



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo transformacional docente y el desarrollo de
Capacidades Emprendedoras en estudiantes de secundaria

- Lima, 2017.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Educación

AUTORA:

Mg. Maribel Soledad Cruz Vilca

ASESOR:

Dr. Mitchel Alarcon Diaz

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA-PERÚ

2018



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA MAESTRO (A): **CRUZ VILCA, MARIBEL SOLEDAD**

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

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE Y EL DESARROLLO DE CAPACIDADES EMPRENDEDORAS EN ESTUDIANTES DE SECUNDARIA - LIMA, 2017

Fecha: 30 de octubre de 2018

Hora: 9:30 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Angel Salvatierra Melgar

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Joaquin Vertiz Osoreo

Firma:

VOCAL: Dra. Luzmila Garro Aburto

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobada por mayoría*

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

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

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *- mejorar la redacción en estilo 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

Dedico la presente tesis a mis padres por ser lo más grande del mundo, por su inmenso amor, fe, sabios consejos que me impulsaron a no rendirme en la vida, a mis hermanas, sobrinos, A díos por las pruebas de cada día que permite ser perseverante y tolerante.

La autora

Agradecimiento

A la Casa de estudios Universidad Cesar Vallejo por la oportunidad de ampliar mis conocimientos en beneficio de mis estudiantes y en lo personal.

Al Doctor Juan Durand Porras, al Doctor Moises Niño Cueva, Doctor Edgar Castillo Gonzalez, Dr. Danes Carlos Enrique Niño Cueva, por sus valiosos aportes como jueces expertos al evaluar los instrumentos.

Al Director Jaime Quispe García por su consentimiento para la realización de mi investigación en la Institución Educativa Juana Alarco Dammert.

A mi asesor, Dr. Mitchell Alarcón Díaz por sus acertadas orientaciones en la asesoría de mi tesis.

A mi amiga Nélide León Garay por su sincera amistad.

Declaración Jurada

Yo, Maribel Soledad Cruz Vilca identificada con DNI N° 09980101; estudiante del programa de Doctorado de la escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada "El Liderazgo Transformacional Docente y el Desarrollo de Capacidades Emprendedoras de las estudiantes de educación secundaria, área de educación para el trabajo, de la institución educativa emblemática "Juana Alarco de Dammert", Miraflores, Ugel N° 07 - lima, 2017.

Declaro bajo juramento que:

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

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

Los Olivos, 7 de Febrero de 2018

.....

Maribel Soledad Cruz Vilca

DNI N° 09980101

Presentación

Señores miembros del Jurado

La investigación tiene como título “Liderazgo Transformacional Docente y el desarrollo de Capacidades Emprendedoras”. El objetivo general fue determinar la relación existente del liderazgo transformacional del docente y el desarrollo de capacidades emprendedoras de las estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria Juana Alarco de Dammert, Miraflores, Lima, 2017

En el presente estudio se concentró ocho capítulos. El capítulo I presenta la introducción, Antecedentes y fundamentación teórica y Justificación, planteamiento del Problema, hipótesis y objetivos; el capítulo II, referido al marco metodológico que contiene: Variables, operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos; el capítulo III, conforma los resultados descriptivos, inferenciales y la contrastación de las hipótesis; el capítulo IV discusión de la investigación; el capítulo V conclusiones; el capítulo VI recomendaciones, el capítulo VII referencias bibliográficas y finalmente el capítulo VIII anexos.

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

INDICE

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
Resumo	xiii
I. Introducción	
1.1 Realidad problemática	16
1.1.1. Contexto internacional	16
1.1.2. Contexto nacional	19
1.2. Trabajos previos	20
1.2.1 Antecedentes Internacional	20
1.2.2 Antecedentes Nacional	26
1.3. Teorías relacionadas al tema	30
1.3.1 Modelo teórico	30
1.3. 2 Conceptualización variable Liderazgo transformacioal Docente	33
1.3.3. Conceptualización variable Desarrollo de Capacidades Emprendedoras	46
1.4. Formulación del problema	53
1.4.1. Problema General	53
1.4.2 Problema Específica	54
1.5. Justificación del estudio	54
1.4.1 Justificación teorica	54
1.4.2 Justificación metodologica	54
1.4.3 Justificación epistemológica	55

1.6. Hipótesis	58
1.6.1 Hipótesis general	58
1.6.2 Hipótesis específicas	58
1.7. Objetivos	59
1.7.1 Objetivo General	59
1.7.2 Objetivo Específicos	60
II. Métodos	
2.1 Diseño de investigación	61
2.2 Variable	
2.2.1 Variable operacionalización	63
2.2.2 Variables, operacionalización	64
2.3 Población y muestra	
2.2.1. Población	65
2.3.2 Muestra	66
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	
2.4.1 Técnica	67
2.4.2 Instrumentos de recolección de	68
2.4-3. Validez y confiabilidad de los instrumentos	70
2.5 Método de análisis de datos	71
2.6 Aspectos éticos	72
III. Resultados	
3.1 Análisis descriptivo	74
3.1.1 Liderazgo transformacional docente	74
3.1.2 Capacidades emprendedoras	78
3.2 Análisis correlacional	83
IV. Discusión	88
V. Conclusiones	92
VI. Recomendaciones	95
VII. Referencias bibliográficas	98
Apéndices	
Anexo 1 Artículo científico	104
Anexo 2 Matriz de consistencia	108
Anexo 3 Instrumentos	112
Anexo 4 Validez de contenido	114
Anexo 5 Permiso de la institución donde se aplicó el estudio	126
Anexo 6 Base de datos	132
Anexo 7 Prints de resultados	134

