valores, ideales e intercambios emocionales. Los gerentes, en cambio, son guiados por el cumplimiento de las obligaciones contractuales establecidas y por los objetivos propuestos siguiendo criterios racionales.

En el campo educativo tenemos los aportes de Leithwood, Jantzi y Steinbackh (2003) quienes luego de realizar un análisis de 121 artículos sobre liderazgo en cuatro revistas especializadas de gestión educativa entre 1988 y 1998, encontraron que los conceptos sobre liderazgo más tratados fueron liderazgo pedagógico, estilos de liderazgo y liderazgo transformacional. Seguidamente, otros conceptos tratados fueron: liderazgo moral, liderazgo gerencial y liderazgo cultural. Tradicionalmente estas los desarrollaron los directores a través de los roles formales. Conocimiento experto y poder posicional en jerarquía

### **El Liderazgo Transformacional**

Al respecto Leithwood (1994) propuso el Liderazgo Transformacional como alternativa para reestructurar la escuela desde una dimensión interna, extendiendo su influencia de cambio en los siguientes componentes:

1. Propósitos, producto del consenso y las expectativas de los miembros, como del alineamiento de una misma visión institucional.
2. Personas, requieren acompañamiento individual, encausado en su desarrollo profesional.
3. Estructura, implica la descentralización de responsabilidades, otorgando mayor autonomía a los profesores.
4. Cultura, promueve la colaboración con fines de identidad institucional.

Estos componentes, según Leithwood (1994) constituyen de manera uniforme pilares de soporte, sobre los cuales la organización educativa sustenta su propia existencia. Pero, a nuestro modo de ver, tan igual como la tecnología requiere de la orientación de las personas, los propósitos, la cultura y la propia estructura interna de funcionamiento organizacional, son responsabilidad y dependen básicamente de las acciones que estas personas realicen; forjando las mismas, continuamente su significado y existencia.

Las personas, constituyen el foco de interés, el objetivo, sobre el cual conviene actuar; siendo el Liderazgo Transformacional una herramienta ventajosa para su formación individual y colectiva como miembros que conforman una organización. Se necesita que el líder acompañe este proceso en forma cercana; comprometiéndose e interesándose por el desarrollo personal y profesional de sus seguidores.

Si la estructura posibilita el desarrollo de capacidades y de niveles de especialización, las personas responderán mejor a las demandas y problemáticas que pudieran presentarse (Geijsel, Sleegers, Leithwood y Jantzi, 2003). Dicha estructura se operativiza por las personas, estableciendo la cultura y la identidad organizacional. Personas que se desarrollen profesionalmente como parte del esfuerzo de los líderes transformacionales, favorecerán los propósitos institucionales.

Complementariamente, en su modelo de liderazgo eficaz, Maureira (2004) aseveró que el Liderazgo Transformacional propicia dos variables relevantes: la participación y la satisfacción laboral de los docentes; instituyendo una relación de mediación del primero sobre el segundo, y determinándose como resultado el incremento de la calidad educativa.

Es claro que la participación docente en asuntos y decisiones de envergadura institucional generan un sentimiento de suscripción a los proyectos que se realicen en la escuela y por ende un compromiso institucional como muestra de su satisfacción laboral encaminada a lograr mayores niveles de productividad.

Por todo esto, es preciso conocer en qué consiste el Liderazgo Transformacional y proyectarlo como opción para mejorar una realidad organizacional educativa con dificultades que atañen a un contexto mucho más amplio. Implica estudiar a profundidad sus componentes y dimensiones; de allí la importancia de analizar cuidadosamente su evolución en el tiempo, explicitando cada uno de los elementos que lo caracterizan desde los matices de la organización educativa.

Evolución de la Teoría del Liderazgo Transformacional en el tiempo.

Aproximación al concepto de Liderazgo Transformacional

Son innumerables los aportes teóricos sobre el estudio del Liderazgo Transformacional, evidenciándose una marcada tendencia a focalizar a los líderes formales de una organización y a la influencia del mismo en el bienestar de quienes estarían bajo su potestad.

Esta influencia tiene sus orígenes más remotos en el pensamiento de Weber (citado por Burns, 1978) quien esbozó su doctrina en el análisis estructural del liderazgo y su influencia en la sociedad, enfatizando la coacción del líder dentro de la dinámica social y representando tres estructuras para entender la legitimidad de la autoridad en el liderazgo: El modelo burocrático-transaccional (entendido como el ejercicio del control basado en la jerarquía), el modelo carismático (basado en las cualidades personales del líder como elemento de transformación) y el modelo tradicional (relacionado con la arbitrariedad en el poder, concebido desde un ámbito político).

El carisma como componente de los atributos individuales del líder que le otorgaba poder frente a sus seguidores, contribuía a mantener vigente el modelo burocrático de las organizaciones. Más adelante, Burns (1978) basó su teoría acerca del liderazgo prevaleciendo el autoritarismo presentado por Weber y el desarrollo de la moral como elemento que condicionaría su autenticidad y que realzaría sus consecuencias políticas, sociales y psicológicas.

En contraste con ello, también sostuvo que el líder no necesariamente estaría teniendo un propósito basado en principios morales, que lo llamaría “amoralidad”. Esto podría entenderse reflexionando sobre personalidades de la talla de Hitler o Mousolini que no basaron precisamente su carisma en tales principios, sino en propósitos personalistas.

Burns (1978) asumió la necesidad de entender el valor moral del líder como elemento indispensable y accionante del liderazgo y por ello presenta una dualidad contrastante: El liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional; enfatizando entre los valores morales de esta dualidad: La justicia, la igualdad, la libertad y la colectividad. Consecuentemente, el liderazgo “transforming” que Burns (1978) propuso, se define como un proceso en el que los líderes producen cambios radicales en sus seguidores, tanto en la forma de actuar como en la forma que tienen de concebir las cosas basando su relación en altos niveles de moralidad y motivación.

Posteriormente es interesante el planteamiento de Bass (citado por Vega y Zavala, 2004), quien sugirió el concepto de liderazgo “transformacional”, como un estado caracterizado por los efectos que el líder produce en sus seguidores y en la propia cultura organizacional.

Resulta controversial para muchos la posición que tienen ambos autores respecto a la relación que existe entre liderazgo transaccional y transformacional. Para el primero de ellos, se trata de una contraposición, mientras que para el segundo, el Liderazgo Transformacional constituye una extensión del transaccional.

#### Componentes del Liderazgo Transformacional

El liderazgo “transforming”, explica consecuencias de tipo social, en un contexto más amplio; las cuales se entienden como procesos visualizados en las manifestaciones masivas, en las que el líder alinea a sus seguidores a cambios radicales para cumplir propósitos planteados.

En el caso del liderazgo “transformacional”, los cambios individuales son prioritarios, potenciándose como objetivos, en el contexto reducido de una organización.

A pesar de la posición contundente que toma el liderazgo transforming al contraponerse de manera excluyente con el liderazgo transaccional, existen elementos que no pueden ser ignorados en relación a los efectos que el propio líder llega a experimentar cuando aplica o actúa en la transformación de otras personas. Efectos que se suscriben a dimensiones personales de desarrollo profesional, de índole emocional, ética, entre otras tantas, ya que constituyen una experiencia de vida y una oportunidad de aprendizaje, materia de una posible investigación al respecto.

De hecho, el líder también aprende, entonces hay un intercambio, quizá una “transacción”, pero no entendida desde la línea de un poder auto centrado, porque se trataría de una “transacción natural”, sin fines personalistas.

Cuando Bass (citado por Vega y Zavala, 2004) formuló un liderazgo de rango total, alineó el liderazgo transformacional y el transaccional, explicando que el primero sería una expansión del segundo (Cardona, 2003). Las interrogantes entonces podrían ser, ¿en qué medida?, ¿acaso es un proceso consciente?

Si bien el líder, también recibe un efecto, de darse este tipo de liderazgo, bajo el planteamiento de Bass, tendría que ser ejercido por un líder formal, que pueda orientar su propia visión y lograr el desarrollo de los individuos a partir de las formas que lo caracterizan, sin necesariamente, haber planificado obtener alguna recompensa para sí mismo. Esto, no es totalmente clarificado por el autor y es pertinente, seguir ahondando en el análisis de su teoría.

De manera concluyente, señalamos, que la diferencia entre el liderazgo transaccional y el transformacional podría basarse en los principios en

los cuales se inspiran cada uno de ellos. Mientras en el transaccional hay un intercambio de beneficio personal, lo que inspira el liderazgo transformacional, son los principios superiores que trascienden al propio líder, constituyendo objetivos mucho más amplios, como la mejora organizacional, la imagen institucional, entre otros.

La coincidencia de las teorías planteadas por Burns (1978) y Bass (1990), hasta entonces, aducen al líder transformacional como una autoridad formal, limitando otras perspectivas posibles de proyectar.

A partir de la década del 90, se comprueba como la noción de Liderazgo Transformacional tiene una mayor significatividad en el ámbito educativo ampliándose progresivamente en el análisis de futuras perspectivas.

Es así como llegan a constatarse algunas inclusiones muy sutiles que relevan al Director como líder transformacional, y al docente como beneficiario en su desarrollo como un futuro líder (Chiavenato, 2004; Alarcón, 2006).

Los directivos que ejercen un Liderazgo Transformacional consiguen motivar a los docentes cuando elevan sus niveles de autoconfianza. Despiertan su conciencia sobre los resultados del trabajo realizado (Bass, citado por Álvarez, 1999). De este modo, las expectativas personales del docente podrán alinearse a los intereses de la institución.

Según las investigaciones realizadas por Leithwood y Jantzi (1999) este tipo de liderazgo es el más idóneo para organizaciones que aprenden, ya que favorece las metas comunes y compartidas. Además promueve el compromiso colectivo hacia una renovación regular de las metas y valores de la organización e impulsa modos y procedimientos más efectivos y eficientes para llevar a cabo los procesos.

En tanto el líder posea ciertas condiciones para inspirar un cambio en sus seguidores no necesariamente estaríamos hablando de un líder formal. Es importante cambiar el modelo jerárquico para considerar

aspectos más relacionados con una participación menos superficial por parte de los seguidores.

Estudios sobre el liderazgo, como los de Uribe (2004) suscriben a los equipos directivos y al grupo de docentes, “El primero ha implicado desarrollar líneas de trabajo relacionadas al fortalecimiento de las capacidades de gestión y evaluación de resultados. El segundo fomenta el desarrollo profesional de los docentes y las políticas de incentivos” (Uribe, 2004: 108).

Para Collazos y Cuba (1999), los docentes ejercen un liderazgo en los diferentes momentos de la tarea educativa, siempre y cuando asuman la responsabilidad de lo que esto implica. Es indudable, la repercusión del Liderazgo Transformacional en los docentes de la organización educativa, no sólo en su desarrollo profesional o en los beneficios de incentivo que logren. Hablaríamos de una responsabilidad social de carácter formativo y de una realidad contingente: “El aprendizaje organizacional” como medio para el desarrollo de la organización. Todo este proceso utilizaría un instrumento consistente: “El Liderazgo Transformacional”.

Por tanto, definimos el Liderazgo Transformacional como una herramienta de gestión que a través de estrategias efectivas de acompañamiento basadas en relaciones de confianza del líder hacia sus seguidores, busque impulsar el desarrollo de capacidades individuales y el aprendizaje organizacional.

Esta práctica cotidiana permitirá mantener a la organización educativa a la vanguardia de los avances de la modernidad, siendo flexible a los cambios continuos que puedan producirse en el entorno inmediato y mediato.

De esta manera iremos relacionando progresivamente, los conceptos de la investigación con la realidad estudiada.

#### a. La Inspiración

Una de las cualidades necesarias de reconocer en el líder transformacional docente, es la motivación que puede ejercer en sus seguidores, provocando una mayor autoexigencia para elevar la calidad de su trabajo.

