



Liderazgo transformacional en las instituciones educativas
públicas de la red 04 del distrito de Puente Piedra, 2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Vanessa Sánchez Paredes

ASESOR:

Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de calidad

Lima – Perú

2018

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **SANCHEZ PAREDES VANESSA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS DE LA RED 04 DEL DISTRITO DE PUENTE PIEDRA, 2018

Fecha: 25 de agosto de 2018

Hora: 8:45 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Segundo Perez Saavedra

Firma: 

SECRETARIO: Dra. Gliria Susana Mèndez Ilizarbe

Firma: 

VOCAL: Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *Mejorar presentación de la muestra*

..... *Caracterizar la muestra*

..... *Revisar aplicación de normas APA*

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A mi familia, por estar a mi lado en los momentos más importantes de mi vida.

Agradecimiento

A mi asesora, por su paciencia y sabiduría que me ha permitido terminar la presente investigación con éxito.

A mi familia, por su apoyo constante, gracias por ser el soporte motivación que permite alcanzar mis objetivos.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, **Vanessa Sánchez Paredes**, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de la educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro que la investigación titulada “**Liderazgo transformacional en las instituciones educativas públicas de la red 04 del distrito de Puente Piedra, 2018**”, presentada en 78 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 09 de agosto del 2018

Firma

Vanessa Sánchez Paredes

DNI: 40978834

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Maestra en Administración de la educación, presento la tesis que lleva por título: “Liderazgo transformacional en las instituciones educativas públicas de la red 04 del distrito de Puente Piedra, 2018”.

La presente investigación representa una gran contribución al conocimiento del liderazgo transformación, por ello tuvo como objetivo identificar el nivel de liderazgo transformacional en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018.

Para efectos de la investigación, se ha seguido la estructura del esquema de investigación proporcionado por la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. En tal sentido, se ha estructurado en 8 capítulos, el capítulo I, se denomina introducción, donde se describen la realidad problemática del estudio, los antecedentes, las teorías relacionadas al tema, la formulación de los problemas, la justificación, las hipótesis y los objetivos de investigación. En el capítulo II, se presentan el diseño correspondiente a la investigación, las variables a estudiar, la población, muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. En el capítulo III, se describen los resultados tanto descriptivos como inferenciales. En el capítulo IV, se discuten los resultados con los estudios previos y con la literatura científica. Finalmente, en siguientes capítulos se presentan las conclusiones, recomendaciones, referencias y los anexos de la investigación.

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

La autora

Índice general

| | |
|--|-------------|
| Página del jurado | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Presentación | vi |
| Índice general | vii |
| Lista de tablas | ix |
| Lista de figuras | xi |
| Resumen | xiii |
| Abstract | xiv |
| I. Introducción | 15 |
| 1.1 Realidad problemática | 16 |
| 1.2 Trabajos previos | 18 |
| 1.2.1 Trabajos previos internacionales | 18 |
| 1.2.2 Trabajos previos nacionales | 20 |
| 1.3 Teorías relacionadas al tema | 23 |
| 1.4 Formulación del problema | 34 |
| 1.4.1 Problema general | 34 |
| 1.4.2 Problemas específicos | 34 |
| 1.5 Justificación del estudio | 35 |
| 1.6 Objetivos | 36 |
| 1.6.1 Objetivo general | 36 |
| 1.6.2 Objetivos específicos | 36 |
| II. Método | 37 |
| 2.1 Diseño de estudio | 38 |
| 2.2 Variables, Operacionalización | 39 |
| 2.3 Población y muestra | 41 |
| 2.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 42 |
| 2.5 Métodos de análisis de datos | 45 |
| 2.6 Aspectos éticos | 45 |
| III. Resultados | 47 |

| | |
|---|-----|
| IV. Discusión | 66 |
| V. Conclusión | 70 |
| VI. Recomendaciones | 72 |
| VII. Referencias | 75 |
| Anexos | 79 |
| Anexo 01: Artículo científico | 80 |
| Anexo 02: Matriz de consistencia | 88 |
| Anexo 03: Cuestionario sobre liderazgo transformacional de los docentes | 90 |
| Anexo 04: Base de datos | 92 |
| Anexo 05: Prueba de confiabilidad del cuestionario | 94 |
| Anexo 06: Instrumento de Validez | 95 |
| Anexo 07: Otros | 98 |
| Anexo 08: Acta de aprobación de originalidad de los trabajos Académicos de la UCV | 102 |

Lista de tablas

| | | Pág. |
|-----------|--|-------------|
| Tabla 1: | Matriz de Operacionalización del liderazgo transformacional | 40 |
| Tabla 2: | Distribución de los docentes según instituciones educativas | 41 |
| Tabla 3: | Técnicas e instrumentos para la recolección de datos | 42 |
| Tabla 4: | Resultados de la validez de contenido del cuestionario | 43 |
| Tabla 5: | Índice de confiabilidad del cuestionario | 43 |
| Tabla 6: | Rangos y niveles para el liderazgo transformacional y sus dimensiones | 44 |
| Tabla 7: | Ficha técnica del instrumento | 44 |
| Tabla 8: | Niveles de liderazgo transformacional en los docentes según edad | 48 |
| Tabla 9: | Niveles de liderazgo transformacional en los docentes según tiempo de servicio | 49 |
| Tabla 10: | Niveles de liderazgo transformacional en los docentes según modalidad de contrato | 50 |
| Tabla 11: | Niveles de la dimensión influencia idealizada en los docentes según edad | 51 |
| Tabla 12: | Niveles de la dimensión influencia idealizada en los docentes según tiempo de servicio | 52 |
| Tabla 13: | Niveles de la dimensión influencia idealizada en los docentes según modalidad de contrato | 53 |
| Tabla 14: | Niveles de la dimensión motivación inspiracional en los docentes según edad | 55 |
| Tabla 15: | Niveles de la dimensión motivación inspiracional en los docentes según tiempo de servicio | 56 |
| Tabla 16: | Niveles de la dimensión motivación inspiracional en los docentes según modalidad de contrato | 57 |
| Tabla 17: | Niveles de la dimensión estimulación intelectual en los docentes según edad | 58 |

| | | |
|-----------|--|----|
| Tabla 18: | Niveles de la dimensión estimulación intelectual en los docentes según tiempo de servicio | 59 |
| Tabla 19: | Niveles de la dimensión estimulación intelectual en los docentes según modalidad de contrato | 60 |
| Tabla 20: | Niveles de la dimensión consideración individual en los docentes según edad | 62 |
| Tabla 21: | Niveles de la dimensión consideración individual en los docentes según tiempo de servicio | 63 |
| Tabla 22: | Niveles de la dimensión consideración individual en los docentes según modalidad de contrato | 64 |

Lista de figuras

| | | Pág. |
|------------|---|-------------|
| Figura 1: | Modelo de rango completo | 26 |
| Figura 2: | Esquema del diseño de investigación | 36 |
| Figura 3: | Distribución porcentual de los niveles de liderazgo transformacional según edad | 48 |
| Figura 4: | Distribución porcentual de los niveles de liderazgo transformacional según tiempo de servicio. | 49 |
| Figura 5: | Distribución porcentual de los niveles de liderazgo transformacional según la modalidad de contrato | 50 |
| Figura 6: | Distribución porcentual de los niveles de influencia idealizada según edad | 51 |
| Figura 7: | Distribución porcentual de los niveles de influencia idealizada según tiempo de servicio. | 52 |
| Figura 8: | Distribución porcentual de los niveles de influencia idealizada según la modalidad de contrato | 53 |
| Figura 9: | Distribución porcentual de los niveles de motivación inspiracional según | 55 |
| Figura 10: | Distribución porcentual de los niveles de motivación inspiracional según tiempo de servicio. | 56 |
| Figura 11: | Distribución porcentual de los niveles de motivación inspiracional según modalidad de contrato | 57 |
| Figura 12: | Distribución porcentual de los niveles de estimulación intelectual según edad | 58 |
| Figura 13: | Distribución porcentual de los niveles de estimulación intelectual según tiempo de servicio | 59 |
| Figura 14: | Distribución porcentual de los niveles de estimulación intelectual según la modalidad de contrato | 61 |
| Figura 15: | Distribución porcentual de los niveles de consideración individual según edad | 62 |
| Figura 16: | Distribución porcentual de los niveles de consideración individual según el tiempo de servicio | 63 |

| | |
|--|----|
| Figura 17: Distribución porcentual de los niveles de consideración individual según la modalidad de contrato | 64 |
|--|----|

Resumen

La presente investigación fue realizada siguiendo el esquema y las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, donde se tuvo como objetivo identificar el nivel de liderazgo transformacional en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018.

La metodología utilizada correspondió al enfoque cuantitativo, al tipo básica, diseño no experimental – transversal, de alcance descriptivo; como muestra se consideró a 100 docentes que laboran en las instituciones educativas de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018. La recolección de datos se realizó mediante la técnica de la encuesta, a través de del Cuestionario multifactorial de liderazgo (MIQ) 5X corto, el cual pasó por un procedimiento para establecer su validez y confiabilidad ($\alpha=0,934$).

Las conclusiones del estudio fueron: se identificó que el nivel de liderazgo transformacional en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018, se encuentra en un nivel medio (72,5%), seguido por un nivel alto (22,5%).

Palabras claves: Liderazgo transformacional, docentes de instituciones educativas.

Abstract

The present investigation was carried out following the scheme and the norms of the Graduate School of the César Vallejo University, where the objective was to identify the level of transformational leadership in teachers of Network 04 of the initial level of Puente Piedra district, 2018.

The method used corresponded to the quantitative approach, to the basic type, non - experimental - transversal design, of descriptive scope; As a sample, 100 teachers working in the educational institutions of Network 04 of the initial level of the Puente Piedra district, 2018 were considered. The data collection was done by means of the survey technique, through the Multifactor Leadership Questionnaire (MIQ) 5X short, which went through a procedure to establish its validity and reliability ($\alpha = 0.934$).

The conclusions of the study were: it was identified that the level of transformational leadership in teachers of Network 04 of the initial level of Puente Piedra district, 2018, is at an average level (72.5%), followed by a high level (22.5%).

Keywords: Transformational leadership, teachers of educational institutions.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

El sistema educativo actualmente forma parte de un proceso de renovaciones y desafíos nuevos, replanteando y proponiendo objetivos innovadores para la educación que se desarrolla en el mundo. En tal sentido, el área de la educación es un escenario en el que se facilita a las actuales y futuras generaciones una adaptación que permita competir con un mundo cada vez más versátil. Dichos cambios permiten la generación de nuevas estrategias, lineamientos, cambios y el desarrollo de capacidades de los principales personajes de las instituciones educativas.

Bajo esta perspectiva el liderazgo se manifiesta como la capacidad más importante para lograr diversas propuestas y metas en el sector educativo alrededor del mundo. Asimismo, la educación plantea metas y objetivos complejos, los cuales no serán alcanzados sino se realiza un trabajo sistematizado y en equipo. Por lo cual la participación, colaboración y compromiso de cada uno de los actores pertenecientes al proceso educativo debe de ser dirigida por un líder que visualice la mejora del desempeño, consolidación de la institución en la sociedad, calidad educativa y bienestar de la población. De lo antes mencionado organismos de importancia internacional afirman que los factores esenciales para lograr una educación de calidad es lograr la calidad y liderazgo en cada uno de los docentes de la población educativa, (UNESCO, 2015).

En América Latina, durante los últimos años se ha presentado la inquietud de proponer políticas que potencien en liderazgo directivo dado este como estrategia para brindar respuestas a los cambios y elevar la calidad y rendimiento educativo de cada uno de los estudiantes. Cabe mencionar que esta preocupación es reciente y los esfuerzos planteados se han visto insuficientes, ya que en el tiempo actual en países latinoamericanos no se encuentran políticas legibles y razonablemente constituidas, las cuales proporcionen a los directivos orientación y estándares de ejecución establecidos previamente que faculten la formación y desarrollo de la competencia del liderazgos en los mismos, de acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y

la Cultura (UNESCO, 2015). Por otro lado, los sistemas educativos clásicos de Latinoamérica han realizado avances significativos en cuanto a propuestas de evaluación y desarrollo en la carrera de la docencia; sin embargo, a pesar de ello aún existen desafíos y retos que se deben de enfrentar, debido a la ausencia de un sistema de peritaje institucionalizada, tampoco se cuenta con instrumentos ni herramientas de evaluación que sean oportunos, válidos y confiables (MINEDU, 2012). De acuerdo a lo mencionado, la distancia en sistemas educativos que se tiene con países del primer mundo aun es grande, requiriendo de mayor compromiso por parte de las instituciones y cada uno de los actores educativos.

En la realidad peruana, la problemática relacionada a la variable de estudio es semejante a otros países pertenecientes a la región, el desarrollo del liderazgo se encuentra desde un enfoque instructivo, estando el aprendizaje ligado a una enseñanza sin criterio con el conocimiento, impulsando actitudes y pensamientos indiscutibles; en una cultura autoritaria, indiferente a los intereses y necesidades de la población estudiantil y de la sociedad, (UNESCO, 2015). Para poder superar restricciones actuales en nuestro sistema educativo, la educación debe de establecerse como entidad productiva orientarse al logro y estar orientada al desarrollo de un liderazgo transformacional en cada uno de los directivos y docentes, siendo estos orientados en la evolución del aprendizaje, siendo esto un reflejo en su actuar como agentes de cambio positivo en los estudiantes, obteniendo de esta manera no solo un crecimiento social sino también se evidenciará un aumento en el rendimiento escolar de los estudiantes, ya que estos son parte del proceso de aprendizaje y pieza fundamental del desarrollo de la sociedad.

En las Instituciones Educativas de la Red 04 del distrito de Puente Piedra, no es distinta la problemática, ya que al igual que la realidad de muchas instituciones los docentes deberían de emplear un liderazgo transformacional adecuado, en el cual ellos puedan facilitar un liderazgo que sirva de impulso para los estudiantes generando la capacidad de autosuficiencia en cada uno de los objetivos de su vida incluyendo su rendimiento académico, para lograrlo se debe de realizar una suma de esfuerzos, inteligencia y liderazgo en los profesores. Se ha observado que las instituciones educativas de las red 04, la falta de liderazgo

transformacional trae como consecuencia que los profesores no busquen influir en los alumnos y padres de familia generando que las instituciones educativas nos e han líderes de la comunidad, incapaces de enfrentar nuevos retos.

1.2. Trabajos previos

1.2.1 Trabajos previos internacionales

Pérez, Jiménez y Romo (2017) realizaron un estudio titulado “*Caracterización del liderazgo transformacional de los directivo de instituciones de educación superior*” en Antioquia, Colombia; en dicho estudio se planteó como objetivo caracterizar el liderazgo transformacional de los directivos desde la perspectiva de los trabajadores. La investigación se desarrolló utilizando una metodología correspondiente al enfoque cuantitativo, investigación de tipo básica, de diseño no experimental, de alcance descriptivo; en una muestra conformada por 627 docentes y trabajadores administrativos; a quienes se les aplicó un cuestionario el cual fue construido para la investigación el cual contó con validez y confiabilidad. Las conclusiones del estudio fueron: el 44% de los trabajadores sostienen que casi siempre los directivo desempeñan un liderazgo transformacional, el 27% sostiene que siempre y el 29% asume una posición neutra; en lo respecta a las dimensiones los resultados mantienen la misma tendencia.

Contreras, Villegas, Pedraja, y Rodríguez (2016) estudiaron el *liderazgo transformacional y su influencia en la gestión docente en un colegio del norte de Chile*; cuyo objetivo planteado fue describir el identificar el perfil de liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente en una institución educativa. El estudio se desarrolló utilizando una metodología correspondiente al enfoque cuantitativo, investigación de tipo básica, de diseño no experimental, de alcance descriptivo correlacional; en una muestra de 64 profesores pertenecientes al Colegio San Luis de la provincia de Antofagasta, a quienes se les aplicó el instrumento MLQ forma 5X corto, con la finalidad de obtener la información sobre las variables de estudio. En el estudio se concluyó que el liderazgo transformacional incide de manera significativa en la gestión docente; así mismo se determinó que el nivel de liderazgo transformacional se encuentra en un nivel promedio bajo.

Ávila (2014) realizó un estudio titulado *“El liderazgo transformacional en empleados de una empresa textilera, Ixtapaluca”* en Amecameca – México; donde se planteó como objetivo diagnosticar el nivel de liderazgo transformacional en una empresa textilera. El estudio se desarrolló utilizando una metodología correspondiente al enfoque cuantitativo, investigación de tipo básica, de diseño no experimental, de nivel descriptiva; en una muestra de 24 trabajadores que laboran en una empresa del sector textil, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico – por conveniencia; a quienes se les aplicó un cuestionario que tiene por objetivo medir la percepción de los trabajadores sobre el liderazgo transformacional dentro de la organización. La conclusión del estudio fue: que los trabajadores tienen una percepción positiva del liderazgo transformacional, resaltando la importancia del mismo para alcanzar los objetivos globales de la organización.

Raxuleu (2014) en su estudio realizado en Quetzaltenango – Guatemala sobre *“Liderazgo del director y desempeño docente”*; cuyo objetivo fue identificar la vinculación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico del docente. Para ello la investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental; en una muestra integrada por 237 personas (9 directores, 70 profesores y 158 alumnos) seleccionados mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple; a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta para recolectar la información sobre las variables y como instrumento se utilizó tres cuestionarios. La conclusión del estudio fue que entre las variables liderazgo del director y desempeño docente existe una relación estadísticamente significativa y positiva; así mismo, el nivel de liderazgo percibido por la población es eficiente en un 61% y lo consideran deficiente el 30%. En cuanto a las dimensiones del liderazgo los resultados son similares.

Jiménez (2014) en su investigación titulada *“Liderazgo transformacional del director y su asociación con la motivación hacia el trabajo y el desempeño de los docentes de una universidad privada”* en Bogotá; dicho estudio tuvo como objetivo principal determinar el grado de asociación entre las variables liderazgo transformacional del director, motivación hacia la tarea y desempeño docente en una población de docentes universitarios. La investigación se desarrolló utilizando

una metodología correspondiente al enfoque cuantitativo, investigación de tipo básica, de diseño no experimental, de alcance descriptivo correlacional; en una muestra de 73 docentes que laboran en una universidad privada de la ciudad de Bogotá, seleccionados mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple. Para recolectar los datos sobre las variables de estudio se utilizó como instrumentos: Cuestionario de Liderazgo Transformacional – CELID, el Cuestionario de Motivación hacia el Trabajo (CMT) y un cuestionario para medir el desempeño de la propia universidad. Las conclusiones del estudio fueron: no existen relaciones estadísticamente significativas entre el liderazgo transformacional, la motivación hacia el trabajo y el desempeño de los docentes; por otro lado, el nivel percibido de liderazgo transformacional es promedio.

1.2.2 Trabajos previos nacionales

Luperdi (2018) realizó una investigación para optar el grado de maestro en la Universidad Peruana Cayetano Heredia, titulada *“Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa superior tecnológica del distrito de Villa el Salvador”*; cuyo objetivo general fue determinar el grado de relación entre ambas variables. La investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, de tipo básica, de alcance descriptivo y de diseño no experimental – Transversal; así mismo, la muestra estuvo conformada por 72 docentes pertenecientes a diferentes especialidades de una institución educativa superior tecnológica; a quienes se les aplicó dos instrumentos de recolección de datos: Un cuestionario para medir el liderazgo transformacional y una ficha de observación para medir la gestión pedagógica. Las conclusiones permiten determinar que existe una correlación alta y significativa entre el liderazgo transformacional y gestión pedagógica, del mismo modo con cada una de las dimensiones de la gestión pedagógica. En cuanto al nivel de liderazgo transformacional se encontraron niveles altos.

Rivera (2018) realizó un estudio en Lima, titulado *“Liderazgo transformacional y desempeño directivo en la Institución Educativa Ricardo Palma, San Juan de Lurigancho”*; en dicho estudio se planteó como objetivo establecer el grado de asociación entre el liderazgo transformacional y el

desempeño del director en la Institución mencionada. El estudio es de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de tipo descriptiva correlacional, mediante un método hipotético deductivo; donde se utilizó un grupo muestral conformado por 84 docentes del nivel primario y secundario, a quienes se les aplicó dos cuestionarios para medir las variables de estudio uno denominado Cuestionario de Liderazgo Transformacional y el otro el Cuestionario de Desempeño del director, ambos instrumentos contaron con validez y confiabilidad. Las conclusiones del estudio dan muestra que entre el liderazgo transformacional y el desempeño del director existe una correlación estadísticamente significativa y directa ($p < 0,05$); con respecto a los resultados descriptivos los niveles de liderazgo transformacional se encuentra en un nivel alto (50%) y muy alto (50%).

Chambilla (2017) realizó una investigación para optar por el grado de maestra, en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, titulada *“Estilos de liderazgo transformacional del equipo directivo y comportamiento organizacional en la institución educativa Rafael Díaz, Moquegua”*; el objetivo de dicho estudio fue determinar el grado de relación entre el liderazgo transformacional del equipo directivo y el comportamiento organizacional en la institución. El estudio fue desarrollado con una metodología del enfoque cuantitativo, investigación sustantiva, de diseño no experimental – transeccional, de nivel descriptivo correlacional; donde participaron 25 docentes de la institución educativa “Rafael Díaz” en calidad de muestra, los cuales fueron escogidos mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. La recolección de la información se realizó mediante la aplicación de dos cuestionarios: Cuestionario sobre liderazgo transformacional y el Cuestionario sobre comportamiento organizacional. Se llegó a la siguiente conclusión: Existe una relación estadísticamente significativa y directa entre el estilo de liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en la institución educativa. Así mismo, los docentes perciben un nivel alto de liderazgo transformacional, también se percibe un nivel alto en las dimensiones motivación inspiradora, estímulo intelectual, influencia idealizada y consideración individualizada.