Lista de tablas

	Pág.	
Tabla 1	Operacionalización de la variable Liderazgo Transformacional	64
Tabla 2	Operacionalización de la variable Desarrollo Capacidades Emprendedoras	65
Tabla 3	Población del estudio	66
Tabla 4	Resultados de la validación por juicio de expertos	70
Tabla 5	Confiabilidad de la variable Liderazgo Transformacional	71
Tabla 6	Confiabilidad de la variable Capacidades emprendedoras	72
Tabla 7	Distribución de niveles de Liderazgo Transformacional docente	
Tabla 8	Dimensión 1: Conjunto de Logro	74
Tabla 9	Dimensión 2: Conjunto de Planificación	76
Tabla 10	Dimensión 3: Conjunto de Poder	77
Tabla 11	Capacidades Emprendedoras	78
Tabla 12	Dimensión 1: Conjunto de Logro*Liderazgo transformacional Docente	79
Tabla 13	Dimensión 2: Conjunto de planificación*Liderazgo transformacional Docente	80
Tabla 14	Dimensión 3: Conjunto de Poder*Liderazgo transformacional Docente	81
Tabla 15	Desarrollo de capacidades emprendedoras*Liderazgo transformacional Docente	82
Tabla 16	Correlacional no paramétricas de la hipótesis general	83
Tabla 17	Correlacional no paramétricas de la hipótesis específica 1	84
Tabla 18	Correlacional no paramétricas de la hipótesis específica 2	85
Tabla 19	Correlacional no paramétricas de la hipótesis específica 3	86

Lista de Figuras

	Pág.
Figura: 1 Liderazgo trasnformacional docente	76
Figura 2 Dimensión1: Conjunto de Logro	77
Figura 3 Dimensión1: Conjunto de planificación	78
Figura 4 Dimensión 2 : Conjunto de poder	79
Figura 5 Capacidades Emprendedoras	80
Figura 6 Tabla cruzada dimensión 1: Conjunto de logro*Liderazgo Transformacional docente	81
Figura 7 Tabla cruzada dimensión 2: Conjunto de planificación*Liderazgo transformacional Docente	82
Figura 8 Tabla cruzada Dimensión 3: Conjunto de poder* Liderazgo transformacional Docente	83
Figura 9 Tabla cruzada Desarrollo de capacidades emprendedoras*Liderazgo transformacional docente	84

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar si existe relación de liderazgo transformacional docente en el desarrollo de capacidades emprendedoras.

La investigación se basó en el paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo de método hipotético deductivo, tipo de investigación básica porque busca establecer la relación entre las dos variables.

El diseño aplicado fue de corte transaccional descriptivo y correlacional, la población fue de 750 estudiantes, con una muestra de 150 estudiantes. Para la recolección de datos, se utilizó el instrumento de cuestionarios; para medir las dos variables del objeto de estudio.

La conclusión general de esta investigación muestra que el Liderazgo Transformacional Docente se relaciona significativamente en el desarrollo de Capacidades Emprendedoras estudiantes de cuarto grado de educación secundaria Juana Alarco de Dammert, Miraflores; los valores que muestra es = 0,792 para las dos variables; con una significancia bilateral de 0,000 menor al nivel significancia 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave: Liderazgo, capacidades, emprendimiento, motivación

Abstract

The objective of this research was to determine if there is a relationship of transformational teaching leadership in the development of entrepreneurial skills.

The research was based on the positivist paradigm, with a quantitative approach of deductive hypothetical method, basic research type because it seeks to establish the relationship between the two variables.

The design applied was descriptive and correlational transactional cut, the population was 750 students, with a sample of 150 students. For data collection, the questionnaire instrument was used; to measure the two variables of the object of study.

The general conclusion of this research shows that the "Teaching Transformational Leadership is significantly related to the development of Entrepreneurial Capacities" Fourth grade students of secondary education Juana Alarco de Dammert, Miraflores; the values shown are $r = 0.792$ for the two variables; with a bilateral significance of 0.000 less than the significance level 0.05, for which the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected

Keywords: Leadership, skills, entrepreneurship, motivation

RESUMO

O objetivo desta pesquisa foi determinar se existe uma relação de liderança docente transformacional no desenvolvimento de habilidades empreendedoras.

A pesquisa baseou-se no paradigma positivista, com abordagem quantitativa do método hipotético-dedutivo, do tipo pesquisa básica, pois busca estabelecer a relação entre as duas variáveis.

O delineamento aplicado foi de corte descritivo e correlacional transacional, a população foi de 750 alunos, com uma amostra de 150 alunos. Para coleta de dados, utilizou-se o instrumento questionário; para medir as duas variáveis do objeto de estudo.

