



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo transformacional y la gestión curricular en la Red  
educativa primaria del distrito de Layo.

**Tesis para obtener el grado académico de:  
Maestra en administración de la educación**

**AUTORA:**

Br. Gamarra Yañac Karina

**ASESORA:**

Dra. Uscamayta Guzmán Belén

**SECCIÓN:**

Educación

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ - 2018**

---

Dr. Maguiña Vizcarra José Eduardo  
Presidente

---

Dr. Sánchez Ortiz Flavio Ricardo  
Secretario

---

Dr. Uscamayta Guzmán Belen  
Vocal

## **DEDICATORIA**

A nuestro creador Dios por proveerme de todo lo necesario en este trayecto de mi vida ya que es el único ser quien a pesar de toda dificultad te motiva para seguir persiguiendo tus sueños, muestra el camino correcto.

A mis señores padres por transmitirme su fortaleza, su coraje y quienes son también el soporte incondicional en todo emprendimiento mío, por colaborarme en mi propósito de seguir cultivándome a lo largo de mi carrera. Del mismo modo a mi hermana por su apoyo moral.

A mi hija Hazel quien es el motivo principal de toda mi superación personal como profesional.

Karina

## **AGRADECIMIENTO**

Mi gratitud a la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo” Maestría en Administración de la Educación, programa que permitió fortalecer nuestras capacidades profesionales las mismas que posibilitarán aportar en los contextos que laboramos.

A las maestras y maestros de esta prestigiosa casa de estudios por aportar y compartir sus experiencias y conocimientos en el quehacer educativo.

A la Dra. Belén Uscamayta, por el aporte en el asesoramiento metodológico para la construcción e informe final de la tesis.

Y finalmente, a cada uno de los docentes de la red Layo pro brindarme su tiempo y tener esa disposición para el llenado de las encuestas y posibilitaron la recolección de información para este trabajo de investigación.

Autora

## PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

En cumplimiento de las normas establecidas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad “César Vallejo” de Trujillo para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la educación, es grato dirigirme a ustedes con la finalidad de dar a conocer la tesis titulada “liderazgo transformacional y la gestión curricular en la red educativa primaria del distrito de Layo” cuyo propósito fue determinar la relación del liderazgo transformacional en la gestión curricular de los docentes en la red educativa primaria del distrito de Layo.

Esperando cumplir con los requisitos establecidos.

La autora

## **ANEXOS**

- ✓ Instrumentos
- ✓ Validez de los instrumentos
- ✓ Matriz de consistencia
- ✓ Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio
- ✓ Otras evidencias

## RESUMEN

La investigación que tiene por título “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA GESTIÓN CURRICULAR EN LA RED EDUCATIVA PRIMARIA DEL DISTRITO DE LAYO”, tiene como variables dos campos el primero relacionado al liderazgo transformacional y gestión curricular se evidencia que hay una relación positiva la entendida como una propuesta para gestar para la organización educativa ; este tema es de gran interés ya que describe la organización conducción de la organización educativa mejorar la dirección y cumplimiento de metas el liderazgo transformacional toma en cuenta a la primera autoridad dentro de la organización ya que este es un factor importante ya que debe priorizar las altas expectativas en las potencialidades capacidades de la plana docente por otro lado la gestión curricular se materializa en el nivel educativo donde estamos realizando la investigación concretándose hacia un fin colectivo.

La investigación es de tipo descriptivo correlacional no experimental de corte transaccional y abarca instituciones educativas primarias de la red del distrito de Layo. Siendo los docentes quienes participaron en el llenado de las encuestas de ahí se puede afirmar que los datos recolectados, son agrupados para ser ingresados por un ordenador utilizando un software estadístico.

Verificando la confiabilidad se evidencia en el análisis de que se valida la hipótesis de que si existe correlación positiva.

**Palabras Clave:** liderazgo transformacional, gestión curricular, dirigir, líder transformacional, organización educativa.

## **ABSTRACT**

The research that has the title "TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND CURRICULAR MANAGEMENT IN THE PRIMARY EDUCATIONAL NETWORK OF LAYO DISTRICT", has as two variables the first one related to transformational leadership and curricular management, it is evident that there is a positive relationship understood as a proposal to gestate for the educational organization; This topic is of great interest because it describes the organization leading the educational organization to improve the direction and fulfillment of goals the transformational leadership takes into account the first authority within the organization since this is an important factor since it must prioritize the high Expectations in the capabilities potential of the faculty, on the other hand, the curricular management materializes in the educational level where we are carrying out the research, concretizing towards a collective purpose.

The research is a non-experimental descriptive correlational type of transactional and covers primary educational institutions of the Layo district network. Being the teachers who participated in the filling of the surveys, it can be affirmed that the collected data are grouped to be entered by a computer using statistical software.

Verifying the reliability is evident in the analysis that validates the hypothesis that there is a positive correlation.

Keywords: transformational leadership, curricular management, directing, transformational leader,



## INDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	iii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	i
<b>RESUMEN</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	11
<b>1.1 Realidad problemática</b> .....	11
<b>1.2 Trabajos previos</b> .....	12
<b>1.3 Teorías relacionadas al tema</b> .....	19
<b>1.4 Formulación del problema</b> .....	16
<b>1.5 Justificación del estudio</b> .....	16
<b>1.6 Hipótesis:</b> .....	18
<b>1.7 Objetivos</b> .....	18
<b>II. MÉTODO</b> .....	19
<b>2.1 tipo y diseño de investigación</b> .....	19
<b>2.2 Variables, operacionalización</b> .....	20
<b>2.2.1 Variables</b> .....	20
<b>2.2.2 Operacionalización</b> .....	20
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.....	21
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE GESTION CURRICULAR.....	24
<b>2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA</b> .....	26
<b>2.3.1. POBLACION</b> .....	26
<b>2.3.2. MUESTRA</b> .....	26
<b>2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b> .....	27
<b>2.5. Método de análisis de datos</b> .....	29
<b>2.6. Aspectos éticos</b> .....	30

<b>III. RESULTADOS</b> .....	31
3.1. DESCRIPCIÓN.....	31
3.2. RESULTADOS DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.....	33
3.3.- RESUMEN DE LA VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.....	39
3.4. - RESULTADOS DEL INSTRUMENTO GESTIÓN CURRICULAR. ....	41
3.5.- RESUMEN DE LA VARIABLE GESTIÓN CURRICULAR. ....	47
3.6.- PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL.....	49
<b>1.- Correlación entre liderazgo transformacional y organización curricular.</b> ....	50
<b>2.- Correlación entre liderazgo transformacional y preparación de la enseñanza</b> .....	52
<b>3.- Correlación entre liderazgo transformacional y la acción docente en el aula.</b> .....	55
<b>4.- Correlación entre liderazgo transformacional y evaluación de la implementación curricular.</b> .....	57
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	59
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	62
<b>VI. SUGERENCIAS</b> .....	64
<b>VII. REFERENCIAS</b> .....	65
<b>ANEXOS</b> .....	66
MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	67
MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE .....	69
ANEXO 03 .....	73

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Realidad problemática

A lo largo de los años las instituciones educativas han pasado por diferentes problemas y hoy en día lo que se refleja en este mundo actual cambiante de nuestra sociedad cada vez más exige personas y organizaciones con un perfil profesional que este encaminado a dirigir o administrar personas ,organizaciones que lo rodean en su entorno laboral cada vez más competitivas y complejas, ya que se ha venido cuestionando sobre el liderazgo que ejercen los directores en las instituciones educativas y referente a los docentes en la gestión curricular que desarrollan cada uno de ellos en sus organizaciones educativas que muchas veces generan descontentos en la población.

El modelo de Bass tiene su origen en los conceptos fundamentales que Burns Planteó en 1978 donde distinguió dos tipos de liderazgo opuestos en un continuo: el transaccional y el transformacional (Bass,1999, p. 9-13). Por ello con la intención de mejorar el liderazgo y la gestión a nivel nacional se aprobó la Ley de la carrera pública magisterial aprobado en el año 2012 por el congreso de la república, en donde establece la carrearera docente en base al mérito. Aun así los lideres educativos no son agentes de cambio no se percibe esos cambios estructurales . Esta investigación se sustenta en la necesidad de establecer las características del liderazgo transformacional cuerpo directivo y docente y su repercusión en la gestión curricular de las Instituciones Educativas en la red educativa primaria del distrito de Layo, El resultado de esta investigación permitirá mejorar el trabajo pedagógico por parte de los docentes a partir del conocimiento de los aspectos relacionados al liderazgo transformacional y la gestión curricular, que siendo dos elementos que deben existir de manera positiva en una institución.

En el primero nos referimos a las personas que asumen el papel de líderes en este caso en organizaciones educativas, y que mejor si el líder

es agente de cambio ejerciendo influencia en los demás integrantes de la comunidad educativa para concretar con responsabilidad las meta.

Estas se pueden llegar a concretar con una actitud diferente positiva como es el liderazgo transformacional, el cual se está poniendo en práctica con más fuerza en la organizaciones educativas para lograr éxitos y concluir metas, que surge del líder con actitudes positivas de donde refleja una actitud dinámica transformadora a su labor en su área de trabajo y que mejor cuando mantiene mejores condiciones de interrelación con los compañeros de trabajo.

En las organizaciones educativas del nivel primario en el distrito de Layo se refleja, en los docentes quienes a pesar de contar con una capacidad creativa, e innovadora tienen ciertas dificultades para realizar la gestión curricular para desempeñarse de mejor manera con sus estudiantes, es así como plantea el ministerio de educación deben implementarse las políticas educativas.

## **1.2 Trabajos previos**

Entre los antecedentes internacionales que respaldan al presente trabajo tenemos:

Hernández (2015) en su trabajo e liderazgo menciona que ha existido desde el momento en que el ser humano se organiza como ser social que controla y dirige a los personas. Los resultados obtenidos por los trabajos realizados demuestran que el comportamiento social es diferente en diferentes momentos y en los diferentes contextos y por ende la función del líder tiene que adaptarse a las diferentes condiciones ya desde una perspectiva Democrática, Autocrática o de Laissez Faire, el liderazgo tiene como objetivo final conducir a las instituciones o personas al logro de objetivos comunes que coadyuven en la satisfacción general.

Como se lee en la teoría, los líderes son de diferente tipo, pero siempre buscan un objetivo común mejorar el nivel de vida de las personas. Las actitudes de un líder mencionado por, primero hace una diferencia entre lo que hace un administrador y un líder y lo define de la forma precisa y clara.

Es así que recurriendo a otros autores de las teorías del liderazgo mencionamos a (Bennis, Nanus, & Leaders, 1985) que definen el liderazgo de la siguiente forma.

El líder es aquella persona que tiene una visión, diríamos una comprensión total del futuro, lo que le permite tomar las decisiones adecuadas lo que le permite expresar todas sus ideas de manera vigorosa y convincente.

La investigación realizada en el 2015 por José Ignacio nos muestra las siguientes conclusiones que serán analizadas e interpretadas una a una: A medida que se va leyendo más literatura sobre liderazgo, se va entendiendo más, como ha ido evolucionando a través del tiempo no solo el concepto, si no la organización misma de la sociedad gracias a la correcta interpretación de la misma. El líder posee una gran capacidad para transmitir con optimismo una visión clara de lo que quiere alcanzar e invita a compartirla con sus seguidores, pudiendo motivarlos con sus palabras y uso de símbolos e imágenes.

*La gestión curricular es un tema de demasiada importancia, debido a los cambios producidos por* Interpretando la teoría, lo que se necesita en la gestión curricular son profesionales capaces de entender las relaciones sociales que se encuentren altamente capacitados, planificadores de la gestión que tengan conocimiento de organización, planificación, control y dirección de los alumnos, que utilicen métodos creativos e innovadores de enseñanza y de aprendizaje.

*Luz Helena Díaz Céspedes en su tesis: El Liderazgo Transformacional en el colegio parroquial san José de Fontibón, como un factor de mejoramiento de los procesos escolares. Bogotá. año 2014. Llego a las siguientes conclusiones:*

La investigación demuestra que el liderazgo transformacional es una actividad de innovación y creación que acompañada de la gestión y el uso de herramientas de la misma genera y mejora la calidad educativa en el colegio.

Es claro que para llegar a ser una organización que aprende, se debe empezar por cambiar la mentalidad y generar espacios que conlleven a la mejora continua, en ese sentido tanto la investigación realizada, como el haber

generado una estrategia de aplicación de elementos de TQE y liderazgo transformacional para mejorar los procesos escolares en el Colegio Parroquial. La investigación demuestra que el éxito de las organizaciones depende del adecuado uso de herramientas y como estas están encaminadas al logro eficiente de los objetivos trazados haciendo uso de las estrategias educativas.

Fue evidente que una vez puesta en marcha las acciones de intervención, los resultados favorables se empezaron a percibir, la dinámica institucional mostró cambios positivos. Tomando en cuenta el tipo de liderazgo se demostró cambios en la administración, los que repercutieron en la buena conducción de la institución, esto nos conduce a que un buen liderazgo influye de manera positiva en la buena marcha y prestigio de la institución, para lo cual las dimensiones de esta tienen que ser bien aplicadas y compartidas con todos los actores de la institución.

El consenso llevado a cabo por los diferentes actores sociales permitió que las actividades se desarrollaran de forma coordinada y en cooperación mutua para el logro de una intervención eficaz y autónoma. Los diferentes actores que conllevan a una buena imagen tienen que velar de forma particular, siempre y cuando se trabaje en favor del bienestar de la institución, esta acción es muy poco practicada en muchas instituciones, puesto que cada uno de ellos busca su apetito personal sin interesarle el conjunto de la institución.

Una buena organización basada en el liderazgo transformacional y la gestión siempre será eficaz, eficiente, productiva y efectiva para cualquier reto.

Otro trabajo que apoya es de José Ignacio Ardilla Rojas con su tesis Gestión Curricular desde una concepción integral de cuerpo que contribuya a la Educación sexual de los estudiantes del colegio Luis Carlos Galán Sarmiento I.E.D. Bogotá AÑO: 2015. Llegó a las siguientes conclusiones:

En los proyectos educativos institucionales, muchas veces sus diferentes proyectos transversales no toman en cuenta los imaginarios sexuales de los

jóvenes. La conclusión realizada en la investigación demuestra de forma categórica que las políticas educativas deben idearse y ejecutarse comprendiendo el estado emocional y racional del alumno y la manera en que se desarrollan en cada etapa de su vida para entender la concepción que tienen de ellos mismos y de sus semejantes.

Las prácticas pedagógicas de los docentes en relación al tema de sexualidad deben ser ajustadas y contextualizadas con las necesidades e intereses de los estudiantes a través de un trabajo interdisciplinario fundamental para dinamizar estrategias y acciones más pertinentes.

La conclusión realizada muestra las deficiencias de los docentes al momento de la enseñanza y por ello sugiere que todo proyecto educativo debe realizarse para la plena comprensión del estudiante sobre la salud sexual, reproductiva y pleno conocimiento de sus derechos sexuales para evitar acontecimientos desagradables que padecen las familias y jóvenes cuando no se está informado.

El punto de partida para que la propuesta en gestión curricular contribuya en la formación integral del estudiante, es desde el proyecto educativo institucional (PEI) a través del horizonte institucional, porque desde allí se logra impactar a toda la comunidad educativa.

La investigación demuestra que los proyectos educativos deben ir orientados a la comprensión total de las formas y maneras en que los estudiantes entienden su imaginación y la imaginación del otro, construyéndose en el imaginario del mismo una construcción de género que rebase toda frontera de machismo e discriminación.

Es importante generar compromisos para que los agente educativo de la institución y del gobierno escolar, adopten y desarrollen estrategias de divulgación y promoción sobre temas de interés de sexualidad para padres y estudiantes.

La investigación demuestra que el compromiso transversal para atacar el problema de la gestión curricular debe realizarse entre las diferentes instituciones para, hacer, posible proyectos más fértiles capaces de atacar todos los problemas sociales que aquejan a nuestra sociedad.

El sistema de evaluación de la Institución no solamente debe contemplar aspectos valorativos, sino también aspectos de seguimiento, monitoreo continuo a los logros y desempeños de los estudiantes sobre los temas de sexualidad.

La investigación demuestra que la evaluación debe prever los beneficios que trae consigo todo proyecto educativo, para eso debe hacerse un seguimiento de todas las actividades que contempla el proyecto y verificar si dichas actividades están ejecutándose acorde a los objetivos trazados, para mejorar la gestión curricular.

Entre los antecedentes nacionales tenemos:

Cesar Ribera en su tesis Liderazgo transformacional y Desempeño directivo en la institución Educativa N° 125 Ricardo Palma, San Juan de Lurigancho - 2017. San Juan de Lurigancho. 2017. Llego a las siguientes conclusiones:

La investigación realizada en el (Liderazgo transformacional y Desempeño directivo en la institución Educativa N° 125 Ricardo Palma, San Juan de Lurigancho - 2017., 2017) se concluye:

En cuanto a la hipótesis general, el coeficiente de correlación  $\rho=0.692$ , con un valor  $p= 0.000$  ( $p < .05$ ), permite afirmar que existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño directivo en la institución educativa N° 125 “Ricardo Palma” San Juan de Lurigancho 2017.

La investigación demuestra que el liderazgo transformacional va de la mano con el desempeño directivo como lo afirman los datos del coeficiente.

Con respecto a la primera hipótesis específica, el coeficiente de correlación  $\rho=0,568$ , con un valor  $p = 0.000$  ( $p < .05$ ), permite afirmar que existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional en la dimensión influencia idealizada y el desempeño directivo en la institución educativo N° 125 Ricardo Palma San Juan de Lurigancho 2017.



La conclusión demuestra que existe una relación de dependencia entre el liderazgo transformacional con respecto a la influencia idealizada y de desempeño directivo como factor de innovación.

Con respecto a la segunda hipótesis específica, el coeficiente de correlación  $\rho=0,873$ , con un valor  $p = 0.000$  ( $p < .05$ ), permite afirmar que existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional en la dimensión motivación y el desempeño directivo en la institución educativo N° 125 “Ricardo Palma” San Juan de Lurigancho 2017

El liderazgo transformacional es el ente rector de la motivación inspiraciones que conduce el desempeño directivo de la institución.

El liderazgo transformacional actúa como innovador de la estimulación intelectual para el desempeño directivo “el liderazgo transformacional es creador de ideas innovadoras

Con respecto a la cuarta hipótesis específica, el coeficiente de correlación  $\rho=0,296$ , con un valor  $p = 0.006$  ( $p < .05$ ), permite afirmar que existe relación directa moderada débil entre el liderazgo transformacional en la dimensión motivación inspiracional y el desempeño directivo en la institución educativo N° 125 “Ricardo Palma” San Juan de Lurigancho 2017.

Elisa Socorro Robles Robles en su tesis “Los docentes en el proceso de gestión de un currículo por competencia”: Estudio de casos en tres Centros Educativos de Barranco. Lima-2016. Llego a las siguientes conclusiones:

La investigación muestra la evolución y la manera en que fue aplicándose el currículo desde 1990 hasta 1999, que estuvo promovido por capacitaciones para hacer un adecuado uso de las herramientas, las cuales fueron tergiversadas por los docentes que no entendieron la lógica del manejo y desarrollo.

Esta falta de comprensión plena, se evidencia en el paralelo conceptual que establecen los docentes entre el currículo por objetivos y el currículo por competencias, considerando que la diferencia entre los mismos solo es cambio de terminología, manteniendo así el viejo esquema de aplicación centrado en contenidos temáticos y no en el desarrollo de competencias que debe caracterizar a estereotipo de currículo.

No hay una comprensión adecuada de cómo se debe utilizar y tratar la terminología de la gestión curricular para entender los objetivos que persigue y las competencias que asume, esta limitada comprensión hacen que los docentes sigan utilizando currículos tradicionales.

Los cambios y adaptaciones del currículo demandan tiempo de inversión a los docentes para readaptarse, asumirlos y llevarlos a la práctica. Mientras los docentes intentan comprender y manejar el currículo ya se están produciendo nuevos reajustes curriculares.

La conclusión dada admite que las reformas curriculares son muy lentas, lo que evita que los docentes se adapten rápido a los nuevos cambios curriculares, consecuencia que genera desánimo y apatía por parte de los docentes.

Cumplir con el desarrollo curricular y los planes curriculares es una tarea muy ardua y difícil, porque nuestro país es multilingüe y multicultural, es esta situación que hace que los programas tienen que ser diversificados y contextualizados a la realidad donde el maestro trabaja y se desempeñó, al mismo tiempo la situación de los estudiantes no es la misma al que tenemos en la sierra o la costas y de igual manera y peor en la selva, esta situación hace que el factor curricular sea polémico y álgido en nuestro país.