Ccencho y Reyes (2015) estudio sobre el *“Liderazgo transformacional y el desempeño docente en instituciones educativas de la Red N°07 del distrito de*

Villa María del Triunfo - UGEL N°01”; donde se plantearon como objetivo general identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño del personal de las instituciones educativas. La metodología utilizada en la investigación corresponde al enfoque cuantitativo, investigación de tipo básica, mediante un diseño no experimental de corte transeccional, de alcance descriptivo correlacional; la muestra de estudio estuvo conformada por 137 docentes del nivel primario de las instituciones educativas de la Red N°07 del distrito de Villa María del Triunfo - UGEL N°01, a quienes se les aplicó un cuestionario para recolectar la información de ambas variables. La conclusión del estudio fue: que existe una relación moderada baja pero significativa entre la variable liderazgo transformacional y el desempeño docente, ($r= 0.251$ y $p= .000 < .05$).

Chacón (2016) realizó una investigación en Lima sobre “*El liderazgo transformacional y la satisfacción de los trabajadores*”, cuyo objetivo fue establecer el grado de asociación entre la variable liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa del sector privado de Courier y logística. La metodología utilizada en la investigación corresponde al enfoque cuantitativo, mediante un diseño no experimental de corte transeccional, de alcance descriptivo correlacional; la muestra de estudio estuvo conformada por 65 colaboradores de 19 a 58 años de edad, que se encuentran laborando en una empresa del sector privado del rubro de Courier y logística; a quienes se les aplicó dos instrumentos para la recolección de datos: Escala de Liderazgo Transformacional de Bass y Avolio y la Escala de satisfacción laboral de Yamamoto. Las conclusiones encontradas fueron: el nivel de liderazgo transformacional y de satisfacción laboral es promedio con tendencia a alto; así mismo, se determinó que entre las variables existe una relación estadísticamente positiva y significativa ($p < 0,01$).

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Liderazgo transformacional

Burns (1978, citado en D'Alessio 2010) mencionó sobre el liderazgo transformacional que:

Este aparece cuando el líder logra una gran identificación con los subordinados, está pendiente de sus avances, les provee de nuevos retos, genera confianza dentro del grupo y sobre todo es un modelo a seguir por sus valores y moralidad. En este procedimiento las personas de la organización desarrollan un gran compromiso, elevando su nivel de motivación y prácticas de valores positivos, (p.60).

Para Robbins y Judge (2009) el líder transformador es aquel “que desarrolla en los trabajadores inspiración, para priorizar los objetivos globales de la organización ante que cualquier interés personal, así mismo motiva a los mismos para realizar sus tareas con creatividad e innovación, logrando cambios profundos y desempeños sobresalientes”, (p.420).

Del mismo modo, Hellriegel y Slocum (2005) se refirieron sobre este “tipo de liderazgo como aquel que se anticipa a situaciones futuras y genera inspiración en los subordinados para entender y desarrollar una visión de oportunidades, orientándolos a tener desempeños sobresalientes, lo que genera cambios profundos en las personas, equipos de trabajo y en la organización en general”, (p.124).

Según Bass y Avolio (2004) el liderazgo transformacional se refiere a “procedimientos que se utiliza para establecer un vínculo valioso y positivo con los subordinados, mostrando gran carisma, persuasión, gran capacidad para motivar, siendo intelectualmente estimulante y guía para los seguidores”, (p.42). Estos atributos mencionados son observados por los seguidores y genera confianza, identificación y lo asumen como un modelo a seguir.

Finalmente, Ivancevich (2006) sostuvo sobre el líder transformador “(...) aquel que se orienta a cambiar creencias, valores, ideas, actitudes y sentimientos en los subordinados, logrando en ellos una autoevaluación y promoviendo una nueva visión para generar oportunidades y alcanzar los objetivos de una manera más eficiente”, (p.355). En tal sentido, el líder transformacional cumple un rol fundamental para desarrollar una nueva visión y gestionar el cambio dentro de una organización.

De los autores, se aprecia que el liderazgo transformacional es un procedimiento encaminado por una persona la cual cumple con ciertas características (carisma, motivador, inspirador, guía) las cuales están orientadas a generar cambios profundos en los seguidores (creencias, valores, actitudes, habilidades, etc.) con la finalidad de que estos desarrollen desempeños sobresalientes y contribuyan a alcanzar los objetivos globales de la organización.

Dimensiones del liderazgo transformacional

Las dimensiones que se consideran en la presente investigación corresponden a los planteamientos teóricos de Bass. Según, Bass y Avolio (2004) el liderazgo transformacional tiene cuatro dimensiones: Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individual, las cuales se describen a continuación:

Dimensión 1. Influencia idealizada

Esta dimensión mide el grado en que un líder es descrito como carismático y considerado un modelo a seguir, generando en los seguidores un significado de admiración, respeto y confianza. Esta influencia idealizada que genera el líder se puede dar: por características o por comportamiento del mismo, (Bass & Avolio, 2004).

Para Sánchez y Rodríguez (2009) la influencia idealizada “(...) se refiere a la percepción que tienen los trabajadores (seguidores) sobre el líder en base a las características que este presenta y los comportamientos que manifiesta”, (p.33). Los autores sostienen que esta percepción que tiene los trabajadores influye de

manera significativa en su propia conducta, por ello cuando esta es positiva los trabajadores lo consideran un modelo a seguir.

Por su parte, Martínez (2014)) “un líder transformacional es aquel que tiene características y comportamientos basados en alto grado de moralidad, confianza, integridad y sobre todo un gran carisma, generando en los seguidores empatía y deseos de imitar dichos comportamientos”.(p.13)

De los autores, se puede apreciar que esta dimensión se refiere a aquellas características y comportamientos de admiración, respeto y carisma que tiene los líderes, los cuales son asumidos por los seguidores con un alto grado de significado por lo cual desean imitarlo, generando en ellos comportamientos sobresalientes.

Dimensión 2. Motivación inspiracional

La motivación inspiracional describe la manera de actuar del líder, es decir las capacidades y habilidades que tiene el líder para motivar a los seguidores mediante el uso de gestos, actitudes, palabras u otra estrategia personal; generando confianza, significado y relevancia a las actividades que los subordinados deben realizar, dentro de una visión de ideales elevados y valores, (Bass & Avolio, 2004).

Fishman (2005) sostuvo que “es un procedimiento orientado a proporcionar un significado y sentido a las actividades de cada trabajador, mostrando un alto grado de involucramiento y compromiso”, (p.114). Cuando el trabajador se siente motivado tiende a percibirse como una pieza clave dentro de la organización, por lo que su rendimiento tiende a ser alto.

Al respecto, Martínez (2014)sostuvo que “la motivación es un requisito fundamental del liderazgo transformacional, porque mediante ella se estimula a que los trabajadores realicen su máximo esfuerzo para alcanzar los objetivos globales de la organización”, (p.14). Por ello, el líder tiene que ser el que aliente, inspire, motive y entusiasme a los seguidores constantemente hacia una visión en conjunto.

Esta dimensión describe las capacidades que tiene un líder para incentivar y estimular el comportamiento de los seguidores hacia objetivos globales de la organización. Generando en ellos compromiso e involucramiento con los objetivos de la organización, pero a la vez sintiéndose parte valiosa e importante.

Dimensión 3. Estimulación intelectual

Se entiende como la dimensión que describe la capacidad del líder para estimular la creatividad y la innovación de los seguidores, generando en ellos la búsqueda y practica de nuevas estrategias, herramientas y procesos para realizar sus actividades con mayor grado de eficiencia, (Bass & Avolio, 2004, p.42).

Del mismo modo, Fishman (2005, p.114) mencionó que el líder transformador en el desarrollo de sus funciones busca desafiar las creencias en sus subordinados e incluso de sí mismo, siempre busca motivar hacia un pensamiento innovador, a formular nuevas formas e ideas para solucionar los problemas cotidianos.

Martínez (2014) con respecto a esta dimensión sostuvo que “el líder transformador siempre busca estimular las habilidades y capacidades de los subordinados, además ofrece las herramientas y recursos para que estos desarrollen su trabajo de una manera innovadora”, (p.15).

De lo anterior, la estimulación intelectual se refiere a la capacidad que tiene el líder para influir en la creatividad e innovación de los seguidores, es decir cambiar las creencias y las maneras habituales de actuar, en busca de procedimientos más efectivos.

Dimensión 4. Consideración individual

Se refiere al grado en que el líder tiene consideración a sus seguidores, asumiendo que son el recurso más valioso e importante que tiene la organización. Por ello, el líder presta atención a sus necesidades, las expectativas y objetivos de los seguidores; y se esfuerza para ser una guía en su crecimiento y desarrollo personal, (Bass & Avolio, 2004).

Fishman (2005) mencionó que “para lograr ser un líder transformador, se tiene que desarrollar una gran capacidad de empatía y ser promotor de nuevos

retos y oportunidades para los seguidores”, (p.115), desde este enfoque el éxito de la organización va de la mano con el crecimiento y desarrollo personal de los trabajadores.

Martínez (2014) mencionó sobre la consideración individual, que “el líder tiene la función de apoyar de manera constante a los subordinados, mostrando altos grados de empatía, disposición y preocupación por los mismos, pero es importante que su actuación este orientada en valores como la justicia y objetividad”, (p.15).

Teorías del liderazgo transformacional

Modelo de Liderazgo de Rango Completo (Bass y Avolio)

La base de este modelo se encuentra en los planteamientos de Burns en 1978, donde se diferenciaron dos tipos de liderazgo: transaccional y transformacional. Por un lado los líderes transaccionales guían o motivan a los seguidores a conseguir las metas establecidas, los cuales a su vez reciben un valor de intercambio por el trabajo realizado, es decir se da una relación de costo - beneficio; por otro lado, el líder transformacional se orienta a inspirar a los seguidores para anteponer los objetivos globales antes que los intereses particulares, logrando cambios profundos y desempeños sobresalientes, Burns (citado en Mendoza y Ortiz, 2006).

Este modelo teórico fue propuesto por Bass y Avolio, donde se considera que el liderazgo transaccional y transformacional no representa posturas opuestas, sino más bien son complementarios, lo que no quiere decir que ambos tienen el mismo impacto o relevancia.

En tal sentido, el líder transformacional tiende a desarrollarse sobre un liderazgo transaccional, lo cual produce resultados sobresalientes; pero por el contrario, si solo se aplica un liderazgo transaccional este no será un líder efectivo, sino que los resultados tienden a ser mediocres, (Robbins & Judge, 2009).

El modelo de rango completo, sostiene que el liderazgo transformacional como aquel procedimiento que busca crear un vínculo entre el líder –seguidor, el

cual tiende a caracterizarse por ser positivo, agradable y confiable, lo que genera que el seguidor logre una mayor identificación con el mismo. El líder transformador tiende a estimular las capacidades de creatividad e innovación, además de inspirar y motivar constantemente hacia nuevos desafíos y oportunidades; no perdiendo de vista de que el seguidor es el recurso más valioso e importante que tiene la organización, (Bass & Avolio, 2004). Por otro lado, el liderazgo transaccional es la que se establece un contrato entre el líder – seguidor, donde las necesidades y las expectativas del seguidor serán alcanzadas siempre y cuando cumpla con lo acordado, (Bass & Avolio, 2004).

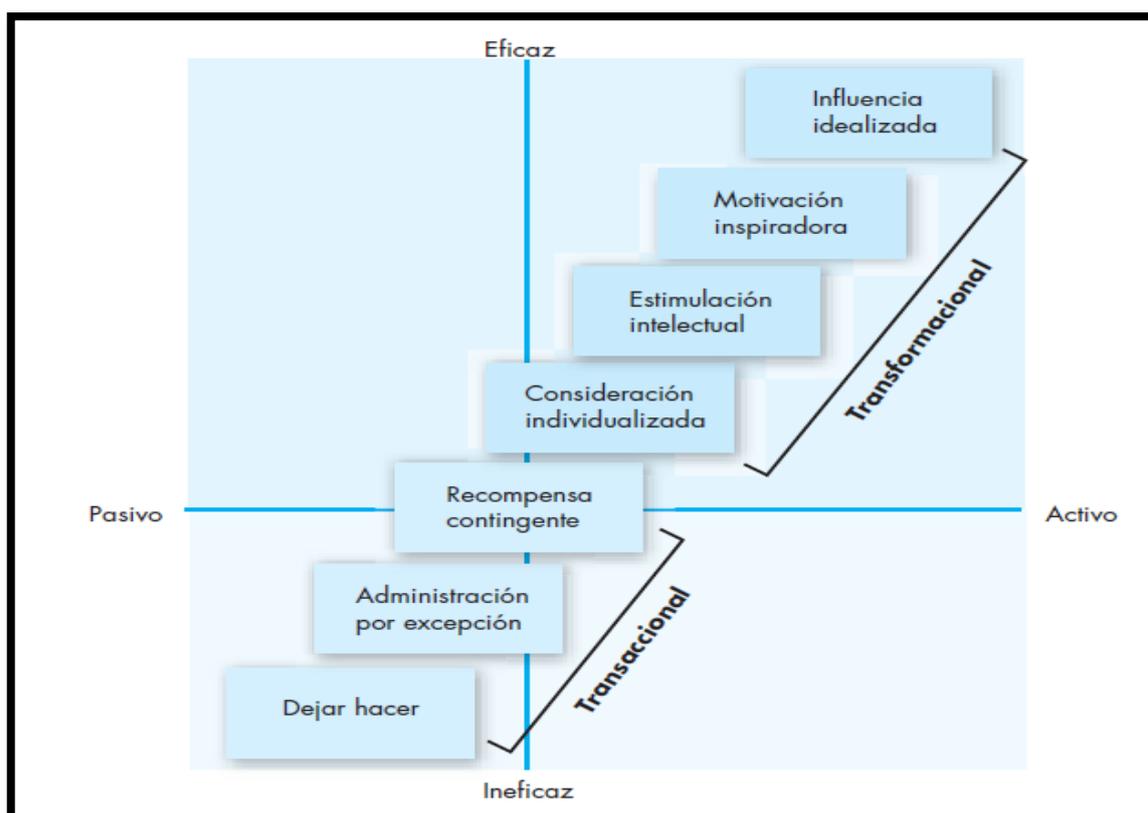


Figura 1. Modelo de rango completo

Fuente: Robbins y Judge (2009, p.420)

En el modelo el liderazgo transaccional: asume el estilo dejar hacer, administración por excepción y recompensa contingente. En cuanto al estilo dejar hacer es considerado un estilo pasivo y el menos eficaz de todos los comportamientos de líder; la administración por excepción es también considerado un liderazgo ineficaz, el que desarrolla este estilo solo asume el liderazgo solo

cuando hay un problema; el estilo de recompensa contingente es considerado un estilo eficaz pero la dificultad es que los seguidores se centran solo en lo que corresponde a su deber.

Por otro lado, el liderazgo transformacional (figura 1) asume los estilos de consideración individualizada, la estimulación intelectual, motivación inspiradora y la influencia idealizada, son estos cuatro estilos los responsables de generar una motivación constante y lograr que los trabajadores realicen esfuerzos adicionales, realizando un trabajo sobresaliente, logrando una mayor productividad, moral, alta satisfacción, mayor eficacia y eficiencia, menor rotación y ausentismo, y una mayor adaptación al cambio por parte de la organización, (Robbins & Judge, 2009). En consecuencia mientras se usen estos comportamientos con mayor frecuencia, mayor será la eficacia de los líderes.

Los estilos descritos en el modelo de rango completo son los siguientes: (Bass & Avolio, 2004).

Recompensa contingente; en este estilo se toman como prioridad las metas, siendo previamente definido por el líder y se recompensa al subordinado cuando la misma haya sido alcanzada.

Gerencia por excepción; es aquel estilo donde el líder asume su función cuando o tiende a estar disponible solo cuando se presenta un problema, que por lo general es una intervención tardía.

Dejar hacer – liderazgo pasivo; en este estilo los líderes evitan llegar a acuerdos, plantear objetivos y parámetros para alcanzarlos, por lo que los seguidores no tienen que asumir un compromiso, por lo general se obtienen resultados negativos o no se alcanzan los objetivos propuestos.

Influencia idealizada; comportamiento realizado por el líder que genera admiración, respeto y estima; por lo cual los seguidores se identifican con su líder e incluso desean seguir su ejemplo.

Estimulación intelectual; comportamiento del líder que busca estimular la creatividad y la innovación en la realización de sus actividades de los seguidores.

Motivación inspiradora; estilo utilizado para estimular y motivar a los subordinados, ofreciéndoles un sentido y significado a la realización de sus actividades diarias.

Consideración individualizada; este comportamiento del líder se centra en prestar atención y ser empático con las necesidades, expectativas y objetivos de los seguidores, promoviendo el crecimiento y desarrollo personal de cada uno de ellos.

De lo anterior, si bien se explican todos los estilos considerados en la Teoría del rango Completo, es importante mencionar que para efectos del presente estudio, los cuatro estilos del liderazgo transformacional son considerados fundamental para ejercer un liderazgo efectivo. Estos comportamientos permiten no solo alcanzar los objetivos para la organización sino también se centra en el desarrollo y crecimiento de los trabajadores, manteniéndolos constantemente motivados y sobre todo logrando una mayor satisfacción.

Efectos del liderazgo transformacional

A raíz de la propuesta del modelo de liderazgo transformacional, muchos investigadores han realizado diversos estudios que buscan determinar cómo funciona el liderazgo transformacional. Esto porque los líderes que realizan estas prácticas tienden a animar a los subordinados (seguidores) a ser más innovadores y creativos, lo cual es una de las competencias que se exigen en las organizaciones en la actualidad. Por ende, se asume que los líderes transformacionales son más eficaces porque tienden a desarrollar una mayor creatividad y a la vez animan a que sus seguidores lo sean, (Amorós, 2005).

Por otro lado, se asume que las metas son otro de los aspectos claves en el liderazgo transformacional, se ha comprobado que los seguidores de los líderes transformadores tienden a buscar metas cada vez más ambiciosas, suelen familiarizarse con las metas organizacionales y le dan una gran importancia personal a las mismas, (Amorós, 2005).

Aunque en la práctica, un proceso que facilita a esto es escoger a individuos para trabajar que comportan similares metas, pasión, compromiso, necesidades y expectativas.

Otro de los aspectos que permite explicar el funcionamiento de un liderazgo transformacional es la visión compartida, incluso algunos estudios consideran que la visión tiende a ser más relevante que la comunicación carismática, logrando una mayor garantía de procedimientos exitosos. Finalmente, otro de los efectos del liderazgo transformacional es el compromiso que se genera en los seguidores, los cuales desarrollan una alta confianza hacia el líder y tienden a retribuir con sus acciones, (Robbins & Judge, 2009).

Las investigaciones realizadas dan cuenta en consenso absoluto que el liderazgo transformacional es más eficaz en comparación al liderazgo transaccional, (Robbins & Judge, 2009). Así por ejemplo se ha demostrado de que los trabajadores que están bajo un liderazgo transformacional tienden a realizar un trabajo de mayor calidad, un mejor desempeño, mantienen una mayor motivación y satisfacción hacia su trabajo.

Liderazgo transformacional en las instituciones educativas

En las instituciones educativas el liderazgo representa un aspecto fundamental, en un panorama educativo que exige una transformación de los procesos de enseñanza aprendizaje, siendo los líderes educativos los llamados a ser los principales responsables de guiar el procedimiento para lograr los objetivos globales de la educación propuestos en la actualidad. Al respecto, Martínez (2014) sostuvo que el líder transformador busca tomar conciencia de nuestras acciones, lo cual orienta a elevar los niveles de moralidad y motivación en cada actividad que se realice.

El liderazgo transformacional en las instituciones educativas se ven reflejadas primero en las actuaciones del director, el cual influye en los comportamientos de los docentes que a su vez replican la actuación con los estudiantes. Bajo un liderazgo transformacional los miembros de la comunidad educativa (director, docentes, alumnos y padres de familia) colaboran en la

ejecución de programas, políticas, procedimientos y dirigen sus esfuerzos hacia los objetivos de la institución, (Bolívar, López, & Murillo , 2013).

Tradicionalmente las posturas del liderazgo ha sido aborda a través de un liderazgo instructivo, donde los estudiantes eran unos agentes pasivos de su aprendizaje; desde el enfoque del liderazgo transformacional se busca dirigir los esfuerzos de la organización hacia el aprendizaje de los estudiantes, el cual representa el objetivo más importante de la educación. Para ello, cada miembro de la organización cumple un rol activo y el cumplimiento de los objetivos depende del esfuerzo de cada uno de los agentes (líder, docentes, estudiantes y padres de familia), (Bolívar, López, & Murillo , 2013).

Por tanto, se debe resaltar el rol del liderazgo transformacional en los procesos educativos, el cual tiene una doble implicancia; a nivel micro influye en los procesos de cada individuo y a nivel macro orienta a las personas hacia un cambio social y una reforma de la educación, (Martínez, 2014).

Bajo este panorama el liderazgo representa para las instituciones educativas uno de los factores más importantes para mejorar los aprendizajes de los estudiantes, después de la calidad del trabajo docente, representando alrededor del 25% del éxito académico, (Bolívar, López, & Murillo , 2013).