A conclusão geral da pesquisa mostra que o "Ensino Liderança Transformacional é significativamente relacionada com o desenvolvimento de habilidades empreendedoras" estudantes quarta série do ensino secundário Juana Alarco de Dammert, Miraflores,; os valores mostrados são = 0,792 para as duas variáveis; com um significado bilateral de 0,000 menor que o nível de significância 0,05, para o qual a hipótese alternativa é aceita e a hipótese nula é rejeitada

Palavras-chave: Liderança, habilidades, empreendedorismo, motivação

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática

Bocanegra (1999), es una parte de la realidad, que tiene alguna dificultad, una interrogante o contradicción, por resolver en relación con los intereses y motivaciones de un sujeto (investigado) que no puede explicar, no concuerda con la teoría que conoce o simplemente con la observación de otros observadores.

Tamayo (1999) Cuando nos enfrentamos a una realidad problemática que despierta nuestra curiosidad e interés cognoscitivo, lo primero que hacemos, es concretar nuestra atención sobre ese tema. Iniciamos entonces la indagación de la información existente sobre la materia, desde lo más general a lo más específico. Comenzamos a enterarnos de los antecedentes, a revisar el conocimiento existente, y evaluarlo críticamente, la investigación va partir del conocimiento que tengamos, para poder generar nuevos conocimientos frente a un problema”.

Carmen Pellicer (2018) A nivel mundial, creo que estamos en un momento de crisis importante en el panorama educativo, porque ya no es posible conformarse con una educación corriente. El cambio vertiginoso de la cultura de la tecnología, incluso de la ética, de la historia y de la política, está generando desafíos muy diferentes para el futuro de nuestros estudiantes. Eso hace que la escuela tradicional, que se ha conformado con una instrucción mecánica y una alfabetización cultural, tenga que superar esos parámetros y eso requiere una forma diferente de liderar ese cambio. No estamos hablando de un cambio superficial, sino de un gran desafío, de cambiar el concepto y el lugar que la educación escolar.

El Foro Económico Mundial del Trabajo (2016), señala que la tendencia más generalizada es el cambio en las formas de trabajo como resultado de las nuevas funcionalidades que ofrece la tecnología. Se espera asimismo un crecimiento amplio en lo que se refiere a funciones de negocio, sobre todo financiera y de operaciones, si bien es cierto que los estilos de gestión deben cambiar sustancialmente para acomodarse a todas estas nuevas condiciones del entorno de trabajo.

Pounder (2012) Explica que el docente es considerado, como, líder, en su clase y afuera de ella, Por ello contribuye a la formación en el aprendizaje y

una institución dedicada a la mejora de su aprendizaje. Los docentes considerados líderes por su experiencias en el aprendizaje, debe propiciar auto aprendizaje incrementando así grupos de intercambios basado en la inspiración, en la indagación de la excelencia, en la que asume el compromiso como iniciador de cambio significativo en la institución.

Day, Hargreaves, Zembylas y Schutz (2009), Indica al docente se le debe preparar para ser eficiente y eficaz en diversas capacidades en la cual satisfaga las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes como habilidades técnicas y blandas, teniendo como base y control en las emociones de las estudiantes, con los medios más accesibles en la cual los estudiantes usen y aplican en su vida cotidiana teniendo una actitud crítica frente a los diversos problemas.

En el Foro Mundial sobre la Educación (2000), se dejó claramente de manifiesto que si se quería conseguir la educación para todos en 2015; era necesario desplegar ingentes esfuerzos, mediante un firme liderazgo nacional y nuevos recursos económicos y estrategias, en los que el ejercicio de la propia responsabilidad junto con el sentido de asociación y recursos en cantidad suficiente desempeñarían un papel decisivo. Estos tres aspectos constituyen elementos primordiales del tantas veces citado párrafo 10 del Marco de Acción de Dakar, en el que se certifica que “ningún país que se comprometa seriamente con la Educación para Todos se verá frustrado por falta de recursos en su empeño por lograr esta meta”.

El informe Delors (1996) comenta que la fuerte relación que se establece entre el docente y el educando es la esencia del proceso pedagógico; señala además que para los estudiantes que todavía no dominan los procesos de reflexión y de aprendizaje, se vuelve en una figura fundamental no sólo en la adquisición de conocimientos también en el desarrollo de habilidades; también en la formación de ideas y pensamientos.

Bolívar (1997, p.7), afirma que: "Cuando mayor sea su capacidad de liderazgo educador vs tener una visión más clara como del director, en la cual crear

condiciones favorables que fortalezca y desarrollen capacidades para que llegue a ser grandes líderes".

Las escuelas de subadmerica deben tener una visión clara de sus estudiantes en desarrollar capacidades emprendedoras al egresar. A la vez debe realizarse un seguimiento en focalizar a las empresas y al emprendedor egresado que ya termina su carrera, que todavía se encuentra en una etapa inicial, pero que en algunos países se observa paulatinamente un crecimiento en estos últimos años.

Dargent (,2018) considera que es un problema que atañe a todo el sistema, pues potenciales líderes que forman parte del actual ecosistema político se ven directa o indirectamente involucrados en casos de corrupción. Esta combinación de indicadores (poco liderazgo político y bajo apoyo a la democracia) abre la puerta al surgimiento de liderazgos carismáticos; es decir, personajes con capacidad de comunicación que generen empatía en un amplio sector de la población.

De acuerdo al Diario del Comercio (2018) según encuestas de IPSOS cuentan con aprobaciones promedio menores al 25%, Lo que es atípico es que no haya ningún liderazgo que capitalice el descrédito institucional al menos desde el gobierno de Alejandro Toledo.