Los docentes no están capacitados para hacer un adecuado manejo de la gestión curricular, hace falta una mayor capacitación por parte de entendidos a estos entendidos, que en vez de mejorar la gestión curricular lo tergiversan y no consiguen los objetivos propuestos.

El proceso de gestión curricular que se desarrolla en las instituciones educativas responde a los acuerdos establecidos por los directivos y docentes al inicio del año, en el mes de marzo. La conclusión afirma de forma categórica que la relación padre – institución es nula, ya que los únicos que toman las decisiones son los docentes y director, no hay participación de los padres de familia en la toma de decisiones para mejorar la calidad educativa, los únicos que deciden con quien contratar, que materiales educativos pedir son los docentes y directores. La gestión curricular es la base para una buena organización, planificación, dirección y control no solo de las actividades, sino; de todo el capital humano que se encuentra inmiscuido dentro de una organización.

Entre los antecedentes Locales tenemos a:

Mario Flores Lucana Gestión Educativa y logro de objetivos del proyecto educativo institucional de las instituciones educativas de Gestión Pública de educación secundaria distrito de Sicuani - Cusco – 2014. Llego a las siguientes conclusiones:

Uno de los documentos pilares que marca la buena conducción de la institución educativa es el PEI, institución que no aplique correctamente o por lo menos tome en cuenta los lineamientos que se establece tendrá serios problemas en la dirección y conducción, grandes instituciones educativas han caído en una crisis por no saber aplicar este documento que enmarca la buena marcha del colegio.

Se ha caracterizado la incidencia de los procesos de gestión de los recursos académicos que realizan los directores en el logro de los objetivos establecidos en el Proyecto Educativo Institucional., estableciéndose que son dependientes, de acuerdo a los eventos desarrollados en el proceso de gestión de recursos académicos, el logro de objetivos establecidos en el Proyecto Educativo Institucional.

En suma los instrumentos de gestión son los que apoyan y colaboran a la buena conducción de la institución educativa y están establecidos por el ministerio de educación y contextualizados en cada institución educativa, donde todos los agentes de esta la implementan y la trabajan y tomando en cuenta la realidad donde se encuentra.

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

Para una mejor comprensión del Liderazgo transformacional, partiremos del liderazgo transaccional para entender cuál fue la contribución y la modificación. De acuerdo a la definición (Hollander, 1978) afirma: “El líder efectivo detecta las necesidades y expectativas de sus subordinados y responde a ellas en consecuencia se basa en lo que deben hacer los empleados para alcanzar los objetivos.

Esta idea manejada, nos permite entender que el líder hace lo que otras personas no hacen, diríamos que es un negociador de situaciones, en la que trata de entender la situación de sus subordinados de forma empática para satisfacer las necesidades que padecen.

La idea básica de liderazgo se da a través de un intercambio de relaciones entre el líder y los subordinados, y viceversa. El líder transaccional afecta la motivación del seguidor por el intercambio de premios y por el establecimiento de una atmósfera en la cual hay una percepción de uniones más cercanas entre esfuerzos y resultados deseados, el líder es quien exige que trabajes más a cambio de recompensas.

Existen tantos tipos de liderazgo como los cambios que aplica cada gerente o director de institución educativa y depende mucho del tipo que aplique, pero en gran parte los líderes son transaccionales porque implica al cumplimiento de sus obligaciones y sin ningún estímulo, es decir “cumple y no serás perseguido”. Esta situación a conducido a que muchos colegas estén descontentos con el actuar del director y contradicen la gestión educativa.

El liderazgo transformacional propiamente dicho lo define (Bass B. , Liderazgo transformacional , 1931)

El líder transformador es un apasionado del cambio, que busca el desarrollo de las organizaciones y a través de esas actividades eleva el deseo de logro y auto desarrollo de sus subordinados en base al optimismo y entusiasmo con visión de futuro.

Según Porter, “el Liderazgo es el proceso que ayuda a dirigir y movilizar personas y/o ideas en una determinada dirección, por medios coercitivos, la función esencial del liderazgo es producir un cambio que resulte útil”.

De acuerdo a Porter (2014). El liderazgo tiene esa fuerza coercitiva para mandar y hacer que los subordinados obedezcan las decisiones que toman los líderes y de esa forma compartir los sueños propios y comunes de todos.

Con ello se busca crear orden y coherencia para ayudar a las organizaciones, el Liderazgo produce movimiento. Al proporcionar una visión, hace referencia al hecho de marcar el rumbo a seguir, elaborando una visión de futuro y las estrategias necesarias para llevar a cabo los cambios que permitan alcanzar

la visión, involucrando, comunicando la visión a todas las personas, logrando comprensión y compromiso.

Son pocos los líderes transformadores que aplican políticas de comprensión y comunicación con sus colegas, pero a esto falla el perfil de cada director que lo conlleva a situaciones extremas del negociado o paternalismo, es decir deja a rienda suelta que hagan lo correcto sin dirección y orientación de los docentes.

En el artículo (Figuerola) menciona los tipos de liderazgo que hacen posible el surgimiento del liderazgo transformacional.

El liderazgo transformacional (Leithwood, *Changing Leadership for Changing times*, 1999) en el Centro para el Desarrollo del Liderazgo en el Instituto de Estudios de Educación de Ontario, introduciendo la idea, que el liderazgo instructivo se ha ido agotando y ha quedado insuficiente, surgiendo como una adecuada imagen transformadora, afirma que es el liderazgo transformacional.

Uno de los factores principales del liderazgo transformacional es la orientación por parte del director que en muchas situaciones no lo realiza por temor a ser contradicho o críticas que recibe por parte de sus colegas, llegando a un enfrentamiento personal e institucional entre grupos de maestros que están a favor del director y otros que están en contra, es por esta razón que el liderazgo transformacional está siendo mal orientado.

Según el modelo de Leadership (1996) comprende ocho dimensiones por las que serán interpretadas adecuadamente. Como se admite, la escuela es para formar líderes transformacionales que tengan la capacidad de dar soluciones transversales a los problemas educativos y sociales, generando una organización exitosa y comprometida.

Establecer las metas. Uno de los focos centrales del liderazgo debe ser establecer las metas y propósitos centrales de la escuela.

De acuerdo al autor, propósito de un líder es fijarse metas y fijar metas para el desarrollo global no solo de las instituciones educativas si no de la sociedad misma en donde construye sus sueños y de los demás.

Proveer estímulos intelectuales. Los líderes contribuyen a que el personal reexamine algunos de los supuestos de su práctica habitual, proveen nuevas ideas, incentivos y experiencias de desarrollo profesional.

Todos los integrantes de una institución necesitan apoyo y quien les oriente y converse con sus colegas, a esta situación son pocos los líderes como director no hacen nada y se centran en la labor administrativa, desviando el tipo de liderazgo que quiere implantar o supuestamente esta empleando.

Proporcionar modelos de las mejoras prácticas, de acuerdo con los valores importantes de la organización. Proponer prácticas, como modelos ejemplares, a seguir por el personal.

Motivar al trabajo en equipo es una tarea muy difícil pero no imposible que los líderes deben impulsar para sacar adelante a la institución y sacar adelante, ya que todos buscan mejorar y cambiar la realidad con proyectos nuevos. Todo líder cuando asume el mando se establece metas diferenciadoras de la anterior gestión y esto es un reto para él.

Construir una cultura escolar productiva. Contribuir a que el centro se configure como una cultura que promueve el aprendizaje continuo, como “comunidad profesional” donde, “desprivatizada” la práctica en el aula, se comparta el trabajo y experiencias con los colegas.

Motivar de energía suficiente para superar los obstáculos políticos, burocráticos y de recursos que implica el cambio. Es decir, empujar a las personas en la dirección adecuada, dar sentido a su trabajo, apoyar los esfuerzos para hacer posible la visión y reconocer los éxitos como elementos motivadores esenciales.

Todo estilo de liderazgo establece como punto de apoyo la motivación a los subordinados, es por ello que su orientación al trabajo está enmarcada en reconocer el trabajo de cada uno de ellos y si tiene dificultades debe orientar y guiar las acciones que desea hacer.

El liderazgo transformacional es definido por (Salas, 2013) de la siguiente manera:

“Es alguien que busca tanto el potencial en sus colaboradores, como la mayor satisfacción de mayores necesidades, comprometiéndolos totalmente con la organización”

Un líder transformador es aquel que descubre la potencialidad de sus seguidores para convertirlos en más eficaces para la consecución de todos sus satisfactores que nacen a partir de la necesidad. Adicionalmente se busca una cultura corporativa caracterizada por producir el bienestar y satisfacción de sus empleados, mediante espacios ambientados, mensajes de bienvenida para el nuevo o para el que estuvo ausente por vacaciones o incapacidad, mesas largas y tiempos óptimos para las filas en el almuerzo que estimulen encuentros casuales

que puedan llegar a unir ingenieros con gente creativa, en pro de mantener una constante innovación y generación de nuevas ideas al interior de sus instalaciones

La Gestión Curricular según (Rohlehr, 2006) admite lo siguiente:

“La Gestión curricular dice: relación con el diseño, desarrollo, alcance, articulación y evaluación del currículo escrito, enseñado y comprobado en todas las disciplinas. Lo anterior implica, implementar y monitorear el currículo (Rohlehr, 2006, pág. 2)

Dentro del contexto de este estudio se define “El currículo como una serie interrelacionada de cursos que orientan e implementan las actividades de enseñanza y aprendizaje en una forma efectiva y planificada.

Los currículos antiguamente fueron conceptualizados como un conjunto de materias que se le asignaba al estudiante hoy en día este concepto a cambiado y como la actividad planificada de metas y objetivos que se propone el maestro a concretizar durante un proceso de enseñanza y aprendizaje.

Los enfoques teóricos que explican de una manera sistemática y taxonómica el liderazgo transformacional y la gestión curricular serán mencionados para darle una sustentación convincente de la investigación realizada. La definición de la gestión curricular nos induce directamente a fijar las diferencias que existe entre los diferentes conceptos como es el currículo escrito, enseñado y aprendido, el currículo es una concatenación de procesos interrelacionados en la que el desarrollo de las actividades siguen secuencias lógicas para el logro de resultado.

Siguiendo con la interpretación la teoría admite lo siguiente: El currículo previsto da a conocer en el artículo escrito sobre la Gestión (Hacia una mejor calidad de la Gestión Educativa peruana en el siglo XXI, 2011) dan una definición precisa de la gestión educativa en el siglo XXI en el preu, y lo definen de siguiente forma.



La gestión educativa es el motor que permite el desarrollo de las instituciones educativas a nivel nacional, y de esa manera mantener la

democracia educativa basada en la equidad y la justicia de acceso de todos los niños a las instituciones que sus padres consideren adecuados; la gestión educativa debe basarse en la eficiencia y eficacia para que los niños, niñas y jóvenes entiendan las cosas que el profesos enseña y de esa forma crear ciudadanos disciplinados.

Para un mejor conocimiento de la gestión educativa es menester señalar sus procesos: Leysip (2011). La Planificación. Dentro de ella puntualizamos acciones como diseño, diagnóstico, objetivos, metas, estrategias, presupuesto, planes, programas, proyectos.

**Organización:** Establecemos funciones, estructura, cargos, métodos, procedimientos, sistemas.

**Dirección:** Toma de decisiones, delegar funciones, desconcentra y descentraliza.

**Coordinación:** Se plasma a través de coordinaciones en: comités, comisiones y equipos de trabajo.

**Control:** Acciones de supervisión, evaluación, verificación, orientación y retroalimentación.

La planificación educativa es la acción de anticiparse a las acciones que la institución dese cumplir en un tiempo determinado para lo cual requiere una buena organización por parte de los elementos estudiantes, pero esta acción no se cumplirá si no tenemos una buena dirección por parte del líder y siempre en coordinación de sus estamentos que lo integran, una buena coordinación es un entendimiento para conducir de mejor manera, por supuesto que todo está supeditado al control que el director realiza.

En el contexto educacional el logro de resultados es muy importante, los establecimientos educacionales buscan obtener resultados satisfactorios para sus estudiantes, la competencia entre colegios se ha vuelto muy fuerte, nadie quiere quedarse atrás, ya sea por un fin meramente académico de ofrecer una buena calidad de educación, como también para ganar prestigio educacional entre sus pares. (Johnson, 1970) .

Una buena calidad de educación está sujeta a la buena conducción que el director realiza y dependerá mucho de la capacitación permanente que lleven estos durante el proceso educativo, docentes bien capacitado

tendrán la fortaleza de un trabajo idóneo y capaz para solucionar el problema de los estudiantes.

Como lo explica la tesis, la escuela está para socializar y crear personas saludables con conocimientos, respetuosos de los derechos humanos y capaces de comprender y entender al otro.

Según el libro (Paz, 2012) menciona a Glazman y De Ibarrola definiendo el currículo como:

El objetivo final del currículo es promover la educación de calidad, para eso se debe capacitar a los docentes en el uso adecuado de currículo para transformar la mentalidad del estudiante y de esa manera se sienta motivado por la para la adquisición de nuevas áreas y conocimientos interdisciplinarios.

Como menciona el objetivo principal de un currículo es plasmar una concepción educativa, misma que constituye el marco teleológico de su operatividad. Por ello, para hablar del currículo hay que partir de qué se entiende por educación; precisar cuáles son sus condiciones sociales, culturales, económicas, etc.

La definición de la gestión curricular nos induce directamente a fijar las diferencias que existe entre los diferentes conceptos como es el currículo escrito, enseñado y aprendido, el currículo es una concatenación de procesos interrelacionados en la que el desarrollo de las actividades siguen secuencias lógicas para el logro de resultados.

Siguiendo con la interpretación la teoría admite lo siguiente: El currículo previsto da a conocer las directrices formales aprobadas, que se convierten; en un currículo escrito que incluye todo lo necesario para su implementación, luego el currículo escrito se transforma en el currículo enseñado a través del impacto de los resultados de aprendizaje.

Esta investigación realizada me permite exponer la estructura curricular que está compuesta de cuatro principios concatenados que orientan todo desarrollo curricular en los diferentes niveles educativos en las instituciones del estado nacional.

Amplitud: Es el requisito que expone al estudiante a una combinación de distintas materias de estudio, al enriquecimiento de otras actividades y por extensión a diversas experiencias de enseñanza y aprendizaje. El principio de amplitud sugiere que el estudiante debe estar expuesto a un espectro razonable de áreas de estudio (pág. 4)

La amplitud que cada docente debe tener depende de la preparación que tenga cada uno de ellos y esto es fruto de la capacitación que los líderes buscan por parte de otros estamentos o instituciones que quieren lograr que alcancen su trabajo o producto que son los estudiantes que cada día exigen cambios distintos y maestros mas capacitados.

La gestión curricular tiene que estar orientado a la ejecución de los objetivos trazados a partir de decisiones firmes que conlleven a la consecución de resultados, para la mejora de la calidad educativa.

Define nuevamente a la Gestión curricular (Volante, P, 2015) como La gestión curricular es un continuo de toma de decisiones que busca que el curriculum prescrito impacte en los alumnos para el logro de enseñanza y aprendizaje productivo, entender que el objetivo final de la gestión curricular es el aprendizaje continuo, coherente y equilibrado del estudiante

Una competencia es la capacidad de un sujeto para desarrollar una actividad profesional o laboral, con base a la conjunción de conocimientos, habilidades actitudes y valores, requeridos para esa tarea. Por lo tanto, una competencia se integra por la tarea, que es una actividad de tipo profesional que se realiza en un entorno laboral específico.

Estamos con enfoques distintos y diferentes que la sociedad exige y que el Ministerio de Educación establece mediante políticas de cambio y con estructuras distintas para una sociedad multicultural como la nuestra y el enfoque a logras son las competencias que deseamos alcanzar y logren los estudiantes al momento de sus aprendizajes y que estos son tomados como un proceso permanente de cambio.

En el artículo realizado por (Fancy, 2005) toma en consideración la definición de Sthenhouse, que señala: El currículo es el rector que articula las actividades, para la mejor comprensión y comunicación de las

actividades, la buena comprensión del currículo por parte de los docentes hará posible que los estudiantes entiendan lo que se busca con la aplicación de la misma. Las clasificaciones que el poder hace de lo cultural; es decir, las culturas son organizadas y controladas a partir de estos procesos de socialización.

(Fancy, 2005) Al mencionar a Grundy (1994) afirmaba que: "el currículo no es un pensamiento que no es capaz de alejarse de nuestra mente, el currículo no solo tiene que ser entendido como una construcción cultural si no a la vez social, la socialización es el medio por que el ser humano aprende las cosas que hace y dice.

En la misma revista también Fancy menciona a Paulo Freire que 1972 al referirse a la educación como lo define arriba.

La definición dada por Freire, nos induce a pensar sin cavilaciones que la educación es propia del ser humano por su capacidad racional y su control emocional.

En la misma revista Grundy (2014): La definición dada resalta que el interés por la interacción genera la comprensión consensuada de los significados manejados en diferentes contextos y por los diferentes grupos sociales.

La gestión curricular debe elaborarse de acuerdo a las diferentes realidades sociales, no pueden aplicarse un mismo currículo a todas las realidades, esa aplicación confundiría y generaría resultados altamente fallidos. La educación que se da en Estados Unidos es diferente al que se da en el Perú.

Los currículos tienen que elaborarse de acuerdo a cada realidad para alcanzar los éxitos trazados. La institución escolar ha sufrido diversos cambios a lo largo de la historia que provocaron en su momento modificaciones importantes.

En nuestros tiempos los currículos han sufrido distintos cambio y deben ser abordados de distinta forma y contextualizados a la realidad donde viven cada uno de ellos, esta realidad es más crítica cuando provienen de hogares donde los conflictos son personales y familiares, cargando los estudiantes un currículo escondido y crítico para que el docente pueda afrontar.

Actualmente pareciera que las instituciones internacionales, como punto de referencia particular, el Banco Mundial, marcan los temas centrales de la agenda política educativa. Es de necesario tener en cuenta que el estado nacional elabora políticas públicas para mejorar la educación a nivel nacional y es responsabilidad del sector educación aplicar bien el currículo y reducir los niveles bajos de enseñanza a través de la capacitación constante de los docentes quienes tienen la responsabilidad suprema de formar a los estudiantes.

La planificación surge como una necesidad de las instituciones para orientar su acción y como un aporte a la solución de los problemas que implica alcanzar el desarrollo; por lo que se considera como una técnica. Al respecto, Aguilar y Block “asegura la adecuada orientación de las acciones, al establecer los objetivos y la determinación de la forma en que se han de utilizar los recursos”.

La planificación educativa es tan antigua que hasta la fecha se sigue utilizando como una forma de previsión de las acciones que a futuro puedan ocurrir y suceder, estas acciones están sujetas a las acciones que realice el director al momento de conducir la institución educativa, esta acción de la planificación es responsabilidad del director pero supeditada a la colaboración y trabajo de todos los estamentos educativos.

Finalmente el liderazgo es una acción muy delicada y peligros que los directores a nivel de instituciones educativas tiene que mellar y luchar para que sus metas sean cumplidas y conllevar a las buenas acciones por parte del grupo que la lidera, en esto hablamos de la parte administrativa.

Es un conjunto de prácticas sociales materiales e inmateriales que dan cuenta de las características que distinguen a una comunidad ya que establecen una atmósfera afectiva común y un marco cognitivo compartido. Es decir, la cultura se constituye en un modo de vida y configura unas formas de relación entre los individuos de cada organización (Anzola, 2002)

## **1.4 Formulación del problema**

### **General**

¿Cuál es la relación del liderazgo transformacional y la gestión curricular de los docentes en la red educativa primaria del distrito de Layo?

### **Específicos**

a) ¿Cómo es el liderazgo transformacional de los docentes en la red educativa primaria del distrito de Layo?

b) ¿Cómo es la gestión curricular de los docentes en la red educativa primaria del distrito de Layo?

c) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de la gestión curricular de los docentes en la red educativa primaria del distrito de Layo?

## **1.5 Justificación del estudio**

La investigación nace de la necesidad de tratar de entender, comprender los cuestionamientos que se tiene acerca de los directores, el rol que les toca desempeñar al estar frente de una institución. muchos de ellos solo cumplen con los documentos frente a diversas instituciones pero no asumen el rol protagónico que les toca desempeñar en la ley general de educación en el título ii esa referido a la universalización, calidad y equidad de la educación. Más específicamente en el CAPITULO III Artículo 13° referido a la calidad de la educación. Que el mismo estado debería preocuparse por hacer cumplir ya que educación en nuestro país es el último tema en abordarse por las autoridades que exigen que te involucres más que pero no brinda el apoyo en actualizaciones, cursos de capacitación para los docentes.

