



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo transformacional en la dirección de la UGEL
02 según la percepción de los docentes de la red 19, 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Haydee Blanca Bueno Rivera

ASESOR:

Dr. Willian Sebastián Flores Sotelo

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano

PERÚ – 2018

Página del Jurado

Edwin Martínez López

Presidente

Jesús Núñez Untiveros

Secretario

Dr. Willian Sebastián Flores Sotelo

Vocal

Dedicatoria

A mí amada familia que es el motor de mi vida, los que impulsan mis logros profesionales.

Agradecimiento:

A la universidad Cesar Vallejo por acogerme en sus aulas, a los docentes de quienes he aprendido mucho, a mi asesor Dr. Willian Flores Sotelo por su gran apoyo en el desarrollo de esta investigación y a los docentes de las instituciones educativas red 19 de la UGEL 02.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Haydee Blanca Bueno Rivera, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 20721848, respectivamente, con la tesis titulada *Liderazgo transformacional en la dirección de la UGEL 02 desde la perspectiva del docente de la red 19, 2017* declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de autoría propia.
- 2) Se ha 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 presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (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), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestras acciones se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 24 de febrero del 2018



Br. Haydee Blanca Bueno Rivera

Presentación

Señores miembros del jurado calificador


De conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, pongo a vuestra consideración la evaluación de la tesis *Liderazgo transformacional en la dirección de la UGEL 02 desde la perspectiva de los docentes de la red 19, 2017* elaborada con el objetivo general de describir el nivel del liderazgo transformacional que existe en la dirección de la UGEL 02 desde la percepción de los docentes de la red 19 en el año 2017.

En el presente trabajo, se estudia el Liderazgo transformacional. El estudio comprende los siguientes capítulos: el capítulo I se refiere a la introducción; el capítulo II se refiere al Marco metodológico; el capítulo IV se refiere a la discusión; el capítulo V a las conclusiones; el capítulo VI a las recomendaciones. Por último, el capítulo VII menciona las referencias bibliográficas y los anexos respectivos.

Los resultados obtenidos en la presente investigación han sido 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.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Los Olivos, 24 de febrero del 2018



Br. Haydee Blanca Bueno Rivera

Índice de contenido

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento:	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	14
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	16
1.2.1 Trabajos previos internacionales.	16
1.2.2 Trabajos previos nacionales:	18
1.3 Teorías relacionadas al tema	21
1.3.1 Aproximaciones teóricas del liderazgo transformacional de Bass y Burns	23
1.4 Formulación del problema	28
1.4.1 Problema general	28
1.4.2 Problemas específicos	28
1.5 Justificación	28
1.5.1 Justificación teórica	28
1.5.2 Justificación practica	29
1.6 Objetivos	31
1.6.1 Objetivo general:	31
1.6.2 Objetivos específicos	31
II. Método	32
2.1 Diseño de la investigación	33
2.2. Operacionalización de variables	35

2.3 Población, muestra	35
2.3.1 Población	35
2.3.2 Muestra	36
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y fiabilidad	36
2.4.1 Técnica e instrumentos de recolección de datos	36
2.4.2 Validez y fiabilidad	37
2.5 Métodos de análisis de datos	39
2.6 Aspectos éticos	39
III Resultados	41
3.1 Resultados descriptivos de la variable:	42
IV. Discusión	51
V. Conclusiones	55
VI. Recomendaciones	58
VII Referencias	61
Anexos	66
Anexo 1. Artículo Científico	66
Anexo 2. Matriz de consistencia	76
Anexo 3. Matriz de datos	78
Anexo 4. Instrumentos	81
Anexo 5. Formatos de validación	82
Anexo 6. Pantallazo de resultados	89

Índice de tablas

Tabla 1	Jurados expertos	37
Tabla 2	Resultados de confiabilidad del liderazgo transformacional	38
Tabla 3	Niveles de confiabilidad	38
Tabla 4	Niveles educativos	40
Tabla 5	Niveles de liderazgo transformacional por grupos de docentes	42
Tabla 6	Niveles carisma de liderazgo transformacional por grupos de docentes	43
Tabla 7	Niveles consideración individual de liderazgo transformacional por grupos de docentes	44
Tabla 8	Niveles estimulación intelectual de liderazgo transformacional por grupos de docentes	45
Tabla 9	Niveles inspiración de liderazgo transformacional por grupos de docentes	47
Tabla 10	Niveles tolerancia psicológica de liderazgo transformacional por grupos de docentes	48
Tabla 11	Niveles participación de liderazgo transformacional por grupos de docentes	49
Tabla 12	Niveles actuación de la docente de liderazgo transformacional por grupos de docentes	50

Índice de figuras

Figura 1:	Niveles de liderazgo transformacional por grupos de docentes	42
Figura 2:	Niveles carisma de liderazgo transformacional por grupos de docentes	43
Figura 3:	Niveles consideración individual del liderazgo transformacional por grupos de docentes	44
Figura 4:	Niveles de estimulación intelectual de liderazgo transformacional por grupos de docentes	46
Figura 5:	Niveles de inspiración del liderazgo transformacional por grupos de docentes	47
Figura 6:	Niveles de tolerancia psicológica del liderazgo transformacional por grupos de docentes	48
Figura 7:	Niveles de participación del liderazgo transformacional por grupos de docentes	50
Figura 8:	Niveles de actuación de la docente del liderazgo transformacional por grupos de docentes	51

Resumen

El propósito de esta investigación consistió en describir el nivel de liderazgo transformacional en la dirección de la UGEL 02 desde la perspectiva de los docentes de la red 19 de los Olivos 2017.

La investigación fue de tipo básica, de nivel descriptivo correlacional, se desarrolló bajo un diseño no experimental y transversal con enfoque cuantitativo, para recoger información de la percepción docente, se utilizó un instrumento muy confiable, cuyos autores Bass y Avolio lo perfeccionaron en el año 2000, este instrumento se denomina "Multifactor Leadership Questionnaire, en su versión corta, conocido como MLQ (5x) adaptado de Meza-Mejía y Flores-Alanís, (2014). Se utilizó la técnica SPSS con la correlación de Pearson en nuestro estudio para medir la variable, la población fue de ciento cincuenta y cuatro (154) docentes. La medición de la variable liderazgo transformacional se realizó con un cuestionario que conto con treinta y dos (32) preguntas, los mismos que miden la percepción de los docentes en torno a las dimensiones de carisma, consideración individual, estimulación intelectual, inspiración, tolerancia psicológica, participación y actuación del o la docente.

Los resultados obtenidos evidenciaron que el 74% de los docentes instituciones educativas de la red 19 opinan que el liderazgo transformacional en la gestión de la Dirección de la UGEL 02 en el año 2017 es ineficiente lo que nos hace reflexionar sobre la importancia y sobre todo la necesidad de inculcar estos conocimientos en los agentes educativos que tienen la responsabilidad de

administrar una entidad educativa pública.

Palabras claves: liderazgo transformacional, dirección.

Abstract

The purpose of this research was to describe the level of transformational leadership in the direction of UGEL 02 from the perspective of the teachers of network 19, 2017.

The research was of a basic type, descriptive correlational level, was developed under a non-experimental and cross-sectional design with a quantitative approach, to collect information on teaching perception, a very reliable instrument was used, whose authors Bass and Avolio perfected it in the year 2000, this instrument is called "Multifactor Leadership Questionnaire, in its short version, known as MLQ (5x) adapted from Meza-Mejía and Flores-Alanís, (2014). We used the SPSS technique with the Pearson correlation in our study to measure the variable, the population was one hundred and fifty-four (154) teachers. The measurement of the transformational leadership variable was carried out with a questionnaire that included thirty-two (32) questions, the same ones that measure the perception of teachers around the dimensions of charisma, individual consideration, intellectual stimulation, inspiration, psychological tolerance, participation and performance of the teacher.

The results obtained showed that 74% of the educational institutions of the network 19 think that the transformational leadership in the management of the Management of the UGEL 02, is inefficient which makes us reflect on the need to inculcate this knowledge in the agents that have the responsibility to administer a public educational entity.

Keywords: transformational leadership, direction.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

Actualmente la educación en el mundo se encuentra inmerso en un contexto de grandes desafíos, esta situación requiere que los agentes educativos tales como: directivos, docentes y estudiantes respondan a las demandas de la sociedad del conocimiento y los cambios globales. (Clares, Cusó, y Juárez, 2014). Las instituciones educativas necesitan transformarse de manera rápida para adaptarse a un mundo que se encuentra en constante cambio, donde las naciones se desdibujan y las fuentes de conocimiento se multiplican año a año, los niños y niñas tienen dificultades crecientes para adaptarse a una institución rígida y vertical. “El sistema educativo en la mayor parte del planeta refleja la lógica y las necesidades de un mundo industrial, que era racional, organizado y predecible. Las organizaciones escolares en casi todos lados se basan en una currícula con materias específicas y clases de 50 minutos en las que entre 25 y 35 niños de la misma edad estudian siguiendo las órdenes de un profesor. Hoy vivimos en un mundo diferente, que se caracteriza por las rápidas transformaciones que afectan la vida de las personas. El éxito y la felicidad de un joven depende mucho más que antes de su habilidad para encontrar su pasión e influir en la vida de otros”. Entonces aquellas organizaciones que se anticipen a las nuevas necesidades y demandas, que sean capaces de transformarse de manera eficaz, tendrá más garantías de sobrevivir y alcanzar el éxito, en este proceso de transición, los líderes juegan un papel primordial, pues en sus manos está que el cambio tenga lugar y de las estrategias que utilice, dependerá el resultado de este, frente a los clásicos estilos de liderazgo, surge un nuevo modelo, el liderazgo transformacional. Este tipo de liderazgo, cada vez más valorado y demandado en el mundo empresarial e institucional, se caracteriza por buscar un cambio, una transformación significativa en la empresa, a través del equipo de profesionales que en ella trabaja. (Reyes, 2013).

El Ministerio de Educación en el Perú garantiza los derechos de los estudiantes, asegura los servicios educativos de calidad y promueve oportunidades a los estudiantes para que todos puedan alcanzar su potencial y contribuir al desarrollo de manera descentralizada, democrática, transparente y en función a resultados desde enfoques de equidad e interculturalidad.

Las Unidades de gestión educativa Local (UGEL) son instituciones enfocadas a promover el desarrollo educativo de los estudiantes, fortaleciendo la gestión

pedagógica junto a directivos, docentes y administrativos; acompañando la implementación de las políticas nacionales de la educación y coordinando la articulación con los gobiernos locales con la finalidad de propiciar la formación, protección y mejora continua de nuestro sistema educativo.

Las instituciones educativas son la unidad donde se realizan de manera palpable los cambios para la mejora de los aprendizajes que son tan requeridos por nuestra sociedad. (Casanova, 1998). En consecuencia para lograr este cambio urge contar con directores líderes, que sean modelos para sus docentes, que los motiven e inspiren con su ejemplo y que cuenten con la capacidad de ejercer el liderazgo transformacional en sus instituciones, que promuevan y logren el compromiso de los docentes con su trabajo para alcanzar la meta tan deseada y de esta manera la educación de nuestro país logre consolidar la propuesta de la calidad educativa y los estándares de aprendizaje planteado por el Ministerio de Educación en los diversos niveles educativos (Ministerio de Educación del Perú, 2016).

En la dirección de la UGEL 02 existe un liderazgo vertical ya que se puede evidenciar la falta de carisma, frente a los agentes educativos, la poca consideración individual que hay entre colegas, carencia de estimulación intelectual porque no existe innovación ni creatividad para resolver problemas, falta de inspiración y optimismo para alcanzar metas, lo mismo que no se evidencia la tolerancia psicológica al resolver conflictos, poca participación y actuación de la docente en el compromiso para trabajar en equipo y asumir retos.

La presente investigación busca describir el liderazgo transformacional en la dirección de la UGEL 02 durante el año 2017 desde la perspectiva de los docentes de las instituciones educativas de la red 19, haciendo una comparación entre los niveles de Inicial, primaria y secundaria, la cual nos dará como resultado la descripción del liderazgo transformacional que existe en la dirección de la UGEL 02.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Trabajos previos internacionales.

Villalón (2014) *El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal*, tesis para optar al grado de Magister en Educación con

mención en currículo y comunidad educativa, en la Universidad de Chile facultad de ciencias sociales departamento de educación, el problema general de la investigación fue ¿Cuáles son las prácticas motivacionales del Liderazgo Transformacional en directivos del sistema municipal? cuyo objetivo general fue conocer las prácticas del liderazgo transformacional como agente motivador en los directivos de un colegio municipal. La investigación llevada a cabo fue de tipo cualitativo y de carácter exploratorio, descriptivo, ya que se construirá una narración que dé cuenta de los principales elementos de la cultura de la organización y de los actores que integran la comunidad educativa del colegio Simón Bolívar, dentro del paradigma de Investigación cualitativa este estudio se desarrolló utilizando la estrategia de estudio de caso. La muestra fueron los profesores y directivos del colegio Simón Bolívar, a partir de la investigación realizada, de carácter cualitativa y exploratoria, y guiados por la pregunta de investigación, se ha podido conocer la vivencia de profesores y docentes en torno al proyecto educativo del colegio Simón Bolívar, el tipo de liderazgo predominante, y las distintas dimensiones presentes en el discurso de los actores.

Díaz (2014) *El liderazgo transformacional en el colegio parroquial san José de Fontibón, como un factor de mejoramiento de los procesos escolares*, Tesis para optar al título Maestría en Educación con énfasis en gestión, en la Universidad de las Tunas Cuba Universidad Libre de Colombia facultad ciencias de la educación Bogotá Colombia, el problema general fue ¿Cómo la aplicación de una propuesta centrada en el liderazgo transformacional, optimiza los procesos escolares en el Colegio Parroquial San José de Fontibón? El objetivo general implementar el modelo de gestión TQM en el diseño y ejecución de una propuesta centrada en el liderazgo transformacional para mejorar los procesos escolares del Colegio Parroquial San José de Fontibón. Tipo de investigación es de carácter diacrónica ya que desarrolla un seguimiento prolongado durante algún tiempo sobre procesos específicos, la población estuvo conformada por 40 personas entre directivos y docentes del Colegio Parroquial San José de Fontibón. Este proceso investigativo se sustenta desde los postulados de la investigación-acción entendida como una manera de intervención que puede adaptarse a diferentes tipos de trabajos, donde los investigadores están interactuando con la población gran parte del tiempo.

Jiménez y Ferro (2014) *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*, tesis para optar el título de magister en psicología en la facultad de psicología, en la Universidad Católica de Colombia, el problema general fue ¿Cuál es la relación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa y el desempeño de los docentes de una facultad en una universidad privada en la ciudad de Bogotá, D.C.? el objetivo general fue: Identificar la relación existente entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa, con el desempeño laboral de los docentes de una facultad en una universidad privada en la ciudad de Bogotá, D.C, el propósito fue identificar la relación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa y el desempeño laboral en los docentes en una facultad de una universidad privada de la ciudad de Bogotá. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental, la población objeto de la investigación fue de 73 docentes de la citada institución, la cual está conformada por siete programas académicos. La motivación hacia el trabajo se midió con el Cuestionario de motivación para el trabajo (CMT), para el liderazgo transformacional se utilizó el instrumento CELID y para el desempeño laboral se utilizó el instrumento que posee la universidad para realizar la evaluación de desempeño, los instrumentos se aplicaron por medios electrónicos, los resultados de la presente investigación se analizaron con las pruebas no paramétricas el coeficiente de correlación de Spearman y prueba de Kruskal Wallis y mostraron que no existe una correlación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente.

1.2.2 Trabajos previos nacionales:

Monteza (2017). *Liderazgo Transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de educación inicial del distrito de Chiclayo-2016*, tesis para optar el grado de maestría en Educación con Mención en Teorías y Gestión Educativa en la Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Lima, Perú. Cuyo problema fue ¿Cuál es la percepción docente con respecto al liderazgo transformacional ejercido por los directores de las Instituciones Educativas Públicas de Educación Inicial del distrito de Chiclayo, 2016? el objetivo general Determinar el

liderazgo transformacional existente en los directores desde la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Educación Inicial del distrito de Chiclayo, 2016, tipo de investigación cuantitativo, diseño no experimental, Para recoger información se ha utilizado la técnica de la encuesta, porque esta técnica permite una mejor sistematización y medición de los datos, se utilizó un cuestionario multifactor leadership Questionnari conocido en sus siglas en inglés MLQ (form 5X–short). la población estuvo conformada por 237 docentes de las respectivas IIEE públicas de educación inicial de la zona urbana del distrito de Chiclayo, El liderazgo transformacional tiene una presencia alta en las instituciones educativas del distrito de Chiclayo, tal como lo percibe el 73,3% de las docentes de educación inicial, encontrándose que las dimensiones en las que se aprecia un mejor desempeño de los directivos es en la dimensión motivación inspiracional (77,3%), seguido de influencia idealizada (71,3%) y estimulación intelectual (70,7%) (Tabla 9). Estos resultados demuestran que los directivos tienen un perfil positivo de liderazgo transformacional.

Parraga y Bartolo (2014) *Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la Red 18 – Ate, 2014*, Tesis para optar el grado académico de Magister en administración de la educación, en la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú el problema general que se trato fue ¿Existe relación entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la red N° 18 – Ate, 2014? Y el objetivo general, determinar la relación entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la red N° 18 – Ate, 2014. Del mismo modo enunciamos los dos En nuestro estudio se utilizó el método hipotético deductivo por formar parte del enfoque cuantitativo, El diseño de la investigación fue, no experimental - transversal de tipo correlacional. La población estuvo conformada por 165 docentes de las siete instituciones educativas públicas de los niveles primaria y secundaria de la red 18 UGEL 06 – Ate, la muestra es de tipo censal debido a que la población es pequeña o finita, por esta razón se consideró dentro del estudio la totalidad de población definida. En la investigación se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta el cual estuvo conformado por 20 ítems, la que

les permitió llegar a la siguiente conclusión que al efectuar la correlación entre liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la Red 18, se determinó que existe una correlación muy fuerte y significativa.