Como la publicación Gestión (2012, p. 24) Nuestro país se considera ser uno de los países más emprendedores del universo. De acuerdo a la revista el General Entrepreneurship Monitor (GEM), (TAE) del Perú -es decir, la cifra de emprendimientos entre la Población Económicamente Activa- es de 40.20%, lo que significa la falta en comparación de otras naciones del planeta.

No obstante, la Cámara de Comercio de Lima (CCL) menciona que nuestra nación no debe sentirse conforme con este nuevo emblema, pues a decir la asociación empresarial manifiesta nos falta mucho por ser un país que fortalezca

las condiciones debida para poder seguir compitiendo y potenciar el desarrollo de competencias de nuestra nación.

Los principales problemas que afrontan los emprendedores peruanos son la incapacidad de administrar y/o dirigir, el desconocimiento o funcionamiento del negocio, mercado, financiamiento, estrategia de ventas y los ingresos no acordes con sus expectativas y que basa en su desarrollo empresarial a través de su experiencia empírica,

Existen brechas a nivel de ugeles, cada ugel trabaja de forma individualizada, hay algunas entidades que trata de coordinar entre uno, dos a más ugel pero no todas logran unirse debido a la falta de un liderazgo a nivel región lima para abordar y tratar de trabajar en forma articulada y solucionar los problemas educativos que se presenta de acuerdo a la realidad de su contexto.

Las entidades educativas a nivel general requieren un cambio, especialmente en los docentes en el cual juegan un papel importante como modelo líder para sus estudiantes. Para ello se debe priorizar actividades relevantes que los estudiantes deben desarrollar competencias que les permita tomar decisiones a los diversos problemas básicos y emergentes teniendo en cuenta una actitud proactiva en los estudiantes, para así generar un país desarrollo sostenible.

La institución educativa Juana Alarco de Damert se ha evidenciado que existe poca participación de las estudiantes en los diferentes concursos y eventos de actividades de emprendimiento programados por la ugel y el Ministerio de Educación. Además, se observó que algunos docentes trabajan en forma individual, y que cumple solamente en desarrollar contenidos, a la vez utilizan estrategias de enseñanza poco motivadoras. Es por ello que se realizó la presente investigación.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. A nivel Internacional

Sánchez & Guillén (2016) en su tesis titulada: "*Capacidad emprendedora en estudiantes de licenciatura en gestión y dirección de negocios de la Facultad de Contaduría y Administración campus Coatzacoalcos*" universidad de Veracruzana, México. La investigación fue enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal, se ha enfocado en estipular y comprobar el grado de emprendimiento de los educandos. El análisis general de los resultados obtenidos del instrumento tiene un valor esperado total de 6,630 puntos, se obtuvieron 5,084 de forma real, lo que corresponde el 76.68% con respecto al puntaje ideal. Se presentan datos estadísticos obtenidos de las dos poblaciones en las cuatro dimensiones y en forma total. Según el investigador nos testifica que es importante realizar acciones que fortalezca capacidades de emprendimiento en nuestros escolares, se mostró un crecimiento progresivo en las capacidades emprendedoras al iniciar y al culminar la carrera de gestión y dirección de negocios. Es de trascendencia porque permite ejecutar acciones de mejora con respeto a las habilidades de emprendimiento en los estudiantes. Por ello se debe aplicar nuevas estrategias para obtener mejores resultados como entrevistas directas y análisis de personalidad de los estudiantes.

Bedoya (2015) tesis titulada "*De liderazgo Transformacional al liderazgo prosocial: evidencias obtenidas en la dirección de organizaciones sanitarias catalanas.*" Universidad autónoma de Barcelona. España, para optar el título de doctor en educación. El objetivo de la investigación es determinar la diferencia o complementariedad y similitud del liderazgo transformacional vs el liderazgo prosocial en los directivos, Es descriptivo correlacional se llevo a cabo en dos centros hospitalarios la muestra fue de 93 personas; se utilizo las correlaciones pearson para los cálculos y el spss para las muestras de las relaciones positivas significativas ($p < = 0,001$) Se ha podido contrastar entre todas las dimensiones, todas las correlaciones son significativas y una correlación alta a partir de 0,70, porque se explica que al menos el 50% de la variabilidad es común en ambas variables.

Flores (2015) tesis titulada *“El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultados de los aprendizajes”* en la universidad de Granada, España; para optar el título en doctor en Chile. La investigación contempló una metodología multimétodo, La muestra de 562 docentes de treinta centros escolares, en nivel de formación primaria y secundaria en las VI y VII regiones en Chile. Esta contribuyó al estudio sobre el impacto del liderazgo transformacional, los comportamientos de los equipos directivos en centros escolares y los modelos de calidad de la gestión escolar del sistema educativo del país mencionado anteriormente. Los resultados revelaron una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional, como predictor de la mejora escolar.