Bass (citado por Pascual, 1988) adujo que el líder transformacional docente motiva a los seguidores cuando los hace conscientes del valor de los resultados que han sido capaces de obtener por sí mismos en beneficio de los intereses institucionales. Esto podría ser tomado en cuenta en un liderazgo docente encaminado al desarrollo de capacidades personales y profesionales para alcanzar mayores niveles de calidad en el desempeño.

En esta misma línea, Álvarez (1999) asumió que la participación colaborativa de los docentes en la elaboración de proyectos del centro y su acceso periódico y continuo a mayores niveles de información, propician su entusiasmo ya que los realza profesionalmente. Pero desde la perspectiva de este autor, se enfoca el desarrollo profesional del docente a la práctica educativa, que si bien le corresponde dada su función, no enfatiza su liderazgo hacia la gestión misma.

Si bien el valor de los resultados produce mayores niveles de entusiasmo, también lo harían las metas personales y profesionales que el docente se vaya trazando durante el ejercicio de su carrera, desde su desempeño en las aulas, hasta su actuación en la estructura orgánica como líder transformacional

De otro lado, Tucker (2004), manifestó que todo líder debe potenciar la inspiración y el sentido de motivación de los seguidores, lo cual podría lograrse en la medida en que el líder proyecte una energía emocional positiva (Tichy, 2003).

Esto implica que el líder impulse una visión positiva ante las dificultades o retos que pudieran presentarse, aún a pesar de tratarse de situaciones aparentemente sin salida. “Los líderes exitosos transforman la energía negativa en energía positiva” (Tichy, 2003: 143). El ánimo del líder docente ante situaciones no muy gratas determinaría el entusiasmo de sus colegas, más aún si se trata de un líder docente reconocido por su nivel de conocimiento y formación continua en la carrera.

La motivación puede ser efectiva si el líder utiliza su energía en palabras y acciones orientadas a lograr el compromiso de sus seguidores. Esto nos ayudaría a entender como el líder desde su propia acción puede llegar a motivar y comprometer al grupo hacia una misma dirección. Para lograrlo, es de suponer que sus esfuerzos serán producto de un “querer hacer las cosas bien”, actuando por convicción propia.

De esta forma, termina siendo relevante la forma de llegada del líder, su disposición para comunicar un entusiasmo contagiante y procurar el compromiso grupal desde la aceptación y valoración de sus propuestas y aportes.

He aquí el elemento emocional, como potenciador de la actitud del líder, se suman a ello la posibilidad de una entrega al trabajo, de una mayor oportunidad de participación en las diferentes tareas, proyectos o actividades, como reflejo de satisfacción y compromiso por el logro de fines conjuntos. Se crea una posibilidad que incremente los niveles de calidad y productividad laboral, Maureira (2004).

Estas actitudes, podrían ser leídas por los seguidores determinando consecuentemente el grado de inspiración que podrían tener en relación a su líder.

La motivación inspiracional es definida por Bass (citado por Vega y Zavala, 2004), como una forma de motivar en los seguidores el enfrentamiento de desafíos, despertando el espíritu de equipo,

contagando optimismo y expectativas para el futuro. Todo esto inspira a los seguidores a involucrarse y comprometerse en una misma visión.

Sin una visión clara y definida, la organización es como un viaje con una ruta difusa (Fischman, 2005). Es indispensable forjar la visión desde una lectura del entorno interno tanto como el externo, distinguiendo necesidades, propósitos y metas a lograr en el futuro, actuando desde el presente.

El líder tendrá la tarea de alinear a sus colaboradores en un mismo propósito, en una misma visión: Una visión compartida e inspiradora del día a día.

Un colegio de gestión pública, enraizado muchas veces en un paradigma del pasado, podría estar negándose a entender las nuevas configuraciones y exigencias inmediatas a nivel organizacional. Esto representaría todo un reto para el líder transformacional docente, quien tendría que provocar un rompimiento de esquemas y un cambio de actitud.

Será preciso lograr la disposición de los miembros de la organización, para repensar la forma de hacer frente a las situaciones presentes, estableciendo metas comunes que puedan revitalizar continuamente el desarrollo institucional.

Para una organización que necesitaría redefinir su rumbo, no siempre podría ser fácil dilucidar su propio contexto y las dificultades propias de su práctica cotidiana en los distintos niveles que la integran.

Toda institución puede avizorar en el futuro el logro de las metas trazadas y para ello cuenta con ideales compartidos que se traslucen en acciones concretas de sus miembros para alcanzarlas.

Por todo esto, entendemos como la visión compartida, constituye la columna vertebral de la organización en su totalidad. El estar todos alineados hacia un mismo fin podría garantizar un esfuerzo conjunto y

equilibrado. Es acertado revisar continuamente el avance y conveniencia de los pasos que se den, siempre procurando la participación conjunta.

Es ésta, justamente la tarea de un líder transformacional docente: Propiciar la puesta en práctica de las capacidades de todos los miembros de la organización, evitando una disposición autocentrada e individualista.

#### b. La estimulación Intelectual

La estimulación intelectual como característica del Liderazgo Transformacional desde la perspectiva docente, alcanza una dimensión más compleja, si tenemos en cuenta que la misma, no se limita únicamente a la motivación para alcanzar mayores niveles de conocimiento y especialización en temas educativos, como parte de una formación magisterial.

Desde una dimensión cognoscitiva, Bass (citado por Vega y Zavala, 2004) aseguró que el líder transformacional estimula el intelecto y persuade a sus seguidores a través de una ruta central de procesamiento de la información, la cual implicaría un nivel de profundidad y un estilo sistemático y perdurable en el tiempo para aprender a captar y a incluir la información como parte de su propio conocimiento.

Se manifiestan de este modo, algunos componentes característicos, entre los cuales son significativos: La inteligencia como manifestación de la habilidad intelectual destacada y la creación, elaboración e interpretación de los símbolos e imágenes.

De hecho, lo explicitado en esta oportunidad por el autor, no deja de ser importante, en tanto nos ayuda a entender los procesos bajo los cuales las capacidades del líder transformacional docente se hacen evidentes como manifestaciones de su influencia en la adquisición de conocimientos de sus seguidores.

Pero aún no se explicitarían otros aspectos de la estimulación intelectual como la flexibilidad, la innovación y la auto-exigencia entre los más destacados e indispensables para asegurar un mayor desarrollo profesional del docente.

Visto desde el plano de la gestión, el mismo Bass (citado por Pascual, 1989) refrendó que el líder transformacional estimula intelectualmente a sus seguidores cuando los motiva a la propia auto-exigencia de su desempeño y a la búsqueda permanente de nuevas opciones de mejora. Entonces son importantes los procesos de innovación constante, flexibilidad ante los cambios y disposición para abordar distintas perspectivas en el análisis de una misma realidad.

“La Estimulación Intelectual puede hacer que los subordinados salgan de sus rutinas conceptuales, impulsándolos a reformular los problemas que requieren ser solucionados”, (Vega y Zavala, 2004: 86). Todos tenemos la capacidad para elaborar propuestas, salidas a los problemas, y no siempre las mismas son homogéneas o parten de un mismo patrón. De esto se trata cuando se dispone que el Liderazgo Transformacional docente sea un medio para aunar razonamientos y reflexiones conjuntas para plantear y replantear la práctica organizacional.

El aporte de todos es más útil que el aporte de uno sólo. El Liderazgo Transformacional supone que los docentes a través de una reflexión crítica, indaguen los problemas educativos buscando respuestas para hacerles frente. “La reflexión crítica supone un ser humano inacabado y siempre en construcción” (Hidalgo y Cuba, 1999: 13).

Esto implicará flexibilidad para romper con viejos paradigmas y elaborar nuevas construcciones a partir de una actitud dispuesta a correr riesgos.

Según Giroux (citado por Cánovas, 2007) todo proceso de innovación exige cuestionar lo que se da como único e imperecedero en el tiempo. Existen costumbres y propuestas que muchas veces se dan como “sentadas” e inmodificables, entonces el líder transformacional debe

poseer la capacidad para problematizarlas mediante la criticidad respetuosa. Los líderes docentes son innovadores en la medida en que posean habilidades para cuestionar y analizar las situaciones, los contextos y medidas vinculadas a su propia acción.

Deben disponerse procesos de innovación en el cotidiano del grupo docente que integra la organización educativa; abriéndose paso a una gestión más dispuesta a una práctica autoevaluadora de los avances y al acogimiento de nuevas propuestas de mejora organizacional.

Para estimular intelectualmente a sus seguidores, el líder docente tendría que crear y propiciar situaciones para poner en práctica habilidades que los seguidores hayan alcanzado desarrollar, ya sea por formación o nivel de especialización externa a la organización o ya sea como producto del propio acompañamiento que el líder haya efectuado, aplicando salidas creativas y resolviendo problemas.

Habría que hacer un replanteamiento desde los enfoques del proceso de formación del profesorado, buscando dar respuesta al flujo de necesidades de la realidad inmediata en continua transformación (Lucio, 2006).

De otro lado, existen algunas evidencias de relación entre el grado de estimulación intelectual y el nivel de satisfacción de los miembros que integran la organización (Bass, 1990; Maureira, 2006), el cual aumentaría como producto del desarrollo profesional que el seguidor llega a experimentar.

En tanto el seguidor constate el incremento de sus capacidades intelectuales y un mayor dominio y conocimiento en temas de especialización, más marcada podrá ser su autoconfianza, sus niveles de satisfacción y su compromiso con el quehacer educativo.

Estimular intelectualmente, implica además, establecer pautas para desarrollar actitudes de interés por querer aprender y generar nuevos

retos que impulsen al seguidor a continuar mejorando en su conocimiento y manejo de habilidades.

Un líder transformacional docente procura estar informado y principalmente actualizado, para poder así brindar información útil que despierte en los seguidores un afán por seguir aprendiendo y perfeccionándose en la labor desempeñada.

Para Capella (2006) existe una profunda relación entre la educación y el espíritu empresarial como resultado de la globalización existente y su influencia en el desarrollo de los países. Esto nuevamente, nos estaría dilucidando la exigencia del conocimiento docente en temas no sólo de corte pedagógico, sino además de desarrollo económico y emprendedurismo como formas de respuesta oportunas al marco actual.

### **El Acompañamiento del Líder**

Esta característica supone la relación de cercanía entre el líder y los seguidores y el nivel de acompañamiento en el desarrollo de sus capacidades, teniendo a la “confianza” como estructura de soporte.

Fischman (2005) enfatizó el interés genuino que el líder comunica a sus seguidores en relación a su preocupación por el nivel de desarrollo que pudieran ir logrando tanto en el campo personal como en el profesional.

Entonces podemos entender que dicho interés se sustenta en la confianza que haya llegado a consolidar el líder y sus seguidores en el sistema de interrelaciones propias de la cotidianeidad organizacional.

Dentro del capital social organizacional, la confianza es un elemento que diferencia el sistema de relaciones, basando su manifestación en “la consideración del otro” desde su dimensión personal. Atrás quedaron las prácticas autoritarias fundadas en tratos discriminantes o que enfatizan la diferencia jerárquica.

El respeto es un elemento de intercambio visible en esta “consideración individualizada” de Bass (1985) y pasa por suponer como algo

pertinente: El saber escuchar, el mantener informados a los miembros de la organización sobre los asuntos que ocurren en la institución y el compartir con ellos sus propias experiencias de vida sin asumir una postura sobre dimensionadora.

Algunos autores han demostrado que el aprendizaje por imposición tiene efectos menos significativos que el aprendizaje basado en relaciones de confianza, respeto y cercanía. Esto pone de manifiesto la importancia de un liderazgo docente más centrado en las personas y en sus procesos que únicamente en la ejecución de la tarea y el cumplimiento de sus fines.

### **Embarazo precoz**

(Roció Tello, 2013) Es aquel que se produce en niñas y adolescentes. A partir de la pubertad, comienza el proceso de cambios físicos que convierte a la niña en un adulto capaz de la reproducción sexual. Esto no quiere decir, sin embargo, que la niña esté preparada para ser madre.