Loza (2014) *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular "Simón Bolívar" de la ciudad de Tarapoto*, Tesis para optar el grado académico de Maestro en Psicología, con mención en Psicología Organizacional en la Universidad San Martín de Porras facultad de Psicología, Lima Perú, cuyo problema general fue ¿Qué relación existe entre liderazgo y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular "Simón Bolívar" de la ciudad de Tarapoto? Y el objetivo general, 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, El diseño de la investigación se plantea como no experimental, la muestra fue 100 docentes, el constructo "Estilo de Liderazgo" se mide a través del "Cuestionario de Estilos de Liderazgo Protocolo (CELID)" Es un cuestionario de 34 ítems que operacionaliza la teoría del liderazgo transformacional, llegando a las siguiente conclusión, que se encuentra asociación entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional, con una dependencia mostrada con un χ^2 calculado de 24.82 y un χ^2 tabular de 9.49 con 4 grados de libertad y 0.05 de nivel de significancia.

Cervera (2012) *Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos*, tesis para optar el grado académico de Doctora en Educación en la Universidad Nacional Mayor de Marcos facultad de educación, cuyo problema general fue ¿Qué relación existe entre el Liderazgo Transformacional del Director y el Clima Organizacional según la percepción de los docentes en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos? y el objetivo general Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y el clima organizacional según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos. Los instrumentos que se utilizaron fueron: Escala de liderazgo transformacional y el inventario de clima organizacional de Halpin y Croft. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos que determinaron que las pruebas son válidas y confiables. La muestra

estuvo constituida por 171 docentes de cinco instituciones educativas del distrito de Los Olivos, a quienes se les aplicó los instrumentos indicados y luego se correlacionaron utilizando la prueba estadística Rho de Spearman. Los resultados indican que existen correlaciones significativas y positivas entre el Liderazgo Transformacional y el clima organizacional. Los resultados logrados permitieron determinar que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional del director y el Clima Organizacional en las instituciones educativas del distrito de Los Olivos. Esta investigación sugiere Promover estudios que de manera experimental determinen la influencia que tiene el Liderazgo Transformacional de los directores en el clima organizacional de las instituciones educativas con la finalidad de encontrar alternativas viables para la solución de los problemas que se presentan.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Liderazgo transformacional

Para Bass (2000) citado por Álvarez (2010), se llama liderazgo transformacional al comportamiento de algunos directivos que con su manera de actuar eleva el nivel de confianza de los docentes, los motivan en su labor, facilitándoles recursos para que su nivel de logro en la actividad de enseñar sea el mejor, los comprometen con el resultado y subordinan sus propios intereses a los de la institución educativa, convirtiendo de esta manera a los docentes en líderes de la labor que desempeñan.

Gorrochotegui (1997) señala “el liderazgo transformacional es el liderazgo que facilita la redefinición de los miembros de la escuela, la renovación de sus compromisos y la reestructuración de sus sistemas de metas a lograr; este liderazgo aspira alcanzar de manera eficaz los cambios para la mejora de la escuela”

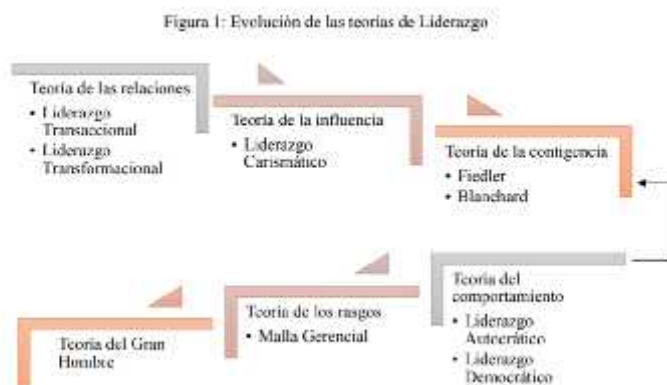
Vásquez (2013) El líder transformacional potencia los deseos de los seguidores, que logran metas y un desarrollo continuo, al mismo tiempo que promueve la mejora de los grupos y la organización, en lugar de ceder a las demandas individuales de sus seguidores, promueve una mayor altura de miras en cada persona y pone énfasis en los asuntos clave para la organización.

Desde tiempos inmemorables el liderazgo se ha evidenciado en las sociedades humanas a través de los grandes emperadores, reyes, guerreros, etc, los cuales, gracias a sus logros, estamparon sus nombres en la historia de la humanidad, siendo en muchos casos los sujetos de estudio para diferentes temas; en este caso en especial, el liderazgo. Esta característica se ha presentado desde que el ser humano dejó de ser nómada y se empezó a organizar en civilizaciones, en las cuales fue creando una estructura jerárquica para poder gobernarse a sí mismo y a su pueblo. Una primera evidencia de esto, se puede evidenciar en la civilización Sumeria (siglo 50 y 49 A.C.), en la cual los sacerdotes debían administrar los bienes del pueblo, o en las gigantescas obras arquitectónicas de las pirámides de Egipto, que gracias al conocimiento de la geometría y liderazgo por parte de los capataces fueron posibles de construir en el siglo 25 A.C (Estrada, 2007). A medida que los reinos se expandían y fortalecían, el liderazgo también lo hacía, y con esto los líderes evolucionaban y mejoraban sus formas de administrar a la sociedad. A raíz de esto, el liderazgo se fue convirtiendo en un tema de estudio de muchos filósofos y sabios de todas las épocas, los cuales empezaron a escribir manuales y libros sobre el tema, analizando desde el ámbito administrativo y organizacional hasta el ámbito militar. A continuación, algunos de los primeros aportes de sabios y filósofos al liderazgo descritos por Estrada (2007) “Confucio en el siglo VI a.C. escribió un manual sobre su gobierno y administración y al cual se le dio características de Constitución, que estableció reglas sobre organización, funciones, procedimiento, labores de rutina, controles, castigos y registros.” “Sun Tzu escribió el Arte de la Guerra, el tratado militar más antiguo del mundo, que conserva vigencia. Este libro es una valiosa guía para los jefes o líderes militares y administradores ya que posee consideraciones importantes en relación con la planeación, la organización y la dirección.” “En Grecia se discutieron y analizaron los conceptos de origen y actualización del Estado, lo cual permitió el desarrollo de un gobierno democrático, similar al actual. Adicionalmente, en esta civilización se encuentra el origen del método científico que influyó en la administración, como se reflejan los estudios de Frederic W. Taylor, Frank B. Gilbreth, Henri Fayol y otros.” Según estos antecedentes, en un principio el estudio del liderazgo se basó en definir estructuras sobre cómo se podría dirigir a la sociedad y en el análisis de los grandes líderes de la historia del mundo, identificando cuales eran esas características que los diferenciaban de los demás, llegando a la gran conclusión que los líderes nacían, no se hacían. Es entonces, cuando en el siglo 20 D.C que esta hipótesis comienza a ser

refutada por los nuevos especialistas en el tema, ya que todos los tipos de liderazgo que se presentan hoy en día, pueden ser aprendidos. Se trata de habilidades de dirección, de influir sobre las personas para conducirlos al logro de metas y objetivos compartidos (Daft, 2006). Como consecuencia de estas nuevas hipótesis sobre el liderazgo, empezaron a surgir nuevos analistas, estudios y proyectos para analizar este fenómeno, los cuales se pueden dividir en varias teorías, que a su vez pueden o no, contener más de un modelo de liderazgo. En la siguiente figura podemos encontrar las diferentes teorías según Daft (2006), con sus respectivos enfoques y/o mayores exponentes.

1.3.1 Aproximaciones teóricas del liderazgo transformacional de Bass y Burns

El modelo de liderazgo transformacional de Bass (1981) habla de "liderazgo transformacional" como opuesto al "liderazgo transaccional" que es más rutinario y diario. El liderazgo transformacional logró sus excepcionales efectos sobre los subordinados cambiando las bases motivacionales sobre las cuales operan. El líder transformacional tiene éxito al cambiar la base motivacional del individuo desde una motivación regular hasta llevarla al compromiso. Los líderes transformacionales



elevan los deseos de logros y autodesarrollos de los seguidores, mientras que a la vez promueven el desarrollo de grupos y organizaciones.

En vez de responder al auto-interés inmediato de los seguidores como resultado del palo o la zanahoria, los líderes transformacionales despiertan en el individuo un alto conocimiento de temas claves para el grupo y la organización, mientras aumentan la confianza de los seguidores, gradualmente los mueven desde los intereses para la existencia hacia intereses para logros, crecimiento y desarrollo (Burns, 1978).

De acuerdo con Bass y Avolio (1990), tales líderes logran estos resultados en una o más de las siguientes maneras: son carismáticos a los ojos de sus seguidores y son una fuente de inspiración para ellos; pueden tratar individualmente para satisfacer las necesidades de cada uno de sus subordinados; y pueden estimular intelectualmente a sus subordinados.

Estas dimensiones representan los cuatro componentes básicos del liderazgo transformacional.

Dimensión 1. Influencia Idealizada (Liderazgo Carismático):

Este es fuerte entre líderes que tienen una visión y sentido de misión; que se ganan el respeto, confianza y seguridad; y que adquieren una identificación individual fuerte de sus seguidores. Los líderes que presentan influencia idealizada son capaces de obtener el esfuerzo extra requerido de los seguidores para lograr niveles óptimos de desarrollo y desempeño.

Dimensión 2. Consideración Individualizada.

El liderazgo transformacional implica a su vez mantener líneas de comunicación abiertas con los seguidores, tanto de forma individual como colectiva. De este modo se asegura que se compartan nuevas ideas, pudiendo surgir así productos o innovaciones que, de lo contrario, hubieran quedado sin desarrollar. A su vez, estos mismos canales de comunicación permiten a los líderes un reconocimiento directo a sus seguidores, motivándolos y fomentando la proactividad (Hernández 2015)

Dimensión 3. Estimulación Intelectual:

Los líderes fomentan la creatividad, y enfatizan un re-pensamiento y re-examinación de suposiciones subyacentes a los problemas. Utilizan la intuición, así como una lógica más formal para solucionar los problemas. Los líderes que estimulan intelectualmente desarrollan seguidores que atacan los problemas usando sus propias perspectivas únicas e innovativas. Los seguidores se transforman en solucionadores de problemas más efectivos con y sin la facilitación del líder. Llegan a ser más innovativos con respecto a su análisis de problemas y de las estrategias que usan para resolverlos.

Dimensión 4. Liderazgo Inspiracional:

Los líderes dan ánimo, aumentan el optimismo y entusiasmo, y comunican sus visiones de futuros realizables con fluidez y seguridad. (Bass, 1985; Burns, 1978). Proveen visión la cual estimula la energía para lograr altos niveles de desempeño y desarrollo.

Finalmente, hay varias maneras de ser transformacional. El líder carismático puede infundir un sentido de misión, especialmente en situaciones de alta ansiedad, condiciones de crisis y cambio que intensifican procesos de protección, transferencia y atribución; el líder que es considerado por los individuos puede elevar los intereses de los subordinados a intereses de mayor nivel; el líder que estimula intelectualmente puede articular una visión compartida de posibilidades conjuntas aceptables.

De acuerdo a Bass, "los problemas, cambios, inseguridades, y organización flexible llaman a líderes con visión, seguridad, y determinación que pueden mover a los subordinados para hacerse valer y unirse con entusiasmo en esfuerzos de equipo y metas organizativas compartidas.

En un mundo cambiante, los líderes más valiosos, son aquellos que pueden despertar las conciencias de los subordinados acerca de lo que están haciendo" (Bass, 1987:163). Este tipo de liderazgo ocurre cuando el líder cambia a sus subordinados en 3 formas:

Hacerlos conscientes de que tan importante es su trabajo para la organización para que se alcancen las metas.

Hacerlos conscientes de sus propias necesidades para su crecimiento personal, desarrollo y logro.

Motivarlos para que trabajen bien, y que piensen no sólo en su beneficio personal sino en el de toda la organización.

Además, para efectos de esta investigación, se añadieron tres factores, que se consideraron relevantes porque se refieren al ámbito educativo, mismos que se tomaron del esquema de Bernal 2000 (p 445):

Dimensión 5: Tolerancia psicológica. Capacidad para resolver conflictos, es muy importante considerar un factor que implica usar el sentido del humor para indicar equivocaciones, para resolver conflictos, para manejar momentos duros, para Bass tolerancia psicológica significa tolerar los errores de los demás y utilizar los propios para mejorar, tratar sin dramas los problemas más complejos, ser tolerante, en fin disponer de un sentido del humor que permita al directivo crear una atmósferas adecuadas para tratar los innumerables problemas y conflictos que deben surgir en cualquier centro laboral

Dimensión 6: Participación. Capacidad para trabajar en equipo, construir un liderazgo compartido fundamentado en la cultura de la participación, crear las condiciones para que los docentes colaboren con el directivo en la definición de los grandes objetivos de la institución, facilitar un consenso sobre los valores que deben dar estilo a la organización. Asimismo, esta dimensión considera el trabajo en equipo como una estrategia importante que produce la sinergia necesaria para conseguir mejores resultados en la organización "Mantener unas buenas relaciones con la administración y consejo escolar, potenciar el trabajo en equipo, implicar al profesorado en la gestión y dinámica de funcionamiento del centro desarrollar la comunicación horizontal y vertical con todos los actores involucrados"

Dimensión 7: Actuación del o de la docente. La capacidad para asumir riesgos, es un factor importante que conlleva a actuaciones relacionadas con el riesgo, la comunicación, el sentido del cambio, la eficacia, etc. en suma se trata de concretar aquellas conductas que se entiende que un liderazgo transformacional se lleva a cabo, serían variables que podrían estar involucradas en los tres primeros factores pero en nuestro sistema educativo tienen una importancia esencial como para elaborar un nuevo factor, adaptarse al cambio, tener en cuenta los riesgos, disponer habilidades para la comunicación, ser eficaz en la toma y puesta en práctica de las decisiones, dominar el estrés propio del cargo son conductas que determinan las características de este factor.

Si bien en la acción se encuentran interrelacionados estos siete factores, desde un punto de vista teórico se pueden desglosar. El propio Bass (1999), apunta en sus

trabajos empíricos, que los factores están presentes de manera conjunta en un todo identificado como Liderazgo transformacional.

En contraste Burns observó que los líderes transformacionales están atados a los más altos valores, pero Bass observa esto como amoral y atribuye habilidades de líder transformacional a tipos como Adolfo Hitler y Jim Jone.

Importancia del liderazgo transformacional en la dirección de la UGEL 02 desde la perspectiva de los docentes de la Red 19, 2017

Han pasado varias décadas desde la publicación de los dos libros de Bass y Burns y la importancia del liderazgo efectivo ha ganado en reconocimiento, al entender que el principal valor de las organizaciones son las personas. En la práctica, para lograr aplicar los principios del liderazgo transformacional es preciso: (1) Crear una visión inspiradora del futuro. Actuar como ejemplo, ya que es la mejor forma de comunicar una ilusión, un propósito. Analizar el entorno de la organización para conocer sus recursos, posibilidades, amenazas y debilidades. Profundizar en los valores de las personas que la componen y sus capacidades. Desarrollar una estrategia coherente, desarrollando una visión para el equipo que comience con la exposición de la misión y visión de la compañía, y determine las formas en que cada persona puede contribuir directamente a ella. (2) Motivar a la gente a comprar y entregar en la visión, Contextualizar la visión aplicar métodos de motivación, Monitorizar los niveles de satisfacción Del personal. (3) Gestionar la entrega de la visión. Combinar la gestión eficaz de los proyectos con una gestión del cambio sensible. Comunicar las funciones y responsabilidades de cada persona con claridad y conectar éstas a los planes estratégicos. Utilizar la dirección por objetivos, incluyendo algunos a corto plazo que mantengan los niveles de motivación del personal. Ser perseverante y un modelo de trabajo duro. Fomentar la buena comunicación y dar a la retroalimentación la importancia que merece. (4) Construir relaciones cada vez más fuertes, basadas en la confianza. Centrar la atención en las personas y esforzarse para ayudarles a alcanzar sus metas y sueños, tal y como dictan los principios del liderazgo transformacional. Entender que el éxito es un proceso de largo plazo. Conocer a las personas de forma individual para comprender sus necesidades de desarrollo y ayudarles a cumplir con sus objetivos de carrera. Trabajar constantemente para construir relaciones, ganar confianza y ayudar a los individuos a crecer.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cuál es el nivel del liderazgo transformacional en la dirección de la UGEL 02, desde la perspectiva de los docentes de la red 19, 2017?

1.4.2 Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de carisma del liderazgo transformacional en la dirección de la UGEL 02, desde la perspectiva de los docentes de la red 19, 2017?

¿Cuál es el nivel de consideración individual del liderazgo transformacional en la dirección de la UGEL 02 desde la perspectiva de los docentes de la red 19, 2017?

¿Cuál es el nivel de estimulación intelectual del liderazgo transformacional en la dirección de la UGEL 02, desde la perspectiva de los docentes de la red 19, 2017?

¿Cuál es el nivel de inspiración del liderazgo transformacional en la dirección de la UGEL 02, desde la perspectiva de los docentes de la red 19, 2017?

¿Cuál es el nivel de tolerancia psicológica del liderazgo transformacional en la dirección de la UGEL 02, desde la perspectiva de los docentes de la red 19, 2017?

¿Cuál es el nivel de participación del liderazgo transformacional en la dirección de la UGEL 02, desde la perspectiva de los docentes de la red 19, 2017?

¿Cuál es el nivel de actuación de la docente del liderazgo transformacional en la dirección de la UGEL 02, desde la perspectiva de los docentes de la red 19, 2017?

5.2 Justificación

1.5.1 Justificación teórica

Es cuando el investigador se basa en una teoría para referir las razones del porqué y el para qué de la investigación que se va a realizar, es decir, justificar una investigación consiste en exponer los motivos por los cuales es importante llevar a cabo el respectivo estudio.

Para Bass (2000) citado por Álvarez (2010), se llama liderazgo transformacional al

comportamiento de algunos directivos que con su manera de actuar eleva el nivel de confianza de los docentes, los motivan en su labor, facilitándoles recursos para que su nivel de logro en la actividad de enseñar sea el mejor, los comprometen con el resultado y subordinan sus propios intereses a los de la institución educativa, convirtiendo de esta manera a los docentes en líderes de la labor que desempeñan.