Sastre (2014) en su tesis titulada: *“Desarrollo de capacidades para el desarrollo de liderazgo en proyectos de desarrollo rural, aplicación a comunidades aymaras,”* para optar por el grado de Doctor en Agronomía, El objetivo general es diseñar un modelo de seguimiento y evaluación del desarrollo de capacidades para el liderazgo en el contexto de la planificación y gestión de proyectos de desarrollo aplicados a comunidades rurales, la muestra fue de 300 mujeres. Es un enfoque mixto que combina la lógica inductiva y deductiva aplicada, permitiendo contribuir a la resiliencia social y la sostenibilidad de los proyectos de desarrollo rural, el liderazgo ya que es un factor clave para el desarrollo de capacidades de la población. Además proporcionar una metodología para realizar un seguimiento y evaluación del desarrollo de capacidades para el liderazgo. La conclusión de esta investigación es que el éxito y sostenibilidad de los proyectos depende de gran medida del desarrollo de capacidades de la población local.

Banegas (2013) tesis titulada: *“El liderazgo en instituciones educativas superiores. El caso de UNITEC y su impacto en la práctica educativa, durante 2005-2010, universidad europea de Madrid, España,* por optar el título de doctor en Educación, En esta investigación se aplicó el método descriptivo y correlacional, ya que su propósito es identificar las prácticas de liderazgo transformacional que han permitido que UNITEC asegure la satisfacción de sus

clientes, y así, gozar de un posicionamiento privilegiado entre las instituciones de educación superior en Honduras. El muestreo se realizó a 22 colaboradores, que clasificados por cargo a través de entrevistas y grupos foco se recogieron las percepciones de los empresarios, los egresados, los docentes y estudiantes para medir su impacto en los procesos de enseñanza-aprendizaje y el tipo de profesional que se gradúa en esta institución. Se concluye que el modelo el verdadero liderazgo transformacional impregnado en toda la institución, genera un impacto en las prácticas educativas de la universidad y permite que el proceso de enseñanza-aprendizaje se centre en el estudiante.

Aguilar (2014) tesis titulada: *“El liderazgo pedagógico en los procesos educativa en los centros de educación básica”*, universidad Tegucigalpa, Honduras, para optar el título Master en Gestión de la Educación. El objetivo de la investigación es que el liderazgo como competencias de gestión educativa, tiene una inclinación a promover la estrategia para potenciar el sentido pedagógico en procurar la mejora de los aprendizajes de los alumnos en los centros de educación básica regular. El enfoque de la investigación es de corte cuantitativo la alternativa es establecer factores de cantidad y medición para los diferentes componentes que delimitan el objeto que se desea describir.

La investigación es no experimental, muestreo intencionado, en el que los sujetos de la muestra no son elegidos con criterios del azar, en el seleccionaron dos centros de Educación Básica urbanos y dos rurales. Se utilizó el cuestionario de escala de likert en cual consiste en un procedimiento de escala. Se concluye que el liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica es de vital importancia para planificar, llevar a cabo la transformación e innovaciones de los mismos, para lograr la mejora de los aprendizajes en los alumnos. Se ha iniciado un cambio en la participación para formular la misión, visión y la planificación estratégica para lograr el desarrollo de los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica.

Guarín (2014) en su tesis titulada “*Liderazgo Transformacional Docente en la Universidad Nacional de Colombia*”, para optar el título de Magister en Educación, con el objetivo de caracterizar el liderazgo transformacional en los docentes de la Universidad Nacional de Colombia sede Medellín de acuerdo a la conceptualización observación de los estudiantes de pregrado, se realizó una investigación descriptiva de tipo cualitativo – cuantitativo dado las peculiaridades de los características de las variables. Se hizo un estudio de caso que permitió vislumbrar los hallazgos sobre las interacciones y la conceptualización de los estudiantes en relación con el liderazgo docente. Fueron aplicadas 155 entrevistas a estudiantes con un avance superior al 70% en el programa curricular inscrito en donde se finalizó que el liderazgo docente busca el desarrollo y crecimiento de los estudiantes desde su acción pedagógica, orientando y comunicando, generando compromiso con los objetivos y actuando de manera que puede ser catalogado como un modelo para los estudiantes.

Cabana & Pasten (2013) en su investigación: “*Análisis de Capacidades Emprendedoras Potenciales y Efectivas en Alumnos de Centros de Educación Superior, universidad de Chile*”. Se determinó cuatro dimensiones que establecen la capacidad emprendedora potencial de un educando que corresponde a instituciones de educación superior (características del emprendedor, capacidades interpersonales, capacidades frente al riesgo y actitud del emprendedor). Al jerarquizar empleando el método AHP, análisis jerárquico se finalizó los vectores son orientación positivo y negativo de relevantes dando una mayor importancia relevancia para actitud y características del emprendedor, que representan el 76%. El índice en porcentaje es el resultado de capacidad emprendedora potencial fue de un 74% y el porcentaje de los estudiantes con capacidad emprendedora efectiva es un 16%. Este abismo de desarrollo de capacidad emprendedora, representa un desafío estratégico para cada uno de las instituciones de educación superior, para contribuir a su valor y complementariamente al desarrollo local, regional y nacional. Se propone un modelo de análisis de las capacidades emprendedoras, que permitiría logros significativos en la formación de capacidades emprendedoras efectivas. La

muestra fue de 389 estudiantes mostrando con un nivel de confianza de un 95% y un error muestral de 5%. El instrumento final constó de 50 ítems el cual estuvo conformado en un 95% de preguntas polifónicas con una escala de tipo Likert y las demás preguntas fueron dicotómicas. Se concluye que lo relevante está en el costo de oportunidad asociado a la brecha en el desarrollo de capacidades emprendedoras, dado el alto número de alumnos que no concluye a la cadena de valor de cada CES y en la necesidad del mayor porcentaje de alumnos evolucionen desde un nivel intermedio a nivel avanzado y desde allí al nivel de capacidad emprendedora potencial consolidada. Si mejora la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje los alumnos de las carreras, incrementará la contribución al desarrollo local, regional y nacional como consecuencia generará empleabilidad.