Diccionario Médico (1999) Es aquel fenómeno comprendido desde la fecundación del óvulo al parto, cuando este hecho se sucede en una niña o joven antes de los 19 años de edad se produce o que se conoce como embarazo precoz.

### **Factores socioculturales de la adolescente**

La adolescencia es un proceso que ocurre durante el desarrollo evolutivo del individuo, caracterizado por una revolución biopsicosocial.

El proceso adolescente marca la transición del estado infantil al estado adulto. Las características psicológicas de este movimiento evolutivo, su expresividad y manifestaciones a nivel de comportamiento y de adaptación social, son dependientes de la cultura y de la sociedad en las que el proceso se desarrolla. Este proceso, como es vivido en la cultura occidental, surgió con la industrialización y la evolución de la burguesía.

El prelude más evidente para que una adolescente se embarace es el inicio precoz de la relación sexual. Algunos de los principales factores de riesgo para que comiencen de forma precoz su actividad sexual es situación socioeconómica baja, orientación deficiente hacia los logros para el futuro, dificultades académicas, escasas oportunidades y escuelas deficientes.

Otra influencia importante en la decisión de una adolescente para iniciar su vida sexual es la que proviene de sus compañeras y hermanas. La adolescente rodeada de hermanas y amigas con actividad sexual tiende a ser más permisiva respecto del sexo premarital, la conducta sexual y, en las niñas núbiles, sus intenciones de tener sexo. Las adolescentes con antecedentes familiares de padres jóvenes también corren mayor riesgo de tener un embarazo precoz. Klerman advierte, "para que una mujer se separe de sus familiares, amigas y vecinas y diga: 'voy a vivir de manera distinta, debe contar con una terminación extraordinaria". Las adolescentes rodeadas de hermanas y compañeras embarazadas o con hijos tienden a experimentar sentimientos positivos o ambivalentes hacia la maternidad precoz. Pese a que muchos adultos consideran que el embarazo de una adolescente constituye un acontecimiento negativo para la vida, los jóvenes no necesariamente tienen la misma opinión. Por lo tanto, para diseñar un programa eficaz que prevenga los embarazos en las adolescentes hay que comprender profundamente la razón por la que algunas aceptan el embarazo o cuando menos no procuran evitarlo.

La conducta sexual también depende de la falta de apoyo y estructura familiar en la vida de la adolescente, así como de la imagen glamorosa que los medios de comunicación han creado de la actividad sexual sin consecuencias. La falta de cariño provoca que algunas adolescentes inicien su actividad sexual en busca de cercanía emocional. El inicio prematuro de la actividad sexual también está vinculado a otros factores, como ser víctima de abuso sexual o estar rodeada de personas que fuman, beben o usan drogas.

La actividad sexual sin emplear de manera correcta algún método anticonceptivo contribuye enormemente al índice tan alto de embarazos en adolescentes en Estados Unidos. La evidencia más reciente indica que las adolescentes pueden utilizar los métodos anticonceptivos de manera tan eficaz como las mujeres maduras solteras e incluso mejor. En cualquier edad las mujeres pobres tienen más dificultades para usar adecuadamente los métodos anticonceptivos. Sin embargo, las adolescentes sí deben enfrentarse a determinados retos en cuanto a la anticoncepción. Muchas de ellas, inmaduras desde el punto de vista cognoscitivo, son incapaces de percibir las consecuencias en el futuro (embarazo o enfermedades de transmisión sexual de su conducta (relaciones sexuales) y, por lo tanto, no utilizan ningún anticonceptivo. El proceso de maduración durante la adolescencia comprende la formación de una autoimagen estable, una identidad sexual y un concepto de sí mismo como ser independiente de los padres. Este proceso no se realiza en forma ordenada, de manera que la adolescente no siempre se ve a sí misma como una mujer fértil cuando de hecho puede tener hijos si ha alcanzado la madurez sexual. La congruencia, responsabilidad y planeación necesarias para emplear en forma eficaz cualquier método anticonceptivo no siempre son compatibles con el estadio del desarrollo en el que la adolescente elige iniciar su vida sexual. El desarrollo cognoscitivo tan limitado de las adolescentes jóvenes les impide tomar en cuenta los sentimientos y los valores de su pareja sin importarles si puede ocurrir un embarazo ni si es necesario recurrir a algún método anticonceptivo. Si bien para las adolescentes mayores los riesgos que corren son menos fortuitos y las conductas y sus consecuencias están mejor conectadas, muchas siguen negando las posibles consecuencias de no emplear métodos anticonceptivos.

Aspectos psicosociales de la sexualidad de los/las adolescentes.

Una característica fundamental del ser humano es vivir en sociedad. Para satisfacer sus necesidades biológicas, psicológicas y sociales las personas requieren participar y actuar dentro de diferentes grupos

sociales. De estos grupos resalta la familia, considerada como núcleo primario y fundamental, sobre todo de los hijos quienes por su carácter dependiente ahí encuentran a sus carencias. En ella reciben la educación necesaria para transformarse en adultos independientes.

La adolescencia es el período crucial del ciclo vital en el que los individuos toman una nueva dirección en su desarrollo, alcanzan su madurez sexual, se apoyan en los recursos psicológicos y sociales que obtuvieron en su crecimiento previo y asumen para sí las funciones que les permiten elaborar su identidad y plantearse un proyecto de vida propio. (Ibarra, 2003).

Durante esta etapa los /las adolescentes experimentan cambios en diferentes planos.

En primer lugar alcanzan la madurez física y la capacidad reproductiva, así mismo su desarrollo intelectual les permite elaborar juicios críticos y pensamientos abstractos, pero también aumenta su responsabilidad social, ya que ahora no tienen la continua vigilancia de los padres en su actuar social.

En la adolescencia se identifican más claramente con su sexo y consolidan su identidad de género al observar los roles adultos. Así surge la capacidad de pensamiento abstracto, la atracción sexual, la respuesta sexual, los sentimientos eróticos y amorosos propios de los adultos, se define la preferencia sexual y se inicia la búsqueda de pareja. (Villanueva, 2000; Emans, 2000).

Consolidar la sexualidad para su vida como adulto es un punto clave en el desarrollo del adolescente.

Entonces sexualidad es la expresión integral del ser humano en función de su sexo vinculado a los procesos biológicos, psicológicos, sociales y culturales. Sexualidad y reproducción se encuentran unidos a las condiciones culturales que determinan los roles que han de jugar los

hombres y mujeres. Por ello sexualidad es la manera como piensan, sienten y actúan hombres y mujeres en función de los patrones culturales de la sociedad a la cual pertenecen. (Secretaría de Salud, 2000).

### **Aspectos biológicos de la sexualidad adolescente.**

Desde el punto de vista biológico el ser humano es un ser sexuado; la existencia de órganos genitales no sólo determina la asignación del sexo, sino que provoca un comportamiento sexual. El concepto de sexualidad ha traspasado los límites de la genitalidad y ha incluido las distintas conductas tanto individuales como sociales que las personas adoptan para resolver su vida sexual.

Muy distinto es el panorama cuando se habla de madurez sexual, ya que biológicamente tal evento es consecuencia de la influencia del eje hipotálamo hipófisis – gónado lo cual trae aparejado cambios corporales y psicológicos.

Durante ese período en las mujeres se presenta la telarca, pubarca y menarca. En los hombres hay cambio de voz, pubarca y las primeras emisiones de esperma (Emans, 2000). Anunciando así el inicio de madurez sexual cuya consecuencia es la capacidad reproductiva, siendo este proceso llamado pubertad.

La pubertad es el indicador del abandono de la niñez, y con frecuencia es un evento que se espera con ansiedad, inseguridad y en ocasiones con desconocimiento.

Época considerada de crisis en el desarrollo humano (Ibarra, 2003); donde además surge el impulso y la atracción sexual. El impulso en el hombre es intenso, en el día presenta erecciones erráticas y sensibilidad circunscrita al pene, y por la noche experimenta eyaculaciones ligadas o no a sueños eróticos. (Emans, 2000).

En la mujer, se experimenta períodos de gran tensión circunscrita a genitales, con aumento del grosor de los labios menores, clítoris y secreciones vaginales.

Para el hombre la capacidad de sentir orgasmo depende en gran medida de la presencia de semen en las glándulas seminales, y la eyaculación es la única forma de satisfacer sus impulsos sexuales. En cambio, la mujer puede experimentar placer erótico a través de la fantasía y el afecto y es por tanto más fácil que pueda postergar la satisfacción sexual a través del coito, ocupando la fantasía un lugar importante en la vida de los jóvenes. (Ibarra, 2003).

**Teorías de Orientación Sexual** La orientación o educación de la sexualidad adquiere su significado pleno cuando hace referencia a la persona como una totalidad, si se asume desligada del resto de las funciones que le competen al ser humano, se está orientando y enseñando sólo apoyado en la función genital a través del conocimiento anatómico y biofisiológico del sexo. Al respecto Galli (1984), “La educación sexual sólo adquiere valor cuando tiene presente las necesarias correlaciones con todos los otros aspectos del sujeto en crecimiento, igualmente importantes toda vez que participan en el desarrollo integral de la persona”. Cabe destacar la clasificación que este autor hace de los componentes considerados oportunos a tomar en cuenta, a fin de hacer una orientación sexual holista, realizada en consonancia con la formación de todas las aptitudes del sujeto y sobre posturas responsables, las divide en cinco componentes que se presentan a continuación:

### **Componente Intelectual**

De acuerdo con la teoría elaborada por Allport (1980), dice que desde la niñez se crea en el sujeto la necesidad de competir y, la educación impartida desde ese momento tiende a exaltarla. Por tanto, el niño quiere ser autónomo e independiente pero centrado en su mundo, mientras el adulto exige de él conductas determinadas. En la escuela, el sujeto se

introduce en la vida de grupo, se comienzan a hacer comparaciones entre la realidad del hogar y la escolar, razón por la cual surgen las primeras dificultades en la definición de la propia personalidad.

En la adolescencia, el individuo va en busca de su identidad, percibe que no es niño ni adulto, lo cual lo confunde, tiende a buscar su propia imagen, se incorpora a diversas actividades sociales y establece un gran número de relaciones interpersonales, surge el enamoramiento, el impulso de la autonomía, la soledad interior, la intolerancia, pero del mismo modo se posee la capacidad de planificar el futuro, trazarse metas y darle direccionalidad a la vida.

Con esto se quiere decir, que en la medida del crecimiento, es conveniente brindar una educación y orientación pertinente, oportuna: por ejemplo: en la infancia ayudar a la formación de la autoestima del niño con amabilidad, promoviendo siempre una actitud positiva hacia sí mismo y los demás.

En la adolescencia ayudar a la comprensión de los valores inherentes a las cosas, el significado de los problemas, enseñándolos en un principio a lograr metas a corto plazo, para establecer otras más complejas posteriormente. Cuando en realidad existe el vacío o “definen la acción de quien todavía está ligado a este precedente... esto induce a pensar que la actividad sexual precoz... es propia de los sujetos que aún no han superado un determinado umbral de maduración psicológica y que no han gozado de una educación adecuada. (Allport, 1980)

### **Componente Afectivo-Emotivo**

Para abordar dicho componente se han establecido conexiones entre las teorías de Freud, Allport y Maslow en las que se destacan:

Para Freud, citado por Campos (1993) la efectividad se deriva de la libido, donde la expresión central del amor es la sexual, cuya meta es la unión física, según su teoría la sexualidad no irrumpe en la pubertad,

sino que está presente desde los primeros años de la vida que se caracterizan por los estadios del desarrollo afectivo.