I.5.2 Justificación practica

La justificación práctica se debe de hacer cuando el desarrollo de la investigación ayuda a resolver un problema o por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo. La presente investigación se justifica en el enfoque práctico ya que el liderazgo directivo es un factor determinante en la calidad del proceso educativo, el mismo que para ser efectivo y relevante en la mejora de los aprendizajes demanda altas capacidades, cualidades y actitudes de quienes ejercen cargos directivos; las mismas, que les permitan responder a los fines, necesidades, características y exigencias de los estudiantes.

En el Marco del Buen Desempeño Directivo, (Ministerio de Educación del Perú 2014) se menciona que el país y el mundo requieren que la profesión docente se resitúe en los cambios que vienen sucediendo y responda a las demandas que la sociedad requiere. Asimismo, contempla la importancia del rol del director como líder pedagógico responsable de gestionar una escuela centrada en los aprendizajes, convivencia democrática e intercultural y de establecer el vínculo escuela-familia-comunidad. Por lo tanto, la gestión del director y la capacidad de liderazgo que demuestre al momento de ejercer sus funciones son fundamentales para el logro de la misión y visión de la Institución. Los problemas que pueden surgir al practicar un mal liderazgo directivo pueden traer serias consecuencias ligadas al manejo de grupos como: carencia de apoyo mutuo, falta de comprensión, comunicación ineficaz, clima desfavorable y deficiencias en el desempeño de los docentes y por ende en rendimiento académico de los estudiantes (Trasvén, 2014).

Es un hecho innegable que, en la actualidad, existen en las escuelas, muchos problemas de gestión relacionados específicamente con el liderazgo directivo. Así lo manifiesta Ulloa, Nail, Castro y otros (2012) en uno de sus estudios realizados en escuelas municipales de la provincia de Concepción en Chile, donde indican que los

directivos carecen de potestad para gestionar el recurso humano que tienen a disposición, llegando a un alto grado de carencia de gestión con un 7,74 de promedio. La importancia de este problema radica, además, en el efecto que tiene en el proceso de aprendizaje de los estudiantes y en el cumplimiento de las metas institucionales, ya que esta incapacidad directiva para administrar los recursos humanos impide una pronta respuesta ante fenómenos en los cuales se produce una ausencia de docentes por distintos motivos. Relacionado con esta problemática, pero en un menor grado, con un 6,95 de promedio, se encontró el uso del tiempo en las distintas áreas de gestión. Ésta dificultad ocupa el segundo lugar de importancia para los directores y se articula en torno a la planificación que hacen los directivos del tiempo institucional y su utilización en las áreas de gestión y las labores que competen a cada una de estas. Este problema de no saber cómo utilizar u organizar el tiempo se traduce en efectos concretos como el abandono de aspectos de la gestión institucional y su posterior efecto en el desarrollo de las escuelas, además de impactar en el proceso de aprendizaje de los alumnos. Como una tercera problemática, el autor agrega, la ausencia de facultades y/o atribuciones de los directivos para administrar recursos materiales, alcanzado un promedio de 4,42, aunque no tendrían mayores complicaciones como las dos primeras problemáticas mencionadas.

Por otro lado, Reyes (2012) destaca en una de sus investigaciones realizadas en Lima, que el estilo de liderazgo que usualmente predomina en los directivos es el autoritario con un 75% y el liderazgo consultivo con un 22%, originando ciertas consecuencias negativas en el desempeño de sus docentes. En la dirección de la UGEL 02 de Lima metropolitana que es objeto de estudio se observa que existen dificultades en el liderazgo directivo aparentemente debido a que la Directora no presenta el perfil que requiere un líder ya que su trato al docente no es de manera individualizada; sino que al contrario brinda un trato masificado, el mismo que no responde a las características y necesidades de los docentes como persona individual.

Así mismo se puede evidenciar la falta de conocimientos pedagógicos y de liderazgo, que le permitan ofrecer apoyo y asesoramiento a los directivos de las instituciones educativas quienes a su vez hacen el efecto multiplicador con sus docentes en temas referidos a la efectividad en su labor pedagógica. Por ello se

consideró necesario realizar la presente investigación para determinar las percepciones de los docentes de la red 19, respecto al liderazgo que ejerce la dirección de la UGEL 02.

La justificación metodológica del estudio se da cuando la investigación que se va a realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable, por tanto, los instrumentos que se utilizan para la recolección de datos serán sometidos a la prueba de validez y confiabilidad

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general:

Describir el nivel de liderazgo transformacional en la UGEL 02, desde la perspectiva docente en tres los niveles educativos de la Red 19, 2017.

1.6.2 Objetivos específicos

Describir el nivel carisma de liderazgo transformacional en la UGEL 02, desde la perspectiva docente en tres los niveles educativos de la Red 19, 2017.

Describir el nivel consideración individual de liderazgo transformacional en la UGEL 02, desde la perspectiva docente en tres los niveles educativos de la Red 19, 2017.

Describir el nivel estimulación intelectual de liderazgo transformacional en la UGEL 02, desde la perspectiva docente en tres los niveles educativos de la Red 19, 2017.

Describir el nivel Inspiración de liderazgo transformacional en la UGEL 02, desde la perspectiva docente en tres los niveles educativos de la Red 19, 2017.

Describir el nivel tolerancia psicológica de liderazgo transformacional en la UGEL 02, desde la perspectiva docente en tres los niveles educativos de la Red 19, 2017.

Describir el nivel participación de liderazgo transformacional en la UGEL 02, desde la perspectiva docente en tres los niveles educativos de la Red 19, 2017.

Describir el nivel actuación del o la docente de liderazgo transformacional en la UGEL 02, desde la perspectiva docente en tres los niveles educativos de la Red 19, 2017.

II. Método

2.1 Diseño de la investigación

Enfoque

El enfoque es cuantitativo ya que se manejaron datos numéricos estadísticos para determinar una buena conclusión. El enfoque utilizado en la variable es el cualitativo, ya que se recopiló datos teóricos para conocer acerca del liderazgo transformacional en la dirección de la UGEL 02 – Red 19 - 2017

La primera fase de la investigación fue identificar el problema a estudiar, la segunda fase la revisión de la literatura, la tercera fase fue básicamente de campo, ya que se aplicó la técnica de la encuesta, que consta de un cuestionario Adaptación de Meza-Mejía, M. D. C., & Flores-Alanís, I. M. (2014) los cuales fueron sometidos a juicio de expertos y finalmente en la cuarta fase se aplicó los métodos estadísticos respectivos

Tipo

La investigación es de tipo básica con un nivel descriptivo, porque busca el progreso científico. Aumentar los conocimientos teóricos, se esfuerza por conocer y entender mejor algún asunto o problema. (Sánchez, 1998, p. 13)

Así mismo, el presente trabajo de investigación tuvo un enfoque cuantitativo, ya que los datos resultantes pudieron ser medidos a través de una estadística descriptiva.

Método

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010) la investigación se circunscribe dentro del paradigma cuantitativo, porque se aplicó un instrumento sistemático que se ha procesado con mediciones estadísticas, de manera específica, según la manipulación de variables es no experimental.

Según su nivel de profundidad es descriptiva porque se destaca características de la variable liderazgo transformacional considerando las dimensiones: carisma consideración individual, estimulación intelectual, inspiración, tolerancia psicológica participación y actuación de la docente, aplicadas a las docentes de las instituciones educativas públicas de la red 19 de la UGEL 02- 2017.

Diseño de investigación

La presente investigación corresponde al grupo de diseños no experimentales transversales o transeccional. Específicamente se denomina descriptivo simple.



M: Representa la muestra de docentes de IIEE públicas de la red 19 de la UGEL 02-2017.

V: Representa la observación y medición de la variable: Liderazgo transformacional desde la percepción docente.

Definición conceptual del liderazgo transformacional

El concepto de liderazgo transformacional fue originado e introducido por el experto en liderazgo James Burns. Éste lo definió como el tipo de liderazgo ostentado por aquellos individuos con una fuerte visión y personalidad, gracias a la cual son capaces de cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones, así como liderar el cambio dentro de una organización.

Definición operacional de la variable

El liderazgo transformacional aplicado a la educación, es el liderazgo que transforma la práctica docente a través de una visión compartida, el ejemplo, la motivación, el respeto y la admiración; estableciendo objetivos y metas claras, promoviendo el trabajo en equipo y las habilidades intelectuales de los docentes seguidores.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización del liderazgo transformacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición de valores	Niveles o rangos
Liderazgo transformacional	Carisma	Transmitir confianza.	P (4), p (5), p (8), p (12), p (13) P (17), p (18), p (19), p (23), p (27)	0= nunca 1= rara ves 2=a veces 3= a menudo 4=frecuentemente	Eficiente = 37-50 Regular = 23-37 Deficiente = 10-23
	Consideración individual	Atender las necesidades individuales de Las personas.	p (11), p (16), p (22), p (31)	0= nunca 1= rara ves 2=a veces 3= a menudo 4=frecuentemente	Eficiente = 15-20 Regular = 9.3-15 Deficiente = 4-9.3
	Estimulación intelectual	Creatividad e innovación para resolver problemas	P (3), p (6), p (24)	0= nunca 1= rara ves 2=a veces 3= a menudo 4=frecuentemente	Eficiente =11-15 Regular = 7-11 Deficiente = 3-7
	Inspiración	Generar visión de un futuro posible, despertar el optimismo y el entusiasmo para alcanzar las metas.	P (10), p (14)	0= nunca 1= rara ves 2=a veces 3= a menudo 4=frecuentemente	Eficiente = 7,3 - 10 Regular = 4,7- 7,3 Deficiente = 2 - 4,7
	Tolerancia psicológica	Capacidad para resolver conflictos.	P (9), p (20), p (21)	0= nunca 1= rara ves 2=a veces 3= a menudo 4=frecuentemente	Eficiente = 11-15 Regular = 7-11 Deficiente = 3-7
	Participación	Capacidad para trabajar en equipo	P (1), p (26), p (30), p (32)	0= nunca 1= rara ves 2=a veces 3= a menudo 4=frecuentemente	Eficiente = 15-20 Regular = 9.3-15 Deficiente = 4 - 9.3
	Actuación del o la docente	Capacidad para asumir riesgos	P (2), p (7), p (15), p (25), P (28), p (29)	0= nunca 1= rara ves 2=a veces 3= a menudo 4=frecuentemente	Eficiente = 22 - 30 Regular = 14 - 22 Deficiente = 6 - 14

Fuente: Adaptación de Meza-Mejía, M. D. C., & Flores-Alanís, I. M. (2014)

2.3 Población, muestra

2.3.1 Población

Es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Cuando se vaya a llevar a cabo alguna investigación debe de tenerse en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse la población bajo estudio. (Gómez 2006)

La población participante de esta investigación fue de 154 docentes que laboran en las instituciones educativas públicas de la red 19 de la UGEL 02, la cual fue dividida en tres grupos: inicial, primaria y secundaria para efector de estudio y discusión.

2.3.2 Muestra

Para Castro (2003) “las muestras probabilísticas son aquellas donde todos los miembros de la población tienen la misma opción de conformarla, a su vez pueden ser: muestra aleatoria simple, muestra de azar sistemático, muestra estratificada o por conglomerado o por áreas” (p 72)

En nuestra investigación la muestra fue la población total.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y fiabilidad

2.4.1 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Para recoger información se ha utilizado la técnica de la encuesta, porque esta técnica permite una mejor sistematización y medición de los datos.

Instrumentos:

Se utilizó un cuestionario multifactor leadership Questionnaire conocido en sus siglas en inglés MLQ (form 5X– short). “El MLQ 5X versión corta es un instrumento elaborado por Bass (1985) y Avolio (2000), y está compuesto por 45 ítems que miden múltiples variables”. (Rowold, 2005, pp. 1-28) adaptado por Meza-Mejía, M. D. C., & Flores-Alanís, I. M. (2014) Es un instrumento confiable validado en diversos estudios e investigaciones.

Ficha técnica del instrumento 1

Nombre del instrumento:	Cuestionario multifactor leadership Questionnaire conocido en sus siglas en inglés MLQ (form 5X– short).
Autor y Año	Bass y Avolio (1995),
Adaptado si fuera el caso	Meza-Mejía y Flores-Alanís, (2014)
Universo de estudio	internacional
Nivel de confianza	95.0%
Margen de error	5.0%
Tamaño muestral	154 docentes
Tipo de técnica	Recolección de datos
Tipo de instrumento	cuestionario

Fecha trabajo de campo	Enero del 2018
Escala de medición	Tipo likert
Tiempo utilizado	2 horas

2.4.2 Validez y fiabilidad

Validez

En razón a que la consistencia de los resultados de una investigación presenta un valor científico, los instrumentos de medición deben ser confiables y válidos, por ello para determinar la validez de los instrumentos antes de aplicarlos fueron sometidos a un proceso de validación de la siguiente manera:

Estructuración. Desde un concepto unitario que propone que deben reunirse distintas evidencias para construirlo estableciendo los criterios de inclusión en estos apartados fundamentales, propios del nivel teórico – conceptual, como validez de constructo, esto es, las razones por las que pueden ser incorrectas las inferencias sobre los constructos que caracterizan las operaciones del estudio.

La validez de constructo estableció el grado del instrumento para medir las variables de la investigación en relación con objetivo que pretende medir.

La validez de contenido de dicho instrumento reflejó un dominio específico de contenido de lo que se mide.

El procedimiento de validación de contenido que se utilizó para los instrumentos en este estudio fue sometido a un proceso de aprobación mediante la técnica de peritaje o juicio de expertos en el área, antes de su aplicación.

Tabla 1. *Jurados expertos*

Validadores	Resultado de aplicabilidad
Dr. Willian Sebastian Flores Sotelo	Aplicable
Dr. Chantal Jara Aguirre	Aplicable
Dr. Ocaña Fernández Yolvi	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento.

Fiabilidad

Como herramienta para la recolección de la información se utilizó un cuestionario tipo Likert (anexo 1), que se retomó del esquema del MLQ (por sus siglas en inglés, Cuestionario de Liderazgo Multifactorial), adaptado por Bernal (2000, pp. 441-458) para el análisis del LT de los profesores de instituciones educativas. El cuestionario original consta de 124 preguntas. El cuestionario aplicado se modificó a partir de una selección aleatoria de preguntas ponderadas, según los factores de liderazgo, quedando finalmente un instrumento de 32 preguntas

Para la investigación Se solicitó la participación de todos los profesores de las instituciones educativas públicas de la red 19 de la UGEL 02 que impartieron clase en el año académico inmediato anterior, lo que significó una población de 154 docentes. El grupo de profesores fue dividido en tres categorías de acuerdo con el nivel educativo de la EBR:

Para evaluar la confiabilidad o la homogeneidad de las preguntas se aplicó el Alfa de Cronbach, el cual indicó que el instrumento es confiable.

Tabla 2.

Resultados de la confiabilidad de liderazgo transformacional

Alfa de cronbach	Nº de items
0.928	32

Tabla 3.

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad
Plan de análisis de información	

Los datos fueron procesados a través de las siguientes fórmulas:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

El coeficiente Alfa de Cronbach, modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems.

En primer lugar, se procedió a encuestar a la muestra seleccionada que estuvo conformada por 154 docentes; para los resultados de la confiabilidad se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach, por tener valores politómicos.

En un periodo de 2 horas, se les aplicó el instrumento de estudio, con el objetivo de recolectar la información acerca de la variable y dimensiones de correspondientes.

Los datos obtenidos resultaron coherentes con los indicadores definidos previamente para cada dimensión y fueron copiados en una hoja de cálculo del programa Excel, para luego procesarlos en el programa estadístico SPSS.

Para el análisis descriptivo se elaboraron tablas de distribución de frecuencias y el gráfico de barras.

2.5 Métodos de análisis de datos

Una vez recolectados los datos de la investigación, se procedió al análisis estadístico respectivo. Los datos fueron tabulados y se presentan las tablas y figuras de distribución de frecuencias. Los datos fueron tabulados en el software estadístico SPSS V 22.

2.6 Aspectos éticos

Para que la investigación se sustente en los principios de la ética, cuando los sujetos de estudio sean personas, se tendrá en cuenta el consentimiento previo de los mismos para participar, tomándose en cuenta todos los aspectos establecidos al respecto. Debe tenerse en cuenta en este aspecto si las políticas públicas hacen posible el desarrollo de la investigación, si es factible estudiar el fenómeno en

cuestión, si se cuenta con los recursos necesarios para la misma, si los investigadores son competentes para realizar ese tipo de estudio, si es pertinente y luego el consentimiento informado de las personas implicadas en la investigación. (Bergel, Justo, Torres, Pagano, Ghioldi y del Percio, 2006).

Este trabajo de investigación ha cumplido con los criterios establecidos por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, el cual sugiere a través de su formato el camino a seguir en el proceso de investigación. Asimismo, se ha cumplido con respetar la autoría de la información bibliográfica, por ello se hace referencia de los autores con sus respectivos datos de editorial y la parte ética que éste conlleva.

Las interpretaciones de las citas corresponden a la autora de la tesis, teniendo en cuenta el concepto de autoría y los criterios existentes para denominar a una persona “autor” de un artículo científico. Además, se ha precisado la autoría de los instrumentos diseñados para el recojo de información, así como el proceso de revisión por juicio de expertos para validar instrumentos de investigación, por el cual pasan todas las investigaciones para su validación antes de ser aplicadas.