Oliveros (2011) en su tesis titulada: "*Liderazgo del docente y gestión pedagógica en educación media general*" universidad de Zulia, Venezuela, optar al título de magister Scientiarum en Educación. La presente investigación es para determinar la relación entre liderazgo del docente y gestión pedagógica en educación Media del Municipio Jesús Enrique Losada y proponer un plan estratégico para el potenciar el liderazgo transformador en los docentes, que contribuya con la gestión pedagógica. La investigación fue de tipo descriptiva, de campo correlacional, proyecto factible con un diseño no experimental transversal. La población fue de 57 maestros y 87 discentes, la muestra de los docentes fue censal. Se finaliza que es importante recalcar que a los docentes les falta desarrollar todos los estilos de liderazgo, las competencias básicas y genéricas, la planificación, ejecución de estrategias y evaluación del aprendizaje, siendo en cada uno de los casos medianamente efectivos. Este aporte de la investigación ayuda a que los docentes de otras instituciones educativas participen en talleres de estrategia metodológicas para el mejoramiento de su aprendizaje.

González (2008) en su tesis titulada "*Liderazgo transformacional en el docente universitario. Maracaibo, Venezuela. Universidad Zuly*". El objetivo fue determinar el liderazgo predominante en los docentes de la Facultad de Arquitectura y Diseño. Se utilizó un diseño de tipo descriptivo ubicado en un

enfoque epistemológico empirista-inductivo, con una muestra de 160 individuos, son considerados personas que manejan un liderazgo efectivo, la información tabulada indica que un 80% de las respuestas se ubican en puntajes altos de suficiencia, relacionados con las características positivas tales como: capacidad de escuchar, admiten sus errores, se comunican con facilidad con sus alumnos y el personal administrativo, esto indica que son personas que se encuentran dispuestos al cambio. Asimismo, se evidenció entre los hallazgos más resaltantes que los docentes presentan congruencia con su actuación y son carismáticos, estimulan al personal a su cargo, son personas honestas y manejan una buena comunicación con sus alumnos y compañeros de trabajo y, sobre todo, proyectan un liderazgo eficaz.

Román (2006) en su libro titulado:” *Capacidad emprendedora cambio en el siglo XXI*” Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía y del Fondo Social Europeo. –España. El propósito de la investigación es aclarar un breve contexto del porqué se hace necesario desarrollar la capacidad emprendedora en la actualidad global, tanto en su factor productiva, como en la ética. El investigador avala que es necesario promover el compromiso en torno de la capacidad emprendedora y participar y a producir un mejor entendimiento de este suceso, lo cual permita plasmar mejores estrategias de transformación social, basadas en el desarrollo colectivo y en la cultura latinoamericana; porque el contexto de mundo que vivimos exige contar con personas auto independientes, seguras y para actuar ante las amenazas y las oportunidades. Toda persona puede ser emprendedora y emprendedor es mucho más que ser empresario. La capacidad emprendedora radica en la forma de ser que se muestra en el compromiso intenso, libre y comprometido con solucionar problemas de la gente, en la creación de ofertas de valor al cliente y la ayuda responsable con la comunidad, en vivificar la vida en el cambio y la costumbre simultáneamente, en cambiar la cultura. Se concluye que la capacidad emprendedora es la opción para recuperar la capacidad de sentido y compromiso en las sociedades modernas.

1.2.2 Antecedentes Nacionales

En el contexto Nacional

Hervias (2015) en su tesis titulada *“Capacidad emprendedora de los estudiantes de educación secundaria de una institución educativa de ventanilla-Callao para optar grado académico de Maestro en Educación*. Esta investigación tiene como objetivo determinar el grado de capacidad emprendedora de los discentes de secundaria en sus respectivos talleres de educación para el trabajo. El diseño descriptivo simple y la muestra estuvo conformada por 220 discentes del nivel secundario. Se aplicó un cuestionario de capacidad emprendedora elaborado por Borja (2001) con validez y confiabilidad aceptables. Los factores que se mide son: coherencia, tendencia a correr riesgos, creatividad, relaciones de grupos, efectividad ante el cambio, autodeterminación, sensibilidad social y participación en eventos. Se llegó a la conclusión que existe influencia en el nivel alto (56.4%) con respecto a la Capacidad Emprendedora de los discentes de talleres. Asimismo, se visualiza niveles altos y medios en la mayoría de los factores; y la reducida existencia de estudiantes con niveles bajos en los diversos factores de la variable en estudio.