La infancia básicamente es una fase principal en la cual se perfilan las características de la personalidad y el carácter, mientras que en la adolescencia aflora la fase genital en la que aparece la plenitud de la sexualidad. Es entonces que se ejercita la heterosexualidad y se comparten sentimientos hasta generar nuevas vidas, Galli (1984):

La genitalidad se califica mediante un complejo entramado de tensiones biológicas y también de expresiones psicológicas, con las que una persona estrecha una relación con otra de sexo diferentes para fundirse con ella en una nueva unidad y casi transfigurarse en la susodicha fusión de amor.

De aquí se desprende la importancia de comunicarle al adolescente en formación el valor de la sexualidad, de su expresión responsable a partir de la madurez afectiva.

Es imprescindible que los adultos que rodean al adolescente o puedan ayudar a familiarizarse con sus propios impulsos, aprender a dominarlos y a actuar conscientemente.

Allport (1980) así como otros autores coinciden en que el hombre no se rige estrictamente por el instinto, sino que es capaz de determinarse a sí mismo, es responsable de sus acciones y hábil para dominar el ambiente que lo rodea y donde se desenvuelve.

Maslow (1975) plantea que sólo cuando los niños satisfacen sus necesidades primarias: amor, protección y seguridad durante los primeros años de vida, luego como adultos serán capaces de alcanzar metas más generales: él define que “la persona tiene la urgencia de ser gratificada inicialmente en sus necesidades primarias y, una vez que estén satisfechas comienza el problema auténtico de desarrollo humano, es decir, la realización plena de sí mismo”. Por otra parte, el ser humano

busca el llamado amor maduro, autores como Allport y Maslow lo caracterizan como la expresión de ternura, benevolencia, solidaridad, es el amor de donación propio de la personalidad madura. (Citado en Galli, 1984).

Es evidente que hay una necesidad de hacer entender a los adolescentes que en las sociedades actuales amor y genitalidad no siempre concuerdan, existen relaciones interpersonales fuera de la genitalidad motivadas por otros valores; del mismo modo como se establecen relaciones sexuales desvinculadas al amor que sólo conducen a la búsqueda inmediata del placer.

### **Componente Social**

El hombre como ser social está intrínsecamente ligado a su entorno, pues la necesidad psicosocial aparece en las múltiples formas de interacción y comunicación que se conocen: el amor, la amistad, el compañerismo, desde el nacimiento se depende de otros para sobrevivir, padres, abuelos, tíos y otros.

Ell, citado en Galli (1984) expresa: que a través del crecimiento se busca la aceptación social y no la exclusión, a convivencia permite interiorizar valores importantes como: la ayuda mutua, la tolerancia, la solidaridad. Ejemplo de ello es "la amistad, la cual se instaura en el ámbito del propio y del otro sexo y cumple importantes funciones: es una tímida tentativa de comunicarse y de identificarse con el otro, de transfigurar lo cotidiano mediante el sueño y la fantasía... ayuda a descubrir el tú mientras hace adquirir conciencia del propio yo.

Se puede afirmar entonces que desde la adolescencia se comienza con una amistad lo que puede ser posteriormente una relación de pareja, los proyectos y finalidades, se definen luego que aprenden a verse como seres distintos pero a la vez complementarios, a convivir a partir de buenas intenciones, a colaborar en la realización de actividades a respetarse mutuamente, a resolver conflictos individuales y grupales, todo gracias a la coeducación que se establece en la sociedad, con ella se logran los siguientes beneficios:

La eliminación de los prejuicios entre los miembros de sexos contrarios. Se adquiere el desenvolvimiento natural y espontáneo entre las personas de sexos contrarios.

Es probable atenuar las diferencias culturales existentes entre sí.

Se toma conciencia de la propia individualidad sexual ante los demás.

### **Componente Moral**

En la juventud es pertinente establecer normas precisas y orientaciones éticas con respecto a la sexualidad, muchos de los problemas y conflictos que viven los adolescentes hoy día se debe, a que en algunos sectores importantes de la sociedad, incluso la familia y la escuela parecieran carecer de ellas, lo cual termina evidenciándose si se mira la conducta de las personas hasta en los más altos niveles del poder en el país.

“La educación moral, bien concebida y practicada, es liberadora para el interesado, mientras que el moralismo conduce a la neurosis y a la imposibilidad de afrontar la existencia” (Galli, 1984,).

Se comienza en el núcleo familiar, en la infancia, enseñándole como deben comportarse frente a los problemas individuales y posteriormente los sociales.

Los niños que se encuentran en mejores condiciones para estructurar su personalidad, son los que han recibido de su familia el sentido del equilibrio y el positivismo, a pesar del contexto sociocultural donde se desenvuelven.

Explica Allport (1980), “A partir de los 13-14 años el individuo establece de forma crítica y autónoma la propia vida moral interdependiente del grupo donde se desenvuelve, pero sin que aflore de nuevo la subjetividad de la infancia producto del conformismo”

En esta etapa de la vida se interiorizan valores positivos en cuanto a sí mismo y los demás seres sexuados, considerando beneficiosa y gratificante la atracción hacia miembros del sexo opuesto y el amor

compartido. Por lo tanto a través de la educación y de la conciencia individual, el adolescente se orienta a materializar sus deseos.

De esta manera los jóvenes pueden valorar por sí mismos, la persimibilidad en el campo de la sexualidad y, otros factores relacionados con el relativismo cultural como el lenguaje, la conducta y estilo de vida, lo que le permite madurar, y al trasladar estos patrones al ámbito sexual, le permitirán ser más selectivos y mejor preparados para mantener relaciones de pareja.

Es necesario hacer que los jóvenes analicen los aspectos referidos a la sexualidad, para integrar sus propios impulsos sexuales o convivir con ellos sin conflictos. A través de la evolución histórica existe la relación entre religión y sexualidad.

El hombre es una dualidad: espíritu y materia, que desarrollada en ambos campos y se manifiestan a través de los actos creativos y cotidianos. La conciencia del ser humano, y su existencia se ponen de manifiesto en la religión “que se configura como la tendencia del yo a ponerse en relación con un tú trascendente, a través de los recursos más vivos que posee: inteligencia, voluntad y afectividad” (Galli, 1984,.) que le permiten relacionarse con las personas en forma auténtica y aceptarlas libremente.

Galli (1984), en su obra señala que en el caso específico la necesidad de relación se expresa en la multiplicidad de las formas activas y pasivas del amor, en las cuales hay siempre un yo que se abre a un tú. la persona del amante tiende hacia la persona del amado, en el plano de la afectividad o en el de la genitalidad.

Desde el punto de vista de este autor, la sexualidad permite la expresión individual más íntima y plena del ser humano cuando está inmersa en un plano espiritual, pues se trata del encuentro del hombre y mujer que amándose se complementan y crean un vínculo singular.

En efecto, el autor citado considera que: la educación y orientación sexual se relaciona con todos los componentes de la persona... asumirla como una iniciación a la higiene, aislarla de la personalidad, considerarla como una realidad desligada de cualquier contexto social o familiar, significa decretar su defunción desde el principio.

En estas ideas se afirma una vez más la importancia de tomar en cuenta las necesidades de los sujetos objetos de una intervención a nivel educativo o de orientación de la sexualidad donde no se puede permitir desligar ninguno de los componentes.

La presente investigación se sustenta en las premisas de la Antropología personalista propuesta por algunos autores como:

Galli y otros (1984), dedicados al estudio de la psicología humanista, preocupados por el desarrollo de una personalidad sana y plena, partiendo del interés por la persona y su experiencia, su creatividad y autorrealización, dicha psicología “realiza una selección precisa de valores centrándose en el hombre, en su unicidad, irrepitibilidad y autonomía...”).

Entre los aportes de la psicología humanista se encuentran:

- Independencia del yo en cuanto a los impulsos.
- Creencia en la actividad positiva del adolescente y la inventiva del educando en la solución de sus conflictos y para ser creativo.

El personalismo educativo y la orientación oportuna en la formación integral de la persona abarca todas las dimensiones del espíritu “...concentrándose después en el plano psicológico y se especifica en el sociocultural, mientras que la educación se estructura en términos de situación histórica, social y existencial” (Galli, 1984,).

**Plan multisectorial para la prevención del Embarazo en Adolescentes 2013-2021**

Se proponen doce (12) líneas de acción estratégicas que tendrán vigencia los próximos 10 años. Estas son:

1. Entorno familiar, escolar y comunitario favorable para el desarrollo integral del adolescente
2. Espacios de recreación y buen uso del tiempo libre para el desarrollo integral de las/los adolescentes
3. Permanencia, acceso y conclusión de la educación básica en mujeres y varones
4. Programa de Educación Sexual Integral con calidad para la Educación Básica Regular
5. Acceso a servicios de atención integral con énfasis en salud sexual y reproductiva
6. Orientación/consejería en salud sexual y reproductiva y anticoncepción para adolescentes sexualmente activos/as
7. Redes de protección y apoyo social con participación comunitaria
8. Empoderamiento y participación adolescente y joven
9. Orientación vocacional y empleabilidad juvenil
10. Comunicación social en la prevención del embarazo adolescente
11. Alianzas estratégicas multisectoriales
12. Monitoreo, supervisión, evaluación e investigación operativa

Por el carácter orientador del plan, por su alcance nacional y carácter multisectorial se describen las líneas estratégicas y actividades concretas así como propuestas de colaboración técnica, las cuales están basadas en las evidencias y buenas prácticas reconocidas a nivel global y aplicable a la realidad nacional.

Las líneas de acción serán impulsadas y desarrolladas de manera articulada con participación entre los diversos sectores y actores:

- En el nivel nacional: Ministerio de Educación, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos,

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y Ministerio de Salud. Universidades e institutos académicos.

- En el nivel regional: Gobiernos regionales a través de la Gerencia de Desarrollo Social, las direcciones regionales de educación, direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo y direcciones regionales de salud o las que hacen sus veces.
- En el nivel local: Gobiernos provinciales y distritales a través de la Gerencia Social, las redes de salud, las unidades de gestión educativa local, entre otras instancias de gobierno local. Organizaciones de la sociedad civil incluyendo redes y organizaciones de adolescentes y jóvenes, asociaciones de padres y madres de familia y organizaciones de base comunitaria.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Problema general**

¿Existe relación entre liderazgo transformacional y embarazo adolescentes de los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto?

##### **Problemas específicos**

¿Cuál es el tipo de liderazgo transformacional predominante en los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Tupac Amaru – Tarapoto?

¿Cuál es el rango de porcentaje predominante de embarazo adolescente en los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto?

#### **1.5. Justificación del estudio**

**Conveniencia:**

Esta investigación es conveniente porque aporta principalmente a la toma de decisiones de los directivos, administrativos y docentes en el embarazo Adolescente para mejorar las condiciones de vida del estudiante

**Valor Teórico:**

En la presente investigación se recopiló información de diversos autores en orden histórica, en forma evolutiva desde el pasado hasta la actualidad con la finalidad de realizar confrontación teórica, contrastar resultados con otras investigaciones relacionadas con el tema que se está investigando. Obteniendo al final un documento amplio y rico en conocimientos y aportes desde diferentes perspectivas, enfoques y puntos de vista.

**Relevancia Social**

A nivel social permitirá conocer que certeza si los programas de liderazgo en realidad son útiles para la prevención del embarazo adolescente, principalmente en los centros de educación secundaria,

**Utilidad Metodológica:**

En la presente investigación a través de la observación conocemos nuestra realidad a investigar a través del método utilizado es el cuantitativo; el tipo de investigación es descriptivo correlacional de corte transversal no experimental. La población y muestra son las mismas, corresponden a 60 estudiantes de la Institución Educativa N° Túpac Amaru - Tarapoto; a quienes se les aplicó dos instrumentos elaborados por la autora, el mismo que fue validado por criterio de jueces.

**Implicancia Práctica:**

Los resultados de esta investigación permitirán desarrollar propuestas que incluyan programas de liderazgo para prevenir el embarazo adolescente considerando la importancia del modelo del liderazgo transformacional de Bass.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

**H<sub>i</sub>** Si Existe relación entre liderazgo transformacional y embarazo adolescentes de los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto.