En tal sentido el desarrollo de un liderazgo transformacional en los contextos educativos es esencial debido a los complejos objetivos que propone la educación, los cuales se logran solo si se interviene de manera sistémica y colaborativa, (Gonzaga, 2015). Ante esto, es necesario que el líder asuma la responsabilidad de guiar y motivar a los diversos actores educativos a involucrarse y comprometerse con los objetivos de la educación.

Al respecto, las actividades que realiza un líder transformador en las instituciones educativas son las siguientes: (Gonzaga, 2015)

Promover propuestas de mejora continua y lograr la participación de todo el personal.

Diagnosticar los problemas en la institución para orientar los esfuerzos a promover soluciones innovadoras y creativas.

Guiar, asesorar y orientar a los docentes de manera constante en el desarrollo de sus actividades.

Implementar un sistema de supervisión, monitoreo y evaluación constante.

Promover el desarrollo y crecimiento profesional del personal, implementando capacitaciones, talleres y convenios con otras instituciones.

Implementa un sistema de comunicación eficaz.

Promover un clima laboral y de aula positivo. (p.42)

De lo mencionado, la educación representa en la actualidad un fenómeno de gran complejidad, por ello las acciones que se desarrollan dentro de una institución educativa requieren que tengan un enfoque sistémico y compartido, donde se considera a cada individuo como una pieza clave para lograr los resultados propuestos.

Características del liderazgo transformacional en las instituciones educativas

Como se ha reconocido en líneas anteriores que el rol del líder en las instituciones educativas es un factor clave para hacer frente a los cambios y desarrollar una educación de calidad. Según Martínez (2014) el liderazgo transformacional asumido por los directivos de una institución educativa presenta las siguientes características: (Martínez, 2014)

Influencia en el docente; los comportamientos del líder genera admiración, respeto y sirve de ejemplo para los profesores. Ante esto, los docentes tienden a atribuir la autoridad y genera altos grados de identificación con el director y con su institución.

Motivación del docente; el comportamiento del director tiende a estimular, inspirar y motivar las actuaciones de los docentes, lo que orienta los mismos a realizar sus máximos esfuerzos en favor de la organización. Por lo tanto, la motivación genera el aumento de la

responsabilidad tanto de manera individual como en los equipos de trabajo.

Estimulación del docente; el director promueve la creatividad y la innovación de los docentes, reformulando las maneras convencionales de resolver problemas desde una perspectiva diferente.

Atención al docente; el director tiene un trato adecuado con cada docente, respetando las características individuales, sus necesidades y objetivos de los mismos. Así mismo, crea oportunidades y promueve el desarrollo profesional en cada uno de los docentes, (p.13).

Por otro lado, Martins, Cammaroto, Neris y Canelón (2009) sostuvieron que las características que debe presentar un líder transformacional dentro de una institución educativa son las siguientes:

Promover y desarrollar una visión compartida; es decir encaminar los esfuerzos individualidades hacia un objetivo en común.

El líder debe ser un ejemplo a seguir; con sus comportamientos, actitudes, valores y compromiso con la institución.

Debe empoderar a sus seguidores; es decir brindarles respaldo y autoridad para que puedan desempeñar sus funciones con autonomía.

Debe motivar e inspirar al personal; para que los mismos realicen desempeños sobresalientes.

Deben ser visionario y principal agente del cambio.

Debe ser flexible y abierto a nuevos retos, (p. 22).

De lo anterior, el desarrollo de las características mencionadas por parte del director y también por la población docente son importantes para garantizar procesos eficaces de liderazgo dentro de las instituciones educativas, logrando

una influencia positiva en el desempeño de las actividades de los docentes y en el mejoramiento de la calidad de la educación.

1.4 Formulación del problema

Ante lo expuesto, en el presente estudio se formula los siguientes problemas:

1.4.1 Problema general

¿Cuál es nivel de liderazgo transformacional en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018?

1.4.2 Problemas específicos

¿Cuál es nivel de la dimensión influencia idealizada en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018?

¿Cuál es nivel de la dimensión motivación inspiracional en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018?

¿Cuál es nivel de la dimensión estimulación intelectual en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018?

¿Cuál es nivel de la dimensión consideración individual en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018?

1.5 Justificación del estudio

La motivación que llevó a desarrollar la presente investigación obedece, en primer lugar, al interés por comparar el liderazgo transformador en relación a la gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas de la Red 04 del distrito de Puente Piedra en el año 2018, ya que estas dimensiones son de mucha transcendencia para la mejora y el aseguramiento de la calidad educativa. A su vez, es importante precisar que resulta preocupante que las investigaciones realizadas sobre estas dimensiones tanto en educación inicial como primaria y educación secundaria de las instituciones públicas en nuestro país sean muy escasas.

Por lo tanto, la investigación presenta las siguientes justificaciones:

Valor teórico

La investigación aporta con sus hallazgos al conocimiento científico existente sobre el liderazgo transformacional en instituciones educativas, los cuales podrán formar parte de una base teórica para el desarrollo de posteriores estudios. Es decir, los resultados representan una gran contribución teórica (información objetiva y sistematizada) para las instituciones educativas de la Red 04 y en general para la ciencia de la educación.

Implicancia practica

La implicancia práctica o aplicada radica, cabe indicar que los resultados alcanzados en esta investigación permitirán proporcionar elementos de juicio para validar posibles alternativas de solución y mejora como una propuesta la cual podría ser adoptada por alguna de las Instituciones educativas en la cual se aplicó el estudio y en otras homogéneas a ella.

Utilidad metodológica

La importancia del estudio también radica en la adaptación de un instrumento a la población objetivo para medir el liderazgo transformacional, denominado Cuestionario multifactorial de liderazgo (MIQ) 5X corto. Dicho instrumento pasó por un proceso para establecer su validez y confiabilidad obteniendo resultados favorables, lo que quiere decir que el cuestionario podrá ser utilizado en futuras aplicaciones para obtener un mayor conocimiento de la variable en mención y de esta forma enriquecer el conocimiento científico de la misma.

1.6. Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Identificar el nivel de liderazgo transformacional en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018.

16.2 Objetivos específicos

Identificar el nivel de la dimensión influencia idealizada en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018.

Identificar el nivel de la dimensión motivación inspiracional en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018.

Identificar el nivel de la dimensión estimulación intelectual en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018.

Identificar el nivel de la dimensión consideración individual en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018.

II. Método

2.1 Diseño de investigación

La investigación corresponde al tipo básica, también conocida como investigación teórica o fundamental, este tipo de investigación está orientada a aportar con información sistematizada y objetiva, sobre un fenómeno en cuestión,(Valderrama, 2013). Este tipo de investigación tiene como prioridad recabar información relevante de la realidad sobre una variable, con la finalidad de enriquecer el conocimiento teórico de la misma.

En lo respecta al diseño de investigación, el presente estudio utiliza un diseño no experimental, de corte transversal. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostuvo sobre las investigaciones no experimentales que “son aquellas que se realizan sin manipulación deliberada de la variable de estudio”, (p.152), es decir no se aplica ningún procedimiento para influenciar de manera intencional sobre el nivel de una variable de estudio. Así mismo, Hernández, et al. (2014) sostuvo que se denomina investigación de corte transversal “porque las mediciones sobre la variables se realizaran en un tiempo único, es decir la variable se medirá una sola vez”, (p.154).

Siguiendo la línea, la presente investigación es de alcance descriptivo. Hernández, et al. (2014) sostuvo que este tipo de investigaciones “(...) tiene como objetivo describir un fenómeno, situación, contexto o sucesos, esto significa detallar como son y cómo se manifiestan”, (p.92). Es de decir, la única función del estudio es describir, identificar o medir el grado en que se manifiesta una variable en su contexto real.

La investigación no experimental, transversal, descriptiva presenta el siguiente esquema:

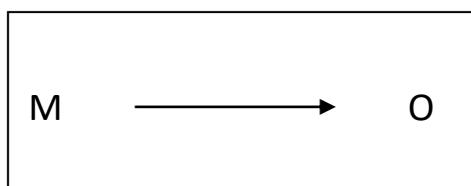


Figura 2. Esquema del diseño de investigación

Donde:

M: Es la muestra en quien se realiza el estudio

O: Información relevante o de interés recogida

2.2 variables y operacionalización

2.2.1 Liderazgo transformacional

Definición conceptual

Bass y Avolio (2004) el liderazgo transformacional se refiere a procedimientos que se utiliza para establecer un vínculo valioso y positivo con los subordinados, mostrando gran carisma, persuasión, gran capacidad para motivar, siendo intelectualmente estimulante y guía para los seguidores. Estos atributos mencionados son observados por los seguidores y genera confianza, identificación y lo asumen como un modelo a seguir.

Definición operacional

La variable es descrita a través de las puntuaciones obtenidas del Cuestionario multifactorial de liderazgo (MIQ) 5X corto, el cual permite medir el liderazgo transformacional y sus cuatro dimensiones: Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individual. Dicho cuestionario está compuesta de 29 ítems, los cuales son respondidos mediante una escala tipo Likert de 5 respuestas.

2.2.2 Operacionalización de la variable

Consiste en descomponer la variable que es el tema de investigación, partiendo de lo general a lo específico, para subdividir en las dimensiones, áreas, indicadores, rangos, escalas que te llevara a una interpretación de resultados.

Tabla 1

Matriz de Operacionalización del liderazgo transformacional

| Dimensiones | Indicadores | ítems | Escala y valores | Niveles y rangos |
|----------------------------------|--|------------------------------------|---|--|
| Influencia idealizada | Articula el aprendizaje con la visión institucional. Despliega coraje y compromiso con la misión. Proyecta una imagen dinámica y confiable. | 1,2,3,4, 5,6,7,8, 9,10 | Ordinal Nunca (1) Rara vez (2) A veces (3) A menudo (4) | Bajo (10-24) Medio (25-28) Alto (29-50) |
| Motivación inspiracional | Utiliza diversas estrategias de motivación. Anima y realiza la motivación de logro de la visión. Desarrolla nuevas estrategias de transmisión de su visión educativa. | 11,12, 13,14, 15 | Frecuentemente (5) | Bajo (5-11) Medio (12-14) Alto (15-25) |
| Estimulación intelectual | Analiza y soluciona de manera razona los problemas. Crea patrones simplificadores. Orienta la solución de problemas al aprendizaje integral. Reformula las soluciones rutinarias. | 22,23, 24,25, 26,27 28,29 | | Bajo (8-22) Medio (23-28) Alto (29-40) |
| Consideración individual | Conoce las necesidades y motivaciones de aprendizaje de sus seguidores. Ejecuta instrucción adicional para superar problemas de rendimiento. | 16,17, 18,19, 20,21 | | Bajo (6-16) Medio (17-20) Alto (21-30) |
| Liderazgo Transformacional total | | Del 1 al 29 | | Bajo (29-77) Medio (78-89) Alto (90-145) |

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

La población se refiere al conjunto total de sujetos que se ajustan a criterios específicos y a quienes se pretende beneficiar con los resultados de la investigación.

En la presente investigación, la población estuvo conformada por 80 docentes que laboran en las instituciones educativas de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018. La población está distribuida de la siguiente manera:

Tabla 2

Distribución de los docentes según instituciones educativas

| Institución Educativa | Total Docentes | Edad | | | Tiempo de servicio | | | Modalidad de contrato | |
|-----------------------|----------------|------|-------|-----|--------------------|-------|--------|-----------------------|----|
| | | < 35 | 36-45 | >46 | 1-10 | 11-20 | 20 a + | N | C |
| 323 ABL | 18 | 5 | 9 | 4 | 6 | 8 | 4 | 10 | 8 |
| 332 SANTA ROSA | 14 | 4 | 6 | 4 | 4 | 7 | 3 | 8 | 6 |
| 333 9 DE OCTUBRE | 12 | 3 | 6 | 3 | 3 | 6 | 3 | 7 | 5 |
| 312 GRAMADAL | 12 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 8 | 4 |
| ECHEVARRIA | 12 | 3 | 6 | 3 | 3 | 6 | 3 | 7 | 5 |
| 382 | 12 | 3 | 7 | 2 | 3 | 6 | 3 | 8 | 4 |
| TOTAL | 80 | 21 | 39 | 20 | 23 | 38 | 19 | 48 | 32 |

Fuente: Ministerio de Educación (2018)

2.3.2 Muestra

Para Hernández, et al. (2014) “la muestra representa un subgrupo de la población de interés sobre la cual se recolectaran datos y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además debe ser representativa de la población”, (p.173).

Para efectos de la investigación se trabajó con el 100% de la población, a la cual se denomina muestra de tipo censal. Por ello, la muestra estuvo

conformada por 80 docentes que laboran en las instituciones educativas de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018.

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

Para medir la variable liderazgo transformacional se utilizó la técnica de la encuesta; esta técnica permite recolectar información relevante desde la perspectiva de la población, en un momento específico, por lo cual resulta ser un procedimiento práctico y útil, (Hernández, et al., 2014):

Con respecto al instrumento de recolección de datos, para el estudio se utilizó un cuestionario, el cual fue aplicado a los docentes de las instituciones educativas. Al respecto, Hernández, et al., (2014) sostuvo que los cuestionarios permiten registrar información de una variable de manera observable, mediante la utilización de valores e indicadores estandarizados en una población específica.

Tabla 3

Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

| Variable | Técnica | Instrumento |
|----------------------------|-----------|---|
| Liderazgo transformacional | Encuesta. | Cuestionario multifactorial de liderazgo (MIQ) 5X corto |

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez

El Cuestionario multifactorial de liderazgo (MIQ) 5X corto fue validado en nuestro medio por Vásquez (2012), donde se determinó una validez a través del criterio de 5 jueces, obteniendo una V de Aiken de 0,91.

En el presente estudio el cuestionario ha pasado nuevamente una validez de contenido, mediante el criterio de 03 jueces expertos en el tema. En dicho procedimiento se valoró la relevancia, pertinencia y claridad de las preguntas, dando como resultado su aplicabilidad.

Tabla 4

Resultados de la validez de contenido del cuestionario

| Validador | Resultado de aplicabilidad |
|---|----------------------------|
| Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda | Aplicable |
| Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe | Aplicable |
| Dr. Segundo Pérez Saavedra | Aplicable |

Nota: la fuente se obtuvo del certificado de validez del cuestionario.

Confiabilidad

En el estudio de Vásquez (2012) el Cuestionario multifactorial de liderazgo (MIQ) 5X corto, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0,849 mediante la prueba de Alfa de Cronbach, demostrando que el instrumento tiene una alta confiabilidad.

En el presente estudio se aplicó una prueba piloto a 30 docentes que laboran en las instituciones educativas de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018, con la finalidad de determinar la confiabilidad del Cuestionario multifactorial de liderazgo (MIQ) 5X corto. En el procedimiento se determinó el análisis por consistencia interna del cuestionario, utilizando para ello el estadístico Alfa de Cronbach por tener el instrumento una escala politómica.

Tabla 5

Índice de confiabilidad del cuestionario

| Estadísticos de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0,934 | 29 |

En la tabla, se observa el coeficiente de fiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,934, el equivale a un índice que determina una alta confiabilidad del instrumento.

Rangos y Niveles

Los rangos se obtuvieron de la aplicación de la prueba piloto a 30 docentes que laboran en las instituciones educativas de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018. En lo que respecta a los niveles se utilizó los niveles descritos en el estudio de Vásquez (2012) quien adaptó el Cuestionario

multifactorial de liderazgo (MIQ) a nuestra realidad peruana, el cual está basado en la teoría de liderazgo transformacional de Bass y Avolio.

Tabla 6

Rangos y niveles para el liderazgo transformacional y sus dimensiones

| | Liderazgo transformacional | Influencia idealizada | Motivación inspiracional | Estimulación intelectual | Consideración individual |
|-------|----------------------------|-----------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Bajo | 29 – 77 | 8 – 24 | 5 – 11 | 8 – 22 | 6 – 16 |
| Medio | 78 – 89 | 25 – 28 | 12 – 14 | 23 – 28 | 17 – 20 |
| Alto | 90 - 145 | 29 - 40 | 15 - 20 | 29 – 40 | 21 - 30 |

Ficha técnica del instrumento n.º 1

Tabla 7

Ficha técnica del instrumento

| Aspectos de instrumento | Respuestas |
|--------------------------------|---|
| Nombre del instrumento: | Cuestionario multifactorial de liderazgo (MIQ) 5X corto |
| Autor del instrumento: | Bass y Avolio (2004) – (EE.UU) |
| Adaptación: | Dante Vásquez (2012) |
| Objetivo del instrumento: | Evaluar e identificar el nivel de liderazgo transformacional |
| Ámbito: | Organizacional e investigación científica. |
| Administración | Individual o colectiva |
| Descripción del instrumento: | El Cuestionario multifactorial de liderazgo (MIQ) 5X corto, fue elaborado inicialmente Bass y Avolio (2004), posteriormente adaptada al español por Vega y Zavala (2009); dicho cuestionario permite medir el liderazgo transformacional y sus cuatro dimensiones: Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individual. Dicho cuestionario está compuesta de 29 ítems, los cuales son respondidos mediante una escala tipo Likert de 5 respuestas: Nunca (1), Rara vez (2), A veces (3), A |

| | |
|----------------------|----------------------------------|
| | menudo (4) y Frecuentemente (5). |
| Adaptación Nacional: | Vanessa Sánchez Paredes |
| Validación: | Validez por criterio de jueces |
| Confiabilidad: | Alfa de Cronbach = 0,934 |

2.5. Métodos de análisis de datos

Los métodos de análisis de datos simbolizan procesos estadísticos que simplifican el análisis de la información obtenida sobre la variable estudiada, a través de estos procesos se brindan respuestas hacia las preguntas y objetivos planteados en el estudio. Para la presenta investigación el análisis realizado corresponde a la estadística descriptiva.

Se analizarán los datos con ayuda del programa SPSS V22, correspondiente a la variable, estableciendo las medidas de tendencia central (media, mediana, moda, desviación estándar), las frecuencias y porcentajes.

2.6 aspectos éticos

En la presenta investigación se han considerado variados aspectos éticos, por ser requisito esencial para el desarrollo de los estudios científicos, los cuales se mencionan a continuación:

La investigación se llevó a cabo con la aprobación de las instituciones y participantes implicados; para lo cual se brindó información sobre los objetivos y la importancia del estudio, asimismo se les informó sobre el trato y manejo de la información obtenida, realizando hincapié en la confidencialidad.

Los individuos participantes del estudio lo hicieron de manera consciente y voluntaria, firmando un consentimiento informado en señal de conformidad con su participación.

El estudio simboliza una contribución a la resolución de una problemática, quiere decir que este es útil ya que representa beneficios para las instituciones y personas involucradas.

Finalmente, la investigación no ha suscitado inconvenientes a las instituciones, ni a representado afectación física o psicológica en los participantes.

III. Resultados

3.1 Descripción de los resultados del liderazgo transformacional

Tabla 8

Niveles de liderazgo transformacional en los docentes según edad

| | | | Edad | | | Total |
|----------------------------|-------|-------|--------------|---------|------------|-------|
| | | | Menores a 35 | 36 a 45 | mayor a 46 | |
| Liderazgo transformacional | Bajo | fi | 1 | 0 | 3 | 4 |
| | | % | 1,3% | 0,0% | 3,8% | 5,0% |
| | Medio | fi | 14 | 32 | 12 | 58 |
| | | % | 17,5% | 40,0% | 15,0% | 72,5% |
| | Alto | fi | 6 | 7 | 5 | 18 |
| | | % | 7,5% | 8,8% | 6,3% | 22,5% |
| Total | fi | 21 | 39 | 20 | 80 | |
| | % | 26,3% | 48,8% | 25,0% | 100,0% | |

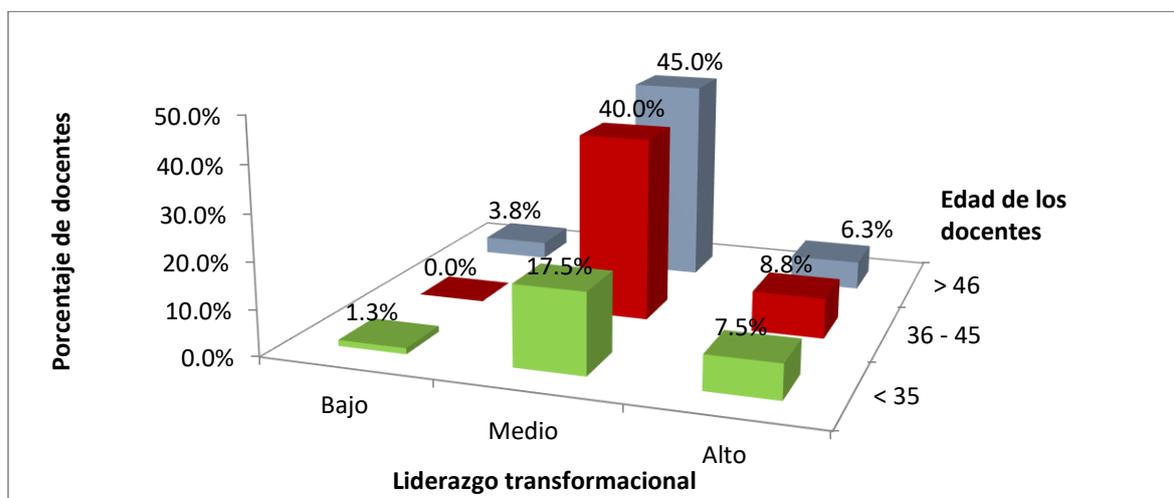


Figura 3. Distribución porcentual de los niveles de liderazgo transformacional según edad

En la tabla 8 y figura 3, se observan los niveles de liderazgo transformacional según edad, en una muestra de 80 docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra. De ellos el 26,3% corresponde a los docentes menores de 35 años, donde el 17,5% presenta un nivel medio, el 7,5% presenta un nivel alto y el 1,3% presenta un nivel bajo de liderazgo; así mismo los docentes con edades entre 36 a 45 años representan el 48,8%, donde el 40% presentan un nivel medio, 12,5% presenta un nivel alto y el 1,3% presenta un nivel bajo en esta variable; finalmente, los docentes con edades mayor a 46 años representan el

25%, donde el 15% presentan un nivel medio, el 6,3% presentan un nivel alto y el 3,8% presenta un nivel bajo de liderazgo transformacional.