Tabla 4 *Niveles educativos de la EBR.*

Nivel Educativo	Nº de docentes
Inicial	30
Primaria	46
Secundaria	78

III Resultados

3.1 Resultados descriptivos de la variable:

Tabla 5

Niveles de liderazgo transformacional por grupos de docentes

		Liderazgo transformacional			Total	
		DEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE		
GRUPO	Inicial	Recuento	20	1	9	30
		% del total	13.0%	0.6%	5.8%	19.5%
	Primaria	Recuento	32	7	7	46
		% del total	20.8%	4.5%	4.5%	29.9%
	Secundaria	Recuento	62	16	0	78
		% del total	40.3%	10.4%	0.0%	50.6%
Total	Recuento	114	24	16	154	
	% del total	74.0%	15.6%	10.4%	100.0%	

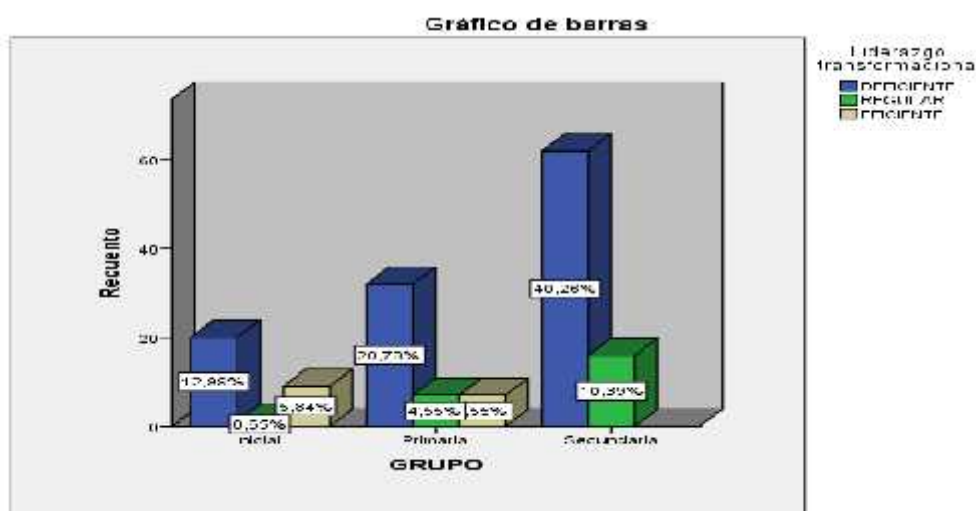


Figura 1. Niveles de liderazgo transformacional por grupos de docentes

Observamos en la tabla 5, que el liderazgo transformacional que se evidencia en la dirección de la UGEL 02, 2017 desde la perspectiva de los docentes de la Red 19: En el nivel de inicial opinan que es deficiente el 13%, regular 0.65% y eficiente 5.84%, en el nivel primaria se evidencia que el 20.8% considera que es deficiente, el 4.5% considera que es regular y el 29.9% considera que es eficiente, en el nivel secundaria observamos que el 40% considera que es deficiente, el 10% que es regular y el 0 % considera eficiente. por lo tanto, se evidencia que en total el 74% considera que no existe liderazgo transformacional, el 15.6% considera que es regular y solo el 10.4% considera que si se evidencia el liderazgo transformacional en esta gestión de la dirección de la UGEL 02 -2017.

Tabla 6
Niveles de carisma del liderazgo transformacional por grupos de docentes

		Carisma			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
GRUPO	Inicial	Recuento	18	5	7	30
		% del total	11.7%	3.2%	4.5%	19.5%
	Primaria	Recuento	31	10	5	46
		% del total	20.1%	6.5%	3.2%	29.9%
	Secundaria	Recuento	58	20	0	78
		% del total	37.7%	13.0%	0.0%	50.6%
Total	Recuento	107	35	12	154	
	% del total	69.5%	22.7%	7.8%	100.0%	

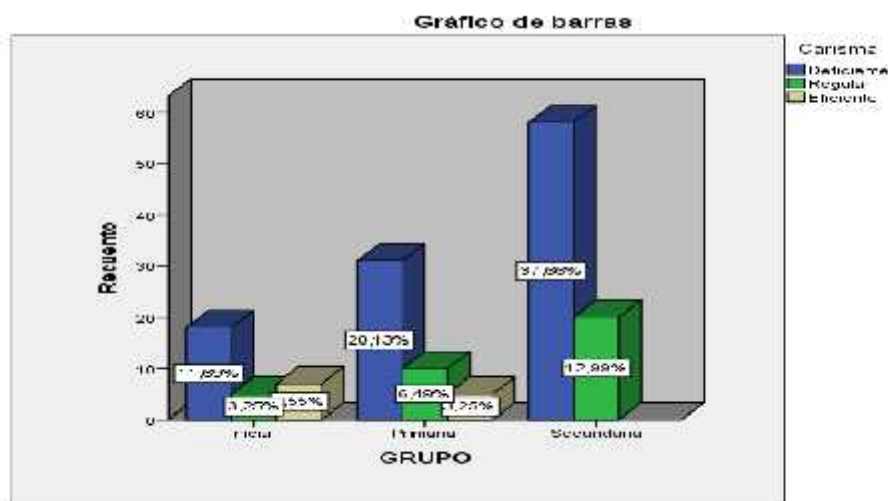


Figura 2. Niveles de carisma liderazgo transformacional por grupos de docentes

Observamos en la tabla 6, que el nivel de carisma del liderazgo transformacional que se evidencia en la dirección de la UGEL 02, 2017, Desde la perspectiva de los docentes de la Red 19: En el nivel inicial consideran que es deficiente el 11.7% , regular 3.2% y eficiente 4.5%, en primaria se evidencia que el 20.1% considera que es deficiente, el 6.5% considera que es regular y solo el 3.2% considera que es eficiente, en secundaria observamos que el 37.7% considera que es deficiente, el 13% que es regular y el 0 % considera eficiente. Por lo tanto, se evidencia que en total el 69.5% considera que no existe liderazgo transformacional en la gestión de la dirección de la UGEL 02, frente al 22.7% que considera que es regular y solo el 7.8% considera que hay carisma de liderazgo transformacional en esta gestión.

Tabla 7

Niveles de consideración individual del liderazgo transformacional por grupos de docentes

		Consideración individual			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Inicial	Recuento	16	10	4	30
	% del total	10.4%	6.5%	2.6%	19.5%
GRUPO Primaria	Recuento	29	13	4	46
	% del total	18.8%	8.4%	2.6%	29.9%
Secundaria	Recuento	56	22	0	78
	% del total	36.4%	14.3%	0.0%	50.6%
Total	Recuento	101	45	8	154
	% del total	65.6%	29.2%	5.2%	100.0%

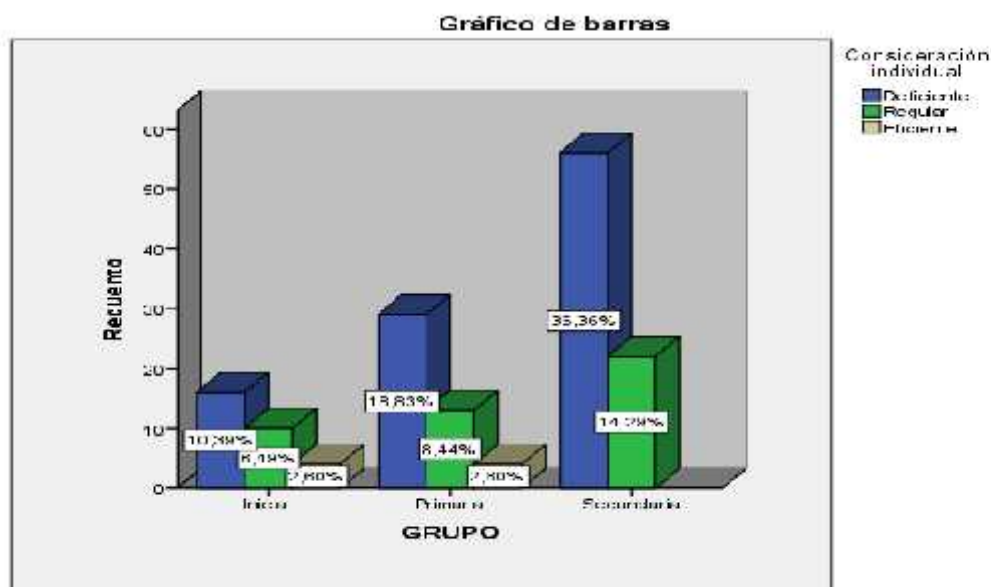


Figura 3. Niveles de Consideración individual del liderazgo transformacional por grupos de docentes

Observamos en la tabla 7, que la consideración individual del liderazgo transformacional que se evidencia en la dirección de la UGEL 02, 2017, desde la perspectiva de los docentes de la Red 19: El 10.4% de los docentes del nivel inicial consideran que es deficiente, regular el 6.5 % y eficiente solo el 2.6%, en el nivel primaria se evidencia que el 18.8% considera que es deficiente, el 8.4% considera que es regular y el 2.6% considera que es eficiente, en el nivel secundaria observamos que el 36.4% considera que es deficiente, el 14.3% que es regular y el 0 % considera eficiente. Por lo tanto, se evidencia que en total el 65.6% de docentes considera que no existe consideración individual del liderazgo

transformacional, el 29.2 % considera que es regular y solo el 5.2% considera que se evidencia la consideración individual del liderazgo transformacional en la dirección de la UGEL 02 en el año 2017.

Tabla 8

Niveles de estimulación intelectual del liderazgo transformacional por grupos de docentes

		Estimulación intelectual			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Inicial	Recuento	16	7	7	30
	% del total	10.4%	4.5%	4.5%	19.5%
GRUPO Primaria	Recuento	26	13	7	46
	% del total	16.9%	8.4%	4.5%	29.9%
Secundaria	Recuento	58	19	1	78
	% del total	37.7%	12.3%	0.6%	50.6%
Total	Recuento	100	39	15	154
	% del total	64.9%	25.3%	9.7%	100.0%

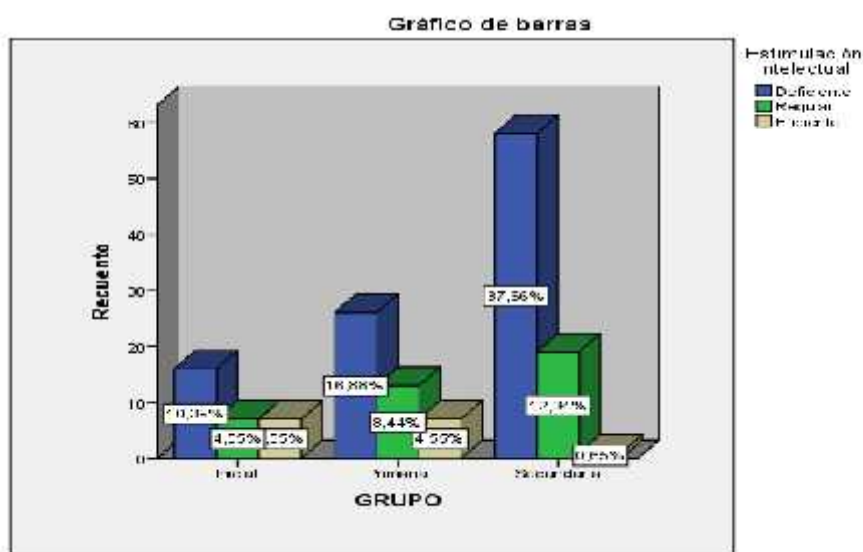


Figura 4. Niveles de estimulación intelectual del liderazgo transformacional por grupos de docentes

Observamos en la tabla 8, que la estimulación intelectual del liderazgo transformacional que se evidencia en la dirección de la UGEL 02, 2017 desde la perspectiva de los docentes de la Red 19: los docentes de inicial, opinan que es deficiente el 10.4%, regular 4.5 % y eficiente 4.5%, en el nivel primaria se evidencia que el 16.9% considera que es deficiente, el 8.4% considera que es regular y el

4.5% considera que es eficiente, en el nivel secundaria observamos que el 37.7% considera que es deficiente, el 12.3 % que es regular y solo el 0.65% considera que es eficiente. Por lo tanto, se evidencia que en total el 64.9% considera que no existe estimulación individual en esta gestión, el 25.3 % considera que es regular y solo el 9.7 % considera que si se evidencia.

Tabla 9
Niveles de inspiración del liderazgo transformacional por grupos de docentes

GRUPO		Inspiración			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Inicial	Recuento	18	7	5	30
	% del total	11.7%	4.5%	3.2%	19,5%
Primaria	Recuento	32	10	4	46
	% del total	20.8%	6.5%	2.6%	29,9%
Secundaria	Recuento	64	11	3	78
	% del total	41.6%	7.1%	1.9%	50,6%
Total	Recuento	114	28	12	154
	% del total	74,0%	18.2%	7.8%	100,0%

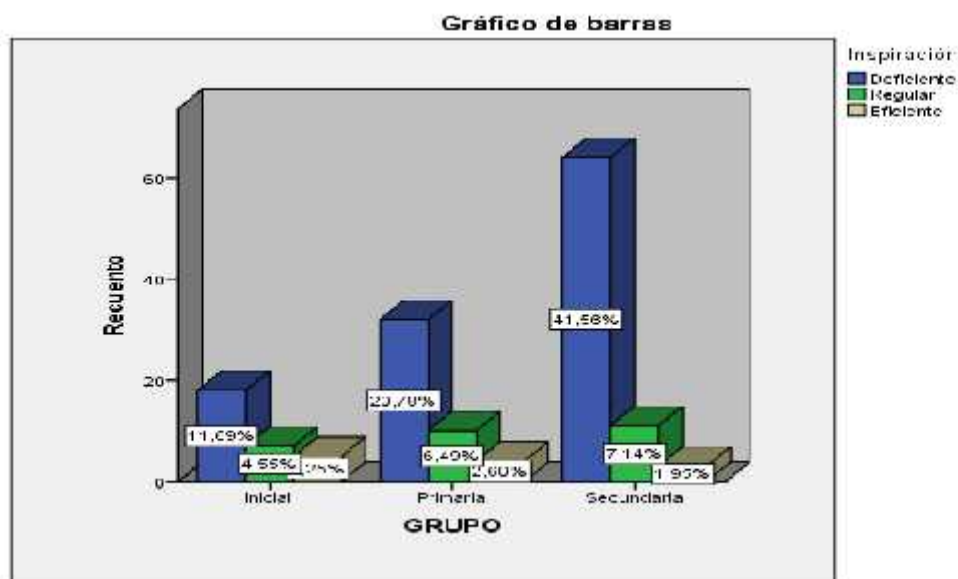


Figura 5. Niveles de inspiración del liderazgo transformacional por grupos de docentes

Observamos en la tabla 9 que la inspiración del liderazgo transformacional que se evidencia en la dirección de la UGEL 02, 2017, desde la perspectiva de los docentes de la Red 19: En el nivel de inicial, es deficiente el 11.69% , regular 4.55 % y eficiente 3.25%, en el nivel primaria se evidencia que el 20.78% considera que es

deficiente, el 6.49% considera que es regular y el 2.60% considera que es eficiente, en el nivel secundaria observamos que el 41.56% considera que es deficiente, el 7.14% que es regular y el 1.95 % considera eficiente. Por lo tanto, se evidencia que en total el 74.0 % considera que no existe inspiración en la gestión de la directores de las instituciones educativas públicas, el 18.2 % considera que es regular y solo el 7.8 % considera que si de evidencia esta dimensión del liderazgo transformacional en la gestión los directores de las Instituciones educativas públicas.

Tabla 10

Niveles de tolerancia psicológica del liderazgo transformacional por grupos de docentes

		Tolerancia psicológica			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
GRUPO	Inicial	Recuento	15	9	6	30
		% del total	9.7%	5.8%	3.9%	19.5%
	Primaria	Recuento	26	16	4	46
		% del total	16.9%	10.4%	2.6%	29.9%
	Secundaria	Recuento	59	19	0	78
		% del total	38.3%	12.3%	0.0%	50.6%
Total	Recuento	100	44	10	154	
	% del total	64.9%	28.6%	6.5%	100.0%	

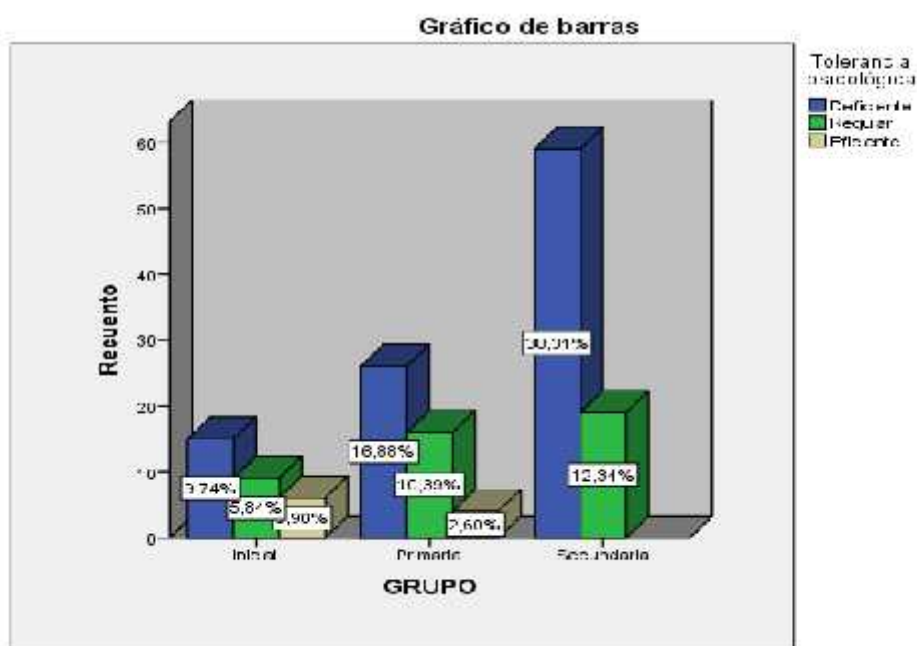


Figura 6. Niveles de tolerancia psicológica del liderazgo transformacional por grupos de docentes

Observamos en la tabla 10 que la tolerancia psicológica del liderazgo transformacional que se evidencia en la dirección de la UGEL 02 e 2017, desde la perspectiva de los docentes de la Red 19: En el nivel inicial los docentes opinan que es deficiente el 9.7% , regular 5.8 % y eficiente 3.6%, en el nivel primaria se evidencia que el 16.9% considera que es deficiente, el 10.4% considera que es regular y el 2.6% considera que es eficiente, en el nivel secundaria observamos que el 38.3% considera que es deficiente, el 12.3% que es regular y el 0 % considera eficiente. por lo tanto, se evidencia que en total el 69.9% considera que no existe tolerancia psicológica, el 28.6 % considera que es regular y solo el 6.5 % considera que si de evidencia esta dimensión del liderazgo transformacional en la gestión la dirección de la UGEL 02.