**H<sub>o</sub>** No Existe relación entre liderazgo transformacional y embarazo adolescentes de los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto.

### **Hipótesis específicos**

El tipo de liderazgo transformacional predominante en los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto, es la influencia idealizada.

El rango de porcentaje predominante es de 30% a 50% de embarazo adolescente en los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto

## **1.7. Objetivos.**

### **Objetivo general**

Establecer la relación entre liderazgo transformacional y embarazo adolescentes de los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto.

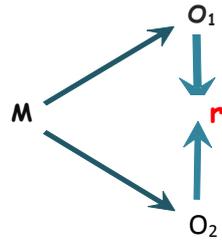
### **Objetivos específicos**

- Identificar el tipo de liderazgo transformacional predominante en los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto.
- Identificar el rango de porcentaje predominante de embarazo adolescentes en los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Diseño de investigación**

El presente diseño de investigación es No Experimental Transversal Correlacionar, y sigue el siguiente esquema:



**Dónde:**

**M:** Estudiantes del IE Túpac Amaru

**O<sub>1</sub>:** Tipo de liderazgo transformacional

**O<sub>2</sub>:** Embarazo adolescente

**r :** Coeficiente de Correlación

## 2.2. Variables, operacionalización

### Variables

Variable **O<sub>1</sub>**: Tipo de liderazgo transformacional

Variable **O<sub>2</sub>**: Embarazo adolescente

## Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<b>Embarazo Precoz</b>	Es aquel que se produce en niñas y adolescentes. A partir de la pubertad, comienza el proceso de cambios físicos que convierte a la niña e un adulto capaz de la reproducción sexual. <b>(Roció Tello, 2013)</b>	Es la medida de las dimensiones que predisponen al embarazo adolescente	Conocimiento de anatomía y cambios fisiológicos sexuales	Conocimiento de anatomía y cambios fisiológicos sexuales	Nominal
			Conocimiento sobre orientación sexual	Conocimiento de anatomía y cambios fisiológicos sexuales que ocurren en la etapa de adolescencia, por parte del estudiante encuestad.	
			Conocimiento sobre prevención de embarazo	Actitud del adolescente en la prevención del embarazo Se refiere al comportamiento que se tiene hacia la sexualidad.	
			Paternidad irresponsable	Responsabilidad y consecuencias individuales Se refiere a los actos que generan una paternidad irresponsable en las adolescentes	
<b>Liderazgo Transformacional</b>	Bass (1985), por su parte, manifiesta que el liderazgo transformador es una superación del transaccional e incluye cuatro componentes: Carisma (desarrollar una visión), Inspiración (motivar para altas expectativas), Consideración individualizada (prestar atención, respecto y responsabilidad a los seguidores) y Estimulación intelectual (proporcionar nuevas ideas y enfoques).	Manifestaciones de motivación, inspiración y carisma con sus seguidores	Motivación Inspiracional	Proyecta en los demás un entusiasmo contagiante ante los nuevos desafíos y metas. Provoca con ejemplo, una mayor auto exigencia para buscar elevar la calidad de su trabajo.	Nominal
			Estimulación Intelectual	Su actitud permanentemente inconformista lo lleva a estimular en los demás la búsqueda de nuevas formas para lograr mejores resultados.	
			Influencia Idealizada	Inspira respeto y admiración por su integridad. Transmite elevados valores e ideales institucionales que están por encima de intereses individuales o de pequeños grupos.	
			Consideración individual	Genera climas distendidos o relajantes en medio de situaciones sociales de tensión utilizando su sentido del humor para favorecer los niveles de comunicación grupal.	

## **Metodología**

El método utilizado es el estadístico porque la presente investigación contribuyó a determinar la muestra de sujetos a estudiar, tabular los datos empíricos obtenidos y establecer las generalizaciones apropiadas a partir de ellos. Los investigadores analizan esta información con la ayuda de la estadística, de la informática y de la matemática. El investigador busca obtener un resultado que luego pueda generalizarse a una población mayor que a la muestra acotada que ha utilizado en sus observaciones.

El método es cuantitativo debido a que recoge información cuantificable la misma que se presenta en gráficos y tablas.

## **Tipos de estudio**

Se trata de una investigación no experimental porque no manipula, ni experimenta con ninguna variable; es de tipo descriptivo porque se obtuvo información con la finalidad de describirla y es Correlacional porque busca establecer la asociación existente entre las variables liderazgo transformacional y embarazo adolescentes de los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto.

### **2.3. Población y muestra**

#### **Población.**

En este caso en particular la población y muestra son las mismas, corresponden a 60 estudiantes de la Institución.

Grado	N° de Estudiantes
4 <sup>to</sup> "C" de secundaria	32
5 <sup>to</sup> "A" Quinto de secundaria	28
<b>Total estudiantes</b>	<b>60</b>

### **Muestra.**

La muestra corresponde a 60 estudiantes la misma que el total de la población.

Grado	N° de Estudiantes
4 <sup>to</sup> "C" de secundaria	32
5 <sup>to</sup> "A" Quinto de secundaria	28
<b>Total estudiantes</b>	<b>60</b>

### **Muestreo.**

El muestreo es de tipo no probabilístico intencional.

### **Criterios de selección**

#### **Criterios de inclusión**

Estudiantes de educación básica regular.

Estudiantes de nivel secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru - Tarapoto.

Estudiantes que están entre los 12 a 16 años de edad

#### **Criterios de exclusión**

Estudiantes de educación básica alternativa

## **2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnicas**

Entrevista

## Instrumentos

Técnica:	Instrumentos:	Fuente
Entrevista	Escala Embarazo Adolescente	Directa. Adolescente gestantes
Entrevista	Escala Liderazgo Transformacional	Directa. Adolescentes

## Validez y confiabilidad

En investigaciones de campo, el investigador requiere utilizar instrumentos apropiados para que la información que obtenga sea válida.

Para ello, utilizaremos varios procesos de validación, entendiendo que la validez de un instrumento está dada por el grado en que éste mide la variable que pretende medir, es decir, el grado en que el instrumento mide lo que el investigador desea medir. A su vez puede considerarse que la validez es el grado hasta donde una prueba es capaz de lograr dos objetivos.

a) Hacer predicciones acerca de un individuo examinado.

b) Capacidad que tiene la prueba para describirlo.

Evaluar la validez de ambas pruebas entonces, se tendrá en cuenta que los tres tipos de validez:

Validez de contenido. La validez de contenido está determinada por el grado en que un instrumento refleja el dominio específico de lo que se mide.

Para que un instrumento de medición tenga validez de contenido, debe contener, representados, a todos los ítems del dominio de contenido de las variables que se van a medir. Esto es, los ítems seleccionados, para incluir en la prueba, deben ser una muestra representativa del universo de ítems asociados a la variable que se desea medir.

Evaluación de la validez de contenido. La validez de contenido de un instrumento se determina mediante un detenido examen de los ítems. Cada ítem se juzga de acuerdo a si representa o no el campo específico correspondiente.

Validez de criterio. La validez de criterio establece la validez de un instrumento de medición comparándolo con algún criterio externo.

En la validez de criterio deseamos saber hasta qué punto podemos generalizar (o predecir) hacia el éxito que habrá de tener una persona en la ejecución de una tarea diferente. Si la prueba está midiendo aspectos de concurrencia y predictividad esto se analiza a través de la Operacionalización de variables

### **Confiabilidad**

La confiabilidad de un instrumento de medición hace referencia al grado en que la aplicación repetida del instrumento, a un mismo objeto o sujeto, produzca iguales resultados. Cuanto más confiable sea un instrumento, más similares serán los resultados obtenidos en varias aplicaciones de éste.

Para estudiar el concepto de confiabilidad, asumiremos que el valor observado de una característica, por aplicación del instrumento, se puede explicar por el valor real de esa característica más un error de medición, el cual puede ser aleatorio o intencional. Esta medida indica el porcentaje de variación de los datos observados, explicado por la variabilidad real de los datos.

Existen varios métodos para estimar la confiabilidad de una prueba, los cuales difieren en la forma como consideran las fuentes de error. Los más usuales son:

- Medidas de Estabilidad.
- Medidas de Equivalencia.
- Medidas de Consistencia Interna.

Se utilizara la confiabilidad utilizando las medidas de consistencia interna a través del coeficiente de confiabilidad de Cronbach, también puede calcularse mediante la expresión:

Las pruebas estandarizadas que se utilizan para ayudar a tomar decisiones acerca de individuos, deben tener coeficientes de confiabilidad de por lo menos 0.75.

Sin embargo, para decisiones relativas a grupos, puede bastar un coeficiente de confiabilidad de aproximadamente 0.65.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

### **Forma de Tratamiento de los Datos.**

La información se realizó mediante tablas de frecuencia y gráficos en columnas y circular con sus correspondientes análisis e interpretaciones.

### **Estadísticos**

El estadístico utilizado es de medidas de asociación

### **Prueba de hipótesis**

Se realizó a través de estadístico de correlación de Chi cuadrado.

## **2.6. Aspectos éticos**

En el presente estudio no se registró el nombre de los estudiantes al momento de la entrevista para evitar sesgar la información que pudiese brindar. Así mismo; se consideró mencionar a los autores consultados para la elaboración de la presente investigación.

### III. RESULTADOS

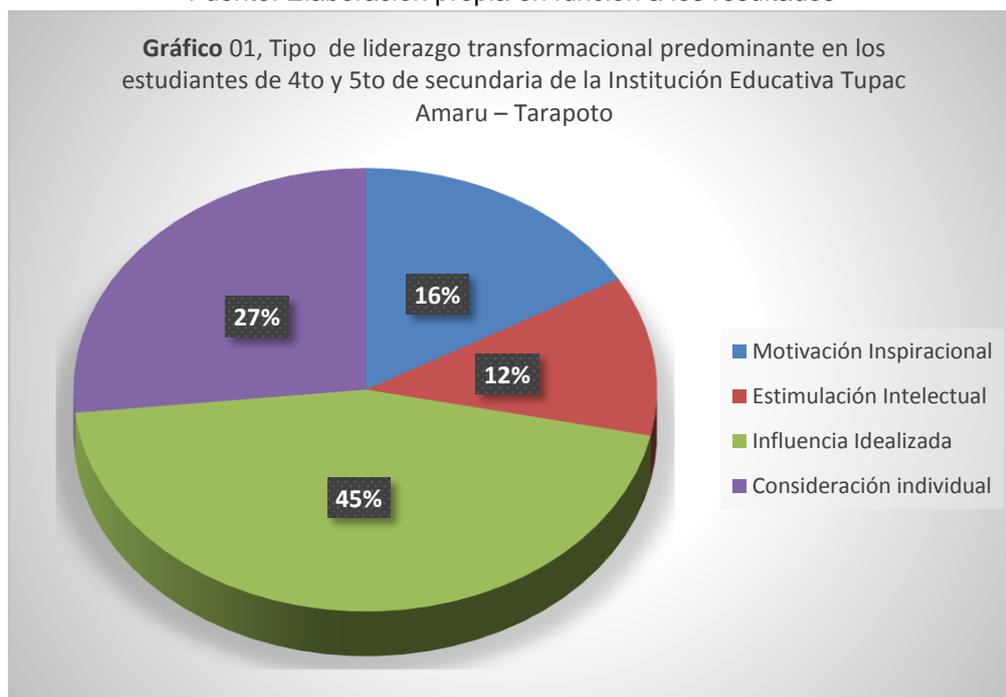
#### A nivel descriptivo

En este capítulo respondemos al **primer objetivo específico 01** de Identificar el tipo de liderazgo transformacional predominante en los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto.