En estos últimos años a pesar que ministerio de educación viene realizando una serie de evaluaciones para mejorar la educación con la

aprobación de LEY DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL N°29944 el 25 de noviembre del 2012 y su reglamento.

Sucede que los líderes de las instituciones educativas no promueven cambios siguen estáticos al no promover la participación de la comunidad educativa frente a una realidad que está en constante desarrollo. Muchos de los líderes creen que por ser la autoridad solo ellos saben lo que deben de hacer tomando decisiones unilateralmente lo que muchas veces repercute en la gestión curricular del docente demostrando indiferencia ante la labor que realizan sus pares ya que por su incomodidad y como no se generan espacios de dialogo se crean problemas que están para solucionarlas pero por no saber tomar decisiones se generan conflictos que muchas veces no llegan a un buen fin.

En este sentido podemos decir también que en la gestión curricular cuando los docentes no asumen ese compromiso con su institución no hay concertación para la articulación de un buen trabajo y cada uno de ellos camina solo cada uno busca lograr diferentes propósitos por tal motivo no hay cohesión en toda la organización puesto que en este caso las organizaciones educativas deberían de avanzar hacia el logro de la concreción de las metas trazadas a nivel institucional , lo que requiere esforzarse más de lo necesario.

Hoy en día hay evaluaciones para poner al frente al líder educativo de parte del ministerio así como los docentes son evaluados acerca de la gestión curricular pero estos temas aun no son desarrollados profundamente ya que debería de ser un apoyo para la toma de decisiones y generar aprendizajes en todos los actores educativos brindando actualizaciones para mejorar la calidad educativa en nuestro medio local.



## 1.6 Hipótesis:

### **Hipótesis General:**

Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión curricular de los docentes en la red educativa primaria del distrito de Layo.

### **Hipótesis Específicos:**

- a) El liderazgo transformacional de los docentes es significativo en la red educativa primaria del distrito de Layo?
- b) La gestión curricular de los docentes es importante en la red educativa primaria del distrito de Layo?
- c) La relación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de la gestión curricular de los docentes es importante en la red educativa primaria del distrito de Layo ?

## 1.7 Objetivos

### **General:**

Determinar cuál es la relación del liderazgo transformacional y la programación curricular de los docentes en la red educativa primaria del distrito de Layo.

### **Objetivos Específicos:**

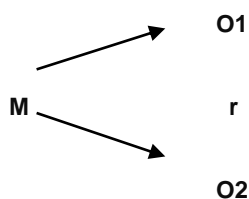
- a) Determinar cómo es el liderazgo transformacional de los docentes en la red educativa primaria del distrito de Layo.
- b) Determinar cómo es la gestión curricular de los docentes en la red educativa primaria del distrito de Layo -
- c) Determinar cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de la gestión curricular de los docentes en la red educativa primaria del distrito de Layo.

## II. MÉTODO

### 2.1 tipo y diseño de investigación

De acuerdo a la estrategia de investigación el estudio respectivo, es descriptivo correlacional no experimental porque toca aspectos esenciales referentes a una realidad coyuntural con características cuantitativas porque sus resultados serán codificados numéricamente para su interpretación y las dos variables tratadas pueden ser medidas “Los investigadores no tiene control sobre el tipo de información que ha sido registrada” dentro de este tipo de investigación tiene por finalidad determinar el grado de asociación entre la variable liderazgo transformacional y gestión curricular. Es transversal por que se da en un instante preciso y lugar determinado, el diseño de esta indagación es la siguiente:

“



Dónde: M = Muestra del estudio.

r = Relación Directa de las variables liderazgo transformacional y gestión curricular.

O1. Liderazgo transformacional.

O2. Gestión curricular.

## **2.2 Variables, operacionalización**

### **2.2.1 Variables**

#### **Variable de estudio 1**

- Liderazgo transformacional

#### **Dimensiones**

- Influencia idealizada
- Motivación inspiradora
- Estimulación intelectual
- Consideración individualizada

#### **Variable de estudio 2**

- Gestión curricular.

#### **Dimensiones**

- Organización curricular
- Preparación de la enseñanza
- Acción docente en el aula
- Evaluación de la implementación curricular

### **2.2.2 Operacionalización**

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que crea un cambio valioso y positivo en los seguidores. Un líder transformacional se centra en "transformar" a otros a ayudarse mutuamente, a mirar por los demás, a estar alentando y convivir armoniosamente. En este mandato, el líder aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de su grupo de seguidores. Sobre el particular, es necesario hacer hincapié que el liderazgo transformacional, como</p>	<p>Liderazgo transformacional según Leithwood(1994,p.57-60)ha efectuado una buena síntesis de algunas de las características del ejercicio de liderazgo para los próximos años para un organización escolar en cuatro ámbitos:                      . (promover una cultura propia y colaborativa</p>	<p><b>INFLUENCIA IDEALIZADA</b></p> <p>Es esta dimensión se evalúa como los líderes son idealizados por los colaboradores y los efectos que esto tiene en el cumplimiento de las metas y objetivos de cada uno de los empleados. El alto nivel de confianza que tenga el colaborador con su líder hace que estén dispuestos a asumir riesgos y metas que probablemente serán retos importantes para sus carreras profesionales.                      Leithwood(1994)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de metas</li> <li>• Cumplimiento de objetivos</li> <li>• Nivel de confianza</li> <li>• Colaborador con el líder</li> <li>• Asumir riesgos y metas</li> <li>• Asume los retos</li> </ul>
		<p><b>MOTIVACIÓN INSPIRADORA.</b></p> <p>La segunda dimensión se conoce como motivación inspiracional ya que se refiere al método que utilizan los líderes para generar ese compromiso organizacional que necesitan sus colaboradores. Inspirar a los colaboradores no es una tarea fácil pero si se hace de manera efectiva esto podría lograr que las metas que se propongan sean aún más ambiciosas de lo que quiere o esperan los jefes.                      Leithwood(1994)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso organizacional</li> <li>• Inspira colaboración</li> <li>• Propone metas</li> <li>• Ejecuta tareas ambiciosas</li> <li>• Asumen retos grandes</li> </ul>

<p>estilo, materializó la transformación del campo de estudio del liderazgo. (Leithwood, 2009, pág. 37)</p>	<p><b>ESTIMULACIÓN INTELECTUAL</b></p> <p>En tercer lugar se analiza la estimulación emocional que debe propiciar un líder para que sus colaboradores puedan incrementar su rendimiento. Esta dimensión se refiere a como los líderes crean, innovan, y desarrollan nuevos acercamientos para la solución de los conflictos. No solo es importante las habilidades de creatividad del líder sino también como promueve esta actitud dentro de su equipo de trabajo. Darle la oportunidad los colaboradores para que lleguen a una solución innovadora por caminos alternativos ayuda a empoderar a los colaboradores que a su vez desarrolla el talento humano dentro de la empresa.</p> <p>Leithwood(1994)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estimulación emocional</li> <li>• Incrementa su rendimiento</li> <li>• Desarrolla nuevas ideas</li> <li>• Soluciona conflictos</li> <li>• Promueve la actitud de cambio</li> <li>• Desarrolla el talento humano</li> </ul>
	<p><b>CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA</b></p> <p>Para completar el líder transformacional debe fomentar una consideración individualizada. Esta dimensión se refiere a la necesidad de responder a las necesidades de cada uno de los colaboradores por separado. Al reconocer la individualidad de cada una de las personas de la empresa el jefe puede brindar apoyo o coaching para que sus colaboradores sientan que no son uno más del montón si no que son valorados por su individualidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomenta la consideración</li> <li>• Responde a las necesidades</li> <li>• Reconoce el trabajo individual</li> <li>• Brinda apoyo</li> <li>• Valora el trabajo en equipo</li> </ul>

		Leithwood(1994)	
--	--	-----------------	--

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE GESTION CURRICULAR

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>La GESTION CURRICULAR dice relación con el diseño desarrollo ,alcance, articulación y evaluación del currículo escrito enseñado y comprobado en todas las disciplinas. Lo anterior implica implementar y monitorear el currículo.</p> <p>Marco Curricular: Educación Básica, Educación Media, Bases Curriculares 2017</p>	<p>La gestión del currículo debe estar orientada a la formación de los estudiantes, el desarrollo de sus competencias y que debe buscar permanentemente una mejora en los procesos de enseñanza –aprendizaje para que se materialicen todos los aprendizajes planteados considera diversos aspectos:</p> <p>Organización curricular Preparación de la enseñanza acción docente en el aula evaluación de la implementación curricular.</p>	<p><b>ORGANIZACIÓN CURRICULAR</b></p> <p>Son todas aquellas prácticas tendientes a asegurar que la propuesta curricular diseñada sea coherente con el PEI y articulada tanto con el Marco Curricular como con las Bases Curriculares atendiendo a las necesidades e intereses de todos los estudiantes.</p> <p>Marco Curricular: Educación Básica, Educación Media, Bases Curriculares 2017</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asegura la propuesta curricular</li> <li>• Diseña su programación coherentemente</li> <li>• Articula su programación con el marco curricular</li> <li>• Atiende a las necesidades de los estudiantes</li> <li>• Diseña su programación relacionando con el PEI</li> </ul>
		<p><b>PREPARACIÓN DE LA ENSEÑANZA</b></p> <p>Acciones realizadas en el establecimiento educacional que aseguran el análisis y evaluación de los diseños de enseñanza, en coherencia con la propuesta curricular y las necesidades e intereses de los estudiantes.</p> <p>Marco Curricular: Educación Básica, Educación Media, Bases Curriculares 2017</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analiza los diseños curriculares</li> <li>• Evalúa los diseños curriculares</li> <li>• Analiza las propuestas curriculares</li> <li>• Adecua la programación a las necesidades de los estudiantes</li> <li>• Toma en cuenta la enseñanza por competencias</li> </ul>

		<p style="text-align: center;"><b>ACCIÓN DOCENTE EN EL AULA</b></p> <p>Son las prácticas realizadas en el establecimiento educacional, para garantizar que la implementación curricular se concrete en el aula a través del proceso de enseñanza aprendizaje.</p> <p>Marco Curricular: Educación Básica, Educación Media, Bases Curriculares 2017</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantiza el aprendizaje de sus estudiantes</li> <li>• Toma en cuenta la enseñanza individualizada</li> <li>• Su planificación lo concretiza en el aula</li> <li>• Asume como reto el proceso de enseñanza – aprendizaje</li> <li>• Aplica los momentos de una sesión de clase</li> </ul>
		<p style="text-align: center;"><b>EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN CURRICULAR</b></p> <p>Aquellas prácticas realizadas en el establecimiento educacional para determinar el logro que tiene la implementación de la propuesta curricular; así como realizar los ajustes necesarios.</p> <p>Marco Curricular: Educación Básica, Educación Media, Bases Curriculares 2017</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determina el logro de los estudiantes</li> <li>• Implementa su programación curricular</li> <li>• Realiza ajustes a sus unidades de aprendizaje</li> <li>• Las sesiones de aprendizaje son contextualizadas</li> <li>• Aplica las evaluaciones procesuales</li> </ul>



## 2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 2.3.1. POBLACION

En la última década las entidades e instituciones gubernamentales han ido incremento paulatinamente su productividad en sus diferentes áreas, en donde uno de los aspectos relevantes es el actuar del líder o actitud de liderazgo que cada uno tienen para desempeñarse eficazmente dentro de su labor cotidiana, es de allí que el presente estudio propende a realizar una investigación, como el liderazgo transformacional influye en la gestión curricular, para lo cual en este caso se tomó como población a los docentes de la red educativa primaria del distrito de Layo, constituida por 82 personas entre varones y mujeres.

#### POBLACIÓN

<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>
50	32

FUENTE: Elaboración propia.

### 2.3.2. MUESTRA

Al determinar la muestra para esta indagación se tomó en cuenta una selección intencionada no probabilística, ya que por el número de integrantes de la población, se tomó una muestra de manera estratificada es decir que cualquier sujeto de este grupo puede ser parte de la selección para participar en la investigación presente, en este caso se tomó a cuarenta personas los cuales se caracterizan a continuación.

#### MUESTRA

<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>
20	20

FUENTE: Elaboración propia.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

**Instrumento.-** Los instrumentos para el estudio de esta investigación fue estructurada tomando en cuenta los aspectos que componen las variables de estudio como también el nivel de respuesta que pudiera brindar los encuestados es así que para este caso se elaboró dos cuestionarios de alternativa múltiple, tomando en cuenta las escalas de Likert, cuyas respuestas en este caso para un mejor manejo estadístico fueron codificadas con números sucesivos de manera ordenada, esto para poder tener un mejor manejo en la elaboración de la data, estas características se muestran en el siguiente cuadro:

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	VALORACIÓN/DIMENSIONES	VALORACIÓN/VARIABLES
Encuesta	Liderazgo transformacional	SIEMPRE = 3	MUY BUENO = 3
		CASI SIEMPRE = 2	BUENO = 2
		A VECES = 1	REGULAR = 1
		NUNCA = 0	MALO = 0
Encuesta	Gestión curricular	SIEMPRE = 3	MUY BUENA = 3
		CASI SIEMPRE = 2	BUENA = 2
		A VECES = 1	REGULAR = 1
		NUNCA = 0	MALA = 0

### Confiabilidad de datos.

Dentro de la determinación de la consistencia interna y nivel de confianza de los cuestionarios se recurrió al estadístico alfa de Cronbach, que de acuerdo al análisis bibliográfico de la estadística descriptiva se halló que este coeficiente de confiabilidad varía desde cero hasta una unidad, con más detalle estos parámetros de confiabilidad los podemos apreciar en el siguiente cuadro:

**Tabla 1**

#### ***Rangos para interpretación del coeficiente alpha de Cronbach***

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

*Nota: Cronbach 1951*

En el presente estudio, luego del proceso de cálculo probabilístico para determinar el coeficiente de confianza para la primera variable de nuestra investigación como para los aspectos que la componen se muestran en el cuadro contiguo.

**Tabla 2**

**Liderazgo transformacional.**

	Alfa de Cronbach <sup>a</sup>	N de elementos
D1: Influencia idealizada	0.8199	6
D2: Motivación inspiradora.	0.8334	5
D3: Estimulación intelectual	0.8213	6
D4: Consideración individual	0.8308	5
<b>Liderazgo transformacional</b>	<b>0.8263</b>	<b>22</b>

*Nota:* Paquete estadístico Spss versión 23

<sup>a</sup>Valor de coeficiente alpha = 0.8 (más detalles ver en anexos de la tesis)

Los resultados expresados en la tabla anterior muestran que el coeficiente de confiabilidad es igual a 0,8, tanta para sus características como para esta variable, que en contraste con los intervalos de confianza que establece el estadístico respectivo se determina que este instrumento tiene alta confianza y buena consistencia interna.

**Tabla 3.- Gestión curricular.**

	Alfa de Cronbach <sup>a</sup>	N de elemento
D1: Organización Curricular	0.8313	5
D2: Preparación de la enseñanza	0.8144	5
D3: Acción Docente en el Aula	0.8189	5
D4: Evaluación de la Implementación	0.8266	5

---

Nota: Paquete estadístico Spss versión 23

<sup>a</sup>Valor de coeficiente alpha = 0.8 (más detalles ver en anexos de la tesis)

Se aprecia en el cuadro anterior que el coeficiente de confiabilidad del segundo instrumento es de 0,8; este valor también es casi homogéneo para sus dimensiones del cual en promedio se afirma que este cuestionario tiene consistencia interna y alto nivel de confianza.

## 2.5. Método de análisis de datos

### Validación por juicios de expertos

Los cuestionarios utilizados en esta indagación fueron evaluados antes de su respectiva aplicación por investigadores con el grado de magister o doctor del cual, fueron analizados tanto en el nivel de redacción de los ítems como la forma de redacción, los instrumentos tuvieron una revisión por más de un investigador los cuales dieron su respectivo veredicto luego de revisar estos documentos, en el cuadro siguiente se aprecia el calificativo del cual es como sigue:

N°	NOMBRE DEL EXPERTO	% de Valoración
01	EDWARDS J. AGUIRRE ESPINOZA	80
02	EDGAR ENRIQUEZ ROMERO	80
03	FLAVIO RICARDO SANCHEZ ORTIZ	80
<b>Promedio</b>		<b>80</b>

**FUENTE:** Elaboración Propia.

Del cuadro anterior en promedio se obtuvo que el calificativo de porcentaje es de 80.%, de aprobación, por parte de los docentes que revisaron estos instrumentos, más detalles sobre la evaluación de estos se encuentran en la parte de anexos.

El presente estudio nace de una inquietud coyuntural que prevalece a nivel de todas las instituciones en especial la educativa, es así que luego del planteamiento del problema de investigación se procedió a elaborar los instrumentos que dieron sustento descriptivo al fenómeno estudiado, es así que en base a lo anterior se elaboró la base de datos, del cual se elaboró las tablas y graficas de cada una de las dimensiones estudiadas, el cual conforman parte de la estadística descriptiva para su análisis, dentro de estas actividades indagatorias, se efectuó la prueba de hipótesis planteadas en este estudio mediante la estadística inferencial en donde se utilizó estadísticos adecuados para cada una de las actividades de investigación, todo este proceso fue ayudado con software estadísticos en sus últimas versiones como el SPSS y el MINITAB, todos estos resultados se muestran en los capítulos y cuadros siguientes de la investigación respectiva.