Tabla 11

Niveles de participación del liderazgo transformacional por grupos de docente

			Participación			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
GRUPO	Inicial	Recuento	14	12	4	30
		% del total	9.1%	7.8%	2.6%	19.5%
	Primaria	Recuento	25	18	3	46
		% del total	16.2%	11.7%	1.9%	29.9%
	Secundaria	Recuento	55	23	0	78
		% del total	35.7%	14.9%	0.0%	50.6%
Total	Recuento	94	53	7	154	
	% del total	61.0%	34.4%	4.5%	100.0%	

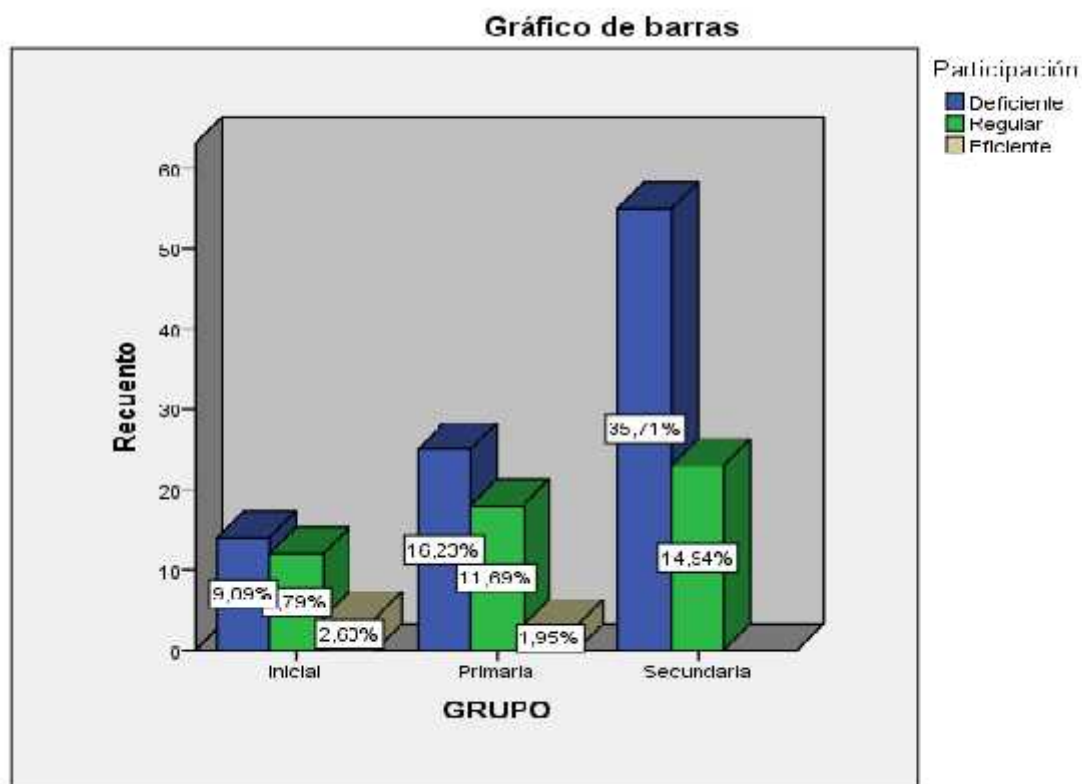


Figura 7. Niveles de participación del liderazgo transformacional por grupos de docentes

Observamos en la tabla 11 que la participación del liderazgo transformacional que se evidencia en la dirección de la UGEL 02, 2017 en los niveles de inicial, es deficiente el 9.1% , regular 7.8 % y eficiente 2.6%, en el nivel primaria se evidencia que el 16.2% considera que es deficiente, el 11.7% considera que es regular y el 1.9% considera que es eficiente, en el nivel secundaria observamos que el 35.7% considera que es deficiente, el 14.9% que es regular y el 0 % considera eficiente. por lo tanto, se evidencia que en total el 61% considera que no existe tolerancia psicológica del liderazgo transformacional en esta gestión, el 34.4 % considera que es regular y solo el 4.5 % considera que si se evidencia esta dimensión del liderazgo transformacional que se evidencia en la dirección de la UGEL 02, 2017.

Tabla 12

Niveles de actuación del o la docente del liderazgo transformacional por grupos de docente

		Actuación de la docente			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
GRUPO	Inicial	Recuento	18	5	7	30
		% del total	11.7%	3.2%	4.5%	19.5%
	Primaria	Recuento	35	5	6	46
	% del total	22.7%	3.2%	3.9%	29.9%	
	Secundaria	Recuento	54	24	0	78
	% del total	35.1%	15.6%	0.0%	50.6%	
Total	Recuento	107	34	13	154	
	% del total	69.5%	22.1%	8.4%	100.0%	

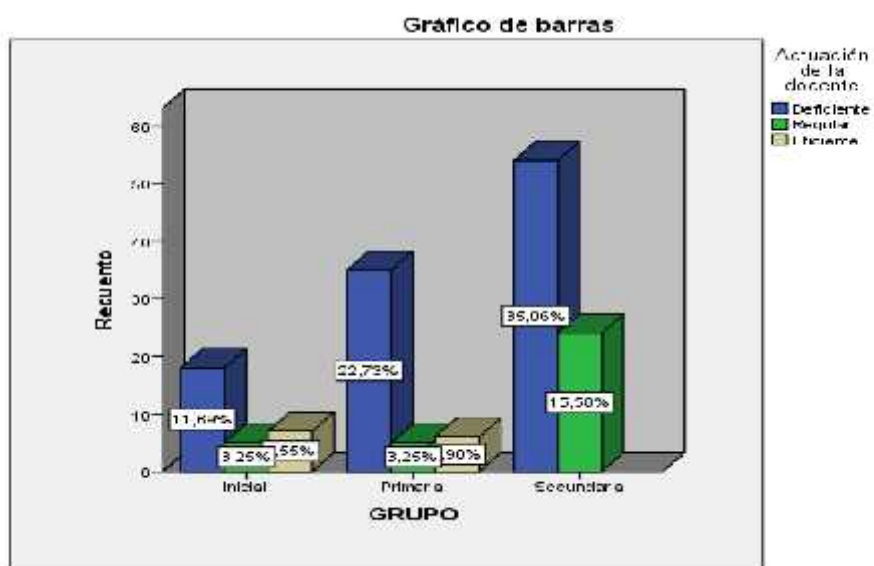


Figura 8. Niveles de participación del o la docente del liderazgo transformacional por grupos de docentes

Observamos en la tabla 11 que participación del o la docente del liderazgo transformacional que se evidencia en la dirección de la UGEL 02, 2017 en los niveles de inicial, es deficiente el 11.7% , regular 3.2 % y eficiente 4.5%, en el nivel primaria se evidencia que el 22.7% considera que es deficiente, el 3.2% considera que es regular y el 3.9 % considera que es eficiente, en el nivel secundaria observamos que el 35.1% considera que es deficiente, el 15.6% que es regular y el 0 % considera eficiente. Por lo tanto, se evidencia que en total el 69.5 % considera que no existe participación del o la docente, el 22.1 % considera que es regular y solo el 8.4 % considera que si de evidencia esta dimensión del liderazgo.

IV. Discusión

Después del análisis cuantitativo, en lo que respecta a la variable denominada Liderazgo transformacional, que involucra las dimensiones: carisma, consideración individual, estimulación intelectual, inspiración, tolerancia psicológica, participación y actuación del docente, señalan que con respecto: Estos resultados coinciden con la investigación de Monteza (2006), cuyo objetivo general fue determinar el liderazgo transformacional ejercido por los directores de las instituciones educativas públicas de educación inicial del distrito de Chiclayo y en sus resultados demuestra que los directivos tienen un perfil positivo de liderazgo transformacional Asimismo, Cervera (2012), en su investigación manifiesta que, se debe promover estudios que de manera experimental determinen la influencia que tiene el liderazgo transformacional de los directores en el clima organizacional de las instituciones educativas con la finalidad de encontrar alternativas viables para la solución de los problemas que se presentan, También Castro (2014) en su investigación concluye que en la actualidad la educación requiere de directivos líderes que impulsen a la innovación y al cambio permanente que aprovechen los recursos humanos de su institución influyendo en ellos para dirigirlos a lograr objetivos y metas comunes y Párraga y Bartolo (2014) concluyen que el liderazgo transformacional y el desempeño del director tienen una correlación muy fuerte y significativa. Finalmente, Villalón (2014), Díaz (2014) y Jiménez y Ferro en sus investigaciones con respecto al liderazgo transformacional manifiestan que no existe una relación positiva y significativa entre sus variables, concluyendo que el liderazgo transformacional es un factor importante en la educación.

A la dimensión nº 1 **carisma** sólo 7 docentes del nivel inicial (4.5%) la consideran en un nivel "*Eficiente*" 18 docentes (11.7%) a consideran en un nivel "*deficiente*", 5 docentes del nivel primaria (3.2 %) consideran en un nivel "eficiente" y 31 docentes (20.1 %) lo consideran en un nivel "deficiente" asimismo en el nivel secundaria 20 docentes (13%) considera un nivel "regular" y 58 docentes el (37.7 %) considera que es "deficiente" lo que evidencia que no se está notando la presencia de esta dimensión en la gestión educativa.

En la dimensión nº 2 **Consideración individual** sólo 4 docentes del nivel inicial (2.6%) la consideran en un nivel "*Eficiente*" 16 docentes (10.4%) la consideran en un nivel "*deficiente*", 4 docentes del nivel primaria (2.6 %) consideran

en un nivel "eficiente" y 29 docentes (18.8%) lo consideran en un nivel "deficiente" asimismo en el nivel secundaria ningún docente (0%) considera un nivel "eficiente" y 56 docentes el (36.4 %) considera que es "deficiente" lo que evidencia que no se está notando la presencia de esta dimensión en la gestión educativa

En la dimensión nº 3 **Estimulación intelectual** sólo 7 docentes (4.5%) la consideran en un nivel "*Eficiente*" 16 docentes (10.4%) la consideran en un nivel "*deficiente*", 7 docentes del nivel primaria (4.5 %) consideran en un nivel "eficiente" y 26 docentes (16.9 %) lo consideran en un nivel "deficiente" asimismo en el nivel secundaria 1 docente (0.6%) considera un nivel "eficiente" y 58 docentes el (37.7 %) considera que es "deficiente" lo que evidencia que no se está notando la presencia de esta dimensión en la gestión educativa

En la dimensión nº 3 **inspiración** sólo 5 docentes (3.2%) la consideran en un nivel "*Eficiente*" 18 docentes (11.7%) la consideran en un nivel "*deficiente*", 4 docentes del nivel primaria (2.6 %) consideran en un nivel "eficiente" y 32 docentes (20.8 %) lo consideran en un nivel "deficiente" asimismo en el nivel secundaria 3 docentes (1.9 %) considera un nivel "deficiente" y 64 docentes el (41.6 %) considera que es "deficiente" lo que evidencia que no se está notando la presencia de esta dimensión en la gestión educativa

En la dimensión nº 4 **carisma** sólo 7 docentes (3.9%) la consideran en un nivel "*Eficiente*" 15 docentes (9.7%) la consideran en un nivel "*deficiente*", 4 docentes del nivel primaria (2.6 %) consideran en un nivel "eficiente" y 26 docentes (16.9 %) lo consideran en un nivel "deficiente" asimismo en el nivel secundaria 0 docentes (0%) considera un nivel "eficiente" y 59 docentes el (38.3 %) considera que es "deficiente" lo que evidencia que no se está notando la presencia de esta dimensión en la gestión educativa

En la dimensión nº 5 **tolerancia psicológica** sólo 6 docentes (3.9%) la consideran en un nivel "*Eficiente*" 15 docentes (9.7%) la consideran en un nivel "*deficiente*", 4 docentes del nivel primaria (2.6 %) consideran en un nivel "eficiente" y 26 docentes (16.9 %) lo consideran en un nivel "deficiente" asimismo en el nivel secundaria 0 docentes (0%) considera un nivel "eficiente" y 59 docentes el (38.3 %) considera que es "deficiente" lo que evidencia que no se está notando la presencia

de esta dimensión en la gestión educativa

En la dimensión nº 6 **participación** sólo 4 docentes (2.6%) la consideran en un nivel "*Eficiente*" 14 docentes (9.1%) la consideran en un nivel "*deficiente*", 3 docentes del nivel primaria (1.9 %) consideran en un nivel "eficiente" y 25 docentes (16.2 %) lo consideran en un nivel "deficiente" asimismo en el nivel secundaria 0 docentes (0%) considera un nivel "eficiente" y 55 docentes el (37.7 %) considera que es "deficiente" lo que evidencia que no se está notando la presencia de esta dimensión en la gestión educativa.

En la dimensión nº 7 **actuación de la docente** sólo 7 docentes (4.5%) la consideran en un nivel "*Eficiente*" 18 docentes (11.7%) la consideran en un nivel "*deficiente*", 6 docentes del nivel primaria (3.9 %) consideran en un nivel "eficiente" y 35 docentes (22.7 %) lo consideran en un nivel "deficiente" asimismo en el nivel secundaria 0 docentes (0%) considera un nivel "eficiente" y 54 docentes el (35.1%) considera que es "deficiente" lo que evidencia que no se está notando la presencia de esta dimensión en la gestión educativa

Estos resultados hacen notar que el liderazgo transformacional no tiene presencia en la Dirección de la UGEL 02 y los resultados muestran que en el nivel secundaria es menor que en inicial y primaria.

Como se puede apreciar los resultados de la presente investigación, no son muy similares a los resultados de las investigaciones citados en los antecedentes, es decir, que el liderazgo transformacional en la UGEL 02 no se está evidenciando correctamente en la gestión de la Directora, estos resultados deben alertar a los mismos para buscar estrategias que ayuden a insertar en la gestión tanto directiva como docente, las dimensiones del liderazgo transformacional para lograr las metas propuestas por el ministerio de educación para el año 2021.

V. Conclusiones

Primera conclusión

Desde la perspectiva de los docentes de la red 19, El liderazgo transformacional en la Dirección de la UGEL 02 tiene una presencia carente tal como lo percibe el 64.9% de las docentes quienes opinan que no se evidencia en la gestión de esta dirección (tabla 9), encontrándose que en todas las dimensiones no se aprecia un mejor desempeño en la dimensión carisma (65.6%), seguido de consideración individual (64.9%) y estimulación intelectual (74%). Estos resultados demuestran que la directora no tiene un perfil positivo de liderazgo transformacional, solo el 10.4 % respalda que es eficiente.

Segunda conclusión

En la dimensión carisma del liderazgo transformacional, el resultado muestra que es deficiente, lo que se evidencia en las respuestas del nivel inicial el 11.7%, primaria 20.1% y secundaria 37.7% haciendo un total de 69.5%, frente a un 7.8% respalda que es eficiente

Tercera conclusión

En la dimensión Consideración Individual del liderazgo transformacional, el resultado muestra que es deficiente, lo que se evidencia en las respuestas del nivel inicial el 10.4%, primaria 18.8% y secundaria 36.4% haciendo un total de 65.9% frente a un 5.2% respalda que es eficiente.

Cuarta conclusión

En la dimensión Estimulación Intelectual del liderazgo transformacional, el resultado muestra que es deficiente, lo que se evidencia en las respuestas del nivel inicial el 10.4%, primaria 16.9% y secundaria 37.7% haciendo un total de 64.9%, frente al 9.7 respalda que es eficiente.

.

Quinta conclusión

En la dimensión Inspiración del liderazgo transformacional, el resultado muestra que es deficiente, lo que se evidencia en las respuestas del nivel inicial el 11.7%, primaria 20.8% y secundaria 41.6% haciendo un total de 74%, frente a un 7.8% respalda que es eficiente

.

Sexta conclusión

En la dimensión Tolerancia psicológica del liderazgo transformacional, el resultado muestra que es deficiente, lo que se evidencia en las respuestas del nivel inicial el 9.7%, primaria 16.9% y secundaria 38.3% haciendo un total de 64.9% frente a un 6.5% respalda que es eficiente

Séptima conclusión

En la dimensión participación del liderazgo transformacional, el resultado muestra que es deficiente, lo que se evidencia en las respuestas del nivel inicial el 9.1%, primaria 16.2% y secundaria 35.7% haciendo un total de 61% frente a un 4.5% respalda que es eficiente

.

Octava conclusión

En la dimensión Participación del o la docente del liderazgo transformacional, el resultado muestra que es deficiente, lo que se evidencia en las respuestas del nivel inicial el 11.7%, primaria 22.7% y secundaria 35.6% haciendo un total de 69.5% frente a un 8.4% respalda que es eficiente

.

.

VI. Recomendaciones

- Primero:** Los resultados determinan que en la Dirección de la UGEL 02 no están ejerciendo adecuadamente el liderazgo transformacional, por lo que urge que el ministerio de educación incluya como requisito indispensable para ocupar cargos de Directores tanto de UGEL como de las Instituciones educativas los postulante deben certificar el dominio de este tema lo que garantizará una óptima de la gestión.
- Segundo:** La presencia del carisma en el perfil de un líder es muy importante porque le permite transmitir confianza y generar respeto, por ello debe buscar líderes que muestren estar dotados de esta capacidad.
- Tercero** La consideración individual a cada trabajador está dentro de sus derechos laborales por ello los directivos deben tener especial interés en el cumplimiento de este derecho.
- Cuarto** Los líderes educativos deben ser gestores de la estimulación intelectual de sus docentes, lograr que estos busquen estrategias creativas e innovadoras para solucionar problemas.
- Quinto** Los directores deben capacitarse para generar la inspiración en sus docentes, identificar sus expectativas y generar visión de un futuro posible, despertando el optimismo y el entusiasmo para alcanzar sus metas.
- Sexto** La tolerancia psicológica debe tratarse como un factor importante en la gestión educativa, puesto que depende de la aplicación correcta de esta dimensión para la resolución oportuna de los conflictos.
- Séptimo** Los directores deben propiciar la participación activa de los docentes, organizando trabajos en equipo que los involucre y los comprometa para lograr mejores resultados en su trabajo.