Tabla Nº 01, Tipo de liderazgo transformacional predominante en los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto

Liderazgo transformacional	Frecuencia	Porcentaje
Motivación Inspiracional	10	16.67%
Estimulación Intelectual	7	11.67%
Influencia Idealizada	27	45.00%
Consideración individual	16	26.67%
TOTAL	60	100.00%

Fuente. Elaboración propia en función a los resultados



Fuente. Elaboración propia en función a los resultados

La tabla 01 y el gráfico 01 demuestran que el tipo de liderazgo transformacional predominante en los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto es la Influencia Idealizada con el 45.00%, que sostiene que existe un liderazgo

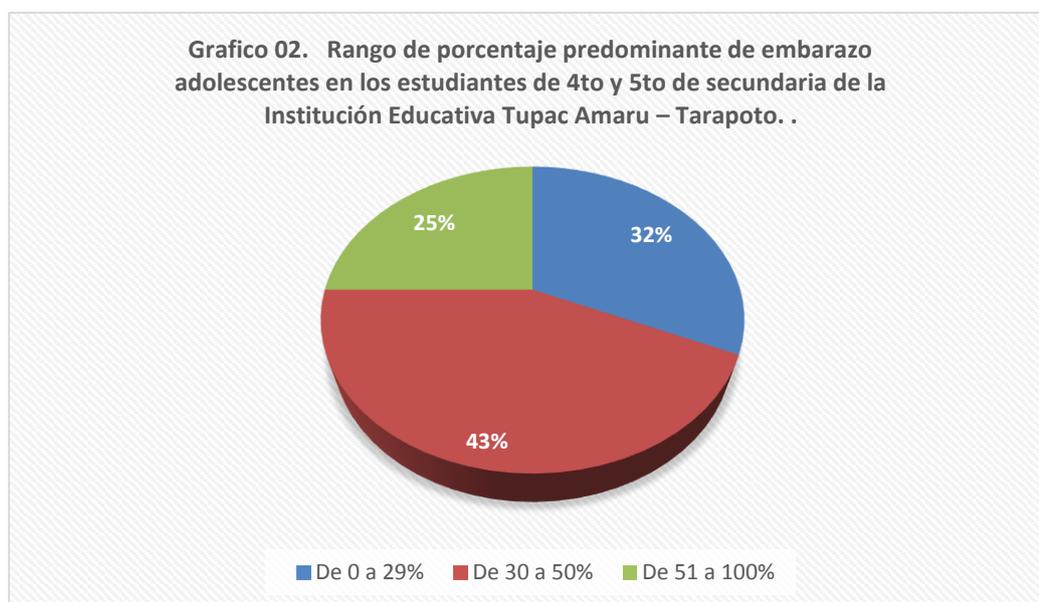
transformacional que inspira respeto y admiración por la integridad. Transmite elevados valores e ideales institucionales que están por encima de intereses individuales o de pequeños grupos y es firme en sus posturas y creencias respetando las diferencias de opinión y mostrándose coherente entre lo que se dice y práctica.

En relación al **Objetivo específico 02** que señala lo siguiente Identificar el rango de porcentaje predominante de embarazo adolescentes en los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto.

**Tabla Nº 02**, Rango de porcentaje predominante de embarazo adolescente en los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto.

Embarazo adolescente	Frecuencia	Porcentaje
De 0 a 29%	19	31.67%
De 30 a 50%	26	43.33%
De 51 a 100%	15	25.00%
TOTAL	60	100.00%

Fuente. Elaboración propia en función a los resultados



Fuente. Elaboración propia en función a los resultados

Por su parte la tabla 02 y el grafico 02 refieren que el rango de porcentaje predominante de embarazo adolescente en los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto., es de 30 a 50% con 43.33%, esto implica que los estudiantes tienen deficiente conocimiento de anatomía y cambios fisiológicos sexuales, actitud del adolescente en la prevención del embarazo Se refiere al comportamiento que se tiene hacia la sexualidad, responsabilidad y consecuencias individuales Se refiere a los actos que generan una paternidad irresponsable en las adolescentes.

### Nivel correlacional

**Para realizar el análisis a nivel correlacional**, reubicamos el objetivo general establecer la relación entre liderazgo transformacional y embarazo adolescentes de los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto

Y hacemos uso de coeficiente de correlación chi cuadrado para datos nominales, para esto consideramos la tabla de contingencia.

**Tabla N° 03.** Tabla de contingencia de liderazgo transformacional y embarazo adolescentes de los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto

liderazgo transformacional	Embarazo adolescente			TOTAL
	De 0 a 29%	De 30 a 50%	De 51 a 100%	
Motivación Inspiracional	3	2	5	10
Estimulación Intelectual	3	3	1	7
Influencia Idealizada	1	20	6	27
Consideración individual	12	1	3	16
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>26</b>	<b>15</b>	<b>60</b>

Fuente. Elaboración propia en función a los resultados

Podemos identificar la distribución de frecuencias observadas distribuidas en 3 columnas y 4 filas. En función a ello, para encontrar los grados de

libertad para la tabla 3\*4, es el producto de número de filas menos uno, por el número de columnas menos uno, es decir,  $(c-1)(f-1)$ , por lo tanto,  $(3-1)*(4-1) = 06$ . Para este caso se hizo uso del 5% de nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ) y 6 grados de libertad, el valor de chi cuadrado tabular ( $x_t^2$ ) es 12,59.

Las hipótesis a contrastar con el uso contraste estadístico a través del chi cuadrado para el presente estudio es:

H<sub>0</sub>: El liderazgo transformacional y embarazo adolescentes de los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto son independientes.

Y la hipótesis alterna

H<sub>1</sub>: El liderazgo transformacional y embarazo adolescentes de los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto no son independientes. Es decir, están asociados.

**Tabla 4.** Cuadro de toma de decisión en función a resultados del chi cuadrado calculado y tabular

liderazgo transformacional y embarazo adolescentes	$X_c^2$	gl	Nivel de significancia	$X_t^2$	Decisión
	30,56	06	0.05	12,59	Se rechaza la Ho

El valor de chi cuadrado calculado ( $x_c^2$ ) fue determinado con los datos obtenidos en los instrumentos de recojo de información, es así que se tiene como resultado  $x_c^2$  (30,56), siendo mayor que el valor tabular  $x_t^2$  (12,59), es decir, se rechaza a hipótesis nula, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna que dice. El liderazgo transformacional y embarazo adolescentes de los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru - Tarapoto no son independientes. Es decir, están asociados.

#### IV. DISCUSION

Se concluye que existe relación entre el liderazgo transformacional y embarazo adolescentes en los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru - Tarapoto. Esto en virtud al resultado de  $\chi_c^2$  (30,56), siendo mayor que el valor tabular  $\chi_t^2$  (12,59).

El tipo de liderazgo transformacional predominante en los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto es la Influencia Idealizada con el 45.00%, que refiere al liderazgo transformacional como inspiración y respeto por la integridad. Transfiere valores e ideales institucionales que están por encima de intereses individuales o de pequeños grupos y es firme en sus posturas y creencias respetando las diferencias de opinión y muestra coherente entre la expresión verbal y la práctica. En ese sentido, Chávez Taípe, Ysabel Victoria (2012), El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Red Educativa N° 04 del Distrito de Independencia, en el año 2012, lo que indica que la estimulación intelectual, la motivación inspiracional, el crecimiento individual y la influencia idealizada se relaciona significativamente con el desempeño personal. Sin embargo la dimensión motivación inspiracional del liderazgo transformacional y el desempeño no se relacionan en la Red Educativa N° 04 del Distrito de Independencia, en el año 2012; indicando que la deficiente realización de las clases, la incoherencia en sus acciones, la toma decisiones para el beneficio individual, así como la incapacidad de solucionar contratiempo, no se relaciona con el desempeño. No existe relación significativa entre la dimensión crecimiento individual del liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Red Educativa N° 04 del Distrito de Independencia, en el año 2012, lo que significa que no existen propuestas claras, ni manejo empático con las personas, el interés por el desarrollo institucional y desarrollo personal de los estudiantes, no se relaciona significativamente con el desempeño. Tampoco la dimensión influencia idealizada del liderazgo transformacional y el desempeño están relacionadas en la Red Educativa N° 04 del Distrito de Independencia, en el año 2012, significando que el mal humor y el deficiente manejo emocional de

los alumnos, y la poca intolerancia ante las adversidades, no se relaciona con el desempeño. Por su parte, Puerta de Sánchez, Lorena (2012) propone un liderazgo transformacional mejora la gestión educativa de las Instituciones Educativas, una adecuada formación de los niños desde un liderazgo transformador permitirá el desarrollo personal y profesional, un compromiso ético y social que se verá reflejado en un futuro en el desarrollo social.

El rango de porcentaje predominante de embarazo adolescente en los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto., es de 30 a 50% con 43.33%, esto implica que los estudiantes tienen deficiente conocimiento de anatomía y cambios fisiológicos sexuales, actitud del adolescente en la prevención del embarazo se refiere al comportamiento que se tiene hacia la sexualidad, responsabilidad y consecuencias individuales Se refiere a los actos que generan una paternidad irresponsable en las adolescentes. Por su parte, Inés Yolanda Flores Ponce, María Fernanda Flores Ponce (2011). De los resultados de este estudio, se demuestra la avidez y urgencia que tiene la ciudadanía consultada, de la necesidad que tienen por la presencia de los profesionales y expertos que serán difundidos a través del Programa, con temas que por su complejidad desconoce la ciudadanía. La salud y la educación sexual, debe ser prioritario para direccionar hacia la prevención, expuesta y explicada sin la terminología de los temas, científicos, y evitar que sean víctimas por desconocimiento o por falta de Información, como el inicio de la actividad sexual de los adolescentes que conlleva al embarazo precoz, tienen que aprender que es más económica la salud preventiva que la curativa. Se determinan las responsabilidades que todos tenemos en problemas como el embarazo y se exponen las influencias e implicaciones que tienen los sectores educativos, familiares y sociales, pero el que mayor responsabilidad tiene son los Medios de Comunicación, y tienen que asumir esa responsabilidad, después de haber analizado e interpretado los datos e información recopilados en la investigación y de la agresividad.

## V. CONCLUSIONES.

- 5.1. Se tiene como resultado  $\chi_c^2$  (30,56), siendo mayor que el valor tabular  $\chi_t^2$  (12,59), es decir, se rechaza a hipótesis nula, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna que dice. El liderazgo transformacional y embarazo adolescentes de los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto no son independientes. Es decir, están asociados.
- 5.2. El tipo de liderazgo transformacional predominante en los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto es la Influencia Idealizada con el 45.00%, que sostiene que existe un liderazgo transformacional que inspira respeto y admiración por la integridad. Transmite elevados valores e ideales institucionales que están por encima de intereses individuales o de pequeños grupos y es firme en sus posturas y creencias respetando las diferencias de opinión y mostrándose coherente entre lo que se dice y práctica.
- 5.3. El rango de porcentaje predominante de embarazo adolescente en los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto., es de 30 a 50% con 43.33%, esto implica que los estudiantes tienen deficiente conocimiento de anatomía y cambios fisiológicos sexuales, actitud del adolescente en la prevención del embarazo Se refiere al comportamiento que se tiene hacia la sexualidad, responsabilidad y consecuencias individuales Se refiere a los actos que generan una paternidad irresponsable en las adolescentes.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 6.1.** A las autoridades; proponer la elaboración de programas relacionados con el liderazgo transformación en los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru - Tarapoto. De esta manera promover la formación del adolescente desde un liderazgo transformador que genere el desarrollo académico y personal, compromiso ético y social que se verá proyectado en la disminución del embarazo adolescente.
  
- 6.2.** A los docentes; implementar acciones relacionadas con el liderazgo transformacional de los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru - Tarapoto; con el propósito de fortalecer capacidades y habilidades sociales que lo lleven a mejorar su motivación, inspiración, creatividad y desarrollo personal, permitiendo consolidar su capacidad de toma de decisiones.
  