Tabla 9

Niveles de liderazgo transformacional en los docentes según tiempo de servicio

| | | Tiempo servicio | | | Total | |
|----------------------------|-------|-----------------|-------|----------|--------|-------|
| | | 1 -10 | 11-20 | 21 a mas | | |
| Liderazgo transformacional | Bajo | fi | 2 | 1 | 1 | 4 |
| | | % | 2,5% | 1,3% | 1,3% | 5,0% |
| | Medio | fi | 15 | 31 | 12 | 58 |
| | | % | 18,8% | 38,8% | 15,0% | 72,5% |
| | Alto | fi | 6 | 6 | 6 | 18 |
| | | % | 7,5% | 7,5% | 7,5% | 22,5% |
| Total | fi | 23 | 38 | 19 | 80 | |
| | % | 28,8% | 47,5% | 23,8% | 100,0% | |

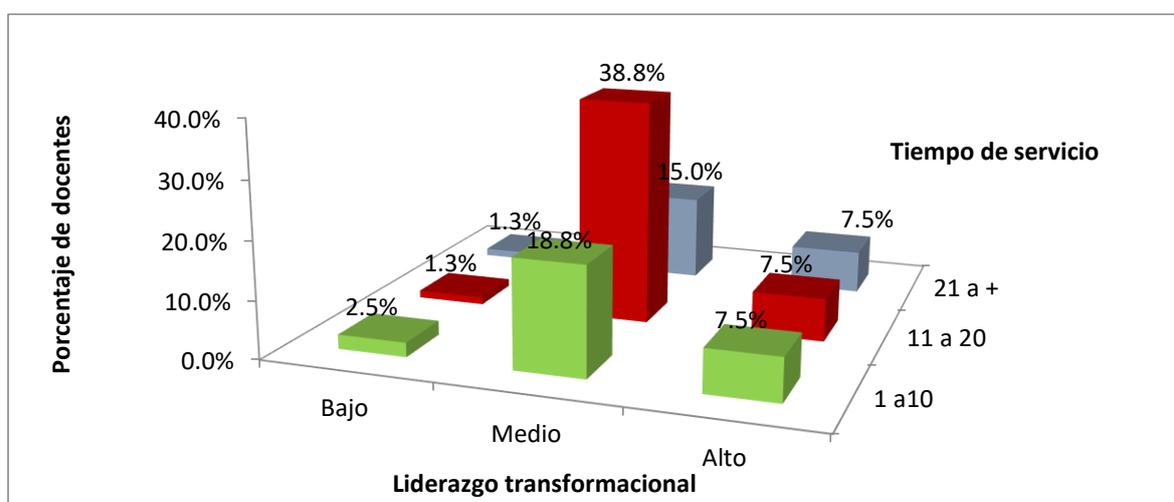


Figura 4. Distribución porcentual de los niveles de liderazgo transformacional según tiempo de servicio.

En la tabla 9 y figura 4, se observan los niveles de liderazgo transformacional según el tiempo de servicio, en una muestra de 80 docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra. De ellos el 28,8% corresponde a los docentes que tienen laborando entre 1 – 10 años, donde el 18,8% presenta un nivel medio, seguido del nivel alto con un 7,5% y el nivel bajo con un 2,5%; así mismo los docentes que laboran entre 11 – 20 años representan el 47,5%, donde el 38,8% presentan un nivel medio, el 7,5% presenta un nivel alto y finalmente el 1,3% presenta un nivel bajo de liderazgo transformacional; finalmente, los

docentes que laboran más de 21 años representan el 23,8%, donde el 15% presentan un nivel medio, el 7,5% presentan un nivel alto y el 1,3% presenta un nivel bajo en lo que respecta a la variable en mención.

Tabla 10777

Niveles de liderazgo transformacional en los docentes según modalidad de contrato

| | | Modalidad de contrato | | Total | |
|----------------------------|-------|-----------------------|------------|--------|-------|
| | | Nombrado | Contratado | | |
| Liderazgo transformacional | Bajo | fi | 2 | 2 | 4 |
| | | % | 2,5% | 2,5% | 5,0% |
| | Medio | fi | 37 | 21 | 58 |
| | | % | 46,3% | 26,3% | 72,5% |
| | Alto | fi | 9 | 9 | 18 |
| | | % | 11,3% | 11,3% | 22,5% |
| Total | fi | 48 | 32 | 80 | |
| | % | 60,0% | 40,0% | 100,0% | |

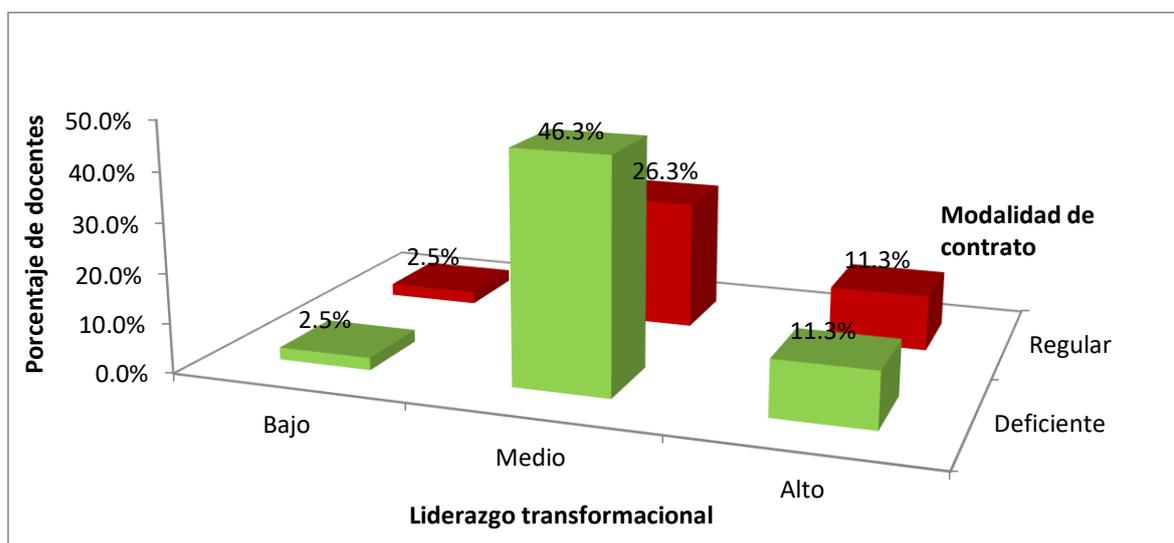


Figura 5. Distribución porcentual de los niveles de liderazgo transformacional según la modalidad de contrato

En la tabla 10 y figura 5, se observan los niveles de liderazgo transformacional según la modalidad de contrato, en una muestra de 80 docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra. De ellos el 60% de los docentes están bajo modalidad de nombramiento, donde 46,3% presentan un nivel medio, el 11,3% un nivel alto y el 2,5% presenta un nivel bajo de liderazgo transformacional;

por otro lado el 40% de los docentes son contratados, donde el 26,3% presentan un nivel medio, el 11,3% presentan un nivel alto y el 2,5% presentan un nivel bajo de liderazgo transformacional.

Del análisis de los datos, se puede concluir que el nivel de liderazgo transformacional en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018, se encuentra en un nivel medio con tendencia a ser alto, según edad, tiempo de servicio y modalidad de contrato.

3.2 Descripción de los resultados de la dimensión influencia idealizada

Tabla 11

Niveles de la dimensión influencia idealizada en los docentes según edad

| | | Edad | | | Total | |
|-----------------------|-------|--------------|---------|------------|--------|-------|
| | | Menores a 35 | 36 a 45 | mayor a 46 | | |
| Influencia idealizada | Bajo | fi | 2 | 1 | 1 | 4 |
| | | % | 2,5% | 1,3% | 1,3% | 5,0% |
| | Medio | fi | 16 | 28 | 13 | 57 |
| | | % | 20,0% | 35,0% | 16,3% | 71,3% |
| | Alto | fi | 3 | 10 | 6 | 19 |
| | | % | 3,8% | 12,5% | 7,5% | 23,8% |
| Total | fi | 21 | 39 | 20 | 80 | |
| | % | 26,3% | 48,8% | 25,0% | 100,0% | |

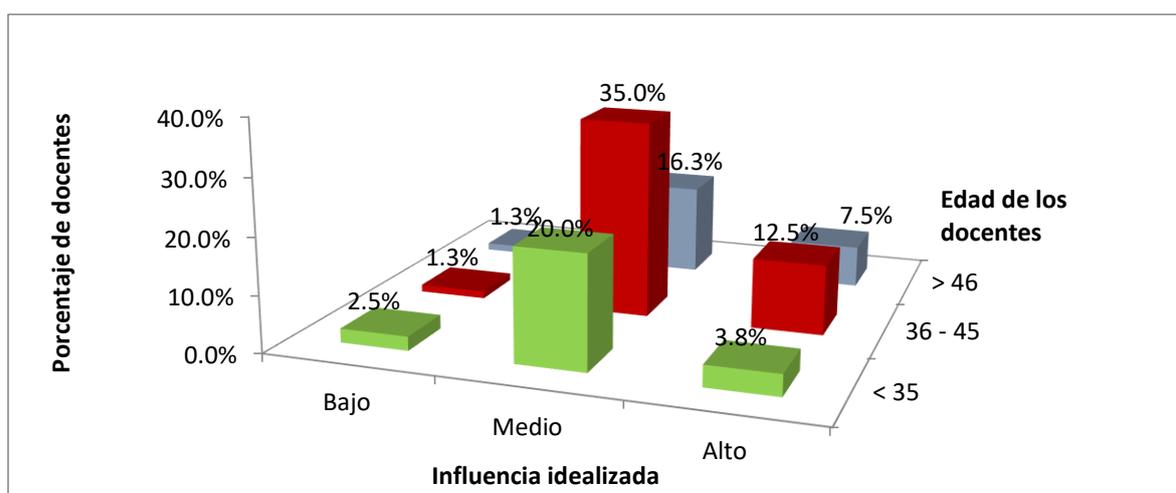


Figura 6. Distribución porcentual de los niveles de influencia idealizada según edad

En la tabla 11 y figura 6, se observan los niveles de la dimensión influencia idealizada según edad, en una muestra de 80 docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra. De ellos el 26,3% corresponde a los docentes menores de 35 años, donde el 20% presenta un nivel medio, el 3,8% presenta un nivel alto y el 2,5% presenta un nivel bajo de influencia idealizada; así mismo los docentes con edades entre 36 a 45 años representan el 48,8%, donde el 35% presentan un nivel medio de influencia, 12,5% presenta un nivel alto y el 1,3% presenta un nivel bajo en esta dimensión; finalmente, los docentes con edades mayor a 46 años representan el 25%, donde el 16,3% presentan un nivel medio, el 7,5% presentan un nivel alto y el 1,3% presenta un nivel bajo de influencia idealizada.

Tabla 12

Niveles de la dimensión influencia idealizada en los docentes según tiempo de servicio

| | | | Tiempo de servicio | | | Total |
|-----------------------|-------|-------|--------------------|-------|----------|-------|
| | | | 1 -10 | 11-20 | 21 a mas | |
| Influencia idealizada | Bajo | fi | 2 | 1 | 1 | 4 |
| | | % | 2,5% | 1,3% | 1,3% | 5,0% |
| | Medio | fi | 16 | 27 | 14 | 57 |
| | | % | 20,0% | 33,8% | 17,5% | 71,3% |
| | Alto | fi | 5 | 10 | 4 | 19 |
| | | % | 6,3% | 12,5% | 5,0% | 23,8% |
| Total | fi | 23 | 38 | 19 | 80 | |
| | % | 28,8% | 47,5% | 23,8% | 100,0% | |

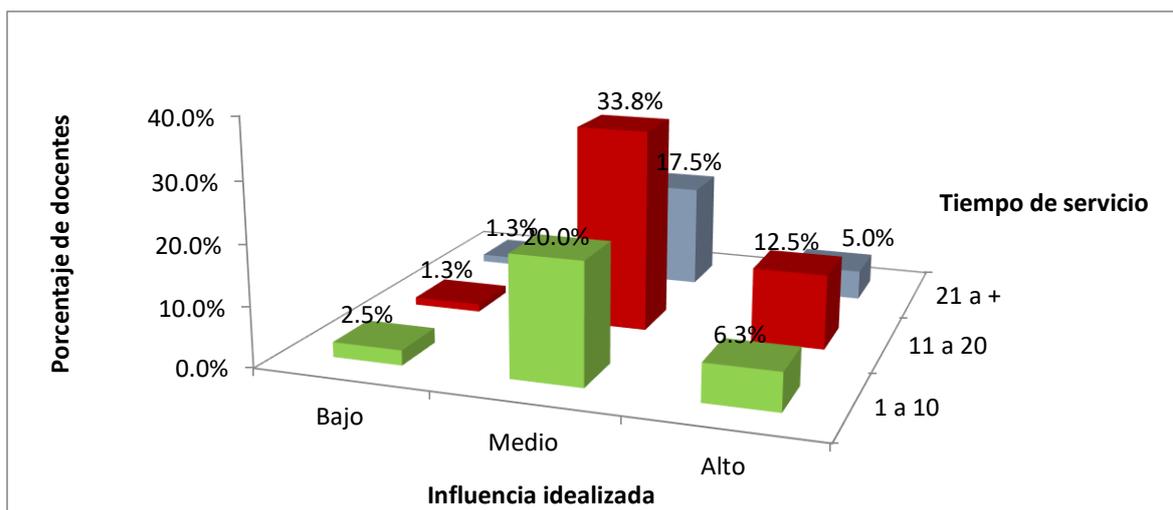


Figura 7. Distribución porcentual de los niveles de influencia idealizada según tiempo de servicio.

En la tabla 12 y figura 7, se observan los niveles de la dimensión influencia idealizada según el tiempo de servicio, en una muestra de 80 docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra. De ellos el 28,8% corresponde a los docentes que tienen laborando entre 1 – 10 años, donde el 20% presenta un nivel medio, seguido del nivel alto con un 6,3% y el nivel bajo con un 2,5% de influencia idealizada; así mismo los docentes que laboran entre 11 – 20 años representan el 47,5%, donde el 33,8% presentan un nivel medio, el 12,5% presenta un nivel alto y finalmente el 1,3% presenta un nivel bajo en esta dimensión; finalmente, los docentes que laboran más de 21 años representan el 23,8%, donde el 17,5% presentan un nivel medio, el 5% presentan un nivel alto y el 1,3% presenta un nivel bajo de influencia idealizada.

Tabla 13

Niveles de la dimensión influencia idealizada en los docentes según modalidad de contrato

| | | Modalidad de contrato | | Total | |
|-----------------------|-------|-----------------------|------------|-------|-------|
| | | Nombrado | Contratado | | |
| Influencia idealizada | Bajo | fi | 3 | 1 | 4 |
| | | % | 3,8% | 1,3% | 5,0% |
| Influencia idealizada | Medio | fi | 31 | 26 | 57 |
| | | % | 38,8% | 32,5% | 71,3% |
| Influencia idealizada | Alto | fi | 14 | 5 | 19 |
| | | % | 17,5% | 6,3% | 23,8% |
| Total | | fi | 48 | 32 | 80 |

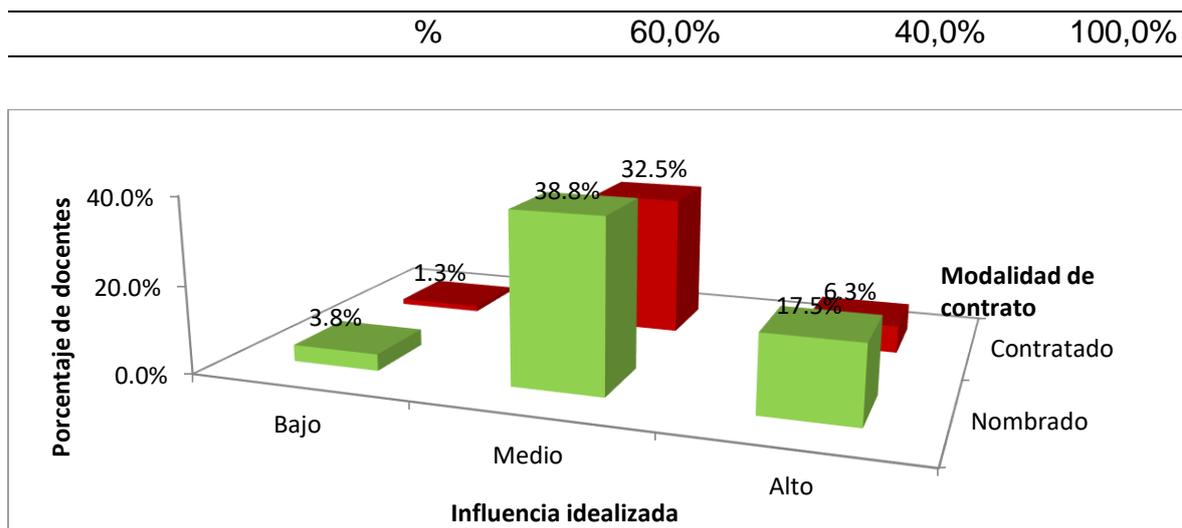


Figura 8. Distribución porcentual de los niveles de influencia idealizada según la modalidad de contrato

En la tabla 13 y figura 8, se observan los niveles de la dimensión influencia idealizada según la modalidad de contrato, en una muestra de 80 docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra. De ellos el 60% de los docentes están bajo modalidad de nombramiento, donde 38,8% presentan un nivel medio, el 17,5% un nivel alto y el 3,8% presenta un nivel bajo de influencia idealizada; por otro lado el 40% de los docentes son contratados, donde el 32,5% presentan un nivel medio, el 6,3% presentan un nivel alto y el 1,3% presentan un nivel bajo en esta dimensión

Del análisis de los datos, se puede concluir que el nivel de la dimensión influencia idealizada en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018, se encuentra en un nivel medio con tendencia a ser alto, según edad, tiempo de servicio y modalidad de contrato.

3.3 Descripción de los resultados de la dimensión motivación inspiracional

Tabla 14

Niveles de la dimensión motivación inspiracional en los docentes según edad

| | | | Edad | | | Total |
|-----------------------------|------|----|--------------|---------|------------|-------|
| | | | Menores a 35 | 36 a 45 | mayor a 46 | |
| Motivación inspiracional | Bajo | fi | 1 | 3 | 2 | 6 |
| | | % | 1,3% | 3,8% | 2,5% | 7,5% |

| | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|
| Total | Medio | fi | 15 | 33 | 13 | 61 |
| | | % | 18,8% | 41,3% | 16,3% | 76,3% |
| | Alto | fi | 5 | 3 | 5 | 13 |
| | | % | 6,3% | 3,8% | 6,3% | 16,3% |
| | fi | 21 | 39 | 20 | 80 | |
| | % | 26,3% | 48,8% | 25,0% | 100,0% | |

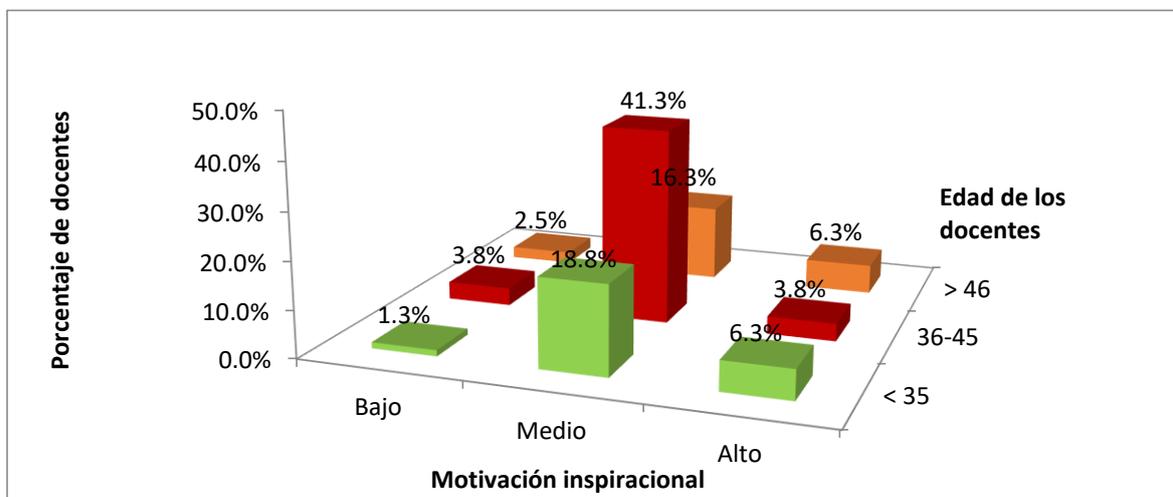


Figura 9. Distribución porcentual de los niveles de motivación inspiracional según edad

En la tabla 14 y figura 9, se observan los niveles de la dimensión motivación inspiracional según edad, en una muestra de 80 docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra. De ellos el 26,3% corresponde a los docentes menores de 35 años, donde el 18,8% presenta un nivel medio, el 6,3% presenta un nivel alto y el 1,3% presenta un nivel bajo de estimulación intelectual; así mismo los docentes con edades entre 36 a 45 años representan el 48,8%, donde el 41,3% presentan un nivel medio de motivación, el 3,8% presenta un nivel alto y también el 3,8% presenta un nivel bajo en esta dimensión; finalmente, los docentes con edades mayor a 46 años representan el 25%, donde el 16,3% presentan un nivel medio, el 6,3% presentan un nivel alto y el 2,5% presenta un nivel bajo de motivación inspiracional.