Octavo

La educación tiene como finalidad contribuir al desarrollo integral de los estudiantes, fortaleciendo su proceso de integración a la vida social, habilitándolo para el desarrollo de su propio proyecto de vida, para ello es importante que exista un líder capaz de transformar una realidad a otra mejor dotándoles de las herramientas necesarias y las oportunidades para lograr dicho proyecto de vida, involucrando en esta labor a los docentes, padres de familia y comunidad.

VII Referencias

Álvarez, M. (2010). Liderazgo compartido- Buenas prácticas de dirección escolar. Madrid: Wolters Kluwer España.

Bolívar, A. (1997). Liderazgo, mejora y centros educativos. A. Medina Liderazgo en educación. Madrid: UNED, 26-46.

Bass, B. y. (1994). Improving organizational effectiveness through leadership. New York: Sage Publications.

Bergel, S., Sorokin, P., Justo, L., Torres, S., Pagano, L., Ghioldi, C., & del Percio, D. (2006). Confidencialidad y Genoma Humano: hacia una indispensable propuesta legislativa.

Bernal, J. (2001). Liderar el cambio: el liderazgo transformacional. Anuario de educación, 1-47.

Cámere, E. (2013). Liderazgo y participación desde la escuela. Lima: Colegio Santa Margarita.

Carriego, C. (2006). Gestionar una escuela comprometida con las demandas de su tiempo. Revista Iberoamericana de educación.

Cervera (2012) Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos (tesis para optar el grado académico de Doctora en Educación en la Universidad Nacional Mayor de Marcos)

Díaz (2014) El liderazgo transformacional en el colegio parroquial san José de Fontibón, como un factor de mejoramiento de los procesos escolares, (Tesis para optar al título Maestría en Educación con énfasis en gestión, en la Universidad de las Tunas Cuba Universidad Libre de Colombia)

Flores, E. (2014). El estilo de liderazgo de los directores de los colegios parroquiales de Piura (Tesis de Maestría, Universidad de Piura, Perú)

Gorrochotegui, A. (1977). Manual de liderazgo para directivos escolares. Madrid: La Muralla.

Hernández, R., y Fernández, C. y. (2010). Metodología de la investigación. México: McGRAW-HILL / Interamericana editores.

Jiménez y Ferro (2014) Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada (tesis para optar el título de magister en psicología en la Universidad Católica de Colombia)

Leithwood, K. (2009). ¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación. Santiago:

Área de educación-Fundación Chile.

Leonardo Oviedo, G. (2004). La definición del concepto de percepción en psicología con base en la teoría de la Gestalt. *Revista de Estudios Sociales*, 89-96.

Loza (2014) Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular "Simón Bolívar" de la ciudad de Tarapoto (Tesis para optar el grado académico de Maestro en Psicología, con mención en Psicología Organizacional en la Universidad San Martín de Porras facultad de Psicología, Lima-Perú)

Mendoza y Ortiz (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 118-134..

Mera, A. (2014). Liderazgo directivo; factores que determinan su estilo en la IEP Algarrobos. Chiclayo (Tesis de Maestría, Universidad de Piura, Piura, Perú).

Ministerio de Educación del Perú. (2012). Ley de a carrera pública magisterial. Lima: Ministerio de Educación del Perú.

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

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

Ministerio de Educación del Perú. (2016). Currículo Nacional de la educación básica. Lima: Ministerio de Educación del Perú.

Monteza (2017). Liderazgo Transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de educación inicial del distrito de Chiclayo-2016, (tesis para optar el grado de maestría en Educación con Mención en Teorías y Gestión Educativa en la Universidad de Piura)

Pasci, A. (2014). Liderazgo laissez faire. *Revista de Investigación de Administración*, 67-72.

Parraga y Bartolo (2014) Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la Red 18 – Ate, 2014 (Tesis para optar el grado académico de Magister en administración de la educación, en la Universidad Cesar Vallejo, Lima)

Ruiz Coronado, W. A. (2015-II). Liderazgo y empoderamiento directivo en instituciones educativas de Chiclayo . Educare et Comunicare, 42-51.

Villalón (2014) El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal,(tesis para optar al grado de Magister en Educación, en la Universidad de Chile facultad de ciencias sociales)

Zapata, y Juan. (2016). Guía para elaborar una tesis de maestría. Programa de graduación de maestría en educación-curso de elaboración de tesis de licenciatura. Piura, Piura, Perú: Universidad de Piura.

Gómez, M. M. (2006). Introducción a la metodología de la investigación científica. Editorial Brujas.

Webgrafía:

Álvarez, E. y. (2013). Dialnet. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/_servlet/articulo?codigo=3712013

Anderson, S. (julio de 2010). Psico perspectivas Individuo y sociedad.

Obtenido de http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psico_perspectivas/issue/view/13

Ayou, J. (2010). Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño. (Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Madrid, España) Recuperado https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/.../ayoub_perez_jose_luis.pdf?...1 de-basica/

Castro Purizaga, C. (2014). “ El liderazgo transformacional en la dirección. (Tesis de Maestría, Universidad de Piura, Piura, Perú). Recuperada de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/123456789//MAEEDUC_120.pdf?...1

Castro-Silva, J. (2015). Dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en la directora de la IEP Federico Villarreal de Talara (Tesis de Maestría, Universidad de Piura, Piura, Perú). Recuperada de: <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/123456789/780/browse?Castro+Silva%2C>.

Cuevas López, M. (25 de junio de 2008). Revista de currículo y formación del profesorado. Obtenido de <https://www.ugr.es/recfpro/rev122COL3.pdf>

Cuadra, A. (abril de 2010). Ingeniare. Revista chilena de ingeniería. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052010000100003>

Fernández, D. (2014). El liderazgo transformacional en los docentes: una herramienta de gestión,

el caso de un colegio cooperativo. Obtenido el 13 de noviembre del 2014 de:
http://www.educaplay.com/es/recursoseducativos/1171154/html5/reflexiones_sobre_el_liderazgo.htm

González, O. (15 de noviembre de 2008). Multiciencias. Obtenido de
<http://www.produccioncientifica.luz.edu.ve/index.php/multiciencias/article/.../16657>

González, A. (2013). Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes de la UEE José Tadeo Monagas. (Tesis de Maestría, Universidad Santa María, Monagas, Venezuela). Obtenido de: <https://www.gestiopolis.com/liderazgo-directordesempeno-laboral-docentes-ente-educativo-venezolano/>

Gutiérrez, E. (2015). liderazgo del personal directivo como factor. Estado de Carabobo - Venezuela: universidad de Carabobo.

Jiménez, C. (2014). Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada. (Tesis de Maestría, Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia). Recuperado de <http://www.repository.ucatolica.edu.co/.../Tesis%20Final%20Claudia%20%20Jimenez%20C.pdf>.

Anexos

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. **TÍTULO:** “Liderazgo transformacional en la dirección de la UGEL 02 desde la perspectiva de los docentes de la red 19, 2017”

2. **AUTOR (A, ES, AS):**

Haydee Bueno Rivera

haybanbu@hotmail.com

3. **RESUMEN:**

El propósito de esta investigación consistió en describir el nivel de liderazgo transformacional en la dirección de la UGEL 02 desde la perspectiva de los docentes de la red 19 de los Olivos 2017.

La investigación fue de tipo básica, de nivel descriptivo simple, se desarrolló bajo un diseño no experimental y transversal con enfoque cuantitativo, para recoger información de la percepción docente, se utilizó un instrumento muy confiable, cuyos autores Bass y Avolio lo perfeccionaron en el año 2000, este instrumento se denomina “Multifactor Leadership Questionnaire, en su versión corta, conocido como MLQ (5x) adaptado de Meza-Mejía y Flores-Alanís, (2014). Se utilizó la técnica SPSS con la correlación de Pearson en nuestro estudio para medir la variable, la población fue de ciento cincuenta y cuatro (154) docentes. La medición de la variable liderazgo transformacional se realizó con un cuestionario que conto con treinta y dos (32) preguntas, los mismos que miden la percepción de los docentes en torno a las dimensiones de carisma, consideración individual, estimulación intelectual, inspiración, tolerancia psicológica, participación y actuación del o la docente.

Los resultados obtenidos evidenciaron que el 74% de los docentes instituciones educativas de la red 19 opinan que el liderazgo transformacional en la gestión de la Dirección de la UGEL 02 en el año 2017 es ineficiente lo que nos hace reflexionar sobre la importancia y la necesidad de inculcar estos conocimientos en los agentes educativos que tienen la responsabilidad de administrar una entidad educativa pública.

4. **PALABRAS CLAVE**

Liderazgo Transformacional

5. ABSTRACT:

The purpose of this research was to describe the level of transformational leadership in the direction of UGEL 02 from the perspective of the teachers of network 19, 2017.

The research was of a basic type, descriptive correlational level, was developed under a non-experimental and cross-sectional design with a quantitative approach, to collect information on teaching perception, a very reliable instrument was used, whose authors Bass and Avolio perfected it in the year 2000, this instrument is called "Multifactor Leadership Questionnaire, in its short version, known as MLQ (5x) adapted from Meza-Mejía and Flores-Alanís, (2014). We used the SPSS technique with the Pearson correlation in our study to measure the variable, the population was one hundred and fifty-four (154) teachers. The measurement of the transformational leadership variable was carried out with a questionnaire that included thirty-two (32) questions, the same ones that measure the perception of teachers around the dimensions of charisma, individual consideration, intellectual stimulation, inspiration, psychological tolerance, participation and performance of the teacher.

The results obtained showed that 74% of the educational institutions of the network 19 think that the transformational leadership in the management of the Management of the UGEL 02, is inefficient which makes us reflect on the need to inculcate this knowledge in the agents that have the responsibility to administer a public educational entity.

6. KEYWORDS

transformational leadership, direction.

7. INTRODUCCIÓN:

Liderazgo transformacional

En estos tiempos la educación en el mundo se sitúa en un contexto de grandes desafíos, la misma que requiere que los agentes educativos tales como:

directivos, docentes y estudiantes respondan a las demandas de la sociedad del conocimiento y los cambios globales. (Clares, Cusó, y Juárez, 2014). La transformación de las instituciones debe ser de manera rápida para adaptarse a los múltiples y acelerados cambios que caracterizan a nuestra sociedad. Las organizaciones que se anticipen a las nuevas necesidades y demandas, que sean capaces de transformarse de manera eficaz, tendrá más garantías de sobrevivir y alcanzar el éxito, por ello en este proceso de transición, los líderes juegan un papel primordial, pues en sus manos está que el cambio tenga lugar dependerá de las estrategias que utilice, los resultados de este, frente a los clásicos estilos de liderazgo, surge un nuevo modelo, el Liderazgo transformacional. Este tipo de liderazgo, cada vez más valorado y demandado en el mundo empresarial e institucional, se caracteriza por buscar un cambio, una transformación significativa en la empresa, a través del equipo de profesionales que en ella trabaja. (Reyes, 2013).

Las Unidades de gestión educativa Local (UGEL) son instituciones enfocadas a promover el desarrollo educativo de los estudiantes, fortaleciendo la gestión pedagógica junto a directivos, docentes y administrativos; acompañando la implementación de las políticas nacionales de la educación y coordinando la articulación con los gobiernos locales con la finalidad de propiciar la formación, protección y mejora continua de nuestro sistema educativo.

Las instituciones educativas son la unidad donde se realizan de manera palpable los cambios para la mejora de los aprendizajes tan requeridos por la sociedad, Para lograr este cambio se urge contar con directores líderes que sean modelos para sus docentes, que los motiven e inspiren con su ejemplo y que cuenten con la capacidad de ejercer el liderazgo transformacional, que promueva y logre el compromiso de los docentes a alcanzar la meta tan deseada y de esta manera la educación de nuestro país logre consolidar la propuesta de la calidad educativa y los estándares de aprendizaje planteado por el Ministerio de Educación en los diversos niveles educativos (Ministerio de Educación del Perú, 2016). En la dirección de la UGEL 02 se puede evidenciar la falta de carisma, frente a los agentes educativos, la poca consideración individual que hay entre colegas, carencia de estimulación intelectual porque no existe innovación ni creatividad para resolver problemas, falta de inspiración y optimismo para alcanzar metas, lo mismo que no se evidencia la tolerancia psicológica al resolver conflictos, poca

participación y actuación de la docente en el compromiso para trabajar en equipo y asumir retos.

La presente investigación busca describir el liderazgo transformacional en la dirección de la UGEL 02 durante el año 2017 desde la perspectiva de los docentes de las instituciones educativas de la red 19, haciendo una comparación entre los niveles de Inicial, primaria y secundaria, la cual nos dará como resultado la descripción del liderazgo transformacional que existe en la dirección de la UGEL 02.

8. METODOLOGÍA

El enfoque es cuantitativo ya que se manejaron datos numéricos estadísticos para determinar una buena conclusión. El enfoque utilizado en la variable es el cualitativo, ya que se recopiló datos teóricos para conocer acerca del liderazgo transformacional en la dirección de la UGEL 02 – Red 19 - 2017

La primera fase de la investigación fue identificar el problema a estudiar, la segunda fase la revisión de la literatura, la tercera fase fue básicamente de campo, ya que se aplicó la técnica de la encuesta, que consta de un cuestionario Adaptación de Meza-Mejía, M. D. C., & Flores-Alanís, I. M. (2014) los cuales fueron sometidos a juicio de expertos y finalmente en la cuarta fase se aplicó los métodos estadísticos respectivos

La investigación es de tipo básica con un nivel descriptivo, porque busca el progreso científico. Aumentar los conocimientos teóricos, se esfuerza por conocer y entender mejor algún asunto o problema. (Sánchez, 1998, p. 13)

Así mismo, el presente trabajo de investigación tuvo un enfoque cuantitativo, ya que los datos resultantes pudieron ser medidos a través de una estadística descriptiva.

Según su nivel de profundidad es descriptiva porque se destaca características de la variable liderazgo transformacional considerando las dimensiones: carisma consideración individual, estimulación intelectual, inspiración, tolerancia psicológica participación y actuación de la docente, aplicadas a las docentes de las instituciones educativas públicas de la red 19 de la UGEL 02- 2017.

La presente investigación corresponde al grupo de diseños no experimentales trasversales o transeccional. Específicamente se denomina descriptivo simple.

9. RESULTADOS

Observamos que el liderazgo transformacional que se evidencia en la dirección de la UGEL 02, 2017 desde la perspectiva de los docentes de la red 19, el 74% considera que no existe, el 15.6% considera que es regular y solo el 10.4% respalda que sí.

En la Dimensión Carisma del liderazgo transformacional se evidencia que en la dirección de la UGEL 02, 2017. De los docentes de la red 19, el 69.5% considera que no existe, el 22.7% que considera que es regular y solo el 7.8% considera que si hay carisma en esta gestión.

En la Dimensión de consideración individual del liderazgo transformacional se evidencia que en la dirección de la UGEL 02, 2017, el 10.4% de los docentes de la red 19, el 65.6% considera que no existe, el 29.2 % considera que es regular y solo el 5.2% considera que sí se evidencia esta dimensión.

En la Dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional se evidencia que en la dirección de la UGEL 02, 2017. De los docentes de la red 19, el 64.9% consideran que no existe en esta gestión, el 25.3 % considera que es regular y solo el 9.7 % considera que si se evidencia.

En la Dimensión inspiración del liderazgo transformacional se evidencia que en la dirección de la UGEL 02, 2017, los docentes de la red 19, el 74.0 % considera que no existe, el 18.2 % considera que es regular y solo el 7.8 % considera que si de evidencia.

En la Dimensión tolerancia psicológica del liderazgo transformacional se evidencia que, en la dirección de la UGEL 02 e 2017. De los docentes de la red 19, el 69.9% considera que no existe, el 28.6 % considera que es regular y solo el 6.5 % considera que si de evidencia.

En la dimensión participación del liderazgo transformacional se evidencia que, en la dirección de la UGEL 02, 2017. De los docentes de la red 19 el, 61% considera que no existe el 34.4 % considera que es regular y solo el 4.5 % considera que si se evidencia.

En la dimensión participación del o la docente del liderazgo transformacional se evidencia que, en la dirección de la UGEL 02, 2017. De los docentes de la red 19, el 69.5 % considera que no existe, el 22.1 % considera que es regular y solo el 8.4 % considera que si de evidencia.

10. DISCUSIÓN

Después del análisis cuantitativo, en lo que respecta a la variable denominada Liderazgo transformacional, que involucra las dimensiones: carisma, consideración individual, estimulación intelectual, inspiración, tolerancia psicológica, participación y actuación del docente, señalan que con respecto: Estos resultados coinciden con la investigación de Monteza (2006), cuyo objetivo general fue determinar el liderazgo transformacional ejercido por los directores de las instituciones educativas públicas de educación inicial del distrito de Chiclayo y en sus resultados demuestra que los directivos tienen un perfil positivo de liderazgo transformacional Asimismo, Cervera (2012), en su investigación manifiesta que, se debe promover estudios que de manera experimental determinen la influencia que tiene el liderazgo transformacional de los directores en el clima organizacional de las instituciones educativas con la finalidad de encontrar alternativas viables para la solución de los problemas que se presentan, También Castro (2014) en su investigación concluye que en la actualidad la educación requiere de directivos líderes que impulsen a la innovación y al cambio permanente que aprovechen los recursos humanos de su institución influyendo en ellos para dirigirlos a lograr objetivos y metas comunes, Párraga y Bartolo (2014) concluyen que el liderazgo transformacional y el desempeño del director tienen una correlación muy fuerte y significativa. Finalmente, Villalón (2014), Díaz (2014) y Jiménez y Ferro en sus investigaciones con respecto al liderazgo transformacional manifiestan que no existe una relación positiva y significativa entre sus variables, concluyendo que el liderazgo transformacional es un factor importante en la educación.

Esta investigación muestra que el Liderazgo transformacional y sus dimensiones no tienen presencia significativa en la gestión de la Dirección de la UGEL 02 ya que desde la perspectiva de los docentes de la red 19 confirmamos que estos resultados.