## **2.6. Aspectos éticos**

El presente trabajo de investigación se realizó, respetando los autores que se tomaron como referencia sirvieron para complementar el presente trabajo de investigación los que se mencionaron en las referencias respectivas,

### **III. RESULTADOS**

#### **3.1. DESCRIPCIÓN.**

En los últimos años el empujamiento productivo y eficaz de las instituciones gubernamentales y particulares fue a causa de la actitud de liderazgo que toman los directivos y personas que laboran en estas entidades, tomando en cuenta los diferentes antecedentes de estudio, en la presente indagación se busca determinar como el liderazgo transformacional influye en la gestión escolar de los docentes de la red educativa primaria del distrito de Layo, en donde para un mejor análisis de este aspecto se procedió a elaborar instrumentos que nos ayuden a recabar información adecuada de donde, para la primera variable se elaboró a seis preguntas para las dimensiones de influencia idealizada y estimulación intelectual respectivamente, como también para lo que es la motivación inspirada y consideración individual se elaboró a cinco preguntas respectivamente, por otro lado para la segunda variable de estudia para los aspectos de organización curricular, preparación de la enseñanza, acción docente en el aula y evaluación de la implementación curricular, se diseñó a cinco preguntas respectivamente, los puntajes totales para cada dimensión fueron distribuidos en rangos homogéneos en referencia a cada una de las alternativas de respuesta de cada pregunta, esto para poder tabular en la data y en cada aspecto correspondiente y de ella proceder a su descripción, estas características se aprecian en el siguiente cuadro:

**Tabla 4.- Variable Liderazgo transformacional.**

<b>CATEGORIAS</b>	<b>DIMENSIONES</b>			
	<i>Motivación</i>			
	<i>n</i>			
	<i>Influencia idealizada</i>	<i>inspirador a</i>	<i>Estimulación intelectual</i>	<i>Consideración individual</i>
<i>Nunca</i>	<i>(0 – 4)</i>	<i>(0 – 3)</i>	<i>(0 – 4)</i>	<i>(0 – 3)</i>
<i>A veces</i>	<i>(5 – 8)</i>	<i>(4 – 7)</i>	<i>(5 – 8)</i>	<i>(4 – 7)</i>
<i>Casi siempre</i>	<i>(9 – 13)</i>	<i>(8 – 11)</i>	<i>(9 – 13)</i>	<i>(8 – 11)</i>
<i>Siempre</i>	<i>(14 – 18)</i>	<i>(12 – 15)</i>	<i>(14 – 18)</i>	<i>(12 – 15)</i>

*Nota: Elaboración propia*

Para la segunda variable se tomó el mismo proceso de distribución de los puntajes en cada una de sus dimensiones, los cuales se observan en la siguiente tabla:

**Tabla 5.- Variable Gestión curricular.**

<b>CATEGORIAS</b>	<b>DIMENSIONES</b>			
	<i>Acción</i>			
	<i>Organización curricular</i>	<i>Preparación de la enseñanza</i>	<i>Acción docente en el aula</i>	<i>Evaluación de la implementación curricular</i>
<i>Nunca</i>	<i>(0 – 3)</i>	<i>(0 – 3)</i>	<i>(0 – 3)</i>	<i>(0 – 3)</i>

A veces	(4 – 7)	(4 – 7)	(4 – 7)	(4 – 7)
Casi siempre	(8 – 11)	(8 – 11)	(8 – 11)	(8 – 11)
Siempre	(12 – 15)	(12 – 15)	(12 – 15)	(12 – 15)

---

Nota: Elaboración propia

### 3.2. RESULTADOS DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.

**TABLA 6. *Influencia idealizada.***

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	5	12,5	12,5
A veces	22	55,0	67,5
Casi siempre	7	17,5	85,0
Siempre	6	15,0	100,0
Total	40	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

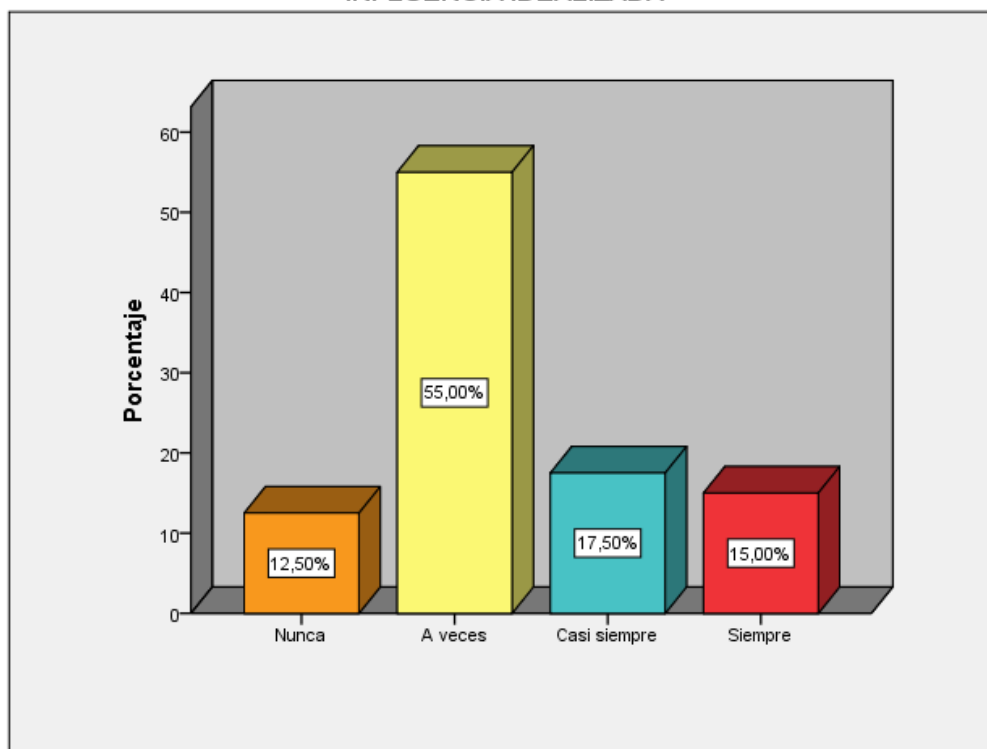
#### **Interpretación:**

Sobre la influencia idealizada se observa en este cuadro que el 55,0% de los docentes respondió a veces, otro 17,5% adujo casi siempre, el 15,0% de estos opto por la respuesta de siempre, solo el 12,5% respondió nunca.



## GRAFICO N°1

### INFLUENCIA IDEALIZADA



Fuente: Tabla 6

#### **Análisis.-**

Los resultados anteriores en lo que respecta a esta dimensión muestra que el mayor número de los docentes aduce que a veces cumple con las metas que se programa, y que además logra los objetivos que se propone para efectuar lo que se propone dentro de la institución, estos mismos indican que algunas veces trabaja y demuestra confianza en las actividades que realiza, puesto que en ocasiones colabora en las actividades que líder propone, llegando a asumir riesgos y metas que la entidad educativa establece, dichos encuestados mencionan que asume los retos que se traza personalmente.

**TABLA 7. Motivación inspiradora.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	10	25,0	25,0
A veces	23	57,5	82,5
Casi siempre	4	10,0	92,5
Siempre	3	7,5	100,0
Total	40	100,0	

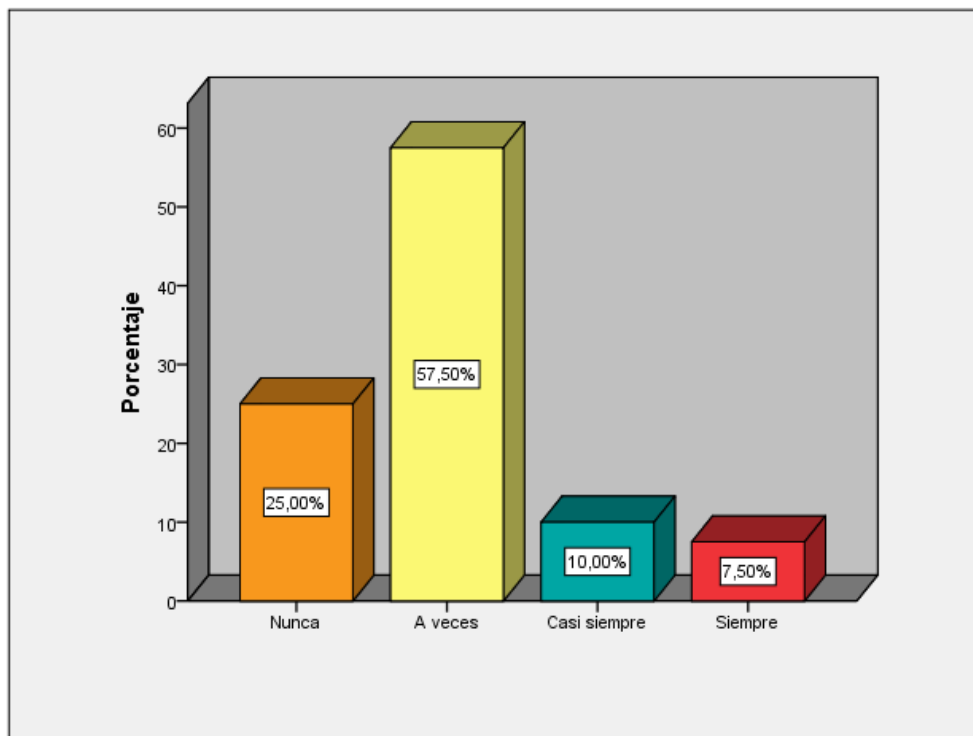
FUENTE: Elaboración propia.

**Interpretación:**

Del cuadro anterior se aprecia en lo que se refiere a la motivación inspiradora que el 57,5% de los docentes marco la alternativa de a veces, otro 25,0% opto por la respuesta de nunca, el 10,0% de los mismos adujo casi siempre y el 7,5% de los ismos indicó siempre.

**GRAFICO N°2**

**MOTIVACIÓN INSPIRADORA.**



Fuente: Tabla 7

### **Análisis.-**

En base a los resultados anteriores en lo que respecta a la anterior dimensión se aprecia que un buen número de los encuestados adujo que a veces desempeña su labor con compromiso organizacional el cual ocasionalmente le inspira colaboración y confían en sus compañeros de trabajo, por otro lado dichos trabajadores algunas veces proponen metas nuevas a favor de la institución, el cual ejecuta tareas ambiciosas personalmente en donde a veces asumen retos grandes que se propone a favor de la entidad educativa, ya sea a mediana o buena motivación laboral por parte de los directivos.

**TABLA 8. Estimulación intelectual.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	6	15,0	15,0
A veces	21	52,5	67,5
Casi siempre	9	22,5	90,0
Siempre	4	10,0	100,0
Total	40	100,0	

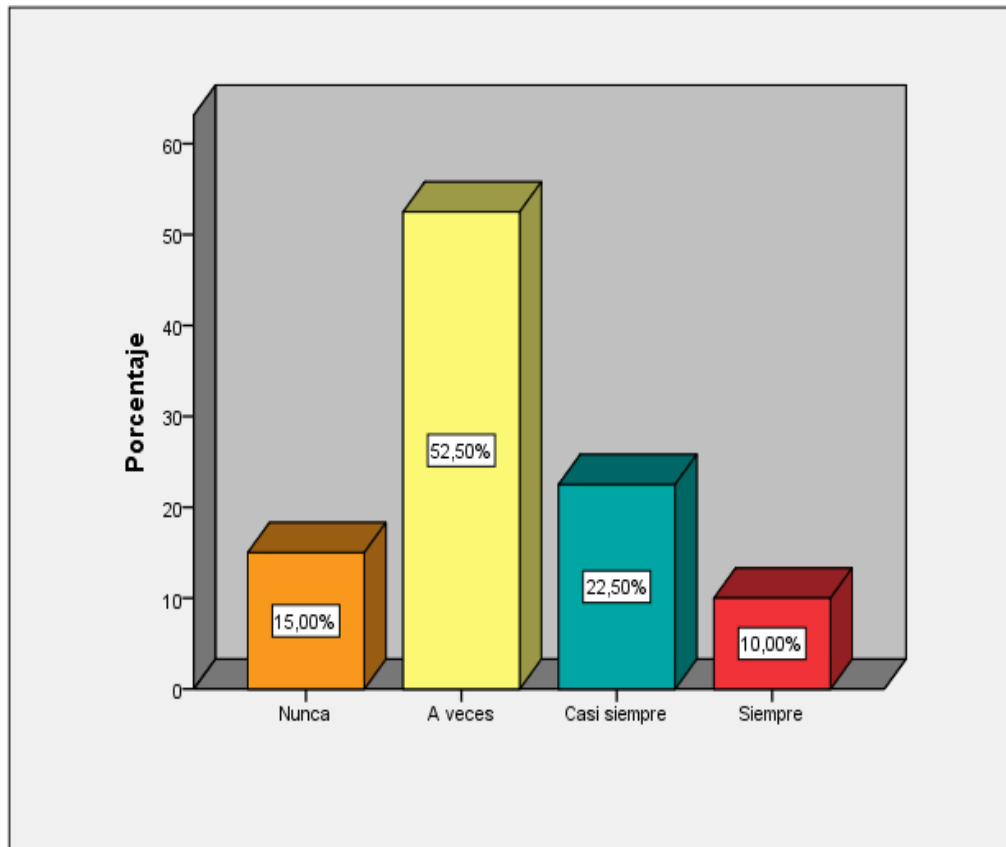
FUENTE: Elaboración propia.

### **Interpretación:**

Los resultados sobre la estimulación intelectual muestran que el 52,5% de los docentes respondieron a veces, otro 22,5% de los mismos respondió casi siempre, el 15,0% optó por la alternativa de nunca, solo el 10,0% marcó la respuesta de siempre.

### **GRAFICO N°3**

### ESTIMULACIÓN INTELECTUAL



Fuente: Tabla 8

#### **Análisis.-**

En cuanto al gráfico anterior se aprecia que un porcentaje considerable de los docentes encuestados respondió que a veces controla su estimulación emocional cuando hay retos, el cual le lleva a incrementar su rendimiento laboral, así mismo este grupo aduce que algunas veces desarrollan nuevas ideas aparte de sus obligaciones, estos mismos mencionan que regularmente solucionan conflictos de manera pertinente, llegando a promover la actitud de cambio hacia sus compañeros, donde se promueve la actitud de cambio hacia sus compañeros, donde a veces desarrolla el talento humano de sus compañeros motivándolos durante su labor cotidiana.

**TABLA 9. Consideración individual.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	4	10,0	10,0
A veces	26	65,0	75,0
Casi siempre	7	17,5	92,5
Siempre	3	7,5	100,0
Total	40	100,0	

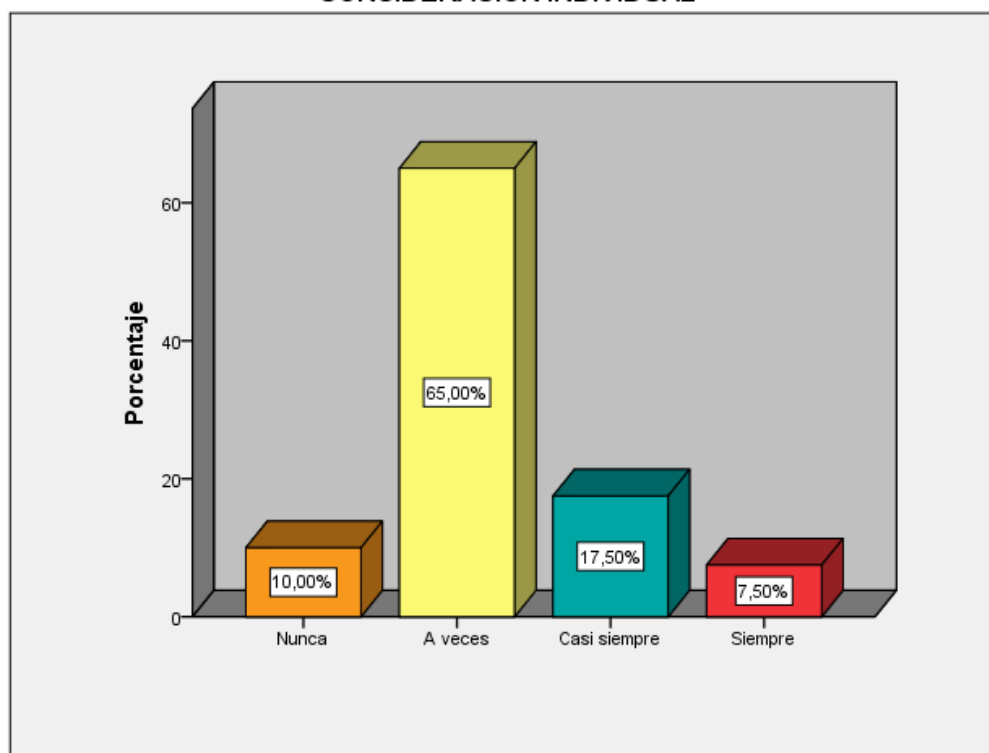
FUENTE: Elaboración propia.

### Interpretación:

En el cuadro anterior en base a la respectiva dimensión se observa que el 65,0% de los educadores respondió a veces, el 17,5% de los mismos marco la respuesta de casi siempre, el 10,0% de estos mismos adujo nunca , solo el 7,5% marco la alternativa de siempre.

### GRAFICO N°4

#### CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL



Fuente: Tabla 9

**Análisis. -**

El gráfico anterior muestra que un porcentaje relevante de los trabajadores aduce que a veces dentro de la institución educativa fomenta la consideración personal de sus compañeros, llegando a responder a las necesidades del trabajo que le encomiendan, dichos educadores además indican que algunas veces reconocen el trabajo individual de sus compañeros, llegando a brindar apoyo emocional a sus colegas en situaciones críticas, dichos educadores manifiestan que regularmente valora el trabajo en equipo que sus compañeros proponen, para desempeñarse de mejor manera en su labor educativa.

### 3.3.- RESUMEN DE LA VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.

**TABLA 10. Liderazgo transformacional.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	8	20,0	20,0
Regular	22	55,0	75,0
Bueno	5	12,5	87,5
Muy bueno	5	12,5	100,0
Total	40	100,0	

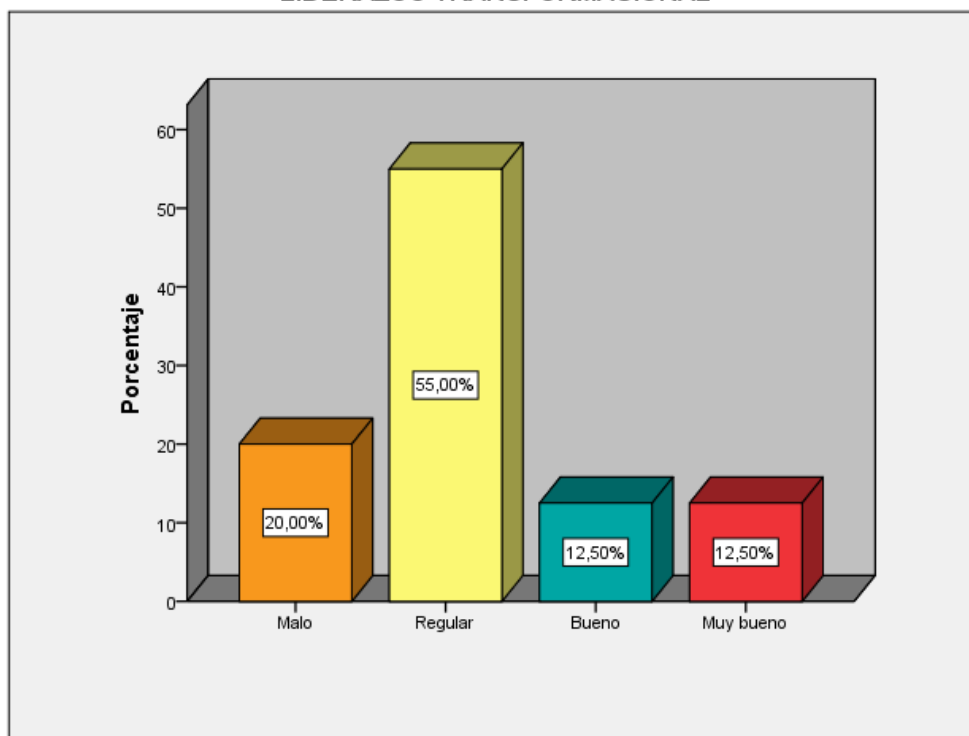
FUENTE: Elaboración propia.

#### **Interpretación:**

El cuadro anterior muestra en resumen los resultados de la variable de estudio donde el 55,0% de los encuestados adujo que esta es regular, el 20,0% de los mismos menciona que es malo, otro 12,5% optó por responder muy bueno y bueno respectivamente.

## GRAFICO N°5

### LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL



Fuente: Tabla 10

#### **Análisis.-**

El gráfico anterior muestra los resultados de la variable independiente donde un mayor número de los docentes encuestados marcó la alternativa de regular del cual induce a determinar que el liderazgo transformacional de los docentes es regular en la red educativa primaria del distrito de Layo, esto porque dentro de este grupo el cumplimiento de las metas y objetivos se cumplen de manera irregular, ya que muy poca se observa la colaboración del líder, lo que trae consigo que haya mínimo compromiso organizacional por parte de estos educadores, y a veces ejecutan tareas ambiciosas, de este mismo grupo de encuestados se aprecia que la estimulación emocional no es la pertinente, lo cual limita el desarrollo de nuevas ideas, acompañado de poca proporción de actitud de cambio por parte de estos educadores, además estos encuestados mencionan que regularmente su labor responde a las necesidades institucionales, esto porque sus colegas a veces valoran el trabajo en equipo obviando la labor sinérgica para impartir una educación de calidad dentro de su institución.

### 3.4. - RESULTADOS DEL INSTRUMENTO GESTIÓN CURRICULAR.

**TABLA 11. Organizacional curricular.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	8	20,0	20,0
A veces	25	62,5	82,5
Casi siempre	3	7,5	90,0
Siempre	4	10,0	100,0
Total	40	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

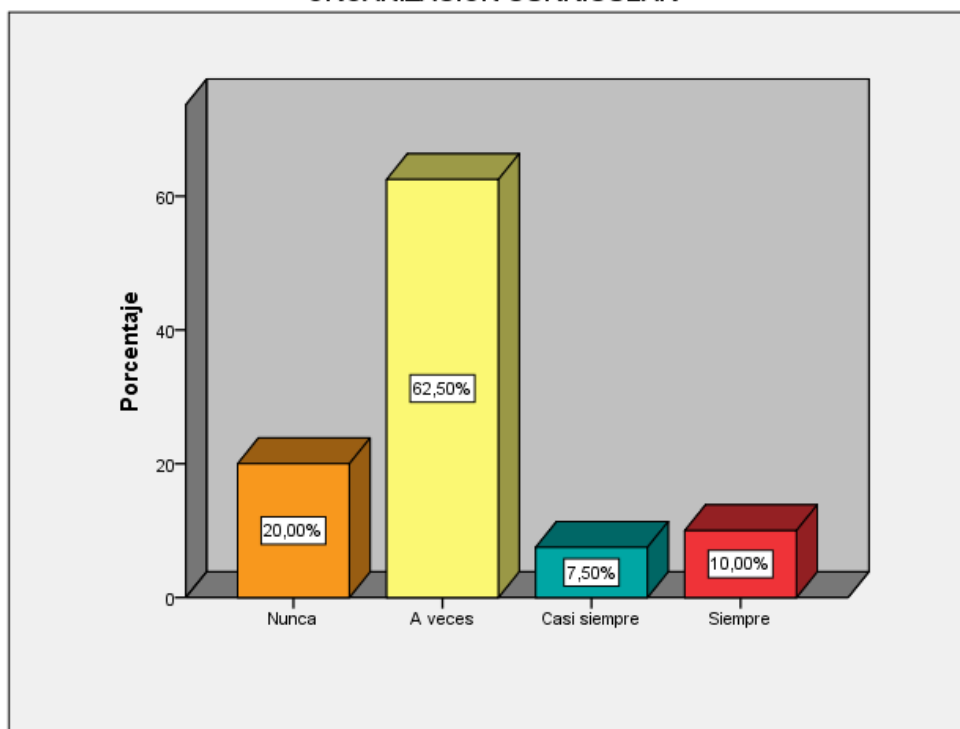
#### **Interpretación:**

Sobre la organización curricular se aprecia que el 62,5% de los docentes marco la alternativa de a veces, otro 20,0% de los mismo marco la respuesta de nunca, el 10,0% respondió siempre, solo el 7,5% de los mismos opto por responder casi siempre.