- 6.3.** A las autoridades y padres de familia, promover actividades que tengan como propósito desarrollar conductas relacionadas con la capacidad de tomar decisiones y resolver situaciones de conflicto, desde la orientación del liderazgo transformacional.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, M. (1.998). El liderazgo de la calidad total. Ed. Praxis S. A. España.
- Barrozo, M. y Pressiani, G. (2014). Embarazo adolescente entre 12 Y 19 años. Argentina. Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Médicas licenciatura en enfermería sede san Martin
- Bass, B. (1985). La personalidad de un líder y sus expectativas. McGraw Hill México:
- Bass, B. y Avolio, B. (1990). La Dirección Transformacional en vías de desarrollo: y Más allá del Entrenamiento Industrial. En el Periódico de Europa, 14, (5), pp. 21-27, 1990.
- Bernal, J. (2000) Liderar el cambio: El liderazgo transformacional. En Anuario de Pedagogía. Volumen 2 (197-230). Departamento de Ciencias de la Educación. Universidad de Zaragoza. España.
- Chávez Taipe, Ysabel Victoria. (2012) Liderazgo Transformacional y su Relación con el Desempeño Docente en la Red Educativa N° 04 del Distrito de Independencia-UGEL 02 RIMAC, 2012."Universidad: Universidad Cesar Vallejo. LIMA – PERÚ
- Contreras, I. (1989) Liderazgo Transformacional en el docente. Universidad de Panamá.
- Covey, S. (1997). El liderazgo centrado en principios. Barcelona: Paidós.
- Covey, S. (1997). Los siete Hábitos de la Gente Altamente Efectiva. Barcelona: Paidós.
- Del Mastro Naccarato, I. (2013). Entre Madres Adolescentes y Adolescentes-Madres: un análisis de su trayectoria de vida y los factores que influyen en su configuración. Pontificia Universidad Católica del Perú facultad de ciencias sociales.

- Evans Risco, E. (2015) Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de instituciones educativas, Universitat de València Programa de doctorado. España
- Fundación Mexicana para la Planificación Familiar (1999). Encuesta Gente Joven 99. México: Mexfam. Documento interno.
- Flores Ponce Inés Yolanda, Flores Ponce María Fernanda (2011). Programa Radial Especializado para Prevenir Concientizar y Direccionar Hacia un Manejo Adecuado del Embarazo Adolescente en la Comunidad del Cantón Milagro. Universidad Estatal de Milagro. Milagro, Ecuador.
- Gambo, M. (1997). Propuesta para la implementación de un Programa de Educación Sexual para las Escuelas Básicas del Distrito Anaco. Estado Anzoátegui, Tesis de grado no publicada, Universidad central de Venezuela. Estado Anzoátegui. Venezuela.
- González (1999). Falta de Información sobre Embarazo Precoz. Tesis de grado. Universidad Simón Rodríguez. Montalbán, Venezuela.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. Metodología de la Investigación. (4ªed.). México: Mc Graw-Hill. 2006.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. Metodología de la Investigación. (5ª ed.). México: Mc Graw-Hill. 2010.
- Ibarra ML. (2003). Adolescencia y maternidad. Impacto psicológico en la mujer Rev. Cub. Psic. Cuba.
- Krause J.L. (1988). Sexualidad Adolescente. Carta informativa Latinoamericana –Adolescencia y Juventud- año 4. No. 12. México.
- Landeau Rebeca Elaboración de trabajos de investigación 1ª Ed. Editorial Alfa Venezuela. 2007.
- Monroy, A (1990). Salud, sexualidad y adolescencia. Guía práctica para integrar la orientación sexual en la atención de salud de los adolescentes. México:

Monroy de V; Aguilar, J.; Morales, G. (1985). Salud, sexualidad y adolescencia; México

Múuss Rolf E. (1972). Teorías de la adolescencia., Editorial Paidós. Tercera edición, Buenos Aires, Argentina.

Osorio Alania, R. (2014) Factores que se asocian al embarazo en adolescentes atendidas en el Hospital de apoyo María Auxiliadora, 2013. : Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de medicina humana E.A.P. de medicina humana.

Pérez, J. (1996). El Liderazgo y la Gerencia. Revista Universidad EAFIT N° 102. Bogotá – Colombia.

Puerta de Sánchez Lorena. (2012) Diseño de un Modelo de Acción para la Formación del Docente Como Líder Transformacional en la Organización Pedagógica del Centro de Educación Inicial Juan Santiago Guasco de Valle de la Pascua Estado Guárico” Universidad: Latinoamericana y del Caribe. Caracas, Venezuela.

Reyes Meza Carlos, Sánchez Carlessi Hugo. Metodología y diseño de la investigación científica. Editorial Universidad Ricardo Palma. Perú, 2002.

Urbáez, N. (2013). Identificación de competencias de liderazgo en jóvenes dominicanos. Universitat de Valencia

Link:

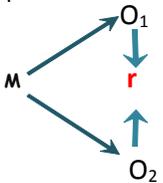
[http://investigacionpostgradoucv.bligoo.pe/media/users/26/1300127/files/401177/L\\_NEAS\\_DE\\_INVESTIGACION.pdf](http://investigacionpostgradoucv.bligoo.pe/media/users/26/1300127/files/401177/L_NEAS_DE_INVESTIGACION.pdf)

<https://es.scribd.com/doc/3887966/MODELO-DE-TESIS-MAESTRIA-UCV>

# **ANEXOS**

**Anexo N° 01: Matriz de consistencia**

**TITULO. “Liderazgo transformacional y embarazo adolescentes de los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto”**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	FUNDAMENTO TEORICO												
<p><b>General</b> ¿Existe relación entre liderazgo transformacional y embarazo adolescentes de los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto?</p> <p><b>Específicos</b> ¿Cuál es el tipo de liderazgo transformacional predominante en los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto? ¿Cuál es el rango de porcentaje predominante de embarazo adolescente en los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto?</p>	<p><b>General</b> Establecer la relación entre liderazgo transformacional y embarazo adolescentes de los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto.</p> <p><b>Específicos</b> Identificar el tipo de liderazgo transformacional predominante en los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto. Identificar el rango de porcentaje predominante de embarazo adolescentes en los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto.</p>	<p><b>General</b> SI Existe relación entre liderazgo transformacional y embarazo adolescentes de los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto.</p> <p><b>Específicos</b> El tipo de liderazgo transformacional predominante en los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto, es la influencia individual.  El rango de porcentaje predominante es de 30% a 50% de embarazo adolescente en los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto</p>	<p><b>Embarazo Precoz.</b> Es aquel que se produce en niñas y adolescentes. A partir de la pubertad, comienza el proceso de cambios físicos que convierte a la niña e un adulto capaz de la reproducción sexual. (Roció Tello, 2013).</p> <p>Liderazgo Tranformacional Bass (1985), por su parte, manifiesta que el liderazgo transformador es una superación del transaccional e incluye cuatro componentes: Carisma (desarrollar una visión), Inspiración (motivar para altas expectativas), Consideración individualizada (prestar atención, respecto y responsabilidad a los seguidores) y Estimulación intelectual (proporcionar nuevas ideas y enfoques).</p>												
<b>DISEÑO DE INVESTIGACION</b>	<b>POBLACION Y MUESTRA</b>	<b>VARIABLES DE ESTUDIO</b>	<b>INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS</b>												
<p>El presente diseño de investigación es No Experimental Transversal Correlacionar, y sigue el siguiente esquema:</p>  <p>Dónde: <b>M:</b> Estud. del IE Túpac Amaru <b>O<sub>1</sub>:</b> Tipo de liderazgo. transformacional. <b>O<sub>2</sub>:</b> Embarazo adolescente. <b>r :</b> Coeficiente de Correlación.</p>	<p><b>Muestra Universal o Población Muestral</b> En este caso en particular la población y muestra son las mismas, corresponden a 60 estudiantes de la Institución Educativa Túpac Amaru de Tarapoto.</p>	<p><b>Variables</b> <b>O<sub>1</sub>:</b> Tipo de liderazgo <b>O<sub>2</sub>:</b> Embarazo adolescente</p> <table border="1" data-bbox="1048 986 1617 1329"> <thead> <tr> <th>Variable</th> <th>Dimensión</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Embarazo Precoz</td> <td>Conocimiento de anatomía y cambios fisiológicos</td> </tr> <tr> <td>Conocimiento sobre orientación sexual</td> </tr> <tr> <td>Conocimiento sobre prevención de embarazo</td> </tr> <tr> <td>Paternidad irresponsable</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Liderazgo Tranformacional</td> <td>Motivación Inspiracional</td> </tr> <tr> <td>Estimulación Intelectual</td> </tr> <tr> <td>Influencia Idealizada</td> </tr> <tr> <td>Consideración individual</td> </tr> </tbody> </table>	Variable	Dimensión	Embarazo Precoz	Conocimiento de anatomía y cambios fisiológicos	Conocimiento sobre orientación sexual	Conocimiento sobre prevención de embarazo	Paternidad irresponsable	Liderazgo Tranformacional	Motivación Inspiracional	Estimulación Intelectual	Influencia Idealizada	Consideración individual	<p>Se utiizzo dos instrumentos de recojo de información, que hacen uso de la escala de la Likert</p> <p>Escala de Embarazo Adolescente</p> <p>Escala de Liderazgo Transformacional</p>
Variable	Dimensión														
Embarazo Precoz	Conocimiento de anatomía y cambios fisiológicos														
	Conocimiento sobre orientación sexual														
	Conocimiento sobre prevención de embarazo														
	Paternidad irresponsable														
Liderazgo Tranformacional	Motivación Inspiracional														
	Estimulación Intelectual														
	Influencia Idealizada														
	Consideración individual														

## Anexo N° 02: Instrumentos de recolección de datos

### ESCALA DE EMBARAZO

NOMBRES Y APELLIDOS : .....

EDAD.....GRADO Y SECCIÓN.....

INSTRUCCIONES: Responda con una X a cada pregunta, de acuerdo a la escala presentada. Recuerde responde a todas. Sea honesto con sus respuestas

Nº	ITEMS	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	Tengo conocimiento que los cambios en las mujeres se da a partir de la primera menarquía			
2	Conozco el significado de menarquía			
3	Los cambios en las mujeres se inician a partir de los 10 años.			
4	Conozco sobre las poluciones nocturnas			
5	Conoces que es una polución			
6	En una reunión de tutoría con los docentes soy quien más participa en temas de cambios en la sexualidad			
7	A mi edad, aún mis órganos reproductores están en etapa de maduración			
8	Me gusta explicar a mis compañeros acerca de algunos cambios que sufrimos los seres humanos en la sexualidad			
9	Me informo sobre los cambios del ser humano			
10	He tenido relaciones sexuales			
11	Mi primera relación coital lo hice por experimentar.			
12	Prefiero ser yo quien tome la iniciativa para tener relaciones sexuales			
13	Tengo relaciones sexuales solo para satisfacer a mi pareja.			
14	En mis relaciones coitales utilizo uno de los métodos anticonceptivos			
15	Tengo conocimiento acerca de los métodos anticonceptivos.			
16	Me gusta que mi pareja tome la iniciativa para tener relaciones sexuales.			
17	Considero que las mujeres que dan iniciativa para tener sexo son fáciles.			
18	Soy quien tiene más conocimientos que mis compañeros acerca de la sexualidad			
19	Tengo idea de cómo cuidarme para no tener alguna enfermedad de transmisión sexual			
20	Mis compañeros consideran que conozco mucho del tema de sexualidad.			
21	Utilizo uno de los métodos anticonceptivos para no salir embarazada.			
22	Sugiero a mi pareja utilizar preservativo para no salir embarazada.			
23	Prefiero que mi pareja decida si tenemos sexo con métodos anticonceptivos o no.			
24	Es mejor prevenir que lamentar por eso siempre llevo conmigo un preservativo.			