Como se puede apreciar los resultados de la presente investigación, no son muy

similares a los resultados de las investigaciones citados en los antecedentes, estos resultados deben alertar a los mismos para buscar estrategias que ayuden a insertar en la gestión tanto directiva como docente, las dimensiones del liderazgo transformacional para lograr las metas propuestas por el ministerio de educación para el año 2021.

11. CONCLUSIONES

1. - Desde la perspectiva de los docentes de la red 19, El liderazgo transformacional en la Dirección de la UGEL 02 tiene una presencia carente tal como lo percibe el 64.9% de las docentes quienes opinan que no se evidencia en la gestión de esta dirección, encontrándose que en todas las dimensiones no se aprecia un mejor desempeño.
- 2.- En la dimensión carisma, el resultado muestra que es deficiente, lo que se evidencia en nivel inicial el 11.7%, primaria 20.1% y secundaria 37.7% haciendo un total de 69.5%, frente a un 7.8% respalda que es eficiente
- 3.- En la dimensión Consideración Individual, el resultado muestra que es deficiente, lo que se ve en las respuestas del nivel inicial el 10.4%, primaria 18.8% y secundaria 36.4% haciendo un total de 65.9% frente a un 5.2% respalda que es eficiente.
- 4.- En la dimensión Estimulación Intelectual, el resultado muestra que es deficiente, porque en las respuestas del nivel inicial el 10.4%, primaria 16.9% y secundaria 37.7% haciendo un total de 64.9%, frente al 9.7 respalda que es eficiente.
- 5.-En la dimensión Inspiración, el resultado muestra que es deficiente, lo que se evidencia en las respuestas del nivel inicial el 11.7%, primaria 20.8% y secundaria 41.6% haciendo un total de 74%, frente a un 7.8% respalda que es eficiente.
- 6.- En la dimensión Tolerancia psicológica, el resultado muestra que es deficiente, ya que en las respuestas del nivel inicial el 9.7%, primaria 16.9% y secundaria 38.3% haciendo un total de 64.9% frente a un 6.5% respalda que es eficiente.
- 7.- En la dimensión participación del liderazgo transformacional, el resultado muestra que es deficiente, ya que en las respuestas del nivel inicial el 9.1%, primaria 16.2% y secundaria 35.7% haciendo un total de 61% frente a un 4.5% respalda que es eficiente

8.- En la dimensión Participación del o la docente del liderazgo transformacional, el resultado muestra que es deficiente, lo que se evidencia en las respuestas del nivel inicial el 11.7%, primaria 22.7% y secundaria 35.6% haciendo un total de 69.5% frente a un 8.4% respalda que es eficiente.

11. REFERENCIAS

- Álvarez, M. (2010). Liderazgo compartido- Buenas prácticas de dirección escolar. Madrid: Wolters Kluwer España.
- Bolívar, A. (1997). Liderazgo, mejora y centros educativos. A. Medina Liderazgo en educación. Madrid: UNED, 26-46.
- Bass, B. y. (1994). Improving organizational effectiveness through leadership. New York: Sage Publications.
- Bergel, S., Sorokin, P., Justo, L., Torres, S., Pagano, L., Ghioldi, C., & del Percio, D. (2006). Confidencialidad y Genoma Humano: hacia una indispensable propuesta legislativa.
- Bernal, J. (2001). Liderar el cambio: el liderazgo transformacional. Anuario de educación, 1-47.
- Cámere, E. (2013). Liderazgo y participación desde la escuela. Lima: Colegio Santa Margarita.
- Carriego, C. (2006). Gestionar una escuela comprometida con las demandas de su tiempo. Revista Iberoamericana de educación, 1-5.
- Chiavenato, I. (1993). Administración de recursos humanos. DF México: Mc Graw-Hill de México.
- Flores, E. (2014). El estilo de liderazgo de los directores de los colegios parroquiales de Piura (Tesis de Maestría, Universidad de Piura, Perú)
- Gorochotegui, A. (1977). Manual de liderazgo para directivos escolares. Madrid: La Muralla.
- Hernández, R., y Fernández, C. y. (2010). Metodología de la investigación. México: McGRAW-HILL / Interamericana editores.
- Leithwood, K. (2009). ¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación. Santiago: Área de educación-Fundación Chile.
- Leonardo Oviedo, G. (2004). La definición del concepto de percepción en psicología con base en la teoría de la Gestalt. Revista de Estudios Sociales, 89-96.
- Mendoza y Ortiz (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto.

Revista Facultad de Ciencias Económicas, 118-134..

Mera, A. (2014). Liderazgo directivo; factores que determinan su estilo en la IEP Algarrobos. Chiclayo (Tesis de Maestría, Universidad de Piura, Piura, Perú).

Ministerio de Educación del Perú. (2012). Ley de a carrera pública magisterial. Lima: Ministerio de Educación del Perú.

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

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

Ministerio de Educación del Perú. (2016). Currículo Nacional de la educación básica. Lima: Ministerio de Educación del Perú.

12. RECONOCIMIENTOS

A la universidad Cesar Vallejo por acogerme en sus aulas, a los docentes de quienes he aprendido mucho, a mi asesor Dr. Willian Flores Sotelo por su gran apoyo en el desarrollo de esta investigación y a los docentes de las instituciones educativas red 19 de la UGEL 02.

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Haydee Blanca Bueno Rivera, estudiante (), egresado (x), docente (), del Programa. Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 20721848, con el artículo titulado “Liderazgo Transformacional en la dirección de la UGEL 02 desde la perspectiva de los docentes de la red 19 ,2017”

declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) 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.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lugar y fecha Los Olivos 28 de Junio del 2018

Nombres y apellidos.

Haydee Blanca Bueno Rivera

MATRIZ DE CONSISTENCIA

VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.
AUTOR: HAYDEE BUENO RIVERA



Problema		Objetivos				Variables e Indicadores			
Problema general	Objetivo general:	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles o rangos			
¿Cuál es el nivel del liderazgo transformacional en la dirección de la UGEL 02, desde la perspectiva de los docentes de la red 19, 2017?	Describir el nivel de liderazgo transformacional en la UGEL 02, desde la perspectiva docente en tres los niveles educativos de la Red 19, 2017.	• Carisma	Transmitir confianza.	P (4), p (5), p (8), p (12), p (13), P (17), p (18), p (19), p (23), p (27)	0= nunca 1= rara vez 2=a veces 3= a menudo 4=frecuentemente	Eficiente = 37-50 Regular = 23-37 Deficiente = 10-23			
Problemas específicos	Objetivos específicos								
¿Cuál es el nivel de carisma del liderazgo transformacional en la dirección de la UGEL 02, desde la perspectiva de los docentes de la red 19, 2017?	Describir el nivel carisma de liderazgo transformacional en la UGEL 02, desde la perspectiva docente en tres los niveles educativos de la Red 19, 2017.	• Consideración individual	Atender las necesidades individuales de Las personas.	p (11), p (16), p (22), p (31),	0= nunca 1= rara vez 2=a veces 3= a menudo 4=frecuentemente	Eficiente = 15-20 Regular = 9.3-15 Deficiente = 4-9.3			
¿Cuál es el nivel de consideración individual del liderazgo transformacional en la dirección de la UGEL 02 desde la perspectiva de los docentes de la red 19, 2017?	Describir el nivel consideración individual de liderazgo transformacional en la UGEL 02, desde la perspectiva docente en tres los niveles educativos de la Red 19, 2017.	• Estimulación intelectual	Creatividad e innovación para resolver problemas	P (3), p (6), p (24),	0= nunca 1= rara vez 2=a veces 3= a menudo 4=frecuentemente	Eficiente = 11-15 Regular = 7-11 Deficiente = 3-7			
¿Cuál es el nivel de estimulación intelectual del liderazgo transformacional en la dirección de la UGEL 02, desde la perspectiva de los docentes de la red 19, 2017?	Describir el nivel estimulación intelectual de liderazgo transformacional en la UGEL 02, desde la perspectiva docente en tres los niveles educativos de la Red 19, 2017.	• Inspiración	Generar visión de un futuro posible, despertar el optimismo y el entusiasmo para alcanzar las metas.	P (10), p (14),	0= nunca 1= rara vez 2=a veces 3= a menudo 4=frecuentemente	Eficiente = 7.3 - 10 Regular = 4.7 - 7.3 Deficiente = 2 - 4.7			
¿Cuál es el nivel de inspiración del liderazgo transformacional en la dirección de la UGEL 02, desde la perspectiva de los docentes de la red 19, 2017?	Describir el nivel inspiración de liderazgo transformacional en la UGEL 02, desde la perspectiva docente en tres los niveles educativos de la Red 19, 2017.	• Tolerancia psicológica	Capacidad para resolver conflictos.	P (9), p (20), p (21),	0= nunca 1= rara vez 2=a veces 3= a menudo 4=frecuentemente	Eficiente = 11-15 Regular = 7-11 Deficiente = 3-7			
¿Cuál es el nivel de tolerancia psicológica del liderazgo transformacional en la dirección de la UGEL 02, desde la perspectiva de los docentes de la red 19, 2017?	Describir el nivel tolerancia psicológica de liderazgo transformacional en la UGEL 02, desde la perspectiva docente en tres los niveles educativos de la Red 19, 2017.	• Participación	Capacidad para trabajar en equipo.	P (1), p (26), p (30), p (32)	0= nunca 1= rara vez 2=a veces 3= a menudo 4=frecuentemente	Eficiente = 15-20 Regular = 9.3-15 Deficiente = 4 - 9.3			
¿Cuál es el nivel de participación del liderazgo transformacional en la dirección de la UGEL 02, desde la perspectiva de los docentes de la red 19, 2017?	Describir el nivel participación de liderazgo transformacional en la UGEL 02, desde la perspectiva docente en tres los niveles educativos de la Red 19, 2017.	• Actuación del docente o la docente	Capacidad para asumir riesgos	P (2), p (7), p (15), p (25), p (28), p (29),	0= nunca 1= rara vez 2=a veces 3= a menudo 4=frecuentemente	Eficiente = 22 - 30 Regular = 14 - 22 Deficiente = 6 - 14			

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos
<p>Tipo: Básica con enfoque cualitativo</p> <p>Alcance 154 docentes</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Cuantitativo</p>	<p>Población: La población o universo de interés en esta investigación, ésta conformada por 154 docentes de la Red 19 2017.</p> <p>Tipo de muestreo: toda la población</p> <p>Tamaño de muestra: La muestra en esta investigación está conformada 154 docentes de la red 19 de la UGEL 02, 2017</p>	<p>Variable 1: Liderazgo transformacional</p> <p>Tipo de instrumento: Cuestionario de Liderazgo transformacional</p> <p>Año: 2017</p> <p>Objetivo: Describir el nivel de liderazgo transformacional en la UGEL 02, desde la perspectiva docente en tres los niveles educativos de la Red 19, 2017.</p> <p>Población: 154 docentes de la red 19 de la ugel 02</p> <p>Número de ítem: 32</p> <p>Aplicación: Directa</p> <p>Tiempo de administración: 30 minutos</p> <p>Normas de aplicación: El Docente marcará en cada ítem conforme a lo que considere evaluado respecto de lo observado.</p> <p>Escala: de Likert</p> <p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p> <p>Autor: Haydee Bueno Rivera</p> <p>Año: 2017</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación: Red 19 -UGEL 02</p> <p>Forma de Administración:</p>

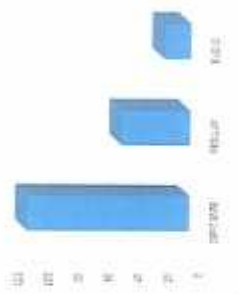
MATRIZ DE DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ																																																
1	VP1	VP2	VP3	VP4	VP5	VP6	VP7	VP8	VP9	VP10	VP11	VP12	VP13	VP14	VP15	VP16	VP17	VP18	VP19	VP20	VP21	VP22	VP23	VP24	VP25	VP26	VP27	VP28	VP29	VP30	VP31	VP32	VP33	VP34	VP35	VP36	VP37	VP38	VP39	VP40	VP41	VP42	VP43	VP44	VP45	VP46	VP47	VP48	VP49	VP50	VP51	VP52	VP53	VP54	VP55	VP56	VP57	VP58	VP59	VP60	VP61	VP62	VP63	VP64	VP65	VP66	VP67	VP68	VP69	VP70	VP71	VP72	VP73	VP74	VP75	VP76	VP77	VP78	VP79	VP80	VP81	VP82	VP83	VP84	VP85	VP86	VP87	VP88	VP89	VP90	VP91	VP92	VP93	VP94	VP95	VP96	VP97	VP98	VP99	VP100

PAQUELLES | PAQUETS

DEFINIR	00.750	100	100%
DEFINIR	00.750	45	25%
DEFINIR	00.750	0	0%
DEFINIR	00.750	100	100%

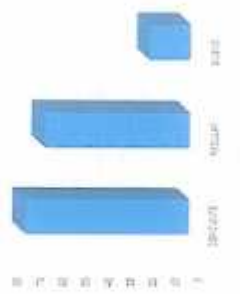
Taulel del preu



PAQUELLES | PAQUETS

DEFINIR	00.750	100	100%
DEFINIR	00.750	45	25%
DEFINIR	00.750	0	0%
DEFINIR	00.750	100	100%

Taulel del preu



	AP	AO	PH	AB	AI
70	0	0	0	0	0
71	0	0	0	0	0
72	0	0	0	0	0
73	0	0	0	0	0
74	0	0	0	0	0
75	0	0	0	0	0
76	0	0	0	0	0
77	0	0	0	0	0
78	0	0	0	0	0
79	0	0	0	0	0
80	0	0	0	0	0
81	0	0	0	0	0
82	0	0	0	0	0
83	0	0	0	0	0
84	0	0	0	0	0
85	0	0	0	0	0
86	0	0	0	0	0
87	0	0	0	0	0
88	0	0	0	0	0
89	0	0	0	0	0
90	0	0	0	0	0
91	0	0	0	0	0
92	0	0	0	0	0
93	0	0	0	0	0
94	0	0	0	0	0
95	0	0	0	0	0
96	0	0	0	0	0
97	0	0	0	0	0
98	0	0	0	0	0
99	0	0	0	0	0
100	0	0	0	0	0

	AO	AR	AS
A	10	11	12
B	13	14	15
C	16	17	18
D	19	20	21
E	22	23	24
F	25	26	27
G	28	29	30
H	31	32	33
I	34	35	36
J	37	38	39
K	40	41	42
L	43	44	45
M	46	47	48
N	49	50	51
O	52	53	54
P	55	56	57
Q	58	59	60
R	61	62	63
S	64	65	66
T	67	68	69
U	70	71	72
V	73	74	75
W	76	77	78
X	79	80	81
Y	82	83	84
Z	85	86	87
AA	88	89	90
AB	91	92	93
AC	94	95	96
AD	97	98	99
AE	100	101	102
AF	103	104	105
AG	106	107	108
AH	109	110	111
AI	112	113	114
AJ	115	116	117
AK	118	119	120
AL	121	122	123
AM	124	125	126
AN	127	128	129
AO	130	131	132
AP	133	134	135

CUESTIONARIO

Introducción:

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación titulada: Liderazgo transformacional en la dirección de la UGEL 02 desde la perspectiva de los docentes de la Red 19, 2017.

La información es de carácter confidencial y reservado, ya que los resultados serán manejados solo para fines de la investigación.

Agradezco anticipadamente su colaboración.

Instrucciones:

A continuación, se le presenta 32 preguntas que deberá responder marcando un aspa (X) en uno de los casilleros en blanco ubicados al lado derecho, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuestas que exprese mejor su grado de acuerdo con lo que en cada frase se dice:

Información específica

Estimado colaborador, marque sólo una de las opciones:

La escala que utiliza el cuestionario es:

Nunca (0) Rara vez (1) A veces (2) A menudo (3) Frecuentemente (4)