**GRAFICO N° 6**



## ORGANIZACIÓN CURRICULAR



Fuente: Tabla 11

### **Análisis.-**

Del cuadro anterior en lo referente a esta dimensión un número relevante de los encuestados adujo que a veces asegura la propuesta curricular que se planifican, lo que le induce a diseñar su programación curricular coherentemente a favor de sus estudiantes, dicho grupo también se obtuvo que en ocasiones articula su programación con el marco curricular actualizado, llegando a atender a las necesidades de los estudiantes que tienen dificultades, estos docentes también mencionan que algunas veces diseñan su programación relacionando con el proyecto educativo institucional de la entidad donde labora puesto que no muchos cuentan con este instrumento de gestión educativa.

**TABLA 12. Preparación de la enseñanza.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	15	37,5	37,5
A veces	20	50,0	87,5
Casi siempre	3	7,5	95,0
Siempre	2	5,0	100,0
Total	40	100,0	

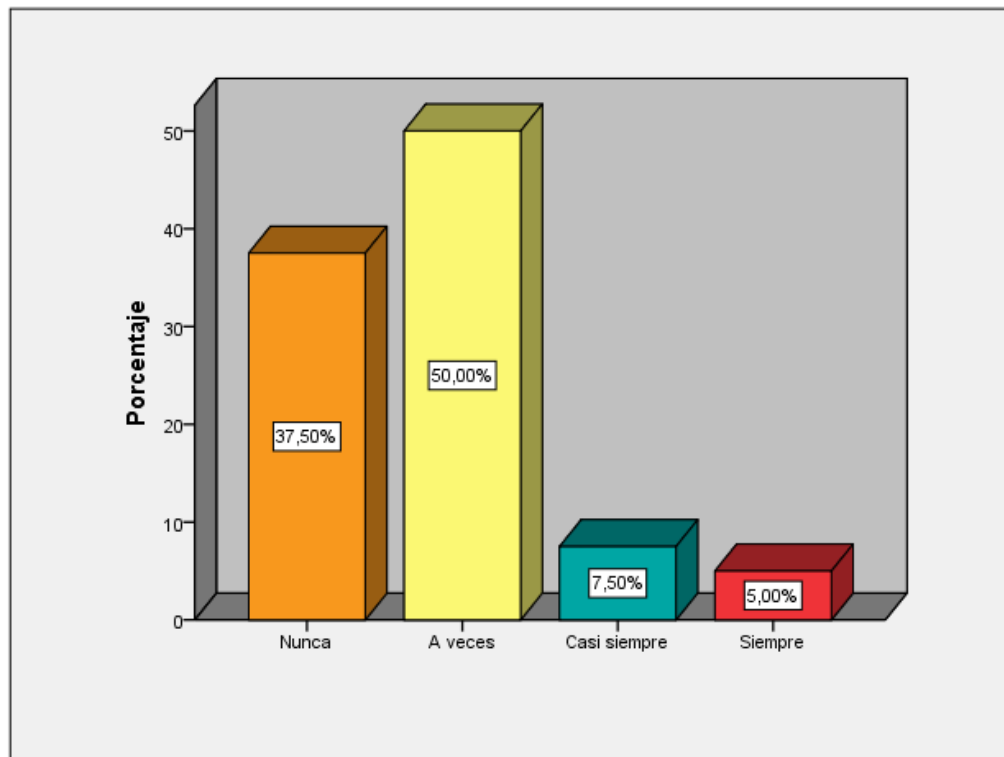
FUENTE: Elaboración propia.

**Interpretación:**

En cuanto a la dimensión anterior se observa que el 50,0% de los educadores opto por la alternativa de a veces, otro 37,5% del mismo marco la respuesta de nunca, el 7,5% opto por indicar casi siempre, solo el 5,0% de estos adujo siempre.

**GRAFICO N°7**

**PREPARACIÓN DE LA ENSEÑANZA**



Fuente: Tabla 12

**Análisis. -**

Se aprecia en el grafico anterior que un porcentaje considerable de los docentes respondió que a veces analiza los diseños curriculares que le ministerio de educación propone, el cual va paralelo a la evaluación de dichos documentos esto porque le son importantes en su labor educativa, por otro lado este mismo grupo aduce que regularmente analiza las propuestas curriculares que la entidad superior establece para su labor como docente, en donde ocasionalmente toma en cuenta la enseñanza por competencias que se planifica en clase, llegando a adecuar la programación a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.

**TABLA 13. Acción docente en el aula.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	12	30,0	30,0
A veces	19	47,5	77,5
Casi siempre	5	12,5	90,0
Siempre	4	10,0	100,0
Total	40	100,0	

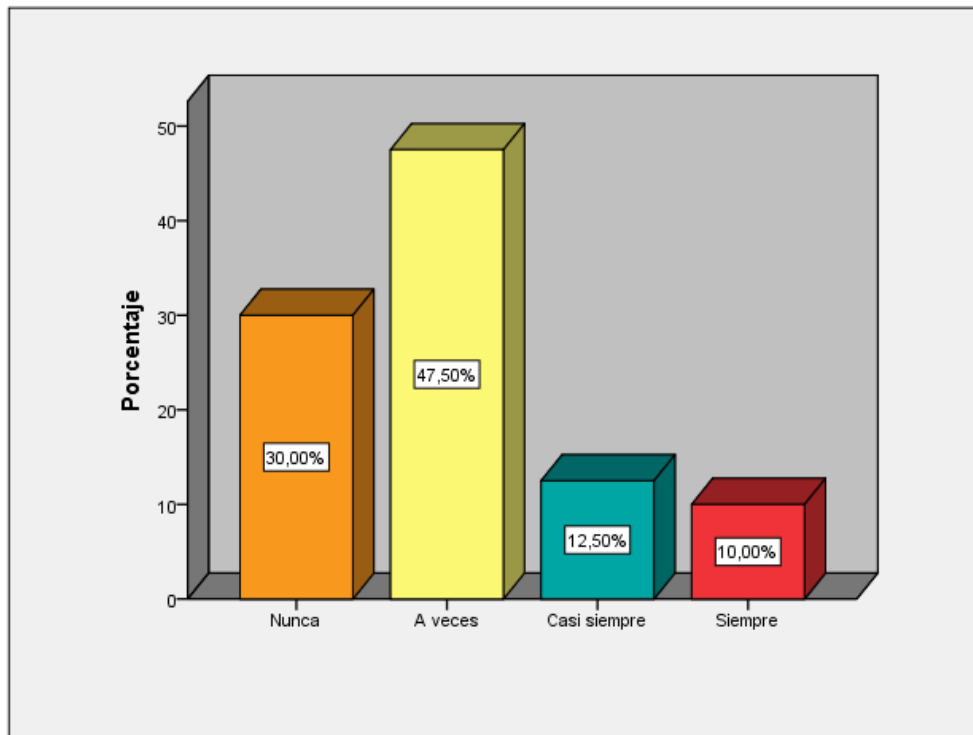
FUENTE: Elaboración propia.

### **Interpretación:**

En lo que respecta a la acción docente en clase se halló que el 47,5% de los trabajadores marco la alternativa de a veces, el 30,0% de los mismos respondió nunca, otro 12,5% adujo casi siempre y solo el 10,0% opto por la respuesta de siempre.

### **GRAFICO N°8**

### ACCIÓN DOCENTE EN EL AULA



Fuente: Tabla 13

#### **Análisis.-**

Se aprecia en la gráfica anterior que un porcentaje mayor de los docentes encuestados aduce que a veces garantiza el aprendizaje de sus estudiantes quieren que logren, esto porque regularmente toma en cuenta la enseñanza individualizada de sus estudiantes, llegando en ocasiones a que su planificación se concrete en el aula, además dichos docentes manifiestan que en ocasiones asume como reto el proceso de enseñanza – aprendizaje de sus estudiantes logren, así mismo de este grupo se percibe que algunas veces aplica los momentos de una sesión de clase contextualizando la realidad donde labora.

**TABLA 14. Evaluación de la implementación curricular.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	5	12,5	12,5
A veces	30	75,0	87,5
Casi siempre	2	5,0	92,5
Siempre	3	7,5	100,0
Total	40	100,0	

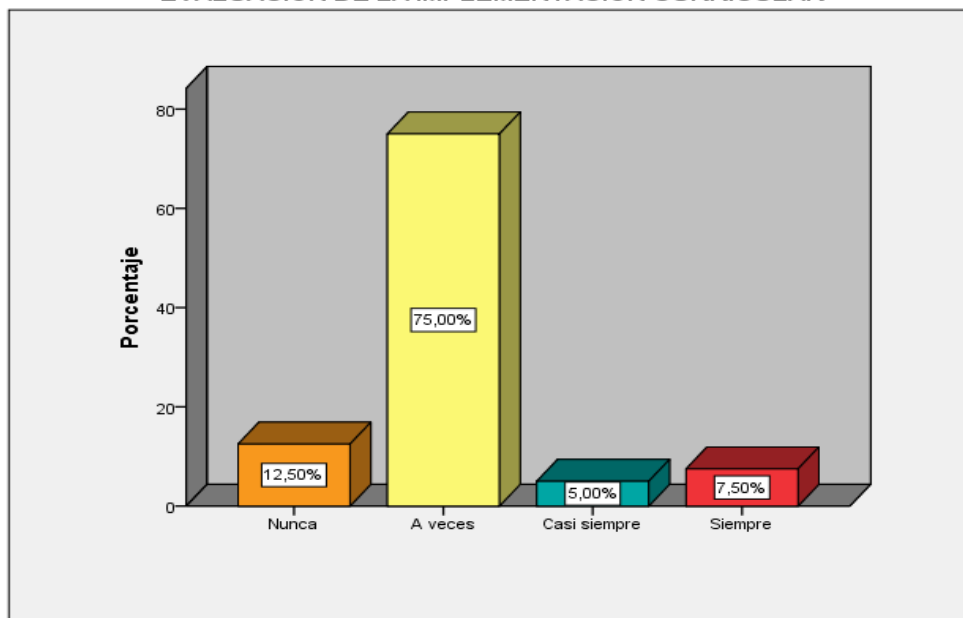
FUENTE: Elaboración propia.

### Interpretación:

Del cuadro anterior se aprecia en lo que respecta a la evaluación de la implementación curricular que el 75,0% de los docentes marco la alternativa de a veces, el 12,5% de los mismo marco la respuesta de nunca, otro 7,5% respondió siempre, solo el 5,0% de los mismos adujo casi siempre.

### GRAFICO N°9

EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN CURRICULAR



Fuente:

Tabla 14

### **Análisis. -**

El gráfico anterior muestra que un porcentaje mayor de los docentes encuestados optó por responder que a veces determina el logro de sus estudiantes quienes que alcancen, además implementan su programación curricular a la realidad de los estudiantes, estos mismos aducen que en ocasiones realizan ajustes a sus unidades de aprendizaje que se programa y las sesiones de aprendizaje son contextualizados al nivel y grado que trabaja, los mismos educadores de la red aducen que en ocasiones aplica las evaluaciones procesuales que sus estudiantes requieren, esto por el lugar lejano donde se encuentra su institución educativa.

### **3.5.- RESUMEN DE LA VARIABLE GESTIÓN CURRICULAR.**

**TABLA 15. Gestión curricular.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mala	5	12,5	12,5
Regular	26	65,0	77,5
Buena	5	12,5	90,0
Muy buena	4	10,0	100,0
Total	40	100,0	

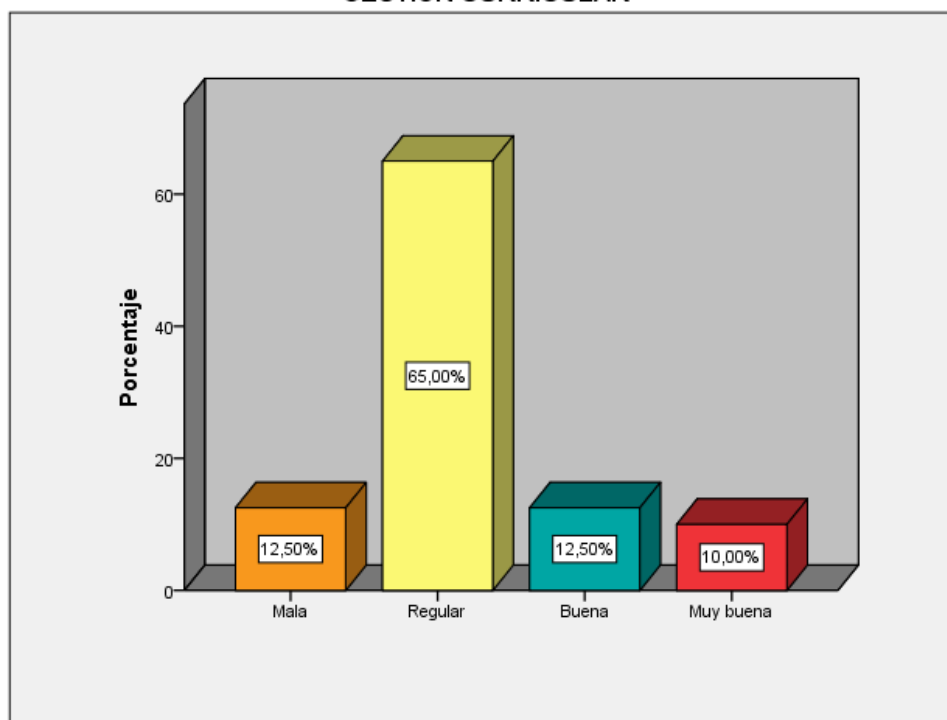
FUENTE: Elaboración propia.

### **Interpretación:**

El cuadro anterior muestra en resumen los resultados de la segunda variable, donde el 65,0% de los docentes respondió que esta es regular, otro 12,55 de los mismos marco la alternativa de buena y mala respectivamente, solo el 10,0% de los mismos indicó que esta es muy buena.

## GRAFICO N° 10

### GESTIÓN CURRICULAR



Fuente: Tabla 15

#### **Análisis.-**

La grafica anterior muestra en resumen los resultados de la variable dependiente donde un mayor número de los docentes encuestados respondió que esta es regular, de donde se llegó a la conclusión de que la gestión curricular de los docentes es regular en la red educativa primaria del distrito de Layo - Canas, esto porque los encuestados aducen que a veces diseña su programación de manera coherente, llegando en ocasiones a enfocarse su proceso de enseñanza aprendizaje a las necesidades de los estudiantes, y que en ocasiones diseña su programación relacionando con el proyecto educativo de su institución, por otro lado los encuestados aducen que algunas veces analiza y evalúa los diseños curriculares, y por ende las competencias de enseñanza hacia los estudiantes porque la zona donde labora es muy lejana, además dichos educadores manifiestan que algunas veces toma en cuenta la enseñanza individualizada, asumiendo de forma regular el reto de proceso de enseñanza – aprendizaje, estos mismos encuestados aduce que regularmente determina el logro de sus estudiantes efectuando algunos ajustes a su unidades de aprendizaje, lo que le

induce a aplicar las evaluaciones procesuales de manera irregular por que las capacitaciones son mínimas en estas zonas inhóspitas donde se encuentra su institución educativa.

### 3.6.- PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL

Son varios los problemas de aprendizaje que adolecen o afectan a los estudiantes en su aprendizaje, entre ellos se tiene la mínima actitud de liderazgo e identidad que tienen los docentes, que dentro de su mejoramiento los más llamados son los profesores que están a cargo de estos alumnos, de allí que para que el respectivo estudio tenga solidez se procedió a determinar la prueba de hipótesis estadística, del cual para este caso por ser una investigación descriptiva correlacional se utilizó el Tau b de Kendall, cuyos resultados se muestran en las matrices de contingencia de 2X2, en el que también se muestra el nivel de significancia de a relación entre la variables estudiadas.

**TABLA 16.**

**Correlación liderazgo transformacional y gestión curricular.**

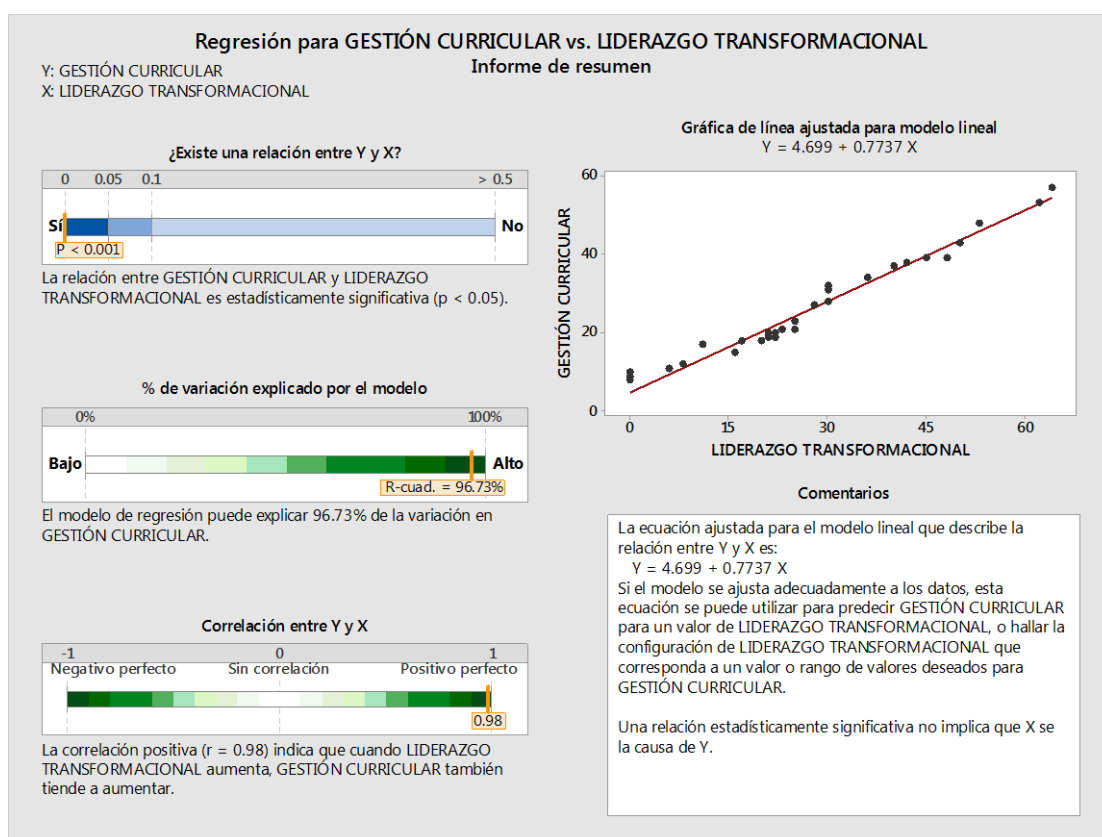
			LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	GESTIÓN CURRICULAR
Tau_b de Kendall	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1,000	,876**
	TRANSFORMACIONAL	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	GESTIÓN	Coeficiente de correlación	,876**	1,000
	CURRICULAR	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

**Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: El liderazgo transformacional y la gestión curricular no se relacionan significativamente. Ha: El liderazgo transformacional y la gestión curricular se relacionan significativamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coeficiente de correlación	de 0,876 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , Existe relación Alta y significativa



## GRAFICO N° 11



Fuente: SPSS V. 23

**Conclusión.** - De los datos anteriores se determina que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión curricular de los docentes en la red educativa primaria del distrito de Layo - Canas, puesto que la recta de regresión muestra que si el liderazgo transformacional es regular, la gestión curricular tendera a ser regular también.