Torres y Torres (2013) en su tesis titulada: *“Capacidades emprendedoras y personalidad eficaz en estudiantes de una de la facultad de psicología”*, universidad Privada de Lima”. El propósito de la presente investigación, consiste en la descripción de las características de la personalidad eficaz de los discentes y como guarda relación con sus capacidades emprendedoras. En el desarrollo de la presente investigación se utilizó el Inventario de Personalidad eficaz de Del Buey, M. y el inventario de Capacidades emprendedoras de Moriano, J. Los análisis estadísticos que fueron sometidas las pruebas nos muestran que los instrumentos son válidos y confiables. Estas pruebas fueron aplicadas a 155 estudiantes de la Facultad de Administración de una Universidad privada de Lima. Los resultados estadísticos nos indican que la personalidad eficaz de los estudiantes guarda relación con sus capacidades emprendedoras, Por lo cual se encontró o hallo que los alumnos presentan diferencias relevantes teniendo en cuenta su ciclo académico, en la variable personalidad eficaz. El método de

investigación utilizado fue el método descriptivo; en la cual se nombra las escenas y eventos, además mide diversos aspectos del fenómeno a investigar. Se concluye existe correlaciones positivas y significativas entre estas variables, por lo que hoy resulta de vital importancia promover las capacidades emprendedoras y la personalidad eficaz en los estudiantes universitarios.

Minaya (2014) realizó un estudio titulado *“El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa N° 5084 “Carlos Philips Previ Callao 2010- 2011”* realizado en la UNMSM. El objetivo general de la investigación precisa determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de compromiso organizacional de los docentes. Es de tipo básica, de diseño no experimental, descriptiva, transversal, y correlacional. La culminación más importante explicar con exactitud la medición de la variable liderazgo transformacional docente que ha 11 consentido revelar que en el 56.6% de los docentes y directivos de la I.E 5084 “Carlos Philips Previ” Callao perciben el Liderazgo transformacional de los directivos en nivel Alto, de la misma forma, un 34.9% sitúan al liderazgo transformacional en un nivel medio, un 5.4% en un nivel Muy alto. Asimismo, se ha identificado que el 59.3% de los docentes encuestados registran un compromiso organizacional medio, y el 40.7% un nivel bajo.

Medina (2010) realizó un estudio titulado *“El Liderazgo Transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima”*, Perú. Se trata de un estudio de nivel descriptivo y tipo exploratorio la investigación considerada como el Liderazgo Transformacional desde una perspectiva del maestro, poco estudiada y diferente a la comúnmente tratada que estaría representada por la autoridad formal, de la cual se habrían encontrado numerosos estudios dentro del marco de la gestión educativa. La investigación corresponde al nivel descriptivo y se encamina a recoger la información independiente o conjunta, sin necesidad guardar relaciones entre las variables. La conclusión más importante resalta el asesoramiento del líder docente en el desarrollo de capacidades individuales, es la característica del Liderazgo Transformacional, con

más alta percepción en el colegio de gestión cooperativa. Se percibe mayoritariamente la confianza como un aspecto resaltante y un sello institucional; establecido a partir de las relaciones de cercanía en el ámbito social.

Huillca (2015) en tesis titulada " *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*", para optar el grado de Magister en educación universidad nacional mayor de san marcos, el estudio descriptivo correlacional con el objetivo de establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente muestra estuvo constituida por 49 estudiantes aplicó un cuestionario compuesto de 32 ítems. El análisis inferencial realizado, mediante el estadístico de correlación de Pearson, permitió hallar una alta correlación positiva y significativa entre la variable liderazgo transformacional y desempeño docente, de 0.842. Estos resultados indican con suficiente evidencia que el liderazgo transformacional se correlaciona significativamente con el desempeño docente y sus dimensiones test estadístico Kolmogorov- Smirnov que contrastó datos tienen una distribución normal, que precisa la relación entre las variables, esta prueba se realiza mediante el coeficiente de correlación de Pearson; a partir del análisis se halló una alta correlación positiva y significativa ($r= 0.842$ y $p_valor =0.00$) entre liderazgo transformacional y el desempeño docente.

Torres (2010) en su tesis titulada: " *Relación entre desempeño docente y el desarrollo de la capacidad emprendedora en estudiantes de secundaria del cercado callao. Universidad San Ignacio de Loyola-Perú* ", para optar el grado de Maestro en Educación. La investigación tiene como propósito determinar la relación entre el desempeño docente y el desarrollo de la capacidad emprendedora. El estudio es de tipo descriptivo correlacional, la muestra fue conformada por 426 estudiantes de quinto grado de secundaria pertenecientes a 7 instituciones educativas del cercado Callao. El tipo de investigación es descriptivo correlacional. Para recolectar la información se aplicaron dos cuestionarios conformada por 55 ítems. El procesamiento de datos se determinó que, en opinión de los estudiantes, un 45, 3% de los docentes del área de educación para el trabajo es calificado y que la autoevaluación de los mismos

estudiantes que su capacidad emprendedora es de nivel mediano (47, 4). La principal conclusión es que a mayor nivel de desempeño docente se logra mayor desarrollo de la capacidad emprendedor en los estudiantes. Se concluye que los estudiantes de secundaria del cercado callao, que representa el 45, 3% de los docentes es competente respecto la planificación de la enseñanza en el área de educación para el trabajo, lo que quiere decir que no es excepcional pero se trata de un buen desempeño, que el docente puede ejercer su rol. Existe correlación moderada significativa entre la planificación de la enseñanza en el área de educación para el trabajo con el desarrollo de capacidad emprendedora personal de los estudiantes de educación secundaria del cercado callao.