Nº	ITEMS	0	1	2	3	4
1	Procuro que la comunicación entre mis estudiantes como la comunicación entre mis colegas funcione adecuadamente.					
2	Soy consciente de las consecuencias que mis acciones provocan.					
3	Proporciono nuevos enfoques ante situaciones que son para mí problemáticas.					
4	Me siento a gusto de trabajar con mis grupos.					
5	Soy coherente con lo que digo y hago					
6	Me anima reflexionar sobre cómo puedo mejorar mi trabajo docente.					
7	Suelo admitir si he cometido algún error o he hecho algo mal					
8	Soy optimista.					
9	Suelo apoyar a mis estudiantes adecuadamente en los problemas que les crea algún tipo de incertidumbre.					
10	Me gusta participar en todo tipo de procesos que se genera en la institución (rediseños, evaluaciones institucionales, entre otras).					
11	Me mantengo al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de mis estudiantes.					
12	Puedo ser riguroso (a) y estricto (a), pero siempre agradable en					

	el trato.					
13	Soy capaz de escuchar					
14	Consigo la confianza de los estudiantes para lograr los objetivos previstos en el curso.					
15	Tomo en cuenta la realidad y el contexto de mis estudiantes antes de plantear posibles cambios en el curso.					
16	Conozco los aspectos fuertes y débiles de cada uno de mis estudiantes.					
17	Suelo ser líder para mis compañeros					
18	Suelo ser una persona cercana a la gente.					
19	Me comporto de manera honesta y sincera con mis estudiantes					
20	Suelo utilizar los errores para aprender y mejorar					
21	Soy capaz de modificar mis puntos de vista, después de escuchar a los de los estudiantes.					
22	Me gusta reflexionar sobre las formas tradicionales de hacer las labores docentes.					
23	Demuestro confianza en mí mismo (a).					
24	Estímulo a mis alumnos a desarrollar ideas innovadoras en sus actividades de aprendizaje					
25	Soy consciente de mis propias posibilidades y limitaciones					
26	Implico a los estudiantes de forma adecuada cuando hay que resolver problemas que les atañe.					
27	Suelo comunicar con el ejemplo lo que pienso o lo que decido (Por ejemplo: si hay que ser puntual, lo soy).					
28	Dispongo de competencias comunicativas en mi salón de clases.					
29	Dispongo de competencias comunicativas en mi salón de clases.					
30	Consigo mantener un equilibrio entre las competencias/necesidades del curso y los intereses/necesidades de mis estudiantes.					
31	Demuestro empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de mis estudiantes.					
32	Consigo que los estudiantes trabajen en equipo					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CARISMA								
1	Me siento a gusto de trabajar con mis grupos	✓		✓		✓		
2	Soy coherente con lo que digo y hago	✓		✓		✓		
3	Soy optimista.	✓		✓		✓		
4	Puedo ser riguroso (a) y estricto (a), pero siempre agradable en el trato.	✓		✓		✓		
5	Soy capaz de escuchar	✓		✓		✓		
6	Suelo ser líder para mis compañeros	✓		✓		✓		
7	Suelo ser una persona cercana a la gente.	✓		✓		✓		
8	Me comporto de manera honesta y sincera con mis estudiantes	✓		✓		✓		
9	Demuestro confianza en mí mismo (a).	✓		✓		✓		
10	Suelo comunicar con el ejemplo lo que pienso o lo que decido	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL								
11	Me mantengo al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de mis estudiantes.	✓		✓		✓		
12	Conozco los aspectos fuertes y débiles de cada uno de mis estudiantes	✓		✓		✓		
13	Me gusta reflexionar sobre las formas tradicionales de hacer las labores docentes.	✓		✓		✓		
14	Demuestro empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de mis estudiantes	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 ESTIMULACIÓN INTELECTUAL								
15	Proporciono nuevos enfoques ante situaciones que son para mí problemáticas.	✓		✓		✓		
16	Me anima reflexionar sobre cómo puedo mejorar mi trabajo docente.	✓		✓		✓		
17	Estimulo a mis alumnos a desarrollar ideas innovadoras en sus actividades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 INSPIRACION								
18	Me gusta participar en todo tipo de procesos que se genera en la institución (rediseños, evaluaciones institucionales, entre otras).	✓		✓		✓		
19	Consigo la confianza de los estudiantes para lograr los objetivos previstos en el curso.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5 TOLERANCIA PSICOLÓGICA								
20	Suelo apoyar a mis estudiantes adecuadamente en los problemas que les crea algún tipo de incertidumbre.	✓		✓		✓		
22	Suelo utilizar los errores para aprender y mejorar.	✓		✓		✓		
23	Soy capaz de modificar mis puntos de vista, después de escuchar a los de los estudiantes	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 6 PARTICIPACIÓN								
24	Procuro que la comunicación entre mis estudiantes como la comunicación entre mis colegas funcione adecuadamente.	✓		✓		✓		
25	Implico a los estudiantes de forma adecuada cuando hay que resolver problemas que les atañe.	✓		✓		✓		

26	Consigo mantener un equilibrio entre las competencias/necesidades del curso y los intereses/necesidades de mis estudiantes.	-	-	-	-	-	-
27	Consigo que los estudiantes trabajen en equipo	-	-	-	-	-	-
28	DIMENSIÓN 7 ACTUACIÓN DEL O LA DOCENTE						
28	Soy consciente de las consecuencias que mis acciones provocan.	SI	No	SI	No	SI	No
29	Suelo admitir si he cometido algún error o he hecho algo mal.	-	-	-	-	-	-
30	Tomó en cuenta la realidad y el contexto de mis estudiantes antes de plantear posibles cambios en el curso.	-	-	-	-	-	-
31	Soy consciente de mis propias posibilidades y limitaciones	-	-	-	-	-	-
32	Suelo calcular los riesgos antes de tomar decisiones.	-	-	-	-	-	-
33	Dispongo de competencias comunicativas en mi salón de clases	-	-	-	-	-	-

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Tolina Olvera Fernández Kalle DNI: 40043933

Especialidad del validador: Matemática

de del 20.....



Firma del Experto Informante.

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: CARISMA								
1	Me siento a gusto de trabajar con mis grupos	✓		✓		✓		
2	Soy coherente con lo que digo y hago	✓		✓		✓		
3	Soy optimista.	✓		✓		✓		
4	Puedo ser riguroso (a) y estricto (a), pero siempre agradable en el trato.	✓		✓		✓		
5	Soy capaz de escuchar	✓		✓		✓		
6	Suelo ser líder para mis compañeros	✓		✓		✓		
7	Suelo ser una persona cercana a la gente.	✓		✓		✓		
8	Me comporto de manera honesta y sincera con mis estudiantes	✓		✓		✓		
9	Demuestro confianza en mí mismo (a).	✓		✓		✓		
10	Suelo comunicar con el ejemplo lo que pienso o lo que decido	✓		✓		✓		
DIMENSION 2 CONSIDERACION INDIVIDUAL								
11	Me mantengo al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de mis estudiantes.	✓		✓		✓		
12	Conozco los aspectos fuertes y débiles de cada uno de mis estudiantes	✓		✓		✓		
13	Me gusta reflexionar sobre las formas tradicionales de hacer las labores docentes.	✓		✓		✓		
14	Demuestro empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de mis estudiantes	✓		✓		✓		
DIMENSION 3 ESTIMULACIÓN INTELECTUAL								
15	Proporciono nuevos enfoques ante situaciones que son para mí problemáticas.	✓		✓		✓		
16	Me anima reflexionar sobre cómo puedo mejorar mi trabajo docente.	✓		✓		✓		
17	Estímulo a mis alumnos a desarrollar ideas innovadoras en sus actividades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
DIMENSION 4 INSPIRACION								
18	Me gusta participar en todo tipo de procesos que se genera en la institución (rediseños, evaluaciones institucionales, entre otras).	✓		✓		✓		
19	Consigo la confianza de los estudiantes para lograr los objetivos previstos en el curso.	✓		✓		✓		
DIMENSION 5 TOLERANCIA PSICOLÓGICA								
20	Suelo apoyar a mis estudiantes adecuadamente en los problemas que les crea algún tipo de incertidumbre.	✓		✓		✓		
22	Suelo utilizar los errores para aprender y mejorar.	✓		✓		✓		
23	Soy capaz de modificar mis puntos de vista, después de escuchar a los de los estudiantes	✓		✓		✓		
DIMENSION 6 PARTICIPACIÓN								
24	Procuro que la comunicación entre mis estudiantes como la comunicación entre mis colegas funcione adecuadamente.	✓		✓		✓		
25	Implico a los estudiantes de forma adecuada cuando hay que resolver problemas que les atañe.	✓		✓		✓		

26	Consigo mantener un equilibrio entre las competencias/necesidades del curso y los intereses/necesidades de mis estudiantes.	✓	✓	✓	✓	✓
27	Consigo que los estudiantes trabajen en equipo	✓	✓	✓	✓	✓
DIMENSIÓN 7 ACTUACIÓN DEL O LA DOCENTE						
28	Soy consciente de las consecuencias que mis acciones provocan.	✓	✓	✓	✓	✓
29	Suelo admitir si he cometido algún error o he hecho algo mal.	✓	✓	✓	✓	✓
30	Tomo en cuenta la realidad y el contexto de mis estudiantes antes de plantear posibles cambios en el curso.	✓	✓	✓	✓	✓
31	Soy consciente de mis propias posibilidades y limitaciones	✓	✓	✓	✓	✓
32	Suelo calcular los riesgos antes de tomar decisiones.	✓	✓	✓	✓	✓
33	Dispongo de competencias comunicativas en mi salón de clases	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Flora Sofía Willughby DNI: 06177729

Especialidad del validador: Coordinadora académica y profesora

de del 20.....


Firma del Experto Informante.
 Dr. William Sebastián Flores Sotelo
 Docente Investigador de Posgrado
 CEL N° 09426

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: CARISMA								
1	Me siento a gusto de trabajar con mis grupos	✓		✓		✓		
2	Soy coherente con lo que digo y hago	✓		✓		✓		
3	Soy optimista.	✓		✓		✓		
4	Puedo ser riguroso (a) y estricto (a), pero siempre agradable en el trato.	✓		✓		✓		
5	Soy capaz de escuchar	✓		✓		✓		
6	Suelo ser líder para mis compañeros	✓		✓		✓		
7	Suelo ser una persona cercana a la gente.	✓		✓		✓		
8	Me comporto de manera honesta y sincera con mis estudiantes	✓		✓		✓		
9	Demuestro confianza en mí mismo (a).	✓		✓		✓		
10	Suelo comunicar con el ejemplo lo que pienso o lo que decido	✓		✓		✓		
DIMENSION 2 CONSIDERACION INDIVIDUAL								
11	Me mantengo al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de mis estudiantes.	✓		✓		✓		
12	Conozco los aspectos fuertes y débiles de cada uno de mis estudiantes	✓		✓		✓		
13	Me gusta reflexionar sobre las formas tradicionales de hacer las labores docentes.	✓		✓		✓		
14	Demuestro empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de mis estudiantes	✓		✓		✓		
DIMENSION 3 ESTIMULACION INTELECTUAL								
15	Proporciono nuevos enfoques ante situaciones que son para mí problemáticas.	✓		✓		✓		
16	Me anima reflexionar sobre cómo puedo mejorar mi trabajo docente.	✓		✓		✓		
17	Estímulo a mis alumnos a desarrollar ideas innovadoras en sus actividades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
DIMENSION 4 INSPIRACION								
18	Me gusta participar en todo tipo de procesos que se genera en la institución (rediseños, evaluaciones institucionales, entre otras).	✓		✓		✓		
19	Consigo la confianza de los estudiantes para lograr los objetivos previstos en el curso.	✓		✓		✓		
DIMENSION 5 TOLERANCIA PSICOLÓGICA								
20	Suelo apoyar a mis estudiantes adecuadamente en los problemas que les crea algún tipo de incertidumbre.	✓		✓		✓		
22	Suelo utilizar los errores para aprender y mejorar.	✓		✓		✓		
23	Soy capaz de modificar mis puntos de vista, después de escuchar a los de los estudiantes	✓		✓		✓		
DIMENSION 6 PARTICIPACION								
24	Procuro que la comunicación entre mis estudiantes como la comunicación entre mis colegas funcione adecuadamente.	✓		✓		✓		
25	Implico a los estudiantes de forma adecuada cuando hay que resolver problemas que les atañe.	✓		✓		✓		

26	Consigno mantener un equilibrio entre las competencias/necesidades del curso y los intereses/necesidades de mis estudiantes.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
27	Consigno que los estudiantes trabajen en equipo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
DIMENSIÓN 7 ACTUACIÓN DEL O LA DOCENTE							
28	Soy consciente de las consecuencias que mis acciones provocan.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
29	Suelo admitir si he cometido algún error o he hecho algo mal.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
30	Tomo en cuenta la realidad y el contexto de mis estudiantes antes de plantear posibles cambios en el curso.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
31	Soy consciente de mis propias posibilidades y limitaciones.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
32	Suelo calcular los riesgos antes de tomar decisiones.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
33	Dispongo de competencias comunicativas en mi salón de clases.	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Chantal Jara Aguirre DNI: 25451905

Especialidad del validador: SECTOR EDUCACIONAL

de.....del 20.....

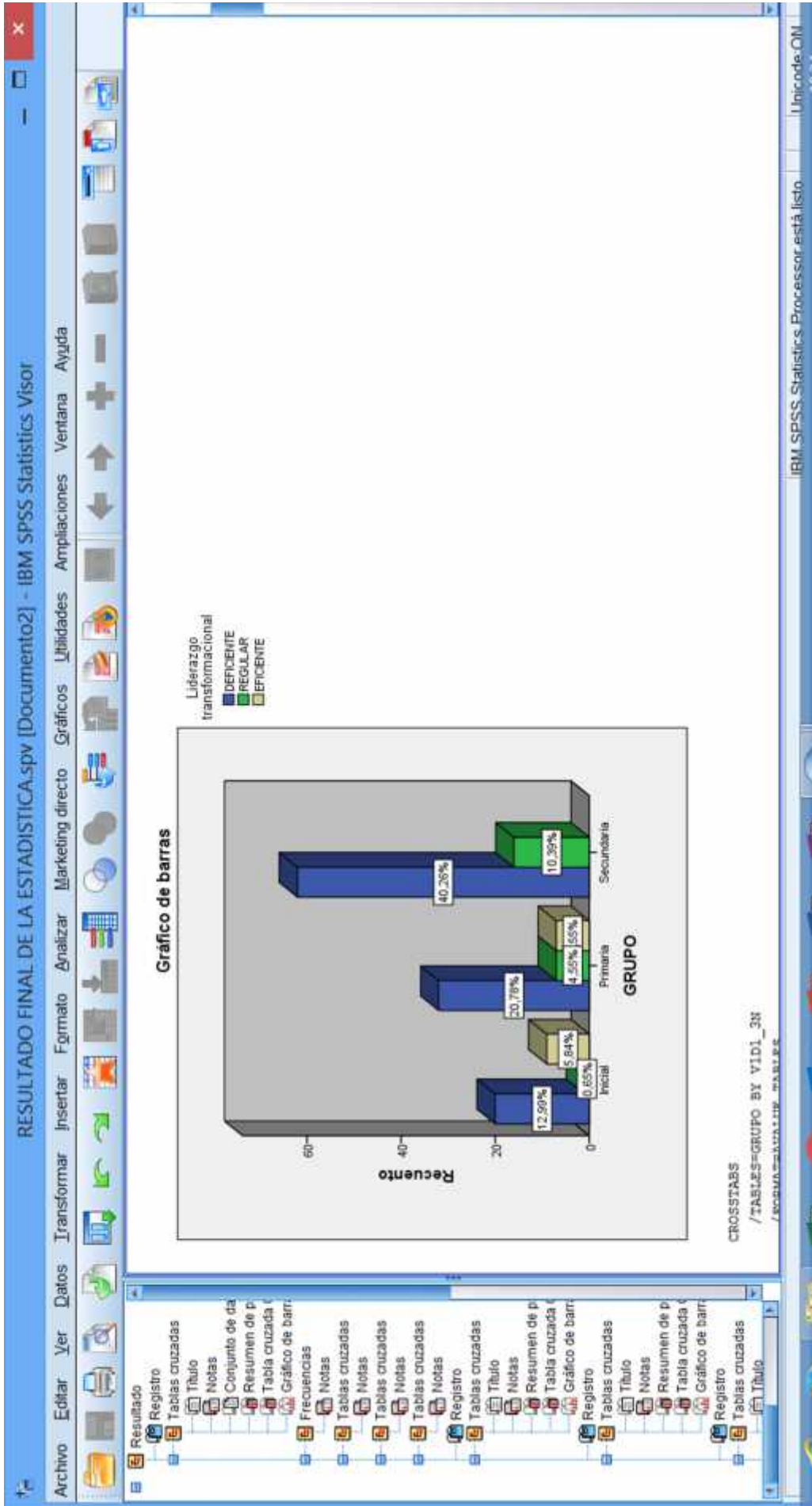


Firma del Experto Informante.

DR. CHANTAL JARA AGUIRRE
 DTC EBIELA DE ROSARIO IIC

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



William Flores

994-18



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

Autorización para
empastado de tesis

ESCUELA DE POSGRADO

HINDEE BUENO RIVERA con DNI N° 20721848
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)
domiciliado (a) en Nº. 159 Lte 44 Conyaternidad San Martín los Olivos
(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)
ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:
Que en mi condición de alumno de la promoción: MAESTRIA
(Promoción) del programa: MAESTRIA
(Nombre del programa)
EN GESTION PUBLICA identificado con el código de matrícula N° 7000802497
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Autorización para empastado de
mi tesis con título "Ideas y Transformación en la Dirección
de la UCV desde la perspectiva de los docentes de la Fed. 19
2017.

Por lo expuesto, agradeceré ordenar que se me atienda mi petición por ser de justicia.



Lima, 13 de Junio de 2018

Hora: / Firma: [Firma]
(Fecha del solicitante)

Documentos que adjunto:

- a. Copia de tesis
- b. Copia de P. D. de sustentación
- c. Copia de Dictamen de la Sustentación
- d. Copia de Acta de Aprobación de Originalidad de tesis y juramen

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos:

Email:



[Firma]
Dr. William Sebastián Flores Sobelo
Docente Investigador de Posgrado
CEL N° 994728

MB para empastado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

BUENO RIVERA
D.N.I. : 20721848
Domicilio : Mz. 159 Lte. 44 Compañeridad S.H. - Los Olivos
Teléfono : Fijo : Móvil 981592546
E-mail : haybanbu@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra
Mención : Gestión Pública

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

BUENO RIVERA Haydee Blanca

Título de la tesis:

Liderazgo Transformacional en la dirección de la UGEL 02 desde la
perspectiva de los docentes de la Red 19, 2017

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Haydee Rivera

Fecha :

13 - Julio - 2018



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Willian Sebastián Flores Sotelo, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "**Liderazgo transformacional en la dirección de la UGEL 02 según la percepción de los docentes de la red 19, 2017**" de la estudiante **Haydee Blanca Bueno Rivera**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 17 de marzo del 2018


Firma

Willian Sebastian Flores Sotelo

DNI: 06175729

Feedback Studio - Google Chrome
 Es seguro | https://v.turmitin.com/app/carta/es/?u=1055195610&u=2&lang=es&co=951820930

feedback studio Tesis_BUENO RIVERA HAYDEE BLANCA



Liderazgo transformacional en la dirección de la UGEL
02 según la percepción de los docentes de la red 19, 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
 Maestra en Gestión Pública

AUTOR:
 Br. Haydee Blanca Bueno Rivera

ASESOR:
 Dr. Willian Sebastián Flores Sotelo

SECCIÓN:
 Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Resumen de coincidencias

21 %

1	repositorio.udh.edu.pe	1 %
2	repositorio.umch.edu.pe	1 %
3	u.jimdo.com	1 %
4	retos-directivos.esa.es	1 %
5	roderic.uv.es	1 %
6	zenodo.org	1 %
7	files.sld.cu	1 %
8	repository.unimilitar.edu...	1 %
9	www.plusformacion.co...	1 %
10	www.soleojemplos.com	1 %
11	repositorio.uladach.ed...	1 %
12	es.scribd.com	1 %

Dr. Willian Sebastián Flores Sotelo
 Docente Investigador de Posgrado
 CEL N° 09426

Página: 1 de 65 Número de palabras: 13593