### PRUEBA DE SUB HIPOTESIS

Similar proceso estadístico se utilizó para la determinación de las hipótesis específicas del presente estudio de indagación en el que por su naturaleza se aplicó también el mismo estadístico, cuyos resultados se muestran en las tablas y gráficos siguientes.

#### 1.- Correlación entre liderazgo transformacional y organización curricular.

**TABLA 17.**

			LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	ORGANIZACIÓN CURRICULAR
Tau_b de Kendall	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1,000	,919**
	TRANSFORMACIONAL	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	ORGANIZACIÓN	Coeficiente de correlación	,919**	1,000
	CURRICULAR	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

### **Interpretación y análisis:**

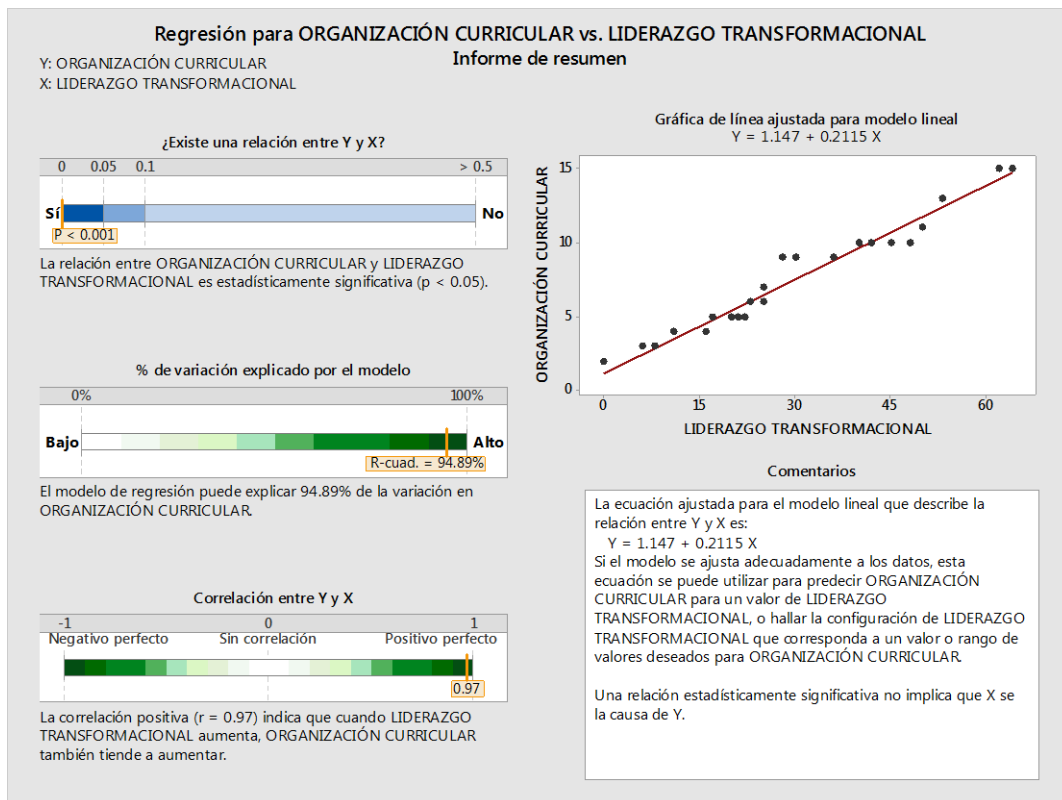
Hipótesis estadísticas	Ho: El liderazgo transformacional y la organización curricular no se relacionan significativamente. Ha: El liderazgo transformacional y la organización curricular se relacionan significativamente.
------------------------	---

Nivel de significación  $\alpha = 0,05$

Coeficiente de correlación de 0,919 = Alta correlación.

Valor p calculado  $p = 0,00$

Conclusión Como  $p < 0,05$ , Existe relación Alta y significativa.



Fuente: SPSS V. 23

**Conclusión.-** De los datos anteriores se determina que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la organización curricular de los docentes en la red educativa primaria del distrito de Layo - Canas, puesto que la recta de regresión muestra que si el liderazgo transformacional es regular, la organización curricular tendera a ser regular también.

## 2.- Correlación entre liderazgo transformacional y preparación de la enseñanza

**TABLA 18.**

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	PREPARACIÓN DE LA ENSEÑANZA
----------------------------	-----------------------------

Tau_b	LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	1,000	,754**
de	TRANSFORMACIONAL	Sig. (bilateral)	.	,000
Kendall		N	40	40
	PREPARACIÓN DE LA	Coefficiente de correlación	,754**	1,000
	ENSEÑANZA	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

### **Interpretación y análisis:**

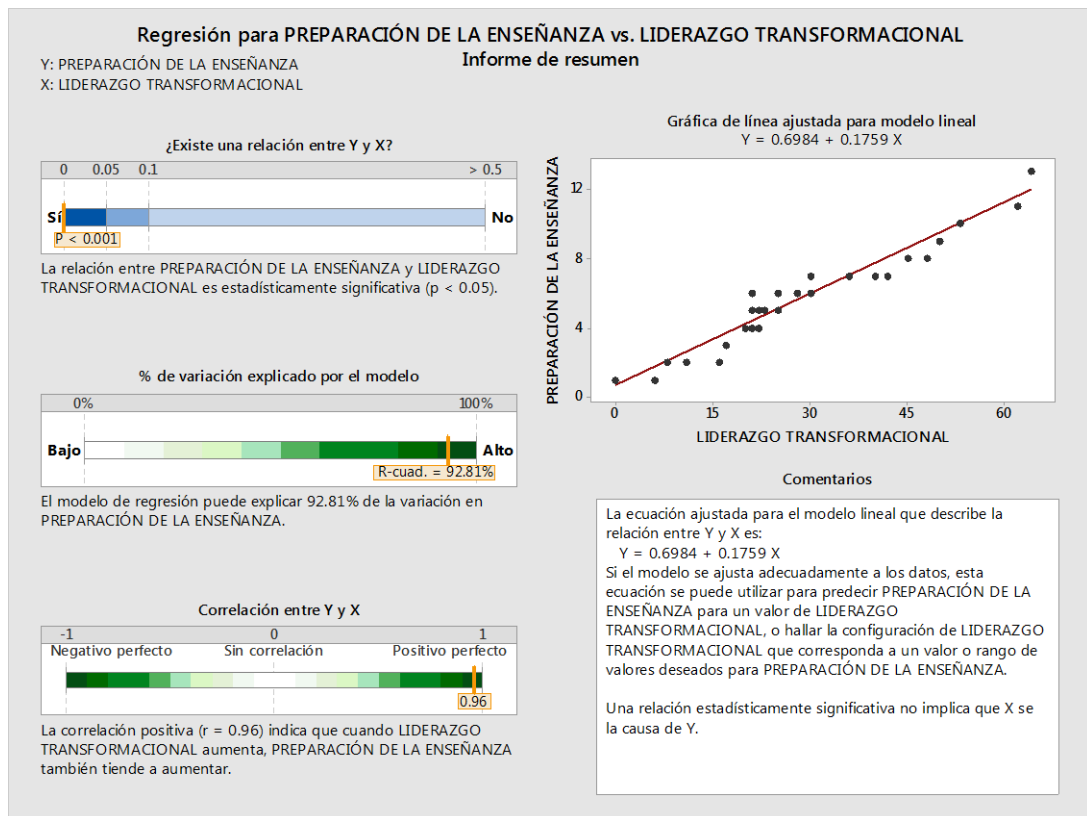
Hipótesis estadísticas	Ho: El liderazgo transformacional y la preparación de la enseñanza no se relacionan significativamente.
	Ha: El liderazgo transformacional y la preparación de la enseñanza se relacionan significativamente.

Nivel de significación  $\alpha = 0,05$

Coefficiente de correlación de 0,754 = Alta correlación.

Valor p calculado  $p = 0,00$

Conclusión Como  $p < 0,05$ , Existe relación Alta y significativa.



Fuente: SPSS V. 23

**Conclusión.** - De los datos anteriores se determina que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la preparación de la enseñanza de los docentes en la red educativa primaria del distrito de Layo - Canas, puesto que la recta de regresión muestra que si el liderazgo transformacional es regular, la preparación de la enseñanza tendera a ser regular también.

### 3.- Correlación entre liderazgo transformacional y la acción docente en el aula.

**TABLA 19.**

			LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	ACCIÓN DOCENTE EN EL AULA
Tau_b de Kendall	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,812**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	ACCIÓN DOCENTE EN EL AULA	Coefficiente de correlación	,812**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

#### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas Ho: El liderazgo transformacional y la acción docente en el aula no se relacionan significativamente.

Ha: El liderazgo transformacional y la acción docente en el aula se relacionan significativamente.

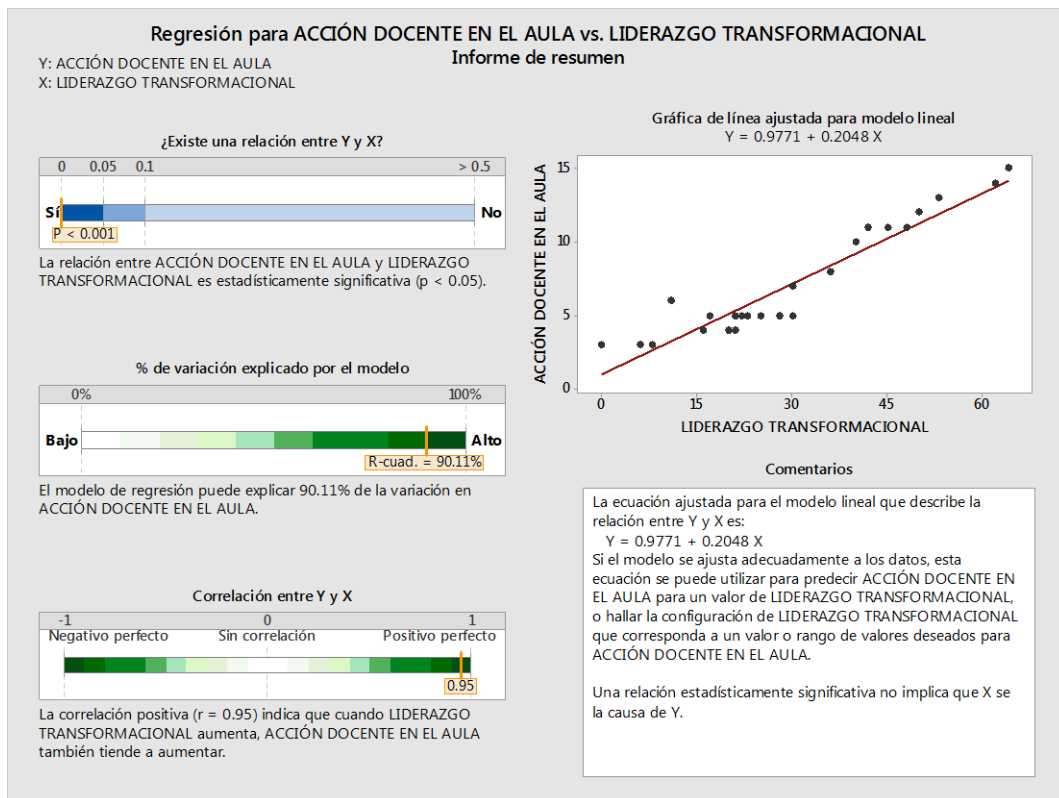
Nivel de significación  $\alpha = 0,05$

Coefficiente de correlación de 0,812 = Alta correlación

Valor p calculado  $p = 0,00$

Conclusión Como  $p < 0,05$ , Existe relación Alta y significativa.

#### **GRAFICO N° 14**



Fuente: SPSS V. 23

**Conclusión.-** De los datos anteriores se determina que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la acción docente en el aula de la red educativa primaria del distrito de Layo - Canas, puesto que la recta de regresión muestra que si el liderazgo transformacional es regular, la acción docente en el aula tendera a ser regular también.

#### 4.- Correlación entre liderazgo transformacional y evaluación de la implementación curricular.

**TABLA 20.**

		EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN CURRICULAR		
		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL		
Tau_b de Kendall	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,761**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN CURRICULAR		Coefficiente de correlación	,761**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

#### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas Ho: El liderazgo transformacional y la evaluación de la implementación curricular no se relacionan significativamente.

Ha: El liderazgo transformacional y la evaluación de la implementación curricular se relacionan significativamente.

Nivel de significación  $\alpha = 0,05$

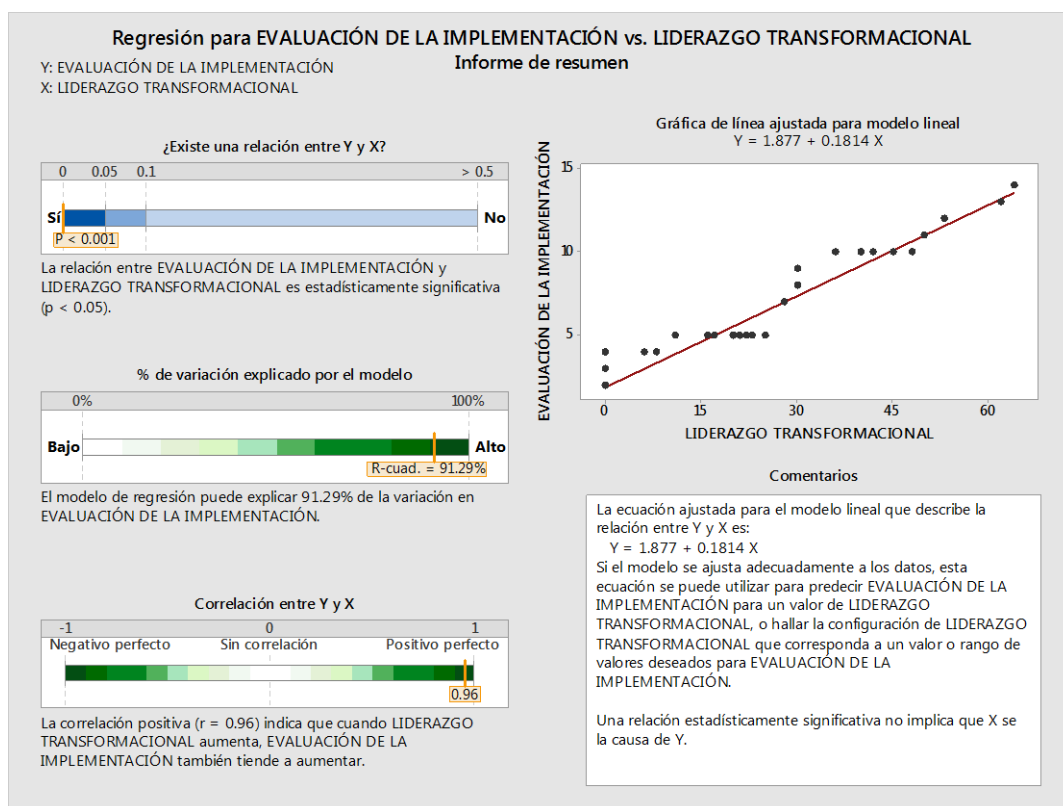
Coefficiente de correlación de 0,761 = Alta correlación

Valor p calculado  $p = 0,00$

Conclusión Como  $p < 0,05$ , Existe relación Alta y significativa.



## GRAFICO N° 15



Fuente: SPSS V. 23

**Conclusión.** - De los datos anteriores se determina que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la evaluación de la implementación curricular de la red educativa primaria del distrito de Layo - Canas, puesto que la recta de regresión muestra que si el liderazgo transformacional es regular, evaluación de la implementación curricular tendera a ser regular también.

## IV. DISCUSIÓN

En los últimos años se ha ido incrementando los problemas de aprendizaje en los niños estos debido a muchos factores, entre ellos los de carencia de vocación y liderazgo por parte de los directores de las diferentes instituciones educativas de donde muy poco o nada el gobierno ha tomado interés en esta problemática en especial al efectuar mínimas capacitaciones pedagógicas en las zonas lejanas y vulnerables donde los medios de comunicación llegan esporádicamente, es de allí que la inquietud de indagar de que como el liderazgo transformacional influye en la gestión curricular en la red educativa primaria del distrito de Layo - Canas, del cual para una mejor asertividad en este estudio se trabajó con docentes de este ámbito quienes son participes directos de contar de alguna manera la realidad problemática que se está investigando, en los siguientes párrafos se describe en base a los porcentajes mayores de como se ha ido presentando y superando este proceso de investigación.

En cuanto a los resultados del cuadro N° 6 de lo que se refiere a la influencia idealizada se halló que el 55,0% de los encuestados manifestó que a veces cumple con las metas que se programa, y que además logra los objetivos que se propone para efectuar lo que se propone dentro de la institución, estos mismos indican que algunas veces trabaja y demuestra confianza en las actividades que realiza, puesto que en ocasiones colabora en las actividades que líder propone, llegando a asumir riesgos y metas que la entidad educativa establece, por otro lado, el cuadro N° 7 respecto a la motivación inspiradora, el 57,5% de los docentes aduce que a veces desempeña su labor con compromiso organizacional el cual ocasionalmente le inspira colaboración y confían en sus compañeros de trabajo, por otro lado dichos trabajadores algunas veces proponen metas nuevas a favor de la institución, el cual ejecuta tareas ambiciosas personalmente en donde a veces asumen retos grandes que se propone a favor de la entidad educativa, en lo referente a la estimulación intelectual el cuadro N° 8, muestra que el 52,5% de este mismo grupo adujo que a veces controla su estimulación emocional cuando hay retos, el cual le lleva a incrementar su rendimiento laboral, así mismo este grupo aduce que algunas veces desarrollan nuevas ideas aparte de sus obligaciones, estos mismos mencionan que regularmente solucionan

conflictos de manera pertinente, llegando a promover la actitud de cambio hacia sus compañeros, donde se promueve la actitud de cambio hacia sus compañeros, sobre la consideración individualizada el cuadro N° 9, se obtuvo que el 65,0% de los docentes manifiesta que a veces dentro de la institución educativa fomenta la consideración personal de sus compañeros, llegando a responder a las necesidades del trabajo que le encomiendan, dichos educadores además indican que algunas veces reconocen el trabajo individual de sus compañeros, llegando a brindar apoyo emocional a sus colegas en situaciones críticas, dichos educadores manifiestan que regularmente valora el trabajo en equipo, de lo analizado en resumen sobre la variable independiente el cuadro N° 10 muestra que el 55,0% de los docentes adujo que esta es regular, del cual se llegó a determinar que el liderazgo transformacional de los docentes es regular en la red educativa primaria del distrito de Layo – Canas.

Sobre el análisis de la segunda variable en lo que respecta a la organización curricular el cuadro N° 11 muestra que el 62,5% de los encuestados menciona que a veces asegura la propuesta curricular que se planifican, lo que le induce a diseñar su programación curricular coherentemente a favor de sus estudiantes, dicho grupo también se obtuvo que en ocasiones articula su programación con el marco curricular actualizado, llegando atender a las necesidades de los estudiantes que tienen dificultades, estos docentes también mencionan que algunas veces diseña su programación relacionando con el proyecto educativo institucional de la entidad, así mismo el cuadro N° 12 referente a la preparación de la enseñanza el 50,0% de los docentes encuestados manifestaron que a veces analiza los diseños curriculares que le ministerio de educación propone, el cual va paralelo a la evaluación de dichos documentos esto porque le son importantes en su labor educativa, por otro lado este mismo grupo aduce que regularmente analiza las propuestas curriculares que la entidad superior establece para su labor como docente, en donde ocasionalmente toma en cuenta la enseñanza por competencias que se planifica en clase, por otro lado en lo que se refiere a la acción docente en el aula el cuadro N° 13 muestra que el 47,5% de los encuestados manifestó que a veces garantiza el aprendizaje de sus estudiantes quieren que logren, esto porque regularmente toma en cuenta la enseñanza individualizada de sus estudiantes, llegando en ocasiones a que su planificación

se concrete en el aula, además dichos docentes manifiestan que en ocasiones asume como reto el proceso de enseñanza – aprendizaje de sus estudiantes logren, Por otro lado en lo que respecta a la evaluación de la implementación curricular el cuadro N° 14 muestra que el 75,0% de los encuestados indico que a veces determina el logro de sus estudiantes quieren que alcancen, además implementan su programación curricular a la realidad de los estudiantes, estos mismos aducen que en ocasiones realizan ajustes a sus unidades de aprendizaje que se programa y las sesiones de aprendizaje son contextualizados al nivel y grado que trabaja, los mismos educadores de la red aducen que en ocasiones aplica las evaluaciones procesuales, de todo lo descrito el cuadro N° 15 muestra en resumen sobre el estudio de la variable dependiente, en donde el 65,0% de los docentes menciona que esta es regular de donde se llegó a concluir que la gestión curricular de los docentes es regular en la red educativa primaria del distrito de Layo - Canas.