Tabla 15

Niveles de la dimensión motivación inspiracional en los docentes según tiempo de servicio

| | Tiempo de servicio | | | Total |
|--|--------------------|-------|----------|-------|
| | 1 -10 | 11-20 | 21 a mas | |

| | | | | | | |
|-----------------------------|-------|----|-------|-------|-------|--------|
| | Bajo | fi | 2 | 3 | 1 | 6 |
| | | % | 2,5% | 3,8% | 1,3% | 7,5% |
| Motivación inspiracional | Medio | fi | 19 | 31 | 11 | 61 |
| | | % | 23,8% | 38,8% | 13,8% | 76,3% |
| | Alto | fi | 2 | 4 | 7 | 13 |
| | | % | 2,5% | 5,0% | 8,8% | 16,3% |
| Total | | fi | 23 | 38 | 19 | 80 |
| | | % | 28,8% | 47,5% | 23,8% | 100,0% |

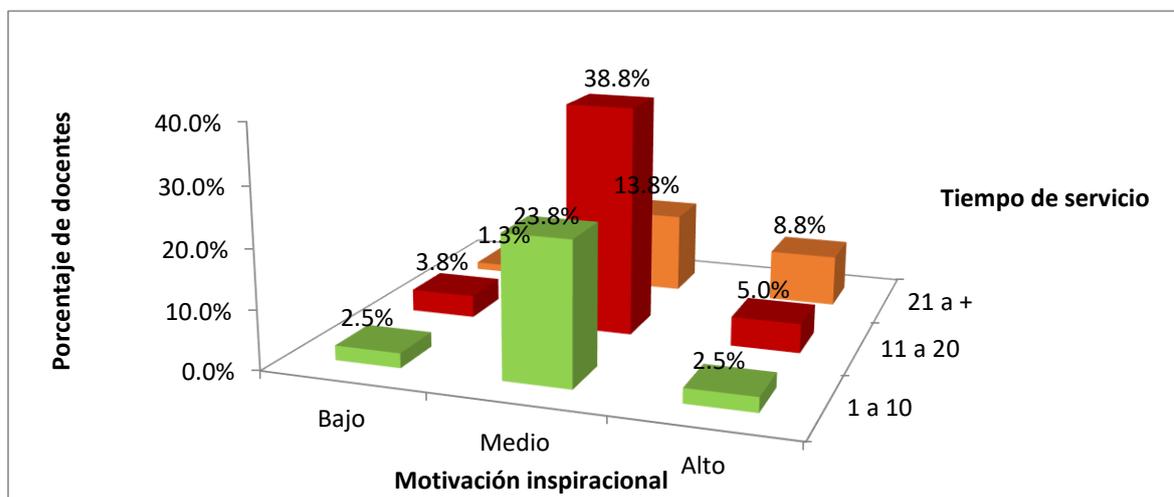


Figura 10. Distribución porcentual de los niveles de motivación inspiracional según tiempo de servicio.

En la tabla 15 y figura 10, se observan los niveles de la dimensión motivación inspiracional según el tiempo de servicio, en una muestra de 80 docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra. De ellos el 28,8% corresponde a los docentes que tienen laborando entre 1 – 10 años, donde el 23,8% presenta un nivel medio, seguido del nivel alto con un 2,5% y el nivel bajo con un 2,5% de motivación inspiracional; así mismo los docentes que laboran entre 11 – 20 años representan el 47,5%, donde el 38,8% presentan un nivel medio, el 5% presenta un nivel alto y finalmente el 3,8% presenta un nivel bajo en esta dimensión; finalmente, los docentes que laboran más de 21 años representan el 23,8%, donde el 13,8% presentan un nivel medio, el 8,8% presentan un nivel alto y el 1,3% presenta un nivel bajo de motivación inspiracional.

Tabla 16

Niveles de la dimensión motivación inspiracional en los docentes según modalidad de contrato

| | | Modalidad de contrato | | Total | |
|--------------------------|-------|-----------------------|------------|--------|-------|
| | | Nombrado | Contratado | | |
| Motivación inspiracional | Bajo | fi | 4 | 2 | 6 |
| | | % | 5,0% | 2,5% | 7,5% |
| | Medio | fi | 37 | 24 | 61 |
| | | % | 46,3% | 30,0% | 76,3% |
| | Alto | fi | 7 | 6 | 13 |
| | | % | 8,8% | 7,5% | 16,3% |
| Total | fi | 48 | 32 | 80 | |
| | % | 60,0% | 40,0% | 100,0% | |

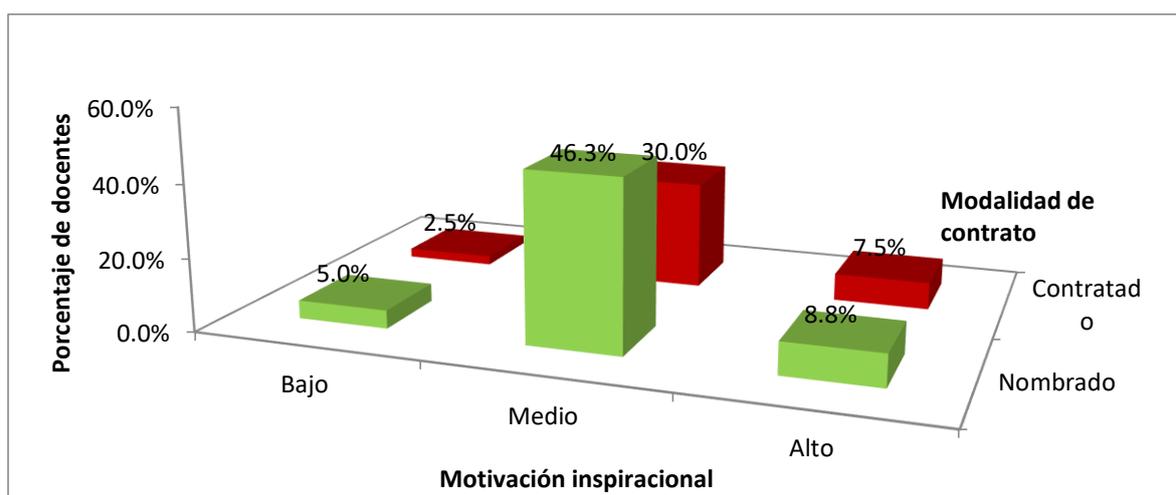


Figura 11. Distribución porcentual de los niveles de motivación inspiracional según modalidad de contrato

En la tabla 16 y figura 11, se observan los niveles de la dimensión motivación inspiracional según la modalidad de contrato, en una muestra de 80 docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra. De ellos el 60% de los docentes están bajo modalidad de nombramiento, donde 46,3% presentan un nivel medio, el 8,8% un nivel alto y el 5% presenta un nivel bajo de motivación inspiracional; por otro lado el 40% de los docentes son contratados, donde el 30% presentan un nivel medio, el 7,5% presentan un nivel alto y el 2,5% presentan un nivel bajo en esta dimensión.

Del análisis de los datos, se puede concluir que el nivel de la motivación inspiracional en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente

Piedra, 2018, se encuentra en un nivel medio con tendencia ser alto, según edad, tiempo de servicio y modalidad de contrato.

3.4 Descripción de los resultados de la dimensión estimulación intelectual

Tabla 17

Niveles de la dimensión estimulación intelectual en los docentes según edad

| | | | Edad | | | Total |
|--------------------------|-------|-------|--------------|---------|------------|-------|
| | | | Menores a 35 | 36 a 45 | mayor a 46 | |
| Estimulación intelectual | Bajo | fi | 0 | 3 | 2 | 5 |
| | | % | 0,0% | 3,8% | 2,5% | 6,3% |
| | Medio | fi | 15 | 28 | 13 | 56 |
| | | % | 18,8% | 35,0% | 16,3% | 70,0% |
| | Alto | fi | 6 | 8 | 5 | 19 |
| | | % | 7,5% | 10,0% | 6,3% | 23,8% |
| Total | fi | 21 | 39 | 20 | 80 | |
| | % | 26,3% | 48,8% | 25,0% | 100,0% | |

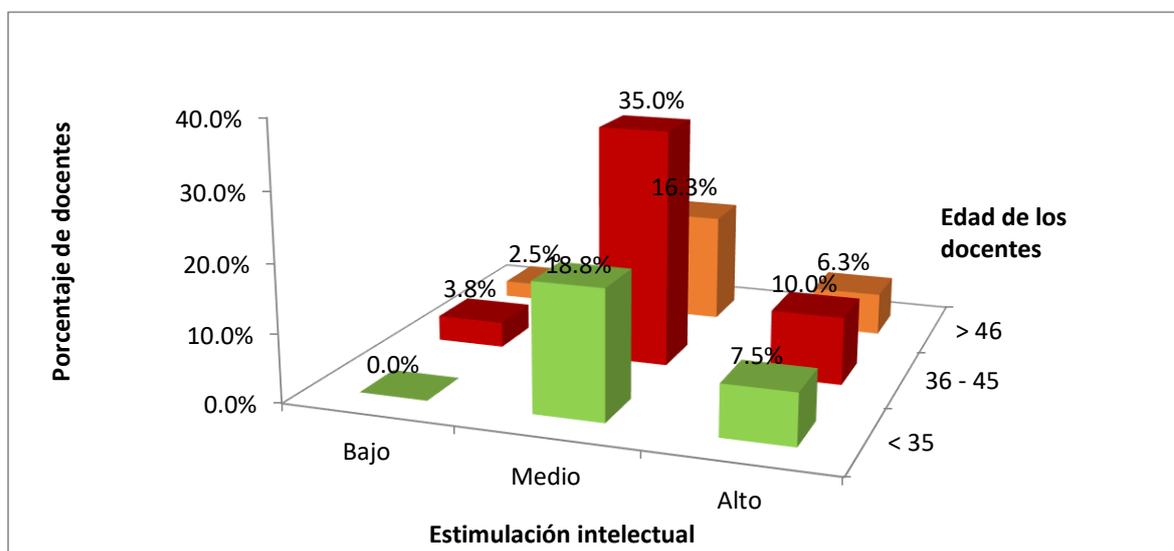


Figura 12. Distribución porcentual de los niveles de estimulación intelectual según edad

En la tabla 17 y figura 12, se observan los niveles de la dimensión estimulación intelectual según edad, en una muestra de 80 docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra. De ellos el 26,3% corresponde a los docentes menores de 35 años, donde el 18,8% presenta un nivel medio y el 7,5% presenta un nivel alto de estimulación intelectual; así mismo los docentes con edades entre

36 a 45 años representan el 48,8%, donde el 35% presentan un nivel medio de estimulación, el 10% presenta un nivel alto y finalmente el 3,8% presenta un nivel bajo en esta dimensión; finalmente, los docentes con edades mayor a 46 años representan el 25%, donde el 16,3% presentan un nivel medio, el 6,3% presentan un nivel alto y el 2,5% presenta un nivel bajo de estimulación intelectual.

Tabla 18

Niveles de la dimensión estimulación intelectual en los docentes según tiempo de servicio

| | | Tiempo de servicio | | | Total | |
|-----------------------------|-------|--------------------|-------|----------|--------|-------|
| | | 1 -10 | 11-20 | 21 a mas | | |
| Estimulación intelectual | Bajo | fi | 3 | 2 | 0 | 5 |
| | | % | 3,8% | 2,5% | 0,0% | 6,3% |
| | Medio | fi | 14 | 29 | 13 | 56 |
| | | % | 17,5% | 36,3% | 16,3% | 70,0% |
| | Alto | fi | 6 | 7 | 6 | 19 |
| | | % | 7,5% | 8,8% | 7,5% | 23,8% |
| Total | fi | 23 | 38 | 19 | 80 | |
| | % | 28,8% | 47,5% | 23,8% | 100,0% | |

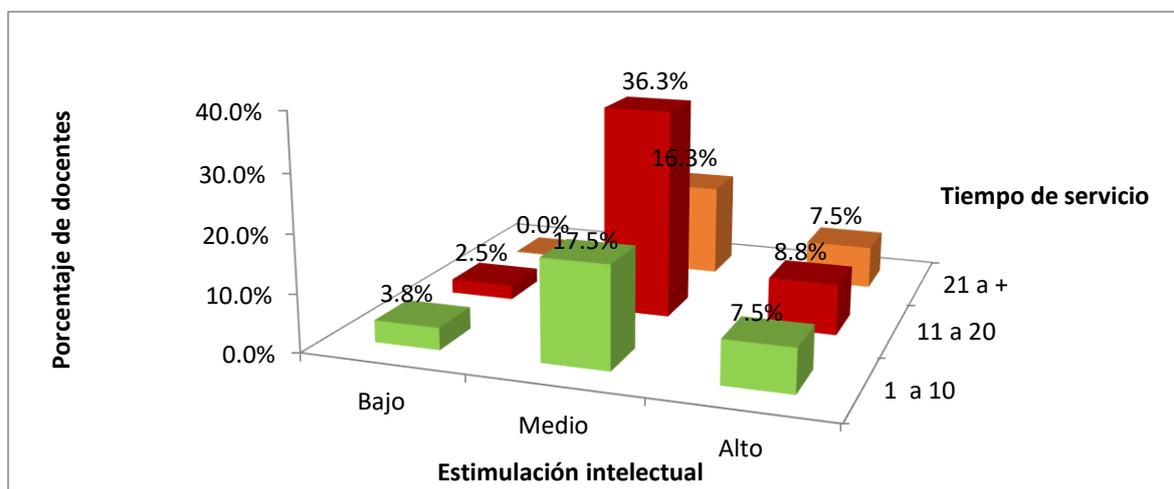


Figura 13. Distribución porcentual de los niveles de estimulación intelectual según tiempo de servicio

En la tabla 18 y figura 13, se observan los niveles de la dimensión estimulación intelectual según tiempo de servicio, en una muestra de 80 docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra. De ellos el 28,8% corresponde a los docentes que tienen laborando entre 1 – 10 años, donde el 17,5% presenta un nivel medio, seguido del nivel alto con un 7,5% y el nivel bajo con un 3,8%; así

mismo los docentes que laboran entre 11 – 20 años representan el 47,5%, donde el 36,3% presentan un nivel medio de estimulación, el 8,8% presenta un nivel alto y finalmente el 2,5% presenta un nivel bajo en esta dimensión; finalmente, los docentes que laboran más de 21 años representan el 23,8%, donde el 16,3% presentan un nivel medio y el 7,5% presentan un nivel alto de estimulación intelectual.

Tabla 19

Niveles de la dimensión estimulación intelectual en los docentes según modalidad de contrato

| | | Modalidad de contrato | | Total | |
|-----------------------------|-------|-----------------------|------------|--------|-------|
| | | Nombrado | Contratado | | |
| Estimulación intelectual | Bajo | fi | 4 | 1 | 5 |
| | | % | 5,0% | 1,3% | 6,3% |
| | Medio | fi | 34 | 22 | 56 |
| | | % | 42,5% | 27,5% | 70,0% |
| | Alto | fi | 10 | 9 | 19 |
| | | % | 12,5% | 11,3% | 23,8% |
| Total | fi | 48 | 32 | 80 | |
| | % | 60,0% | 40,0% | 100,0% | |

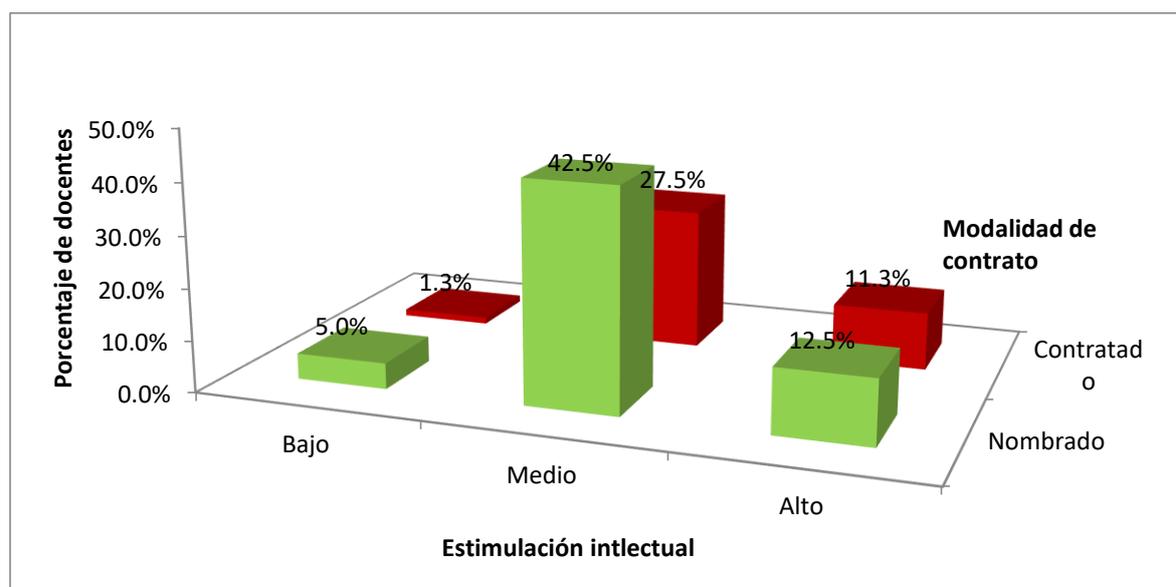


Figura 14. Distribución porcentual de los niveles de estimulación intelectual según la modalidad de contrato

En la tabla 19 y figura 14, se observan los niveles de la dimensión estimulación intelectual según la modalidad de contrato, en una muestra de 80 docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra. De ellos el 60% de los docentes están bajo modalidad de nombramiento, donde 42,5% presentan un nivel medio, el 12,5% un nivel alto y el 5% presenta un nivel bajo de estimulación intelectual; por otro lado el 40% de los docentes son contratados, donde el 27,5% presentan un nivel medio, el 11,3% presentan un nivel alto y el 1,3% presentan un nivel bajo de estimulación intelectual.

Del análisis de los datos, se puede concluir que el nivel de la dimensión estimulación intelectual en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018, se encuentra en un nivel medio con tendencia a ser alto, según edad, tiempo de servicio y modalidad de contrato.

3.5 Descripción de los resultados de la dimensión consideración individual

Tabla 20

Niveles de la dimensión consideración individual en los docentes según edad

| | | Edad | | | Total | |
|--------------------------|-------|--------------|---------|------------|--------|-------|
| | | Menores a 35 | 36 a 45 | mayor a 46 | | |
| Consideración individual | Bajo | fi | 1 | 2 | 2 | 5 |
| | | % | 1,3% | 2,5% | 2,5% | 6,3% |
| | Medio | fi | 18 | 26 | 17 | 61 |
| | | % | 22,5% | 32,5% | 21,3% | 76,3% |
| | Alto | fi | 2 | 11 | 1 | 14 |
| | | % | 2,5% | 13,8% | 1,3% | 17,5% |
| Total | fi | 21 | 39 | 20 | 80 | |
| | % | 26,3% | 48,8% | 25,0% | 100,0% | |

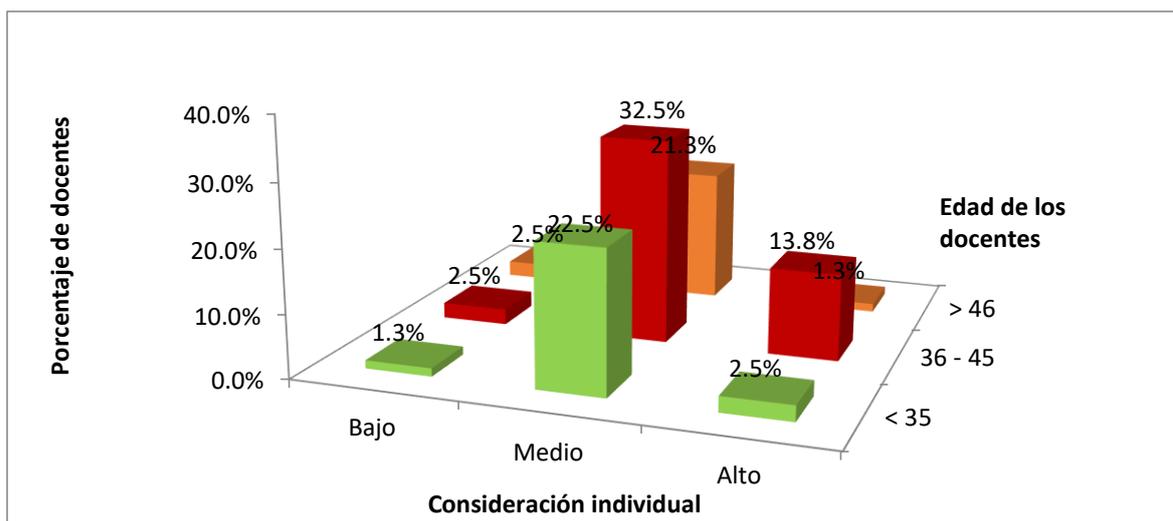


Figura 15. Distribución porcentual de los niveles de consideración individual según edad

En la tabla 20 y figura 15, se observan los niveles de la dimensión consideración individual según edad, en una muestra de 80 docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra. De ellos el 26,3% corresponde a los docentes menores de 35 años, donde el 22,5% presenta un nivel medio, el 2,5% presenta un nivel alto y el 1,3% presenta un nivel bajo de consideración individual; así mismo los docentes con edades entre 36 a 45 años representan el 48,8%, donde el 32,5% presentan un nivel medio de consideración, 13,8% presenta un nivel alto y el 2,5% presenta un nivel bajo en esta dimensión; finalmente, los docentes con edades mayor a 46 años representan el 25%, donde el 21,3% presentan un nivel medio, el 2,5% presentan un nivel bajo y solo el 1,3% presenta un nivel alto de consideración individual.