25	Considero que las personas que salen embarazadas es porque no tiene conocimiento de cómo cuidarse.			
26	Me interesa mucho hablar de sexualidad con los demás porque así aprendo mejor.			
27	Mis compañeros me preguntan sobre temas de cuidados para prevenir el embarazo con sus pareja			
28	Mis compañeros y amigos creen que yo se más sobre el embarazo.			
29	Prefiero preguntar a un profesional en temas de cómo cuidarme en mis relaciones sexuales que escuchar a un compañero y correr el riesgo de tener un hijo.			
30	Indago sobre el embarazo antes que me lo digan, ya que es una forma de protegerme.			
31	Entiendo que tener un hijo implica mucha responsabilidad			
32	Mi futuro se viera truncado si tengo un hijo.			
33	Si mi pareja me pide un hijo, se lo doy porque estoy muy enamorado (a).			
34	Aúno no pienso en tener hijos, porque quiero tener mi profesión.			
35	Me gusta debatir con mi pareja el tema de ser padre.			
36	Tengo en claro mis metas, por ello no me gustaría ser padre aun.			
37	Las personas que son padres de tierna edad, es porque no saben lo que quieren			
38	Considera que un hijo no es broma, por eso prefiero ser yo quien diga que no cuando siento que las cosas con mi pareja se salen de control			
39	En mi relación me gusta ser yo, quien la dirija.			
40	No puedo quedar embarazada, porque mi enamorado no quiere.			
41	Me gustaría tener un bebe ahora, pero mi pareja me dice que no es tiempo.			

## ESCALA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	ITEMS	Aveces	Casi Siempre	Siempre
1	Considero que los líderes son personas que están respaldados por sus valores morales.			
2	Me considero una persona honesta			
3	Me considero una persona con valores morales.			
4	Considero que el respeto es uno de los valores que practico para ser mejor.			
5	Me siento orgulloso de los valores que poseo			
6	Creo que todos las personas tenemos deberes y derechos que tienen que ser respetados			
7	Me gusta ayudar a mis compañeros con la finalidad de que pueda aprender.			
8	En ocasiones suelo llegar tarde a casa por enseñar a mis compañeros.			
9	Para tomar una decisión pienso en las consecuencias que puedan tener sobre otras personas.			
10	Considero que la responsabilidad es importante para llegar al éxito			
11	Considero que seré un gran profesional			
12	Soy de las personas que incentiva al equipo para perseverar y realizar un buen trabajo.			
13	Soy una persona que realiza sus actividades pensando en futuro.			
14	Incentivo a mis compañeros a tener un pensamiento futurista para vivir mejor.			
15	Ser optimista es uno de los mejores aliados para lograr nuestros objetivos.			
16	Me gusta escuchar los consejos que dan mis tutores porque se que me servirá para el futuro.			
17	Cuando inicio una relación de pareja soy quien tomo las decisiones por los dos.			
18	Con mi enamorado (a), me gusta compartir momentos pensando en nuestro futuro.			
19	Soy de las personas que NO dejo que mi enamorado (a) tome las decisiones por mí.			
20	Me gusta compartir mis sueños y metas con mis compañeros, de tal manera que ellos también puedan salir adelante.			
21	Soy de las personas que prefiere salir del protocolo para dar nuevas soluciones a mis trabajos			
22	Me gusta proponer ideas para solucionar problemas.			
23	En un trabajo en equipo soy quien toma la iniciativa para resolver conflictos.			
24	Tengo en cuenta los pro y contra de cada problema para tomar fijar una solución.			
25	Creo que los problemas se solucionarían por si solos.			
26	Prefiero esperar que otros solucionen el problema por mí.			
27	No me gusta emitir opiniones por temor a que se burlen de mí.			

28	Busco nuevas formas de solucionar problemas.			
29	Considero que todas las personas tenemos derecho a equivocarnos y enmendar nuestros errores.			
30	Prefiero dar mis opiniones para aportar en la búsqueda de soluciones.			
31	En un trabajo en equipo, todos debemos conocer el tema para exponer.			
32	Enseño a mis compañeros tareas que no entienden.			
33	Considero que todos las personas tenemos diferentes habilidades y destrezas.			
34	Si hay algo que no entiendo, pregunto a mi profesor para poder enseñar a mis compañeros.			
35	En la relación de pareja, prefiero que mi pareja tenga conocimientos de los métodos de cuidado.			
36	en mi relación yo enseñó a mi pareja como cuidarnos.			
37	Me gusta que otros estén pendientes de mí.			
38	Confío plenamente en mis capacidades.			
39	Me considero una persona inteligente.			
40	Considero que soy capaz de desenvolverme con facilidad.			

**Anexo N° 03: Validación por expertos**

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS INFORMATIVOS:**

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor(es) del Instrumento
Juan Rafael Juarez Díaz	UCV UNSM	Doctor en administración Dr en educación	Br. Heydi Tananta Vásquez
<b>TITULO:</b> "Liderazgo transformacional y embarazo adolescentes de los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto" Escala de Embarazo Adolescente			

**INSTRUCCIONES:** Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Está formulado con lenguaje apropiado					x
<b>OBJETIVIDAD</b>	Está expresado en conductas observables				x	
<b>ACTUALIDAD</b>	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					x
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Existe una organización Lógica					x
<b>SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					x
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				x	
<b>CONSISTENCIA</b>	Basado en los aspectos teóricos científicos				x	
<b>COHERENCIA</b>	Entre los índice, indicadores y las dimensiones					x
<b>METODOLOGIA</b>	Las estrategias responde al propósito del diagnostico					x
<b>OPORTUNIDAD</b>	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado				x	

**OPINION DE APLICACIÓN**

Para su aplicación, por su coherencia y consistencia

---

**PROMEDIO DE EVALUACIÓN:** 4.6

Tarapoto, julio de 2016

  
 Dr. Juan Rafael Juarez Díaz  
 Docente FPG UCV

FICHA DE VALIDACIÓN DE

INSTRUMENTO

## II. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor(es) del Instrumento
Juan Rafael Juarez Diaz	UCV UNSM	Doctor en administración Dr en educación	Br. Heydi Tananta Vásquez
TITULO: "Liderazgo transformacional y embarazo adolescentes de los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto" Escala de Liderazgo Transformacional			

**INSTRUCCIONES:** Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					x
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					x
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					x
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica					x
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					x
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				x	
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos				x	
COHERENCIA	Entre los índice, indicadores y las dimensiones					x
METODOLOGIA	Las estrategias responde al propósito del diagnostico					x
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado				x	

### OPINION DE APLICACIÓN

Para su aplicación, por su objetividad y consistencia

---

PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

4.7

Tarapoto, julio de 2016

Dr. Juan Rafael Juarez Díaz  
Docente IIRG UCV



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**I. DATOS INFORMATIVOS:**

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor(es) del Instrumento
Oscar Roberto Reátegui García	UCV C.S. Morales UPEU	Maestro en Psicología Educativa	Br. Heydi Tananta Vásquez
<b>TITULO:</b> "Liderazgo transformacional y embarazo adolescentes de los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto" Escala de Embarazo Adolescente			

**INSTRUCCIONES:** Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Está formulado con lenguaje apropiado					x
<b>OBJETIVIDAD</b>	Está expresado en conductas observables				x	
<b>ACTUALIDAD</b>	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					x
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Existe una organización Lógica					x
<b>SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					x
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				x	
<b>CONSISTENCIA</b>	Basado en los aspectos teóricos científicos				x	
<b>COHERENCIA</b>	Entre los índice, indicadores y las dimensiones					x
<b>METODOLOGIA</b>	Las estrategias responde al propósito del diagnostico					x
<b>OPORTUNIDAD</b>	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado				x	

**OPINION DE APLICACIÓN**

Para su aplicación, por su coherencia y consistencia

**PROMEDIO DE EVALUACIÓN:** 4.6

Tarapoto, julio de 2016



Me. Oscar Roberto Reátegui García  
PSICOLOGO  
C.Ps.P. 17080

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**III. DATOS INFORMATIVOS:**

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor(es) del Instrumento
Oscar Roberto Reátegui García	UCV C.S. Morales UPEU	Maestro en Psicología Educativa	Br. Heydi Tananta Vásquez
<b>TITULO:</b> "Liderazgo transformacional y embarazo adolescentes de los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto" Escala de Liderazgo Transformacional			

**INSTRUCCIONES:** Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					x
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					x
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					x
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica					x
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					x
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				x	
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos				x	
COHERENCIA	Entre los índice, indicadores y las dimensiones					x
METODOLOGIA	Las estrategias responde al propósito del diagnostico					x
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado				x	

### OPINION DE APLICACIÓN

Para su aplicación, por su objetividad y consistencia

PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

4.7

Tarapoto, julio de 2016

Mg. Oscar Roberto Reátegui García  
PSICOLOGO  
C.Ps.P. 17080

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### II. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor(es) del Instrumento
Veronika Fiorella Castro Tenazoa	UCV	Maestro en Psicología Educativa	Br. Heydi Tananta Vásquez
<b>TITULO:</b> "Liderazgo transformacional y embarazo adolescentes de los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto" Escala de Embarazo Adolescente			

**INSTRUCCIONES:** Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					x
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				x	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					x
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica					x
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					x
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				x	
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos				x	
COHERENCIA	Entre los índice, indicadores y las dimensiones					x
METODOLOGIA	Las estrategias responde al propósito del diagnostico					x
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado				x	

#### OPINION DE APLICACIÓN

Para su aplicación, por su coherencia y consistencia

PROMEDIO DE EVALUACIÓN: 4.6

Tarapoto, julio de 2016

  
 Mg. Veronika F. Castro Tenazoa  
 CPsP 19867

#### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### IV. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor(es) del Instrumento
Veronika Fiorella Castro Tenazoa	UCV	Maestro en Psicología Educativa	Br. Heydi Tananta Vásquez
<b>TITULO:</b> "Liderazgo transformacional y embarazo adolescentes de los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto" Escala de Liderazgo Transformacional			

**INSTRUCCIONES:** Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					x
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					x
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					x
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica					x
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					x
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				x	
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos				x	
COHERENCIA	Entre los índice, indicadores y las dimensiones					x
METODOLOGIA	Las estrategias responde al propósito del diagnostico					x
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado				x	

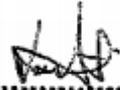
#### OPINION DE APLICACIÓN

Para su aplicación, por su objetividad y consistencia

PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

4.7

Tarapoto, julio de 2016

  
 Mg. Veronika F. Castro Tenazoa  
 CPsP 19867

## Anexo N° 04: Autorización para aplicar el instrumento



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
REGIÓN SAN MARTÍN - UGEL-TARAPOTO  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°0004 "TÚPAC AMARU"



### CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "0004 – TUPAC AMARU" DE LA CIUDAD TARAPOTO, DISTRITO DE TARAPOTO, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DE SAN MARTÍN:

#### HACE COSNTAR:

QUE, LIC. HEYDI TANANTA VASQUEZ HA EJECUTADO SU TESIS DE MAESTRIA TITULADA "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EMBARAZO ADOLESCENTES DE LOS ESTUDIANTES DE 4TO Y 5TO DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0004 - TÚPAC AMARU – TARAPOTO" EL 16 DE JUNIO DEL AÑO 2016, CON TOTAL ACEPTACION Y CUMPLIENDO LO ESTABLECIDO EN SU PLAN DE INVESTIGACIÓN. LA INVESTIGACIÓN SE HA DESARROLLADO A TRAVES DE LA APLICACIÓN DE DOS CUESTIONARIOS, UNO EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EMBARAZO ADOLESCENTE CON ESTUDIANTES DE 4 Y 5 GRADO DE SECUNDARIA.

ASIMISMO, SE LE AGRADECE POR EL APORTE BRINDADO EN LO QUE RESPECTA aL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES DE LA INSTITUCION Y POR ENDE LA LOCALIDAD.

SE LE EXPIDE LA PRESENTE A SPOLCITUD DE LA PARTE INTERESADA, PARA LOS FINES QUE SE ESTIME CONVENIENTE.

TARAPOTO, 26 DE JUNIO DEL 2016