Dentro del procesos estadístico también se procedió a la prueba de hipótesis mediante el estadístico Tau b de Kendall en donde se muestra en la matriz de contingencia 2x2 que existe una alta correlación de 0,876 este mostrado en la tabla N° 16 del cual se determinó que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión curricular de los docentes en la red educativa primaria del distrito de Layo - Canas, como también la significatividad mostro ser que  $p < \alpha$  es decir ( $0.000 < 0,05$ ), por otro lado en la gráfica de la recta de regresión respectiva también se observa como esta se desplaza de forma proyectiva, llevándonos a la descripción de que si el liderazgo transformacional es regular, entonces la gestión curricular también será regular, similar proceso se efectuó para las hipótesis específicas en donde los resultados hallados inducen a que se descarta la hipótesis nula y se toma en cuenta la hipótesis alterna.

## **V. CONCLUSIONES**

**PRIMERO.-** El éxito de educación de calidad esta sujetos a la conciencia y vocación de cada docente puesto que abrazo esta carrera por que le fascina trabajar con menores, el cual debe efectuarlo con una actitud loable, es de allí que se menciona que en este estudio se concluye que el liderazgo transformacional de los docentes es regular en la red educativa primaria del distrito de Layo – Canas, respaldado por los resultados hallados en la tabla N° 10 donde el 55,0% de los docentes afirmo que esta es regular, el 20,0% marco la respuesta de malo y el 12,5% de los mismos respondió que esta es bueno y muy bueno respectivamente.

**SEGUNDO.-** Una buena gestión está sujeto a muchos factores motivacionales, en principal esta nace de la voluntad que imponga la persona para realizar esta actividad, en este estudio de indagación se llegó a la conclusión de que la gestión curricular de los docentes es regular en la red educativa primaria del distrito de Layo - Canas, esto porque el cuadro N° 15 muestra que el 65,0% de los docentes menciona que esta es regular, otro 12,5% de los mismos adujo que es buena y mala respectivamente, solo el 10,0% de los mismos adujo que es muy buena.

**TERCERO.-** Se procedió a determinar la comprobación de nuestra hipótesis, del cual mediante el estadístico respectivo para este tipo de investigaciones correlacionales en el cuadro N° 16 se llegó a la conclusión de que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión curricular de los docentes en la red educativa primaria del distrito de Layo - Canas, puesto que el coeficiente es de 0.876, y mediante la recta de regresión se aduce que si el liderazgo transformacional es regular, la gestión curricular tendera a ser regular también.

**CUARTO.-** Al realizar la relación entre la primera variable con las dimensiones de la segunda variable se llegó a la conclusión de que La relación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de la gestión curricular de los docentes es alta y significativa en la red educativa primaria del distrito de Layo. Canas, mostrados desde el cuadro N° 17 al N° 20, estos respaldados por la recta de regresión en donde muestra la proyección de dicho estudio.

## **VI. SUGERENCIAS**

- Por los datos encontrados en el presente estudio, se sugiere al ministerio de educación que mediante sus funcionarios correspondientes implemente capacitaciones sobre el desarrollo de liderazgo en los docentes y con ello estos cambien de actitud y efectúen un buen desarrollo educativo en sus ámbitos institucionales en pro de una educación de calidad.
- Se sugiere a los funcionarios y especialistas donde pertenecen los docentes de la red educativa primaria del distrito de Layo - Canas, efectuar capacitaciones sobre el desarrollo del liderazgo transformacional en estos profesores y cambiar de actitud a estos educadores y de esa manera superar el porcentaje hallado en este estudio.
- Se sugiere a los docentes de la red educativa primaria del distrito de Layo - Canas, efectuar eventos de socialización y capacitación sobre la gestión curricular mediante experiencias exitosas, en sus instituciones educativas y con ello impartir una mejor gestión curricular a nivel de sus centros educativos y por ende superar el índice de porcentaje hallado en esta indagación.
- Se sugiere a todos los docentes de la red educativa primaria del distrito de Layo - Canas, mediante sus representantes implementar proyectos de implementación sobre liderazgo transformacional y la gestión educativa en su ámbito, y hacer llegar dicha inquietud a la autoridad competente para que lo efectúe y con ello corroborar en el bienestar de la educación en especial de las comunidades de este ámbito.

## VII. REFERENCIAS

- Anzola, O. (2002). *El simbolismo y la cultura de la empresa, de los abusos conceptuales a las lecciones de campo*. Medellín: EAFIT.
- Bass, B., & Riggio, R. (2002). *Transformational Leadership*. Erlbaum Associates.
- Bennis, Nanus, W., & Leaders, B. (1985). *The Strategies of Taking Charge*. Nueva York:: Harper and Row.
- Burns, J. M. (1978). *Liderazgo*.
- Castro, J. (2015). *Dimensiones del liderazgo Transformacional preora de la institucion educativa privada Federico Villareal de la provincia de Talara*. Piura: Universidad de Piura.
- Fischman, D. (2005). *El líder Transformador I*. Lima: Universidad peruana de ciencias Aplicadas.
- Gestión Educativa y logro de objetivos del proyecto educativo institucional de las instituciones educativas de Gestión Pública de educación secundaria distrito de Sicuani - Cusco - 2014*. (2014). Juliaca.
- Hacia una mejor calidad de la Gestion Educativa peruana en el siglo XXI*. (2011).
- Hollander, E. (1978). *Leadership Dynamics: A Practical Guide to: Effective Relationship*. Free Press. New York.
- Leithwood, K. (1996). *Transformational school leadership*. Buckingham-Philadelphia,; International Handbok of educational leadership and administration.
- Leithwood, K. (1999). *Changing Leadership for Changing times*. Philadelphia,; Open University Press.
- Leithwood.k. (2004). *El liderazgo con éxito. El liderazgo educacional transformador en un mundo de políticas transaccionales*. ICE dusto.
- Liderazgo transformacional y Desempeño directivo en la institución Educativa N° 125 Ricardo Palma, San Juan de Lurigancho - 2017*. (2017). San Juan de Lurigancho.
- Rohlehr, B. A. (13 de 11 de 2006). Características del Currículo y la Gestion Curricular: un Estudio. *El Currículo a Debate*, 2 - 6.
- Salas, A. (2013). *Liderazgo Transformacional, capacidad de aprendizaje organizacional y felicidad en el trabajo*. Valencia - España.
- Volante, P. (2015). *Hacia una teoria en gestion curricular*. Madrid: Paidos.

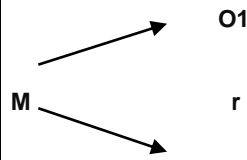


Volante, P; Bogalasky ,F; Derby,F; Gutierrez . (2015). *Hacia una teoria en gestion curricular: Estudio de caso de enseñanza secundaria en matematica.* . Madrid: Paidos.

## **ANEXOS**

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA GESTION CURRICULAR EN LA RED EDUCATIVA PRIMARIA DEL DISTRITO DE LAYO .

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA
<u>GENERAL</u> ¿Cuál es la relación del liderazgo transformacional y la gestión curricular de los docentes en la red educativa primaria del distrito de Layo?	<u>GENERAL</u> Determinar cuál es la relación del liderazgo transformacional y la gestión curricular de los docentes en la red educativa primaria del distrito de Layo .	<u>GENERAL</u> Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión curricular de los docentes en la red educativa primaria del distrito de Layo.	<u>Variable de estudio 1:</u> <b>Liderazgo transformacional</b>  <u>Variable de estudio 2:</u> <b>Gestión curricular</b>	<b>Nivel de investigación:</b> Básico-descriptivo <b>Tipo de investigación:</b> Descriptivo. <b>Diseño:</b> No experimental, Descriptivo- correlacional.
<b>ESPECÍFICOS</b>	<b>ESPECÍFICOS</b>	<b>ESPECÍFICOS</b>	<b>DIMENSIONES</b>	 <p><b>Dónde:</b> M. Muestra de estudio O1 : Liderazgo transformacional</p>
a) ¿Cómo es el liderazgo transformacional de los docentes en la red educativa primaria del distrito de Layo ?  b) ¿Cómo es la gestión curricular de los docentes en la	¿Determinar cómo es el liderazgo transformacional de los docentes en la red educativa primaria del distrito de Layo?  b) Determinar cómo es la	a) El liderazgo transformacional de los docentes es significativo en la red educativa primaria del distrito de Layo?  b) La gestión curricular de los docentes es importante en la red	<u>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</u> • Influencia idealizada • Motivación inspiradora. • Estimulación intelectual • Consideración individual <u>GESTION CURRICULAR</u>	

<p>red educativa primaria del distrito de Layo?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de la gestión curricular de los docentes en la red educativa primaria del distrito de Layo?</p>	<p>programación curricular de los docentes en la red educativa primaria del distrito de Layo?</p> <p>c) Determinar cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de la gestión curricular de los docentes en la red educativa primaria del distrito de Layo?</p>	<p>educativa primaria del distrito de Layo?</p> <p>c) La relación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de la gestión curricular de los docentes es importante en la red educativa primaria del distrito de Layo?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización Curricular</li> <li>• Preparación de la enseñanza</li> <li>• Acción Docente en el Aula</li> <li>• Evaluación de la Implementación Curricular</li> </ul>	<p><b>02 : Gestión curricular</b></p> <p><b>r : relación directa entre : nivel de instrucción y calidad de servicio.</b></p> <p><b><u>POBLACIÓN Y MUESTRA</u></b></p> <p><b>Población:</b></p> <p>Docentes de la Red educativa del distrito de Layo - Canas constituida por personas entre varones y mujeres. 82</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>Se ha seleccionado como muestra de 40 docentes.</p> <p><b>TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS</b></p> <p><b>Técnica.</b></p> <p>- <i>La encuesta</i></p> <p><b>Instrumentos.</b></p> <p>- <i>Cuestionario</i></p> <p><b>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.</b></p> <p>Para el procesamiento de datos se</p>
--	--	---	---	---

				utilizará dos paquetes SPS-22 y MINITAB, así como la elaboración de tablas y gráficos estadísticos y el análisis y interpretación de resultados. Prueba de hipótesis de SPEARSOM.
--	--	--	--	---

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

<b>DIMENSION</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PESO</b>	<b>N° DE</b>	<b>ITEMS/REACTIVO</b>	<b>ESCALA DE</b>
------------------	--------------------	-------------	--------------	-----------------------	------------------

ES			ITEMS		MEDICIÓN
<b>INFLUENCIA IDEALIZADA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de metas</li> </ul>		06	Cumple con las metas que se programa.	<b>.NUNCA</b> <b>.CASI</b> <b>NUNCA</b> <b>.A VECES</b> <b>.CASI</b> <b>SIEMPRE</b> <b>.SIEMPRE</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de objetivos</li> </ul>			Cumple con los objetivos que se propone para lograr lo que se propone.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de confianza</li> </ul>			Trabaja y demuestra confianza en las actividades que realiza.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colaborador con el líder</li> </ul>			Colabora en las actividades que el líder propone.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asumir riesgos y metas</li> </ul>			Asume riesgos y metas que la institución establece.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asume los retos</li> </ul>			Asume los retos que se traza personalmente.	
<b>MOTIVACIÓN INSPIRADORA.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso organizacional</li> </ul>		05	Desempeña su labor con compromiso organizacional.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inspira colaboración</li> </ul>			Inspira colaboración y confían a sus compañeros de trabajo.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propone metas</li> </ul>			Propone metas nuevas a favor de la institución.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecuta tareas ambiciosas</li> </ul>			Ejecuta tareas ambiciosas personalmente.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asumen retos grandes</li> </ul>			Asumen retos grandes que se propone a favor de la institución.	
<b>ESTIMULACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estimulación emocional</li> </ul>		06	Controla su estimulación emocional cuando hay retos.	

<b>INTELLECTUAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incrementa su rendimiento</li> </ul>			Incrementa su rendimiento laboral.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrolla nuevas ideas</li> </ul>			Desarrolla nuevas ideas aparte de sus obligaciones.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soluciona conflictos</li> </ul>			Soluciona conflictos de manera pertinente.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promueve la actitud de cambio</li> </ul>			Promueve la actitud de cambio hacia sus compañeros.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrolla el talento humano</li> </ul>			Desarrolla el talento humano de sus compañeros motivándolos.	
<b>CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomenta la consideración</li> </ul>		05	Fomenta la consideración personal de sus compañeros.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responde a las necesidades</li> </ul>			Responde a las necesidades del trabajo que le encomiendan.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconoce el trabajo individual</li> </ul>			Reconoce el trabajo individual de sus compañeros.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brinda apoyo</li> </ul>			Brinda apoyo emocional a sus compañeros en situaciones críticas.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valora el trabajo en equipo</li> </ul>			Valora el trabajo en equipo que sus compañeros proponen.	
<b>TOTAL</b>		100%	22		



## ANEXO 03

**MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE  
GESTIÓN CURRICULAR**

<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PESO</b>	<b>N° DE ITEMS</b>	<b>ITEMS/REACTIVO</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
<b>ORGANIZACIÓN CURRICULAR</b>	• Asegura la propuesta curricular		05	Asegura la propuesta curricular que se planifican	<b>.NUNCA</b> <b>.CASI NUNCA</b> <b>.A VECES</b> <b>.CASI SIEMPRE</b> <b>.SIEMPRE</b>
	• Diseña su programación coherentemente			Diseña su programación curricular coherentemente a favor de sus estudiantes	
	• Articula su programación con el marco curricular			Articula su programación con el marco curricular actualizado	
	• Atiende a las necesidades de los estudiantes			Atiende a las necesidades de los estudiantes que tienen dificultades	
	• Diseña su programación relacionando con el PEI			Diseña su programación relacionando con el PEI de su Institución Educativa	
<b>PREPARACIÓN DE LA ENSEÑANZA</b>	• Analiza los diseños curriculares		05	Analiza los diseños curriculares que el MINEDU propone	
	• Evalúa los diseños curriculares			Evalúa los diseños curriculares que el MINEDU propone	



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analiza las propuestas curriculares</li> </ul>			Analiza las propuestas curriculares que el MINEDU establece	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adecua la programación a las necesidades de los estudiantes</li> </ul>			Adecua la programación a las necesidades de los estudiantes.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toma en cuenta la enseñanza por competencias</li> </ul>			Toma en cuenta la enseñanza por competencias que se planifica en clase.	
<b>ACCIÓN DOCENTE EN EL AULA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantiza el aprendizaje de sus estudiantes</li> </ul>		05	Garantiza el aprendizaje de sus estudiantes quieren que logren.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toma en cuenta la enseñanza individualizada</li> </ul>			Toma en cuenta la enseñanza individualizada de sus estudiantes.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Su planificación lo concretiza en el aula</li> </ul>			Su planificación lo concretiza en el aula.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asume como reto el proceso de enseñanza – aprendizaje</li> </ul>			Asume como reto el proceso de enseñanza – aprendizaje de sus estudiantes logren	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplica los momentos de una sesión de clase</li> </ul>			¿Aplica los momentos de una sesión de clase contextualizando a la realidad?	
<b>EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determina el logro de los</li> </ul>		05	Determina el logro de sus estudiantes quieren que	

<b>DE LA IMPLEMENTACIÓN CURRICULAR</b>	estudiantes			alcancen.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementa su programación curricular</li> </ul>			Implementa su programación curricular a la realidad de los estudiantes.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realiza ajustes a sus unidades de aprendizaje</li> </ul>			Realiza ajustes a sus unidades de aprendizaje que se programa.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las sesiones de aprendizaje son contextualizadas</li> </ul>			Las sesiones de aprendizaje son contextualizadas al nivel y grado que trabaja.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplica las evaluaciones procesuales</li> </ul>			Aplica las evaluaciones procesuales que sus estudiantes requieren.	
<b>TOTAL</b>		100%	20		



**“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA GESTION CURRICULAR EN LA  
RED EDUCATIVA PRIMARIA DEL DISTRITO DE LAYO**

Distinguido (as) colegas, solicito su opinión más sincera en siguiente cuestionario referido a un tema de estudio sobre EL **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**. Sus respuestas se manejaran con la mejor confidencialidad, espero que responda con la seriedad y profesionalismo personal el cual le estaré muy agradecido.

**INDICACIONES:**

Al responder cada uno de los ítems marcará con una “X” solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

N°	ITEMS	Nunca	A Veces	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
01	Cumple con las metas que se programa.					
02	Cumple con los objetivos que se propone para lograr lo que se propone.					
03	Trabaja y demuestra confianza en las actividades que realiza.					
04	Colabora en las actividades que el líder propone.					
05	Asume riesgos y metas que la institución establece.					
06	Asume los retos que se traza personalmente.					
07	Desempeña su labor con compromiso organizacional.					
08	Inspira colaboración y confían a sus compañeros de trabajo.					
09	Propone metas nuevas a favor de la institución.					

10	Ejecuta tareas ambiciosas personalmente.					
11	Asumen retos grandes que se propone a favor de la institución.					
12	Controla su estimulación emocional cuando hay retos.					
13	Incrementa su rendimiento laboral.					
14	Desarrolla nuevas ideas aparte de sus obligaciones.					
15	Soluciona conflictos de manera pertinente.					
16	Promueve la actitud de cambio hacia sus compañeros.					
17	Desarrolla el talento humano de sus compañeros motivándolos.					
18	Fomenta la consideración personal de sus compañeros.					
19	Responde a las necesidades del trabajo que le encomiendan.					
20	Reconoce el trabajo individual de sus compañeros.					
21	Brinda apoyo emocional a sus compañeros en situaciones críticas.					
22	Valora el trabajo en equipo que sus compañeros proponen.					

ITEMS: 1,2,3,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22

ITEM	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
	4	3	2	1	0



**“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA GESTION CURRICULAR EN LA  
RED EDUCATIVA PRIMARIA DEL DISTRITO DE LAYO**

Distinguido (as) colegas, solicito su opinión más sincera en siguiente cuestionario referido a un tema de estudio sobre La **GESTION CURRICULAR**. Sus respuestas se manejaran con la mejor confidencialidad, espero que responda con la seriedad y profesionalismo personal el cual le estaré muy agradecido.

**INDICACIONES:**

Al responder cada uno de los ítems marcará con una “X” solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

N°	ITEMS	nunca	Casi nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
01	Asegura la propuesta curricular que se planifican.					
02	Diseña su programación curricular coherentemente a favor de sus estudiantes.					
03	Articula su programación con el marco curricular actualizado.					
04	Atiende a las necesidades de los estudiantes que tienen dificultades.					
05	Diseña su programación relacionando con el PEI de su Institución Educativa.					
06	Analiza los diseños curriculares que el MINEDU propone.					
07	Evalúa los diseños curriculares que el MINEDU propone.					
08	Analiza las propuestas curriculares que el MINEDU establece.					
09	¿Adecua la programación a las necesidades de los estudiantes.					
10	Toma en cuenta la enseñanza por competencias que se planifica en clase.					
11	Garantiza el aprendizaje de sus estudiantes quieren que logren.					

12	Toma en cuenta la enseñanza individualizada de sus estudiantes.					
13	Su planificación lo concretiza en el aula.					
14	Asume como reto el proceso de enseñanza – aprendizaje de sus estudiantes logren.					
15	Aplica los momentos de una sesión de clase contextualizando a la realidad.					
16	Determina el logro de sus estudiantes quieren que alcancen.					
17	Implementa su programación curricular a la realidad de los estudiantes.					
18	Realiza ajustes a sus unidades de aprendizaje que se programa.					
19	Las sesiones de aprendizaje son contextualizadas al nivel y grado que trabaja.					
20	Aplica las evaluaciones procesuales que sus estudiantes requieren.					

ITEMS: 1,2,3,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20

	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
	4	3	2	1	0

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : KARINA GAMARRA YAÑAC  
MENCIÓN : MAESTRIA EN ADMINISTRACION EDUCATIVA  
FECHA : 07-06-2018

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....  
..... *Acceptable* .....  
.....

2. CONTENIDO:

.....  
..... *Acceptable* .....  
.....