Tabla 21

Niveles de la dimensión consideración individual en los docentes según tiempo de servicio

| | | | Tiempo de servicio | | | Total |
|--------------------------|-------|----|--------------------|-------|----------|-------|
| | | | 1 -10 | 11-20 | 21 a mas | |
| Consideración individual | Bajo | fi | 2 | 2 | 1 | 5 |
| | | % | 2,5% | 2,5% | 1,3% | 6,3% |
| | Medio | fi | 17 | 28 | 16 | 61 |
| | | % | 21,3% | 35,0% | 20,0% | 76,3% |
| | Alto | fi | 4 | 8 | 2 | 14 |
| | | % | 5,0% | 10,0% | 2,5% | 17,5% |
| Total | fi | 23 | 38 | 19 | 80 | |

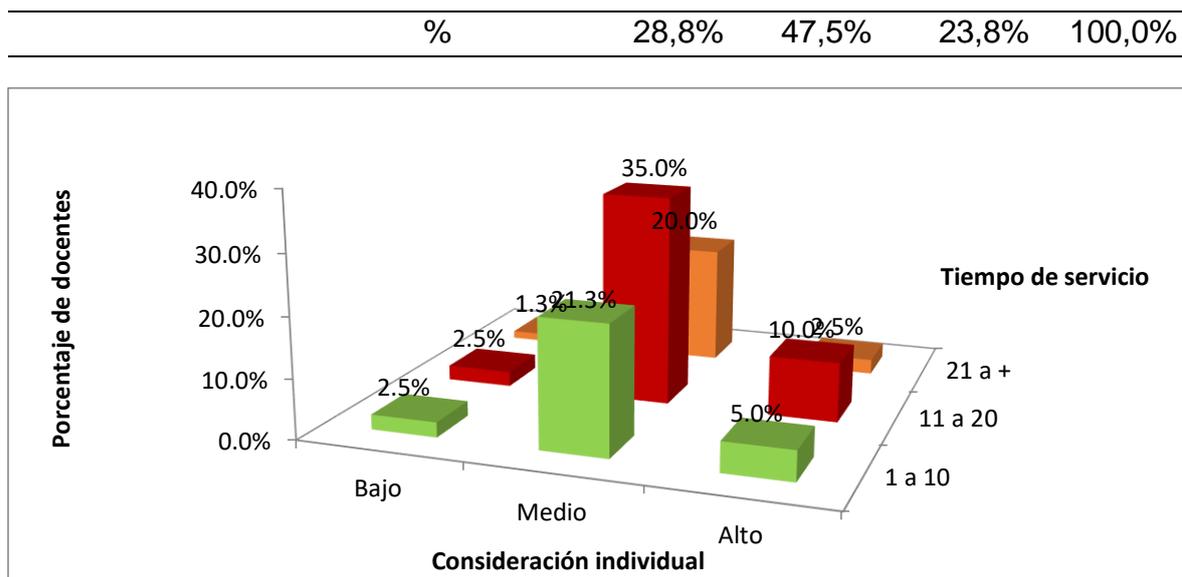


Figura 16. Distribución porcentual de los niveles de consideración individual según el tiempo de servicio

En la tabla 21 y figura 16, se observan los niveles de la dimensión consideración individual según tiempo de servicio, en una muestra de 80 docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra. De ellos el 28,8% corresponde a los docentes que tienen laborando entre 1 – 10 años, donde el 21,3% presenta un nivel medio, seguido del nivel alto con un 5% y el nivel bajo con un 2,5%; así mismo los docentes que laboran entre 11 – 20 años representan el 47,5%, donde el 35% presentan un nivel medio de consideración, el 10% presenta un nivel alto y finalmente el 2,5% presenta un nivel bajo en esta dimensión; finalmente, los docentes que laboran más de 21 años representan el 23,8%, donde el 20% presentan un nivel medio, el 2,5% presentan un nivel alto y el 1,3% presentan un nivel bajo de consideración individual.

Tabla 22

Niveles de la dimensión consideración individual en los docentes según modalidad de contrato

| | | Modalidad de contrato | | Total | |
|--------------------------|-------|-----------------------|------------|-------|-------|
| | | Nombrado | Contratado | | |
| Consideración individual | Bajo | fi | 4 | 1 | 5 |
| | | % | 5,0% | 1,3% | 6,3% |
| | Medio | fi | 35 | 26 | 61 |
| | | % | 43,8% | 32,5% | 76,3% |

| | | | | | |
|-------|------|----|-------|-------|--------|
| | Alto | fi | 9 | 5 | 14 |
| | | % | 11,3% | 6,3% | 17,5% |
| Total | | fi | 48 | 32 | 80 |
| | | % | 60,0% | 40,0% | 100,0% |

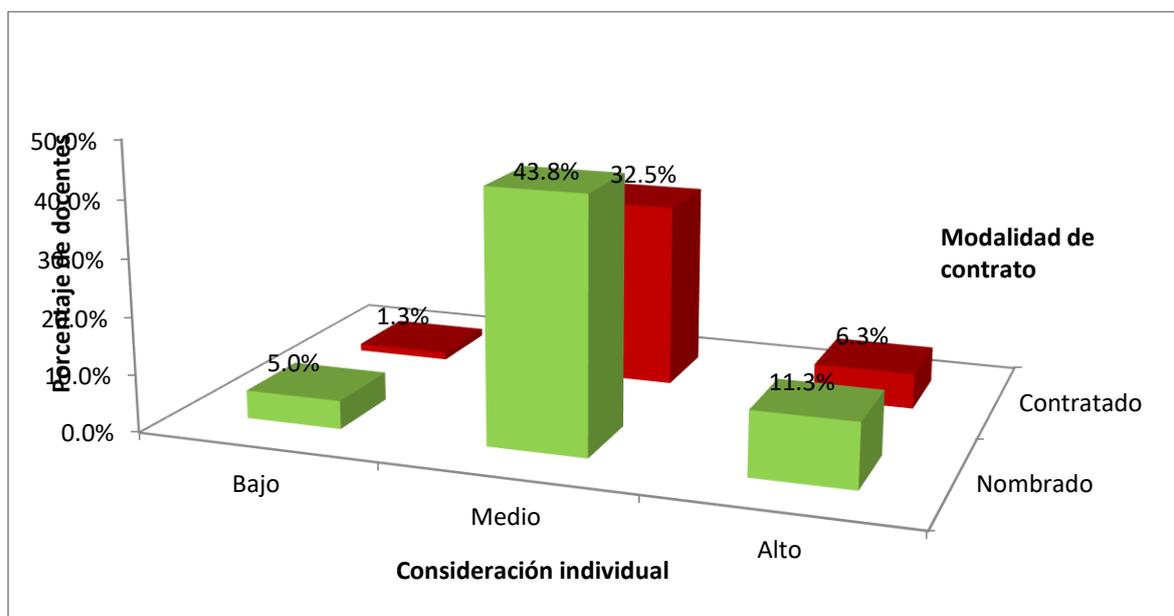


Figura 17. Distribución porcentual de los niveles de consideración individual según la modalidad de contrato

En la tabla 22 y figura 17, se observan los niveles de la dimensión consideración individual según la modalidad de contrato, en una muestra de 80 docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra. De ellos el 60% de los docentes están bajo modalidad de nombramiento, donde 43,8% presentan un nivel medio, el 11,3% un nivel alto y el 5% presenta un nivel bajo de consideración individual; por otro lado el 40% de los docentes son contratados, donde el 32,5% presentan un nivel medio, el 6,3% presentan un nivel alto y el 1,3% presentan un nivel bajo de consideración individual.

Del análisis de los datos, se puede concluir que el nivel de la dimensión consideración individual en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018, se encuentra en un nivel medio con tendencia a alto., según edad, tiempo de servicio y modalidad de contrato

IV. Discusión

La presente investigación sobre liderazgo transformacional en las instituciones educativas públicas de la red 04 del distrito de Puente Piedra, se ha realizado un análisis de carácter descriptivo, con la finalidad de conocer el estado de la variable en dicha población.

En lo que respecta al objetivo general, se identificó que el nivel de liderazgo transformacional en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018, se encuentra en un nivel medio. Estos resultados explican que los docentes establecen vínculos poco valiosos y positivos con sus subordinados, presenta limitadas capacidades de persuasión, motivación y estimulación; generando en los estudiantes poca identificación y admiración hacia los mismos, esto tiende a ser un aspecto que influencia de manera negativa en la obtención de los objetivos institucionales, debido a que no representan un soporte y guía para la realización de las diversas actividades educativas. Los hallazgos del presente estudio son similares a los encontrados por Contreras, Villegas, Pedraja, y Rodríguez (2016), Jiménez (2014) y en Chacón (2016) quienes concluyeron que el liderazgo transformacional en su muestra se encontraba en un nivel promedio; así mismo, en otras investigaciones realizados por Pérez, Jiménez y Romo (2017), Ávila (2014), Raxuleu (2014), Luperdi (2018) y Rivera (2018) se concluyó que el liderazgo transformacional estaba en un nivel alto o tenía una tendencia positiva; en este punto, es importante mencionar el estudio de Ccencho y Reyes (2015) quien aportó que el liderazgo transformacional presenta una relación directa con el desempeño docente.

De lo anterior, Robbins y Judge (2009) sostuvo que el liderazgo transformación en una organización es muy importante porque permite generar una motivación constante y lograr que los seguidores realicen esfuerzos adicionales, realizando un trabajo sobresaliente, logrando una mayor productividad, moral, alta satisfacción, mayor eficacia y eficiencia, menor rotación y ausentismo, y una mayor adaptación al cambio por parte de la organización. En tal sentido, en las instituciones educativas el liderazgo representa un aspecto fundamental, en un panorama educativo que exige una transformación de los procesos de enseñanza aprendizaje, siendo los docentes los llamados a ser uno

de los principales actores responsables de guiar el procedimiento para lograr los objetivos globales de la educación propuestos en la actualidad.

En cuanto al objetivo específico 1, los resultados del estudio permitieron identificar que el nivel de la dimensión influencia idealizada en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018, se encuentra en un nivel medio. Es decir, los comportamientos y características que presentan los docentes lo describen como poco carismáticos, teniendo una influencia limitada en lo que respecta a la admiración, respeto y confianza que pueden desarrollar en sus relación los estudiantes. Los resultados encontrados coinciden con el estudio de Contreras, Villegas, Pedraja, y Rodríguez (2016) y Chacón (2016) los cuales concluyeron que la influencia idealizada del líder se encontraba en un nivel promedio con tendencia negativa; así mismo, aporta los hallazgos de Chambilla (2017) quien sostuvo que la influencia idealizada presenta una relación directa con el comportamiento de los trabajadores. Al respecto, Martínez (2014) sostuvo que un líder transformacional es aquel que tiene características y comportamientos basados en alto grado de moralidad, confianza, integridad y sobre todo un gran carisma, generando en los seguidores empatía y deseos de imitar dichos comportamientos.

Referente al objetivo específico 2, se determinó que el nivel de la dimensión motivación inspiracional en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018, se encuentra en un nivel medio. Los resultados explican que los docentes presentan capacidades y habilidades poco eficientes en lo que respecta a la utilización de gestos, actitudes, palabras u otra estrategia con la finalidad de motivar a los estudiantes para alcanzar los objetivos propuestos; ante esto los estudiantes perciben poco significado y relevancia a las actividades que realizan, no teniendo una visión clara del futuro. Los hallazgos del estudio concuerdan con los estudios de Jiménez (2014) y Rivera (2018) determinaron que los niveles de motivación por parte de líder se encuentran en un nivel promedio. Por su parte, Fishman (2005) sostuvo que es importante que un líder transformador oriente a proporcionar un significado y sentido a las actividades de cada integrante, mostrando un alto grado de involucramiento y compromiso.

Cuando el trabajador se siente motivado tiende a percibirse como una pieza clave dentro de la institución, por lo que su rendimiento tiende a ser alto.

Respecto al objetivo específico 3, se determinó que el nivel de la dimensión estimulación intelectual en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018, se encuentra en un nivel medio. Los resultados permiten explicar que los docentes presentan capacidades poco desarrolladas, las cuales no permiten estimular y desarrollar altos grados de creatividad e innovación en los estudiantes, estas condiciones no propician que los mismos busquen y practiquen nuevas estrategias, herramientas y proceso para realizar sus actividades académicas con mayor grado de eficiencia. Los hallazgos concuerdan con lo encontrado por Contreras, Villegas, Pedraja, y Rodríguez (2016) y Jiménez (2014) los cuales determinaron que el nivel de estimulación intelectual en su muestra era el nivel promedio. Al respecto, Martínez (2014) con respecto a esta dimensión sostuvo que el líder transformador siempre busca estimular las habilidades y capacidades de los subordinados, además ofrece las herramientas y recursos para que estos desarrollen su trabajo de una manera innovadora.

Finalmente, sobre el objetivo específico 4, se identificó que el nivel de la dimensión consideración individual en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018, se encuentra en un nivel medio. La explicación a estos resultados muestra que los docentes muchas veces no atienden de manera individual a las necesidades, expectativas y objetivos de cada estudiante, no siendo guía y soporte para el desarrollo y crecimiento personal de los mismos. Los hallazgos coinciden en lo encontrado por Chacón (2016) quien determinó que el nivel de consideración individual que utilizaban los líderes era regular. Sobre ello, Fishman (2005) mencionó que para lograr ser un líder transformador, se tiene que desarrollar una gran capacidad de empatía y ser promotor de nuevos retos y oportunidades para los seguidores, desde este enfoque el éxito de la organización va de la mano con el crecimiento y desarrollo personal de los trabajadores.

V. Conclusiones

Conclusiones

Primera:

En cuanto al objetivo general, los resultados del estudio permitieron identificar que el nivel de liderazgo transformacional en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018, se encuentra en un nivel medio(72,5%).

Segunda:

En lo que respecta al objetivo específico 1, se identificó que el nivel de influencia idealizada en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018, se encuentra en un nivel medio(71,3%).

Tercera:

En cuanto al objetivo específico 2, se logró identificar que el nivel de motivación inspiracional en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018, se encuentra en un nivel medio (76,3%).

Cuarta:

En referencia al objetivo específico 3, se identificó que el nivel de estimulación intelectual en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018, se encuentra en un nivel medio (70%).

Quinta:

En cuanto al objetivo específico 4, los datos permitieron determinar que el nivel de consideración individual en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018, se encuentra en un nivel medio (76,3%).

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

Primera:

A los directivos de las instituciones educativas de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018, se recomienda implementar un programa de intervención (talleres, capacitación, desarrollo) orientado a mejorar el nivel de liderazgo transformacional en los docentes, con la finalidad de sean un soporte y guía fundamental en los procesos de enseñanza – aprendizaje. Esto respaldado en Robbins y Judge quien sostiene que los programas de intervención para mejorar el liderazgo transformacional dentro de las organizaciones son muy importantes porque permite generar una motivación constante, esfuerzos adicionales, promover un trabajo sobresaliente, logrando una mayor desempeño de la institución, altas tasas de satisfacción y moralidad.

Segunda:

A los directivos de las instituciones educativas de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018, se recomienda implementar un programa de intervención (talleres, capacitación, desarrollo) orientado a mejorar el nivel influencia idealizada de los docentes, elevando los niveles de carisma, generando respeto y confianza con los estudiantes, para que estos lo consideren como un modelo a seguir. Estas propuestas, se respaldan en lo mencionado por Martínez quien sostuvo que el líder transformacional es aquel que tiene características y comportamientos basados en alto grado de moralidad, confianza, integridad y sobre todo un gran carisma, generando en los seguidores empatía y deseos de imitar dichos comportamientos.

Tercera:

A los directivos de las instituciones educativas de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018, se recomienda implementar un programa de intervención (talleres, capacitación, desarrollo) orientado a mejorar el nivel de motivación inspiracional de los docentes, desarrollando estrategias que les permiten generar en los estudiantes confianza, significado y relevancia a las actividades educativas. Esta propuesta, se respalda teóricamente en lo

mencionado por Fishman (2005) quien sostuvo que cuando un integrante de la institución se siente motivado tiende a percibirse como una pieza clave dentro de la institución, por lo que su rendimiento tiende a ser alto.

Cuarta:

A los directivos de las instituciones educativas de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018, se recomienda implementar un programa de intervención (talleres, capacitación, desarrollo) orientado a mejorar el nivel de estimulación intelectual de los docentes, para que estos promuevan la creatividad y la innovación en los estudiantes. Esta propuesta se basa en lo mencionado por Martínez, para el autor un líder transformador siempre busca estimular las habilidades y capacidades de los subordinados, además ofrece las herramientas y recursos para que estos desarrollen su trabajo de una manera innovadora.

Quinta:

A los directivos de las instituciones educativas de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018, se recomienda implementar un programa de intervención (talleres, capacitación, desarrollo) orientado a mejorar el nivel de consideración individual de los docentes, para que los docentes presten mayor atención de manera individual a cada estudiantes, a sus necesidades, expectativas y objetivos, orientándolo y guiándolo en su formación como un ser valioso y único. Esta propuesta tiene respaldo en lo mencionado por Fishman quien sostuvo de manera categórica que el líder transformador tiene que desarrollar un alto grado de empatía, promover nuevos retos y posibilidades para los seguidores, puesto que el éxito de las instituciones depende del crecimiento y desarrollo personal de los integrantes.

VII. Referencias

Referencias

- Amorós, E. (2005). *Comportamiento organizacional*. Chiclayo : USAT.
- Avila, Y. (2014). *El liderazgo transformacional en trabajadores de una empresa textilera en Ixtapaluca*. (Tesis de grado), Universidad Autonoma del Estado de México, Amecameca - México.
- Bass, B., & Avolio, B. (2004). *Multifactor leadership questionnaire: Manual and sampler test* (3a ed.). Redwood City: Mind Garden.
- Bolivar, A., López, J., & Murillo , F. (2013). Liderazgo en las instituciones educativas, una revisión de líneas de investigación. *Fuentes*, 14: 15 - 60.
- Ccencho, S., & Reyes , M. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en docentes de instituciones educativas de la Red N° 07 del distrito de Villa Maria del Triunfo UGEL N°01*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima - Perú.
- Chacon, G. (2016). *Liderazgo transformacional y la satisfaccion laboral*. (Tesis de grado), Pontificia Universidad Catolica del Perú, Lima - Perú.
- Chambilla, B. (2017). *Estilos de liderazgo transformacional del equipo directivo y comportamiento organizacional en la Institucion Educativa Rafael Diaz, Moquegua*. (Tesis maestría), Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa - Perú.
- Contreras , G., Villegas , F., Pedraja, L., & Rodríguez, E. (2016). Liderazgo Transformacional y su influencia en la gestión docente en un colegio del norte de Chile. *Interciencia*, 41(9), 596-604.
- D'Alessio, F. (2010). *Liderazgo y atributos gerenciales*. México D.F: Pearson Educación .
- Fischman, D. (2005). *El líder transformador*. Lima : Orbis Ventures.
- Gonzaga, R. (2015). *El perfil del liderazgo del director en la organización escolar*. Recuperado de

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2295/MAE_EDUC_155.pdf?sequence=1

- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2005). *Comportamiento organizacional* (10a ed.). México D.F: Thomson.
- Hernández, R., Fernández , C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México: McGraw-Hill.
- Ivancevich, T. (2006). *Administracion de recursosn humanos* (9a ed.). México D.F: MCGraw Hill.
- Jiménez, C. (2014). *Liderazgo transformacional del director, motivación hacia el trabajo y desempeño docente en una universidad privada de Bogota*. (Tesis de maestría), Universidad Católica de Colombia, Bogotá - Colombia .
- Luperdi, R. (2018). *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa superior tecnológica del distrito de Villa el Salvador*. (Tesis maestría), Universidad Peruana cayetano Heredia, Lima - Perú.
- Martínez, Y. (2014). El lider transformacional en una institución educativa pública. *Educación*, 23(44): 7 - 28.
- Martins, F., Cammaroto, A., Neris, L., & Canelón, E. (2009). Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados. *Actualizaciones investigativas en educación* , 9(2): 1- 27.
- Mendoza, M., & Ortiz, C. (2006). El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. *Revista Facultad de Ciencias Economicas*, 14(1): 118-124.
- Ministerio de Educación . (2012). *Marco de buen desempeño docente*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2015). *Liderazgo escolar en América Latina y el Caribe; experiencias innovadoras de formación de directivos escolares en la región*. Santiago de Chile: OREAL/UNESCO.
- Peréz, G., Jimenéz , G., & Romo, G. (2017). Caracterización del liderazgo transformacional de los directivo de instituciones de educación superior” en Antioquia. *Entramado*, 25: 48-61.
- Raxuleu, M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente* . (Tesis de grado), Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango - Guatemala.
- Rivera, C. (2018). *Liderazgo transformacional y desempeño directivo en la Institución Educativa Ricardo Palma, San Juan de Lurigancho*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima - Perú.
- Robbins , S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13a ed.). México D.F: Pearson Educación.
- Sánchez, E., & Rodríguez, A. (2009). 40 años de la teoría del liderazgo situacional: Una revisión. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 1: 101 - 114.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: cuantitativa, cualitativa y mixta* (2a ed.). Lima: San Marcos.
- Vásquez, D. (2012). *Estilos de liderazgo de los docentes del nivel secundario de una institución educativa del distrito de la Perla - Callao*. (Tesis de maestría), Universidad San Ignacio de Loyola, Lima - Perú.