3. ESTRUCTURA:

.....  
..... *Acceptable* .....  
.....

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....  
..... *~* .....  
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firma

Mg. o Dr. *Edwin Gamarrón*

DNI : *72897241*

N° de Celular .....

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
 ESCUELA DE POSTGRADO  
 MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: Liderazgo transformacional y la gestión curricular en la Red educativa primaria del distrito de Layo.  
 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Encuesta-cuestionario  
 1.3 INVESTIGADOR : Karina Gamarra Yañac

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				✓	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				✓	
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				✓	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				✓	
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					✓
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					✓
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				✓	
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				✓	
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				✓	

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....  
 .....  
 .....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación   
 Debe corregirse

....., ..... del 2018

Firma  
 Mg. o Dr. F. Aguirre E  
 DNI : 73854818



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : KARINA GAMARRA YAÑAC  
MENCIÓN : MAESTRIA EN ADMINISTRACION EDUCATIVA  
FECHA : 07-06-2018

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....  
..... *Aceptable* .....  
.....

2. CONTENIDO:

.....  
..... *Aceptable* .....  
.....

3. ESTRUCTURA:

.....  
..... *Aceptable* .....  
.....

III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....  
.....  
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firma

Mg. o Dr. *Edward F. Aguirre F.*

DNI : *778541868*

N° de Celular *997707769*

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : KARINA GAMARRA YAÑAC  
MENCIÓN : MAESTRIA EN ADMINISTRACION EDUCATIVA  
FECHA : 07-06-2018

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....  
..... *Aceptable* .....

2. CONTENIDO:

.....  
..... *Aceptable* .....

3. ESTRUCTURA:

.....  
..... *Aceptable* .....

III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....  
.....  
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

  
Firma  
Mg. o Dr. Flavio R. Sánchez Ortiz  
DNI : 23803533  
N° de Celular 987 614563

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
 ESCUELA DE POSTGRADO  
 MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**I. DATOS GENERALES**

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: Liderazgo transformacional y la gestión curricular en la Red educativa primaria del distrito de Layo.

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Encuesta-cuestionario

1.3 INVESTIGADOR : Karina Gamarra Yañac

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
			0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

**II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:**

.....  
 .....  
 .....

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 80

**IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación   
 Debe corregirse

25 julio del 2018

  
 Firma  
 Mg. o Dr. Flavio R. Sanchez Ortiz  
 DNI : 23803533

## CONSTANCIA

Las instituciones educativas del distrito de layo del nivel primario hacemos constar que La docente Karina Gamarra Yañac identificada con el DNI 42476310 quien está desarrollando un trabajo de investigación de tipo descriptivo cuyo tema es "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN CURRICULAR EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE LAYO" aplicara sus instrumentos de recolección de datos en las instituciones primarias del mencionado distrito.

Para dar conformidad firmamos los directores de cada institución educativa primaria de la red del distrito de Layo.

Se otorga el presente documento para los fines que vea por conveniente.

Julio, del 2018

Atentamente,



MINISTERIO DE EDUCACION  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CANCHIS  
LE Nº 5041 - CIBANI LAYO  
*[Signature]*  
Prof. *[Signature]* Rivas  
DNI 44464375  
DIRECTOR

*[Signature]*  
Prof. Cesar Pila Zurate  
DIRECCION LE Nº 50171  
GUISCO RACCAY



*[Signature]*  
Prof. Lenin Rodríguez Coasa  
DIRECTOR (e)



MINISTERIO DE EDUCACION  
UGEL - CANCHIS  
*[Signature]*  
Silvia Aragón Alencastre  
DIRECCION

## BASE DE DATOS LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

DOCENTES	RESPUESTAS X ITEM X DIMENSION																									
	INFLUENCIA IDEALIZADA							MOTIVACIÓN INSPIRADORA					ESTIMULACIÓN INTELECTUAL						CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL							
	1	2	3	4	5	6	TOTAL	7	8	9	10	11	TOTAL	12	13	14	15	16	17	TOTAL	18	19	20	21	22	TOTAL
1	1	2	3	1	0	1	8	2	0	1	2	3	8	1	2	0	2	3	0	8	2	1	1	2	1	7
2	1	2	3	1	0	1	8	2	0	1	2	3	8	1	2	0	2	3	0	8	2	1	1	2	1	7
3	1	2	0	1	0	1	5	2	0	1	2	3	8	1	2	0	2	3	0	8	1	1	1	0	1	4
4	1	1	0	1	1	1	5	1	0	1	2	3	7	1	2	1	2	3	1	10	1	3	1	0	1	6
5	1	1	0	1	1	1	5	1	0	1	2	1	5	1	2	1	2	1	1	8	1	3	1	0	3	8
6	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	1	1	6	1	2	1	1	1	1	7	1	3	1	0	3	8
7	3	1	2	1	1	1	9	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	2	0	1	0	0	3
8	3	1	2	2	1	1	10	1	2	2	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	2	0	1	0	0	3
9	3	1	2	2	1	1	10	1	3	2	1	1	8	3	1	1	1	1	1	8	2	0	1	1	0	4
10	3	1	1	2	1	1	9	1	3	2	1	1	8	3	1	1	1	1	1	8	1	0	1	1	0	3
11	0	1	1	2	1	1	6	1	3	2	1	1	8	3	1	1	1	1	1	8	1	0	1	1	0	3
12	0	2	1	0	1	2	6	1	1	0	1	1	4	2	1	1	1	1	1	7	1	1	2	1	0	5
13	0	2	1	0	2	2	7	1	1	0	1	1	4	2	1	2	1	1	2	9	1	1	2	1	1	6
14	0	2	1	0	2	2	7	0	1	0	3	1	5	2	1	2	3	1	2	11	3	1	2	1	1	8
15	0	2	1	0	2	3	8	0	1	0	3	1	5	2	1	2	3	1	2	11	3	1	1	1	1	7
16	0	3	1	0	1	3	8	0	1	0	0	1	2	2	3	1	0	1	1	8	3	1	1	1	1	7
17	2	3	1	0	1	3	10	0	1	0	0	1	2	0	3	1	0	1	1	6	0	1	1	1	1	4
18	2	3	1	1	1	1	9	0	1	1	0	1	3	0	3	1	0	1	1	6	0	1	1	1	1	4
19	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	0	1	4	0	3	1	0	1	1	6	0	1	3	1	1	6
20	2	1	1	1	3	1	9	1	1	1	0	1	4	0	2	3	0	1	3	9	1	2	3	1	1	8
21	2	1	1	1	3	1	9	1	1	1	0	1	4	0	2	3	0	1	3	9	1	2	3	2	0	8
22	2	1	1	1	3	1	9	1	1	1	1	1	5	1	2	3	1	1	3	11	1	2	0	2	0	5
23	2	1	1	1	2	1	8	1	1	1	1	1	5	1	2	2	1	1	2	9	1	1	0	2	0	4
24	1	1	1	1	2	1	7	2	1	1	1	1	6	1	2	2	1	1	2	9	1	1	0	2	0	4
25	1	3	1	1	2	1	9	2	1	1	1	0	5	1	2	2	1	0	2	8	1	1	2	1	0	5
26	1	3	1	1	1	1	8	2	1	1	1	0	5	1	1	1	1	0	1	5	3	1	2	1	1	8
27	1	3	1	1	1	1	8	2	1	1	1	0	5	1	1	1	1	0	1	5	3	1	2	1	1	8
28	2	0	1	1	1	2	7	1	1	1	1	0	4	1	1	1	1	0	1	5	3	1	2	1	1	8
29	2	0	1	1	1	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	2	1	7	3	1	1	1	1	7
30	2	0	1	1	1	2	7	1	0	1	1	2	5	2	1	1	1	2	1	8	0	1	1	1	1	4
31	1	0	1	1	1	2	6	1	0	1	1	2	5	2	1	1	1	2	1	8	0	2	1	2	1	6
32	1	0	1	1	1	0	4	1	0	1	1	2	5	2	1	1	1	2	1	8	0	2	1	2	2	7
33	1	1	2	2	1	0	7	1	0	2	1	1	5	2	1	1	1	1	1	7	0	2	1	2	2	7
34	1	1	2	2	1	0	7	1	0	2	2	1	6	2	1	1	2	1	1	8	0	2	1	2	2	7
35	3	1	2	2	1	1	10	1	2	2	3	1	9	1	1	1	3	1	1	8	0	3	1	1	2	7
36	3	1	1	3	3	1	12	1	2	3	1	1	8	1	1	3	1	1	3	10	2	3	1	1	0	7
37	3	1	1	3	3	1	12	1	2	3	1	1	8	1	1	3	1	1	3	10	2	3	1	1	0	7
38	0	1	1	0	2	1	5	0	2	0	1	1	4	1	0	2	1	1	2	7	1	2	0	1	0	4
39	0	1	1	0	2	1	5	0	1	0	1	1	3	1	0	2	1	1	2	7	1	2	0	1	0	4
40	0	1	3	0	2	1	7	0	1	0	1	1	3	1	0	2	1	1	2	7	1	2	0	1	0	4

## BASE DE DATOS GESTIÓN CURRICULAR

DOCENTES	RESPUESTAS X ITEM X DIMENSION																							
	ORGANIZACIÓN CURRICULAR						PREPARACIÓN DE LA ENSEÑANZA					ACCIÓN DOCENTE EN EL AULA					EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN CURRICULAR							
	1	2	3	4	5	TOTAL	6	7	8	9	10	TOTAL	11	12	13	14	15	TOTAL	16	17	18	19	20	TOTAL
1	2	0	1	3	1	7	3	2	1	3	1	10	1	2	2	3	0	8	2	1	1	3	2	9
2	2	0	1	3	1	7	3	2	1	3	1	10	1	2	2	3	0	8	2	1	1	3	2	9
3	2	0	1	3	1	7	1	2	1	3	1	8	1	2	2	1	0	6	2	1	1	3	2	9
4	2	1	1	3	1	8	1	2	1	0	1	5	1	2	0	1	0	4	2	1	1	3	2	9
5	2	1	1	2	1	7	1	2	1	0	1	5	1	2	0	1	0	4	2	1	1	2	2	8
6	1	1	1	2	1	6	1	2	1	0	1	5	1	2	0	1	2	6	2	1	1	2	2	8
7	1	1	1	2	1	6	1	2	1	0	1	5	1	2	0	1	2	6	2	1	1	2	2	8
8	1	1	1	2	1	6	1	2	1	0	1	5	1	1	0	1	2	5	2	1	1	2	1	7
9	1	1	1	2	1	6	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	2	6	1	1	1	2	1	6
10	1	1	1	2	1	6	1	2	2	1	1	7	2	1	1	1	3	8	1	3	1	2	1	8
11	1	1	1	1	1	5	1	0	2	1	1	5	2	1	1	1	3	8	1	3	1	1	1	7
12	2	1	2	1	1	7	1	0	2	1	2	6	2	1	1	1	3	8	1	3	2	1	1	8
13	2	3	2	1	1	9	1	0	2	1	2	6	2	1	1	1	1	6	1	0	2	1	1	5
14	2	3	2	1	1	9	1	0	2	1	2	6	3	1	3	1	1	9	1	0	2	1	1	5
15	2	3	2	1	1	9	0	1	0	1	2	4	3	1	3	1	1	9	1	2	2	1	1	7
16	2	3	0	1	1	7	0	1	0	1	2	4	3	1	3	2	1	10	1	2	0	1	1	5
17	1	3	0	1	1	6	0	1	0	1	0	2	0	1	1	2	1	5	1	2	0	1	1	5
18	1	1	0	1	1	4	0	1	0	1	0	2	0	1	1	2	1	5	1	1	0	1	1	4
19	1	1	0	1	1	4	0	1	0	1	0	2	0	1	1	1	1	4	1	1	0	1	1	4
20	1	1	0	1	2	5	1	1	0	1	0	3	0	1	1	1	1	4	1	1	0	1	1	4
21	1	1	2	1	2	7	1	1	0	1	0	3	0	1	1	1	1	4	0	1	2	1	1	5
22	1	1	2	1	2	7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	0	1	2	1	1	5
23	1	1	2	1	2	7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	1	6
24	0	1	2	1	2	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	1	6
25	0	1	1	1	3	6	1	1	1	1	1	5	1	1	0	1	1	4	1	1	1	1	1	5
26	0	2	1	1	3	7	1	1	1	2	1	6	1	1	0	1	1	4	1	1	1	1	1	5
27	2	2	1	1	3	9	1	3	1	2	1	8	1	3	0	2	1	7	2	2	1	1	3	9
28	2	2	1	1	3	9	1	3	1	2	2	9	1	3	1	3	3	11	2	3	1	1	3	10
29	2	2	1	2	1	8	0	3	1	2	2	8	1	2	1	1	2	7	2	0	1	2	2	7
30	2	0	1	2	1	6	0	3	1	0	2	6	1	2	1	1	1	6	2	1	1	2	2	8
31	1	0	1	2	1	5	0	1	1	0	1	3	1	2	1	1	1	6	1	1	1	2	2	7
32	1	0	1	1	1	4	1	1	0	0	1	3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5
33	1	0	1	1	1	4	1	1	0	0	1	3	1	1	2	2	1	7	1	1	1	1	1	5
34	1	0	1	1	1	4	1	1	0	1	1	4	1	1	2	2	1	7	1	1	1	1	1	5
35	1	1	2	1	2	7	1	1	2	1	1	6	1	1	3	3	1	9	1	1	2	1	1	6
36	1	1	2	1	2	7	1	1	2	1	1	6	3	1	3	0	2	9	1	2	2	1	1	7
37	1	1	2	1	2	7	1	1	2	1	1	6	3	1	1	0	2	7	1	3	2	1	1	8
38	3	1	3	1	2	10	1	1	2	1	1	6	3	1	1	0	2	7	1	1	3	1	1	7
39	3	1	3	1	2	10	1	1	2	1	1	6	3	1	1	0	2	7	2	1	3	1	1	8
40	3	1	3	2	2	11	1	2	2	1	1	7	3	2	1	0	1	7	2	1	3	2	2	10



## ALFA DE CRONBACH

### VARIABLE 1

#### INFLUENCIA IDEALIZADA

Variable	Media total omitida	Desv.Est. total	total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item1	14.375	8.295	8.295	0.8835	1.0000	0.7780
Item2	14.400	8.366	8.366	0.9487	1.0000	0.7807
Item3	14.500	8.540	8.540	0.9554	1.0000	0.7926
Item4	14.350	8.442	8.442	0.9538	1.0000	0.7858
Item5	14.500	8.540	8.540	0.9554	1.0000	0.7926
Item6	14.500	8.540	8.540	0.9554	1.0000	0.7926
TOTAL1	7.875	4.609	4.609	1.0000	1.0000	0.9732

Alfa de Cronbach = 0.8199

#### MOTIVACIÓN INSPIRADORA

Variable	Media total omitida	Desv.Est. total	total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item7	9.925	6.658	6.658	0.9194	1.0000	0.8103
Item8	9.825	6.409	6.409	0.9527	1.0000	0.7862
Item9	9.850	6.475	6.475	0.9626	1.0000	0.7920
Item10	9.750	6.488	6.488	0.9629	1.0000	0.7931
Item11	9.700	6.533	6.533	0.9136	1.0000	0.7989
TOTAL2	5.450	3.616	3.616	1.0000	1.0000	0.9726

Alfa de Cronbach = 0.8334

#### ESTIMULACIÓN INTELECTUAL

Variable	Media total omitida	Desv.Est. total	total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item12	13.925	8.147	8.147	0.9506	1.0000	0.7876
Item13	13.775	8.170	8.170	0.9239	1.0000	0.7898
Item14	14.050	8.159	8.159	0.9544	1.0000	0.7884
Item15	14.050	8.159	8.159	0.9544	1.0000	0.7884
Item16	14.000	8.184	8.184	0.9343	1.0000	0.7906
Item17	13.800	8.131	8.131	0.9388	1.0000	0.7867
TOTAL3	7.600	4.448	4.448	1.0000	1.0000	0.9792

Alfa de Cronbach = 0.8213

#### CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL

Variable	Media total omitida	Desv.Est. total	total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item18	10.300	6.862	6.862	0.9487	1.0000	0.7763
Item19	10.175	6.972	6.972	0.9494	1.0000	0.7854
Item20	10.425	7.096	7.096	0.9396	1.0000	0.7964
Item21	10.500	7.250	7.250	0.9171	1.0000	0.8105
Item22	10.800	7.101	7.101	0.8795	1.0000	0.7987
TOTAL4	5.800	3.917	3.917	1.0000	1.0000	0.9618

Alfa de Cronbach = 0.8308

## VARIABLE 2

### ORGANIZACIÓN CURRICULAR

Variable	Media total	Desv.Est.	total	total	Correlación	Alfa de
omitida	ajustada	ajustada	ajustada	ajustada	múltiple	Cronbach
				por	cuadrada	
				elemento		
Item1	12.175	6.433	6.433	0.9123	1.0000	0.7963
Item2	12.450	6.316	6.316	0.8878	1.0000	0.7869
Item3	12.300	6.366	6.366	0.9492	1.0000	0.7888
Item4	12.150	6.479	6.479	0.9423	1.0000	0.7998
Item5	12.125	6.478	6.478	0.9424	1.0000	0.7996
TOTAL1	6.800	3.560	3.560	1.0000	1.0000	0.9639

Alfa de Cronbach = 0.8313

### PREPARACIÓN DE LA ENSEÑANZA

Variable	Media total	Desv.Est.	total	total	Correlación	Alfa de
omitida	ajustada	ajustada	ajustada	ajustada	múltiple	Cronbach
				por	cuadrada	
				elemento		
Item6	9.900	5.472	5.472	0.7973	1.0000	0.7857
Item7	9.425	5.262	5.262	0.8858	1.0000	0.7592
Item8	9.775	5.352	5.352	0.8508	1.0000	0.7707
Item9	9.775	5.235	5.235	0.9316	1.0000	0.7538
Item10	9.725	5.684	5.684	0.4952	1.0000	0.8169
TOTAL2	5.400	2.994	2.994	1.0000	1.0000	0.8935

Alfa de Cronbach = 0.8144

### ACCIÓN DOCENTE EN EL AULA

Variable	Media total	Desv.Est.	total	total	Correlación	Alfa de
omitida	ajustada	ajustada	ajustada	ajustada	múltiple	Cronbach
				por	cuadrada	
				elemento		
Item11	11.525	6.181	6.181	0.9283	1.0000	0.7597
Item12	11.525	6.571	6.571	0.8471	1.0000	0.7999
Item13	11.725	6.251	6.251	0.8994	1.0000	0.7677
Item14	11.675	6.399	6.399	0.8259	1.0000	0.7844
Item15	11.600	6.492	6.492	0.6759	1.0000	0.7987
TOTAL3	6.450	3.537	3.537	1.0000	1.0000	0.9121

Alfa de Cronbach = 0.8189

### EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN CURRICULAR

Variable	Media total	Desv.Est.	total	total	Correlación	Alfa de
omitida	ajustada	ajustada	ajustada	ajustada	múltiple	Cronbach
				por	cuadrada	
				elemento		
Item16	12.150	5.736	5.736	0.8578	1.0000	0.8038
Item17	12.150	5.508	5.508	0.8958	1.0000	0.7787
Item18	12.150	5.489	5.489	0.9225	1.0000	0.7755
Item19	12.000	5.607	5.607	0.9046	1.0000	0.7886
Item20	12.075	5.713	5.713	0.8651	1.0000	0.8011
TOTAL4	6.725	3.113	3.113	1.0000	1.0000	0.9442

Alfa de Cronbach = 0.8266





**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
UCV**

Yo KARINA GAMARRA YAÑAC, identificado con DNI N° **42476310** egresado del Programa Académico de **MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (  ) , no autorizo (  ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**LA LEY DE FLAGRANCIA Y LA ACTUACION DEL MINISTERIO PUBLICO Y LOS DELITOS CONTRA EL PATRIMONIO CULTURAL DE LA NACION EN LA REGION DEL CUSCO**", en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
FIRMA

DNI: **42476310**



Trujillo, 31 de Julio del 2018

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

Yo, Dra. **USCAMAYTA GUZMÁN BELÉN**, docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: “**Liderazgo transformacional y la gestión curricular en las instituciones de Primaria de la Red Educativa del Distrito de Layo**”, de la estudiante **GAMARRA YAÑAC, KARINA**, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 24% verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 08 de agosto 2018



---

DRA. USCAMAYTA GUZMÁN BELÉN  
DNI: 23996494