Anexos

Anexo 01: Artículo Científico

Liderazgo Transformacional en Instituciones Educativas Públicas, Puente Piedra, 2018.

Br. Vanessa Sánchez Paredes
Universidad César Vallejo (Lima- Perú)
vanessa1460@hotmail.com

Resumen

En la presente investigación se tuvo como objetivo general identificar el nivel de liderazgo transformacional en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018. La metodología utilizada correspondió al enfoque cuantitativo, al tipo básica, diseño no experimental – transversal, de alcance descriptivo; como muestra se consideró a 80 docentes que laboran en las instituciones educativas de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018. La recolección de datos se realizó mediante la técnica de la encuesta, a través de del Cuestionario multifactorial de liderazgo (MIQ) 5X corto, el cual pasó por un procedimiento para establecer su validez y confiabilidad. Las conclusiones del estudio fueron: Se identificó que el nivel de liderazgo transformacional en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018, se encuentra en un nivel medio (72,5%), seguido por un nivel alto (22,5%).

Palabras clave: Liderazgo transformacional, docentes de instituciones educativas.

Abstract

In the present investigation, the general objective was to identify the level of transformational leadership in teachers of Network 04 of the initial level of Puente Piedra district, 2018. The methodology used corresponded to the quantitative approach, to the basic type, non-experimental design - transversal, of descriptive scope; as shown to 80 teachers who work in the educational institutions of Network 04 of the initial level of the district of Puente Piedra, 2018. The data collection was done through the survey technique, through the Multifactorial Leadership Questionnaire MIQ) 5X short, which went through a procedure to establish its validity and reliability. The conclusions of the study were: it was identified that the level of transformational leadership in teachers of Network 04 of the initial level of Puente Piedra district, 2018, is at an average level (72.5%), followed by a high level (22.5%).

Key words: Transformational leadership, teachers of educational institutions.

Introducción

El sistema educativo actualmente forma parte de un proceso de renovaciones y desafíos nuevos, replanteando y proponiendo objetivos innovadores para la educación que se desarrolla en el mundo. En tal sentido, el área de la educación es un escenario en el que se facilita a las actuales y futuras generaciones una adaptación que permita competir con un mundo cada vez más versátil. Dichos cambios permiten la generación de nuevas estrategias, lineamientos, cambios y el desarrollo de capacidades de los principales personajes de las instituciones educativas.

En América Latina, durante los últimos años se ha presentado la inquietud de proponer políticas que potencien en liderazgo directivo dado este como estrategia para brindar respuestas a los cambios y elevar la calidad y rendimiento educativo de cada uno de los estudiantes. Cabe mencionar que esta preocupación es reciente y los esfuerzos planteados se han visto insuficientes, ya que en el tiempo actual en países latinoamericanos no se encuentran políticas legibles y razonablemente constituidas, las cuales proporcionen a los directivos orientación y estándares de ejecución establecidos previamente que faculten la formación y desarrollo de la competencia del liderazgo en los mismos, de acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2015). Por otro lado, los sistemas educativos clásicos de Latinoamérica han realizado avances significativos en cuanto a propuestas de evaluación y desarrollo en la carrera de la docencia; sin embargo, a pesar de ello aún existen desafíos y retos que se deben de enfrentar, debido a la ausencia de un sistema de peritaje institucionalizado, tampoco se cuenta con instrumentos ni herramientas de evaluación que sean oportunos, válidos y confiables (MINEDU, 2012).

En la realidad peruana, la problemática relacionada a la variable de estudio es semejante a otros países pertenecientes a la región, el desarrollo del liderazgo se encuentra desde un enfoque instructivo, estando el aprendizaje ligado a una enseñanza sin criterio con el conocimiento, impulsando actitudes y pensamientos indiscutibles; en una cultura autoritaria, indiferente a los intereses y necesidades de la población estudiantil y de la sociedad, (UNESCO, 2015). Para poder superar restricciones actuales en nuestro sistema educativo, la educación debe de establecerse como entidad productiva orientarse al logro y estar orientada al desarrollo de un liderazgo transformacional en cada uno de los directivos y docentes, siendo estos orientados en la evolución del aprendizaje, siendo esto un reflejo en su actuar como agentes de cambio positivo en los estudiantes, obteniendo de esta manera no solo un crecimiento social sino también se evidenciará un aumento en el rendimiento escolar de los estudiantes, ya que estos son parte del proceso de aprendizaje y pieza fundamental del desarrollo de la sociedad.

En las Instituciones Educativas de la Red 04 del distrito de Puente Piedra, no es distinta la problemática, ya que al igual que la realidad de muchas instituciones los docentes deberían de emplear un liderazgo transformacional adecuado, en el cual ellos puedan facilitar un liderazgo que sirva de impulso para los estudiantes generando la capacidad de autosuficiencia en cada uno de los objetivos de su vida incluyendo su rendimiento académico, para lograrlo se debe de realizar una suma de esfuerzos, inteligencia y liderazgo en los profesores, asimismo logrando que las instituciones educativas se posicionen como instituciones líderes en la comunidad, proyectándose al futuro para

enfrentar nuevas demandas, por eso se afirma que la labor docente es una carrera de sacrificio y vocación de vida.

Metodología

Para la presente investigación corresponde al diseño no experimental – transversal, de tipo básica, de alcance descriptivo (Hernández, et, al, 2014). Se Utilizó una muestra representativa de 100 docentes que laboran en las instituciones educativas de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018.

La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento un cuestionario denominado Cuestionario multifactorial de liderazgo (MIQ) 5X corto de, (Bass y Avolio, 2004); en el paso por un procedimiento para determinar su validez y confiabilidad (alfa = 0,934).

Resultados

Tabla 1

Niveles de liderazgo transformacional en los docentes

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 4 | 5,0% |
| Medio | 58 | 72,5% |
| Alto | 18 | 22,5% |
| Total | 80 | 100,0% |

En la tabla 1, se observan los niveles de liderazgo transformacional en una muestra de 80 docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra; donde un porcentaje mayoritario del 72,5% (58) presentan un nivel medio de liderazgo transformacional; el 22,5% (18) presenta un nivel alto y un 5% (4) presenta un nivel bajo de liderazgo transformacional.

Tabla 2

Niveles de la dimensión influencia idealizada en los docentes

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 4 | 5,0% |
| Medio | 57 | 71,3% |
| Alto | 19 | 23,8% |
| Total | 80 | 100,0% |

En la tabla 2, se observan los niveles de la dimensión influencia idealizada en una muestra de 80 docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra; donde un porcentaje mayoritario del 71,3% (57) presenta un nivel medio de influencia idealizada, el 23,8% (19) presenta un nivel alto de influencia idealizada y solo el 5% (4) de los docentes presenta un nivel bajo.

Tabla 3

Niveles de la dimensión motivación inspiracional en los docentes

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 6 | 7,5% |
| Medio | 61 | 76,3% |
| Alto | 13 | 16,3% |
| Total | 80 | 100,0% |

En la tabla 3, se presentan los niveles de la dimensión motivación inspiracional en una muestra de 80 docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra; donde se aprecia que el 76,3% (61) de ellos presenta un nivel medio en esta dimensión, el 16,3% (13) presenta un nivel alto de motivación inspiracional y solo el 7,5% presenta un nivel bajo.

Tabla 4

Niveles de la dimensión estimulación intelectual en los docentes

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 5 | 6,3% |
| Medio | 56 | 70,0% |
| Alto | 19 | 23,8% |
| Total | 80 | 100,0% |

En la tabla 4, se observan los niveles de la dimensión estimulación intelectual en una muestra de 80 docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra; donde un porcentaje mayoritario del 70% (56) presentan un nivel medio de estimulación, seguido del 23,8% (19) de los docentes presenta un nivel alto de estimulación intelectual y solo el 6,3% (5) presenta un nivel bajo.

Tabla 5

Niveles de la dimensión consideración individual en los docentes

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 5 | 6,3% |
| Medio | 61 | 76,3% |
| Alto | 14 | 17,5% |
| Total | 80 | 100,0% |

En la tabla 5, se presentan los niveles de la dimensión consideración individual en una muestra de 80 docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra; donde se observa que el 76,3% (61) presentan un nivel medio en esta dimensión, un 17,5% (14) presentan un nivel alto y solo el 6,3% (5) presenta un nivel bajo de consideración individual.

Discusión

En lo que respecta al objetivo general, se identificó que el nivel de liderazgo transformacional en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018, se encuentra en un nivel medio. Estos resultados explican que los docentes establecen vínculos poco valiosos y positivos con sus subordinados, presenta limitadas capacidades de persuasión, motivación y estimulación; generando en los estudiantes poca identificación y admiración hacia los mismos, esto tiende a ser un aspecto que influencia de manera negativa en la obtención de los objetivos institucionales, debido a que no representan un soporte y guía para la realización de las diversas actividades educativas. Los hallazgos del presente estudio son similares a los encontrados por Contreras, Villegas, Pedraja, y Rodríguez (2016), Jiménez (2014) y en Chacón (2016) quienes concluyeron que el liderazgo transformacional en su muestra se encontraba en un nivel promedio; así mismo, en otras investigaciones realizados por Pérez, Jiménez y Romo (2017), Ávila (2014), Raxuleu (2014), Luperdi (2018) y Rivera (2018) se concluyó que el liderazgo transformacional estaba en un nivel alto o tenía una tendencia positiva; en este punto, es importante mencionar el estudio de Ccencho y Reyes (2015) quien aportó que el liderazgo transformacional presenta una relación directa con el desempeño docente.

De lo anterior, Robbins y Judge (2009) sostuvo que el liderazgo transformación en una organización es muy importante porque permite generar una motivación constante y lograr que los seguidores realicen esfuerzos adicionales, realizando un trabajo sobresaliente, logrando una mayor productividad, moral, alta satisfacción, mayor eficacia y eficiencia, menor rotación y ausentismo, y una mayor adaptación al cambio por parte de la organización. En tal sentido, en las instituciones educativas el liderazgo representa un aspecto fundamental, en un panorama educativo que exige una transformación de los procesos de enseñanza aprendizaje, siendo los docentes los llamados a ser uno de los principales actores responsables de guiar el procedimiento para lograr los objetivos globales de la educación propuestos en la actualidad.

En cuanto al objetivo específico 1, los resultados del estudio permitieron identificar que el nivel de la dimensión influencia idealizada en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018, se encuentra en un nivel medio. Es decir, los comportamientos y características que presentan los docentes lo describen como poco carismáticos, teniendo una influencia limitada en lo que respecta a la admiración, respeto y confianza que pueden desarrollar en sus relación los estudiantes. Los resultados encontrados coinciden con el estudio de Contreras, Villegas, Pedraja, y Rodríguez (2016) y Chacón (2016) los cuales concluyeron que la influencia idealizada del líder se encontraba en un nivel promedio con tendencia negativa; así mismo, aporta los hallazgos de Chambilla (2017) quien sostuvo que la influencia idealizada presenta una relación directa con el comportamiento de los trabajadores. Al respecto, Martínez (2014) sostuvo que un líder transformacional es aquel que tiene características y comportamientos basados en alto grado de moralidad, confianza, integridad y sobre todo un gran carisma, generando en los seguidores empatía y deseos de imitar dichos comportamientos.

Referente al objetivo específico 2, se determinó que el nivel de la dimensión motivación inspiracional en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018, se encuentra en un nivel medio. Los resultados explican que los docentes presentan capacidades y habilidades poco eficientes en lo que respecta a la utilización de gestos, actitudes, palabras u otra estrategia con la finalidad de motivar a los estudiantes para alcanzar los objetivos propuestos; ante esto los estudiantes perciben poco significado y relevancia a las actividades que realizan, no teniendo una visión clara del futuro. Los hallazgos del estudio concuerdan con los estudios de Jiménez (2014) y Rivera (2018) determinaron que los niveles de motivación por parte de líder se encuentran en un nivel promedio. Por su parte, Fishman (2005) sostuvo que es importante que un líder transformador oriente a proporcionar un significado y sentido a las actividades de cada integrante, mostrando un alto grado de involucramiento y compromiso. Cuando el trabajador se siente motivado tiende a percibirse como una pieza clave dentro de la institución, por lo que su rendimiento tiende a ser alto.

Respecto al objetivo específico 3, se determinó que el nivel de la dimensión estimulación intelectual en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018, se encuentra en un nivel medio. Los resultados permiten explicar que los docentes presentan capacidades poco desarrolladas, las cuales no permiten estimular y desarrollar altos grados de creatividad e innovación en los estudiantes, estas condiciones no propician que los mismos busquen y practiquen nuevas estrategias, herramientas y proceso para realizar sus actividades académicas con mayor grado de eficiencia. Los hallazgos concuerdan con lo encontrado por Contreras, Villegas, Pedraja, y Rodríguez (2016) y Jiménez (2014) los cuales determinaron que el nivel de estimulación intelectual en su muestra era el nivel promedio. Al respecto, Martínez (2014) con respecto a esta dimensión sostuvo que el líder transformador siempre busca estimular las habilidades y capacidades de los subordinados, además ofrece las herramientas y recursos para que estos desarrollen su trabajo de una manera innovadora.

Finalmente, sobre el objetivo específico 4, se identificó que el nivel de la dimensión consideración individual en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018, se encuentra en un nivel medio. La explicación a estos resultados muestra que los docentes muchas veces no atienden de manera individual a las necesidades, expectativas y objetivos de cada estudiante, no siendo guía y soporte para el desarrollo y crecimiento personal de los mismos. Los hallazgos coinciden en lo encontrado por Chacón (2016) quien determinó que el nivel de consideración individual que utilizaban los líderes era regular. Sobre ello, Fishman (2005) mencionó que para lograr ser un líder transformador, se tiene que desarrollar una gran capacidad de empatía y ser promotor de nuevos retos y oportunidades para los seguidores, desde este enfoque el éxito de la organización va de la mano con el crecimiento y desarrollo personal de los trabajadores.

Conclusiones

En cuanto al objetivo general, los resultados del estudio permitieron identificar que el nivel de liderazgo transformacional en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018, se encuentra en un nivel medio (72,5%).

En lo que respecta al objetivo específico 1, se identificó que el nivel de influencia idealizada en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018, se encuentra en un nivel medio(71,3%).

En cuanto al objetivo específico 2, se logró identificar que el nivel de motivación inspiracional en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018, se encuentra en un nivel medio (76,3%).

En referencia al objetivo específico 3, se identificó que el nivel de estimulación intelectual en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018, se encuentra en un nivel medio (70%).

En cuanto al objetivo específico 4, los datos permitieron determinar que el nivel de consideración individual en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018, se encuentra en un nivel medio (76,3%).

Referencias

- Avila, Y. (2014). *El liderazgo transformacional en trabajadores de una empresa textilera en Ixtapaluca*. (Tesis de grado), Universidad Autonoma del Estado de México, Amecameca - México.
- Bass, B., & Avolio, B. (2004). *Multifactor leadership questionnaire: Manual and sampler test* (3a ed.). Redwood City: Mind Garden.
- Ccencho, S., & Reyes , M. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en docentes de instituciones educativas de la Red N° 07 del distrito de Villa Maria del Triunfo UGEL N°01*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima - Perú.
- Chacon, G. (2016). *Liderazgo transformacional y la satisfaccion laboral* . (Tesis de grado), Pontificia Universidad Catolica del Perú, Lima - Perú.
- Chambilla, B. (2017). *Estilos de liderazgo transformacional del equipo directivo y comportamiento organizacional en la Institucion Educativa Rafael Diaz, Moquegua*. (Tesis maestría), Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa - Perú.
- Contreras , G., Villegas , F., Pedraja, L., & Rodríguez, E. (2016). Liderazgo Transformacional y su influencia en la gestión docente en un colegio del norte de Chile. *Interciencia*, 41(9), 596-604.
- Fischman, D. (2005). *El lider transformador*. Lima : Orbis Ventures.

- Fernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México: McGraw-Hill.
- Ivancevich, T. (2006). *Administración de recursos humanos* (9a ed.). México D.F: MCGraw Hill.
- Jiménez, C. (2014). *Liderazgo transformacional del director, motivación hacia el trabajo y desempeño docente en una universidad privada de Bogotá*. (Tesis de maestría), Universidad Católica de Colombia, Bogotá - Colombia .
- Luperdi, R. (2018). *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa superior tecnológica del distrito de Villa el Salvador*. (Tesis maestría), Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima - Perú.
- Martínez, Y. (2014). El líder transformacional en una institución educativa pública. *Educación*, 23(44), 7 - 28.
- Ministerio de Educación . (2012). *Marco de buen desempeño docente*. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2015). *Liderazgo escolar en América Latina y el Caribe; experiencias innovadoras de formación de directivos escolares en la región*. Santiago de Chile: OREAL/UNESCO.
- Raxuleu, M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente* . (Tesis de grado), Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango - Guatemala
- Peréz, G., Jimenéz , G., & Romo, G. (2017). Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de instituciones de educación superior” en Antioquia. *Entramado*, 25, 48-61.
- Rivera, C. (2018). *Liderazgo transformacional y desempeño directivo en la Institución Educativa Ricardo Palma, San Juan de Lurigancho*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima - Perú.
- Robbins , S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13a ed.). México D.F: Pearson Educación.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: cuantitativa, cualitativa y mixta* (2a ed.). Lima: San Marcos.

Anexo 02: Matriz de consistencia

Título: Liderazgo transformacional en las instituciones educativas públicas de la red 04 del distrito de Puente Piedra, 2018.

Autora: Vanessa Sánchez Paredes

| Problemas | Objetos | DIMENSIONES E INDICADORES | | | | |
|---|---|--------------------------------------|---|-------------------------|---|--|
| Problema general | Objetivo general | Variable: Liderazgo transformacional | | | | |
| ¿Cuál es nivel de liderazgo transformacional en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018? | Identificar el nivel de liderazgo transformacional en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018. | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala y valores | |
| Problemas específicos | Objetivos específicos | | | | Niveles y rangos | |
| ¿Cuál es nivel de la dimensión influencia idealizada en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018? | Identificar el nivel de la dimensión influencia idealizada en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018. | Influencia idealizada | Articula el aprendizaje con la visión institucional. Despliega coraje y compromiso con la misión. Proyecta una imagen dinámica y confiable. | 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 | Ordinal Nunca (1) Rara vez (2) A veces (3) A menudo (4) Frecuentemente (5) | Deficiente (10-24) Regular (25-28) Eficiente (29-50) |
| ¿Cuál es nivel de la dimensión motivación inspiracional en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018? | Identificar el nivel de la dimensión motivación inspiracional en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018. | Motivación inspiracional | Utiliza diversas estrategias de motivación. Anima y realiza la motivación de logro de la visión. Desarrolla nuevas estrategias de transmisión de su visión educativa. | 11,12,13,14,15 | | Deficiente (5-11) Regular (12-14) Eficiente (15-25) |
| ¿Cuál es nivel de la dimensión estimulación intelectual en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018? | Identificar el nivel de la dimensión estimulación intelectual en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018. | Estimulación intelectual | Analiza y soluciona de manera razona los problemas. Crea patrones simplificadores. Orienta la solución de problemas al aprendizaje integral. Reformula las soluciones rutinarias. | 22,23,24,25,26,27,28,29 | | Deficiente (8-22) Regular (23-28) Eficiente (29-40) |
| ¿Cuál es nivel de la dimensión consideración individual en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018? | Identificar el nivel de la dimensión consideración individual en docentes de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra, 2018. | Consideración individual | Conoce las necesidades y motivaciones de | 16,17,18,19, | | Deficiente |

| TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | | | POBLACIÓN Y MUESTRA | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS | ESTADÍSTICA A UTILIZAR |
|---|--|--|---|---|--|
| Tipo: La investigación básica | | | Población: 80 docentes de las instituciones educativas de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra. | Variable: Liderazgo transformacional | aprendizaje de sus seguidores. 20,21 |
| Diseño: El diseño es no experimental, de corte trasversal, de alcance descriptivo | | | | | Ejecuta instrucción adicional para superar problemas de rendimiento. |
| Método: Hipotético deductivo. | | | Tamaño de muestra: 80 docentes de las instituciones educativas de la Red 04 del nivel inicial del distrito de Puente Piedra | Técnicas: Encuesta | Liderazgo Transformacional total |
| | | | | Instrumentos: Cuestionario multifactorial de liderazgo (MIQ) 5X corto | Deficiente (29-77) Regular (78-89) Eficiente (90-145) |
| | | | | Autor: Bass y Avolio | |
| | | | | Año: 2004 | |
| DESCRIPTIVA: Análisis descriptivo | | | | | |
| - Distribución de frecuencias y porcentajes | | | | | |

Anexo 03: Cuestionario sobre liderazgo transformacional de los docentes

DATOS GENERALES:

I.E.:..... Tipo de servicios_____

Nivel: ____ Nivel educativo: I ____ P ____ S ____ Cargo: docente ____ Tutor ____ Coordinador ____

Capacitación en liderazgo: Sí ____ No ____ ¿Dónde? (Solo si marcó Si, indique en qué entidades): _____

Condición: Nombrado por concurso ____ Nombrado interino ____ Contratado ____ Estudios de

Maestría: Si ____ No ____ Mención: _____ Universidad: _____

OBJETIVO:

Este cuestionario intenta describir el estilo de liderazgo transformacional de la docente, sea en el aula y/o en el colegio, tal como Ud. lo percibe. El término “demás”, se refiere a los estudiantes, docentes, directivos, padres de familia o a todos ellos

INSTRUCCIONES:

Por favor, sírvase responder todos los ítems, marcando una sola alternativa. Juzgue cuán frecuentemente cada afirmación se ajusta a su opinión sobre el docente evaluado. Use la siguiente escala, para sus respuestas, marcando con un aspa o un círculo.

| NUNCA | RARA VEZ | A VECES | A MENUDO | FRECUENTEMENTE |
|-------|----------|---------|----------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | |
|----|---|-----------|
| 1 | Expreso mis ideales y creencias más significativas | 1 2 3 4 5 |
| 2 | Trato de hacer que mis colegas y mis estudiantes se sientan orgullosos de trabajar conmigo | 1 2 3 4 5 |
| 3 | Considero importante formular objetivos claros para toda actividad que se hace en el colegio | 1 2 3 4 5 |
| 4 | Tomo en cuenta las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas | 1 2 3 4 5 |
| 5 | Me es difícil asumir y compartir los riesgos en las decisiones adoptadas en el grupo de trabajo | 1 2 3 4 5 |
| 6 | Mis colegas y mis estudiantes tienen poca confianza en mis juicios y en mis decisiones. | 1 2 3 4 5 |
| 7 | Intento mostrar coherencia entre lo que digo y lo que hago | 1 2 3 4 5 |
| 8 | Mis colaboradores y mis estudiantes creen que soy un modelo a seguir. | 1 2 3 4 5 |
| 9 | Me comporto de modo de poder guiar a mis estudiantes a realizar la visión compartida | 1 2 3 4 5 |
| 10 | Tengo poco interés por conocer las necesidades que tienen mis colegas y mis estudiantes en el equipo de trabajo | 1 2 3 4 5 |
| 11 | Tiendo a hablar de manera pesimista respecto de que se logren las metas de aprendizaje | 1 2 3 4 5 |
| 12 | Construyo a partir de la visión institucional, una visión que toma en cuenta las necesidades de los estudiantes y que es motivante del futuro | 1 2 3 4 5 |
| 13 | Motivo a los demás a tener confianza en sí mismo | 1 2 3 4 5 |
| 14 | Me es difícil ayudar a los demás a centrarse en metas que puedan lograrse | 1 2 3 4 5 |
| 15 | Expongo con claridad, a mis colaboradores y a mis estudiantes los beneficios que para cada uno acarrea el lograr las metas | 1 2 3 4 5 |

| | | |
|----|--|-----------|
| | institucionales | |
| 16 | No considero necesario dedicar tiempo adicional para enseñar u orientar, fuera del aula | 1 2 3 4 5 |
| 17 | Trato a los colegas y estudiantes como personas individuales y no solo como miembros de un equipo o grupo de trabajo | 1 2 3 4 5 |
| 18 | Ayudo a mis colaboradores y a mis estudiantes a desarrollar sus fortalezas | 1 2 3 4 5 |
| 19 | Conozco las necesidades de capacitación diferenciada de mis seguidores, coleas y estudiantes. | 1 2 3 4 5 |
| 20 | Se lo que necesita, en la institución cada uno de los docentes y estudiantes y estoy dispuesto a ayudarles | 1 2 3 4 5 |
| 21 | Informo continuamente, a los colegas y a mis estudiantes, sobre las fortalezas que poseen. | 1 2 3 4 5 |
| 22 | Cuando existen problemas trato de resolverlos de distintas formas | 1 2 3 4 5 |
| 23 | Hago que mis colaboradores y estudiantes se basen en el análisis o el razonamiento para resolver las dificultades | 1 2 3 4 5 |
| 24 | Pongo especial énfasis en el análisis cuidadoso de los problemas, antes de actuar. | 1 2 3 4 5 |
| 25 | Ayudo a mis colaboradores y a mis estudiantes a mirar los problemas desde distintos puntos de vista. | 1 2 3 4 5 |
| 26 | Me abstengo de sugerir nuevas formas de hacer las cosas, en el aula y /o en el colegio. | 1 2 3 4 5 |
| 27 | No acostumbro evaluar las consecuencias de las decisiones adoptadas. | 1 2 3 4 5 |
| 28 | Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas. | 1 2 3 4 5 |
| 29 | Trato que mis colegas y mis estudiantes vean los problemas como una oportunidad para aprender nuevas cosas | 1 2 3 4 5 |

¡Muchas Gracias Por su Colaboración

Anexo 04: Base de datos

| Sujeto | Tiempo_servicio | Edad | Tipo_contrato | Item 1 | Item 2 | Item 3 | Item 4 | Item 5 | Item 6 | Item 7 | Item 8 | Item 9 | Item 10 | Item 11 | Item 12 | Item 13 | Item 14 | Item 15 | Item 16 | Item 17 | Item 18 | Item 19 | Item 20 | Item 21 | Item 22 | Item 23 | Item 24 | Item 25 | Item 26 | Item 27 | Item 28 | Item 29 | |
|--------|-----------------|---------------|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---|
| Suj1 | 1 -10 | Menores a ... | Contra... | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | |
| Suj2 | 1 -10 | Menores a ... | Nombr... | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | |
| Suj3 | 1 -10 | mayor a 46 | Nombr... | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 1 | 1 | 4 | 4 | |
| Suj4 | 11-20 | 36 a 45 | Contra... | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | |
| Suj5 | 21 a mas | mayor a 46 | Nombr... | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | |
| Suj6 | 21 a mas | mayor a 46 | Nombr... | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | |
| Suj7 | 11-20 | mayor a 46 | Contra... | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| Suj8 | 11-20 | Menores a ... | Contra... | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | |
| Suj9 | 1 -10 | 36 a 45 | Contra... | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| Suj10 | 1 -10 | 36 a 45 | Nombr... | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| Suj11 | 1 -10 | Menores a ... | Nombr... | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 5 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| Suj12 | 11-20 | 36 a 45 | Nombr... | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | |
| Suj13 | 11-20 | Menores a ... | Nombr... | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 0 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| Suj14 | 11-20 | 36 a 45 | Nombr... | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 |
| Suj15 | 11-20 | Menores a ... | Contra... | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| Suj16 | 21 a mas | Menores a ... | Nombr... | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| Suj17 | 11-20 | Menores a ... | Contra... | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | |
| Suj18 | 21 a mas | 36 a 45 | Nombr... | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| Suj19 | 11-20 | mayor a 46 | Nombr... | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | |
| Suj20 | 11-20 | mayor a 46 | Contra... | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | |
| Suj21 | 11-20 | mayor a 46 | Contra... | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| Suj22 | 21 a mas | 36 a 45 | Contra... | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | |
| Suj23 | 11-20 | Menores a ... | Contra... | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | |
| Suj24 | 11-20 | Menores a ... | Contra... | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | |
| Suj25 | 1 -10 | Menores a ... | Nombr... | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| Suj26 | 1 -10 | 36 a 45 | Nombr... | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | |
| Suj27 | 11-20 | 36 a 45 | Nombr... | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| Suj28 | 11-20 | 36 a 45 | Contra... | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| Suj29 | 21 a mas | Menores a ... | Contra... | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 5 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| Suj30 | 11-20 | Menores a ... | Nombr... | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | |
| Suj31 | 1 -10 | 36 a 45 | Nombr... | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 0 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| Suj32 | 11-20 | 36 a 45 | Nombr... | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | |
| Suj33 | 21 a mas | 36 a 45 | Nombr... | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| Suj34 | 11-20 | Menores a ... | Nombr... | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | |
| Suj35 | 11-20 | mayor a 46 | Contra... | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | |
| Suj36 | 21 a mas | mayor a 46 | Contra... | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | |
| Suj37 | 21 a mas | 36 a 45 | Contra... | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | |
| Suj38 | 1 -10 | Menores a ... | Nombr... | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | |
| Suj39 | 11-20 | 36 a 45 | Nombr... | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | |
| Suj40 | 11-20 | 36 a 45 | Nombr... | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 |
| Suj41 | 21 a mas | Menores a ... | Contra... | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | |
| Suj42 | 11-20 | Menores a ... | Contra... | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | |
| Suj43 | 11-20 | 36 a 45 | Contra... | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | |
| Suj44 | 1 -10 | Menores a ... | Contra... | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | |
| Suj45 | 1 -10 | 36 a 45 | Nombr... | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | |
| Suj46 | 1 -10 | mayor a 46 | Nombr... | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | |
| Suj47 | 11-20 | mayor a 46 | Nombr... | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | |
| Suj48 | 21 a mas | mayor a 46 | Nombr... | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| Suj49 | 21 a mas | mayor a 46 | Nombr... | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | |
| Suj50 | 11-20 | 36 a 45 | Nombr... | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| Suj51 | 11-20 | 36 a 45 | Nombr... | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| Suj52 | 21 a mas | 36 a 45 | Nombr... | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 5 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| Suj53 | 11-20 | 36 a 45 | Nombr... | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | |
| Suj54 | 11-20 | Menores a ... | Contra... | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 0 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| Suj55 | 21 a mas | 36 a 45 | Nombr... | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 |
| Suj56 | 1 -10 | 36 a 45 | Nombr... | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|----------|---------------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Suj61 | 1-10 | mayor a 46 | Nombr... | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | | |
| Suj62 | 1-10 | mayor a 46 | Nombr... | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | |
| Suj63 | 1-10 | 36 a 45 | Contra... | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| Suj64 | 1-10 | 36 a 45 | Contra... | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | |
| Suj65 | 11-20 | 36 a 45 | Contra... | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| Suj66 | 11-20 | Menores a ... | Contra... | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| Suj67 | 21 a mas | 36 a 45 | Nombr... | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 5 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| Suj68 | 11-20 | 36 a 45 | Nombr... | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 |
| Suj69 | 1-10 | 36 a 45 | Nombr... | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 0 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| Suj70 | 1-10 | mayor a 46 | Contra... | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | |
| Suj71 | 11-20 | mayor a 46 | Nombr... | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| Suj72 | 11-20 | 36 a 45 | Nombr... | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Suj73 | 1-10 | 36 a 45 | Contra... | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | |
| Suj74 | 1-10 | 36 a 45 | Nombr... | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| Suj75 | 1-10 | 36 a 45 | Nombr... | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| Suj76 | 11-20 | mayor a 46 | Contra... | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 5 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| Suj77 | 21 a mas | 36 a 45 | Nombr... | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | |
| Suj78 | 21 a mas | 36 a 45 | Nombr... | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 0 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| Suj79 | 11-20 | mayor a 46 | Contra... | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | |
| Suj80 | 21 a mas | 36 a 45 | Nombr... | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | |

Anexo 05: Prueba de confiabilidad del cuestionario

| Sujeto | Item 1 | Item 2 | Item 3 | Item 4 | Item 5 | Item 6 | Item 7 | Item 8 | Item 9 | Item 10 | Item 11 | Item 12 | Item 13 | Item 14 | Item 15 | Item 16 | Item 17 | Item 18 | Item 19 | Item 20 | Item 21 | Item 22 | Item 23 | Item 24 | Item 25 | Item 26 | Item 27 | Item 28 | Item 29 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Suj1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| Suj2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| Suj3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 |
| Suj4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 1 | 1 | 4 | 4 |
| Suj5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 |
| Suj6 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| Suj7 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 |
| Suj8 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 |
| Suj9 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | |
| Suj10 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| Suj11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| Suj12 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| Suj13 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| Suj14 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Suj15 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| Suj16 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 5 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| Suj17 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 |
| Suj18 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 0 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| Suj19 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 |
| Suj20 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| Suj21 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| Suj22 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| Suj23 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Suj24 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| Suj25 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 |
| Suj26 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| Suj27 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Suj28 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| Suj29 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 |
| Suj30 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 |

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,934 | 29 |

Interpretación:

El análisis de la confiabilidad obtuvo un Alfa = 0,934, el cual es de alta confiabilidad.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE el Liderazgo Transformacional

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1 (Influencia Idealizada) | | | | | | | | |
| 1 | Expreso mis ideales y creencias más significativas | X | | X | | X | | |
| 2 | Trato de hacer que mis colegas y mis estudiantes se sientan orgullosos de trabajar conmigo | X | | X | | X | | |
| 3 | Considero importante formular objetivos claros para toda actividad que se hace en el colegio | X | | X | | X | | |
| 4 | Tomo en cuenta las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas | X | | X | | X | | |
| 5 | Me es difícil asumir y compartir los riesgos en las decisiones adoptadas en el grupo de trabajo | X | | X | | X | | |
| 6 | Mis colegas y mis estudiantes tienen poca confianza en mis juicios y en mis decisiones | X | | X | | X | | |
| 7 | Intento mostrar coherencia entre lo que digo y lo que hago | X | | X | | X | | |
| 8 | Mis colaboradores y mis estudiantes creen que soy un modelo a seguir | X | | X | | X | | |
| 9 | Me comporto de modo de poder guiar a mis estudiantes a realizar la visión compartida | X | | X | | X | | |
| 10 | Tengo poco interés por conocer las necesidades que tienen mis colegas y mis estudiantes en el equipo de trabajo | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2 Motivación Inspiracional | | | | | | | | |
| 1 | Tiendo a hablar de manera pesimista respecto de que se logren las metas de aprendizaje | X | | X | | X | | |
| 2 | Construyo a partir de la visión institucional, una visión que toma en cuenta las necesidades de los estudiantes y que es motivante del futuro | X | | X | | X | | |
| 3 | Motivo a los demás a tener confianza en sí mismo | X | | X | | X | | |
| 4 | Me es difícil ayudar a los demás a centrarse en metas que puedan lograrse | X | | X | | X | | |
| 5 | Expongo con claridad, a mis colaboradores y a mis estudiantes los beneficios que para cada uno acarrea el lograr las metas institucionales | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3 Consideración Individualizada | | | | | | | | |
| 1 | No considero necesario dedicar tiempo adicional para enseñar u orientar, fuera del aula | X | | X | | X | | |
| 2 | Trato a los colegas y estudiantes como personas individuales y no solo como miembros de un equipo o grupo de trabajo | X | | X | | X | | |
| 3 | Ayudo a mis colaboradores y a mis estudiantes a desarrollar sus fortalezas | X | | X | | X | | |
| 4 | Conozco las necesidades de capacitación diferenciada de mis seguidores, colegas y estudiantes | X | | X | | X | | |
| 5 | Se lo que necesito, en la institución cada uno de los docentes y estudiantes y estoy dispuesto a ayudarles | X | | X | | X | | |
| 6 | Informo continuamente, a los colegas y a mis estudiantes, sobre las fortalezas que poseen | X | | X | | X | | |

| DIMENSIÓN 4 Estimulación Intelectual | | | | | | | |
|--------------------------------------|---|----|----|----|----|----|--|
| | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Cuando existen problemas trato de resolverlos de distintas formas | X | | X | | X | |
| 2 | Hago que mis colaboradores y estudiantes se basen en el análisis o el razonamiento para resolver las dificultades | X | | X | | X | |
| 3 | Pongo especial énfasis en el análisis cuidadoso de los problemas, antes de actuar | X | | X | | X | |
| 4 | Ayudo a mis colaboradores y a mis estudiantes a mirar los problemas desde distintos puntos de vista | X | | X | | X | |
| 5 | Me abalengo de sugerir nuevas formas de hacer las cosas, en el aula y lo en el colegio | X | | X | | X | |
| 6 | No acostumbro evaluar las consecuencias de las decisiones adoptadas | X | | X | | X | |
| 7 | Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas | X | | X | | X | |
| 8 | Trato que mis colegas y mis estudiantes vean los problemas como una oportunidad para aprender nuevas cosas | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplica criterios de validación

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Méndez Ilizabe Gloria Susana DNI: 07059554

Especialidad del validador: Metodología; Mg en Gerencia Educativa; Dra en Educación

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

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

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

Firma del Experto Informante.

Anexo 7: Otros


**INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 603
"SANTO CRISTO"**

Jr. Nuestra Señora de Guadalupe Mz. "C" s/n
Asoc. de Vivienda Santo Cristo - Puente Piedra
UGEL 04 - Comas



Constancia

La Directora de la Institución Educativa Inicial N° 603 del distrito de Puente Piedra correspondiente a la Red 04 hace constar:

Que la profesora **Vanessa Sánchez Paredes** identificada con DNI **40978834** ha aplicado la encuesta correspondiente de **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL** en esta Institución, en cumplimiento con el requisito de su Tesis.

Este documento se otorga a la interesada para los fines que crea conveniente.



Vanessa Sánchez Paredes
DIRECTORA





INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 606 – UGEL 04
RD. 0149-UGEL 04



“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL”

CONSTANCIA

La Directora de la Institucion Educativa Inicial
N° 606 del distrito de Puente Piedra - UGEL 04

HACE CONSTAR:

Que la profesora **Vanessa Sánchez Paredes**, con DNI N° 40978834, ha aplicado la prueba de “Liderazgo transformacional”, en la institución, como muestra poblacional para su tesis profesional.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente

Puente Piedra, 24 de Julio de 2018.


C/ra. Emma Soledad Urbina Estrada
DIRECTORA
I.E.I. 606



Institución Educativa Inicial N° 323

"AUGUSTO B. LEGUIA"

Mz B, Urb. San Martín de Porres y en la Mz.D Lote 7B Urb. Palermo TEL. 997867829 / 7447273

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL N° 323 "AUGUSTO B. LEGUIA" DEL DISTRITO DE PUENTE PIEDRA PERTENECIENTE A LA UGEL 04 – COMAS; HACE CONSTAR:

Que la profesora Vanessa Sánchez Paredes, con DNI n° 40978834, ha aplicado la prueba de "Liderazgo transformacional", en mi institución, con el fin de su muestra para sus tesis.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para fines que estime conveniente.

Puente Piedra 25 de Julio del 2018.



[Handwritten Signature]
M^g. Doris Antúnez Rodríguez
Directora



INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL

N° 382

AAHH 9 DE JUNIO II SECTOR - PUENTE PIEDRA

“AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL
N° 382 DEL DISTRITO DE PUENTE PIEDRA
PERTENECIENTE A LA UGEL 04 – COMAS-RED 04 HACE
CONSTAR:

Que la profesora Vanessa Sanchez Paredes, con DNI N°
40978834, ha aplicado la prueba de “Liderazgo Transformacional”, en mi institución,
con el fin de su muestra para su tesis.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para
fines que estime conveniente.

Puente Piedra 25 de Julio del 2018.




Rosario Del Pilar Ramirez De La Cruz
DIRECTORA

Anexo 8

Acta de aprobación de originalidad de los trabajos académicos de la UCV



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Estrella A. Esquiagola Aranda, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Liderazgo transformacional en las instituciones educativas públicas de la red 04 del distrito de Puente Piedra, 2108" de la estudiante **Vanessa Sánchez Paredes**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lima, 18 de agosto del 2018

Estrella A. Esquiagola Aranda

DNI:09975909

Feedback Studio - Mozilla Firefox

https://ev.tumitin.com/app/carta/es/?u=1049427847&no=1033&=1010119664&s=1&lang=es

feedback studio Liderazgo transformacional en las instituciones educativas públicas de la red 04 del distrito de Puente Piedra, 2018. /123 53 de 53

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Liderazgo transformacional en las instituciones educativas
públicas de la red 04 del distrito de Puente Piedra, 2018.

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

AUTORA:
Bj Vanessa Sánchez Parcdes

ASESOR:
Dra. Lestrela A. Espiguelo Aranda

SECCIÓN:
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de calidad

Lima - Perú
2018

Resumen de coincidencias

21 %

| | | |
|---|---|------|
| 1 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | 16 % |
| 2 | repositorio ucv.edu.pe Fuente de Internet | 2 % |
| 3 | repositorio unsa.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 4 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | <1 % |
| 5 | oa.upm.es Fuente de Internet | <1 % |
| 6 | repositorio ure.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 7 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | <1 % |
| 8 | www.thelibrary.com Fuente de Internet | <1 % |
| 9 | leeydescarga.com Fuente de Internet | <1 % |

Página: 1 de 63 Número de palabras: 13332 Text-only Report High Resolution Activado 10:51 a.m. 28/09/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

..... *Jánchez Paredes Vanessa*
 D.N.I. : *40 97 8834*
 Domicilio : *Parque los astro nauta 189*
 Teléfono : Fijo : *5335449* Móvil : *985516222*
 E-mail : *Vanessa.1460@hotmail.com*

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
 Escuela :
 Carrera :
 Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado : *Maestra*
 Mención : *Administración de la Educación*

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... *Jánchez Paredes Vanessa*

Título de la tesis:

..... *Liderazgo transformacional en las*
 *Instituciones educativas públicas de la red y del*
 *distrito de Puente Piedra, 2018.*

Año de publicación : *2018*

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : *28 de 09 de 2018*



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Sánchez Paredes Vanessa

INFORME TITULADO:

Liderazgo transformacional en las
Instituciones educativas públicas de la
red 04 del distrito de Puente Piedra, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 25 de agosto 2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría.



Pérez Saavedra Segundo Sigifredo