Rusque (2005) su tesis titulada: "*Capacidad emprendedora y capital social de la Escuela de Sociología*", universidad Central de Venezuela, para optar el Grado de Doctor en Ciencias Sociales. El objetivo es contrastar la relación existente entre datos obtenidos, a través de un cuestionario sobre características de emprendedores, entre estudiantes participantes de un curso de desarrollo emprendedor de la Escuela de Sociología de la UCV en que en sus respuestas manifiestan una concepción restringida del emprendedurismo enfocada básicamente sobre una concepción individualista del éxito económico. La investigación que se realizó a partir del análisis de las respuestas a un cuestionario dadas por alumnos de un programa de formación en capacidad emprendedora y empresarial, en la Escuela de Sociología de la Universidad Central de Venezuela. Enfocada básicamente sobre una de la sociedad liberal, del éxito económico. Frente a ella proponemos en esta ponencia una concepción más amplia del mismo fenómeno que nos permita incorporar el tema del Capital Social discutido hace años por los organismos internacionales, como un mecanismo valido para sensibilizar a los estudiantes sobre la responsabilidad social del empresario, que va más allá de la actividad individual, para situarse en aspectos de bienestar común. Como resultado más relevante se puede decir que es necesario un cambio importante de actitud hacia el empresariado y las grandes empresas, donde estas pasan a ser actores sociales responsables y relevantes en el resultado del

desarrollo del país a la par con los otros poderes institucionales, como es el Estado.

Redolfo (2015) en su Libro titulada: *“Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel de secundario de la Ugel Jauja-departamento de Junín”-Perú*, para optar grado académico de Magíster en Ciencias de la Educación. La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre las variables de liderazgo pedagógico y el desempeño docente. Se realizó bajo un enfoque cuantitativo y se utilizó el diseño descriptivo correlacional, de tipo no experimental y transversal. como muestra probabilística a 102 docentes a quienes se aplicó un cuestionario de 28 ítems para la variable liderazgo pedagógico y de 40 ítems para la variable desempeño docente. para el contraste de la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico chi- cuadrado de Pearson, con un nivel de confianza al 95%. Según los resultados obtenidos el nivel de significancia obtenido fue de 0,000, por lo que se rechazó la hipótesis nula. Por lo tanto, finalizamos: el liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Ugel Jauja, departamento de Junín, 2015.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Tamayo (2012) señaló que el marco teórico es consolidar el tema de la investigación con las teorías, enfoques teóricos, estudios y antecedentes en general que se refieren al problema de investigación; amplía la descripción del problema. Integra la teoría con la investigación y sus relaciones mutuas.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la técnica del mplica elaborar un mapa conceptual y, con base en éste, profundizar en la revisión de la literatura y el desarrollo del marco teórico. Como todo mapa conceptual, su claridad y estructura dependen de que seleccionemos los términos adecuados, lo que a su vez se relaciona con un planteamiento enfocado.

1.3.1 Modelo teórico

Modelo Humanista

Teoría Humanista

La teoría humanista considera al hombre como un dotado de todas las potencialidades necesarias para su completo desarrollo, es decir un profundo conocimiento del ser humano, educando en valores, con características intelectuales que se puede cultivar y acrecentar, con sentimientos, emociones, acordes a una necesidad social, humana, necesidades físicas de espiritualidad y sociabilidad. Los máximos actores de esta teoría son Maslow, Auport, Carl Rogers, R. May y Viktor Frankl cuyos aportes ayudaron no sólo la, sino también la educación.

Maslow (1908-1970)

El máximo representante de esta teoría es Abraham Maslow sostiene a medida que la persona logra controlar sus necesidades básicas aparecen gradualmente necesidades de orden superior; debido a que no todos los individuos sienten necesidades de autorrealización, esto se debe a una conquista individual. Es decir, cada ser humano posee en forma propia innata sus habilidades, capacidades y potencialidades; el ser humano al ir progresando crea, construye acerca de si mismo. Así mismo para describir a las personas autorrealizadas que actúan impulsadas por fuerzas innatas que están más allá de sus necesidades básicas, de tal modo que pueden explorar y alcanzar su completo potencial humano; la realización del potencial del propio individuo, la expresión de la propia creatividad, la búsqueda de la iluminación espiritual, la búsqueda del conocimiento y el deseo de darle a la sociedad son elementos de autorrealización.

Según Bass (2007) afirma acerca del liderazgo transformacional, desde esta perspectiva se planea que son posibles cambios en el nivel de necesidades de los individuos y que esto incrementa aceleradamente el esfuerzo y desempeño de los seguidores. Ellos pueden involucrar cambios como: potenciar su nivel de conocimiento, habilidades, destrezas actitudes, creencias, valores y necesidades., el líder transformacional intenta influenciar y elevar al subordinado

desde un nivel bajo de necesidades a uno mayor, de acuerdo a la jerarquía de necesidades de Maslow (Castro, 2006; Gómez, 2009). Los líderes transformacionales tienen un objetivo central: motivar a sus seguidores, despertar la conciencia de éstos acerca de la importancia y del valor de unos resultados determinados y del modo de alcanzarlos, consiguen que superen sus propios intereses inmediatos en beneficio de la misión de la organización, elevan los niveles de confianza y amplían sus necesidades.

Para Mendoza (2005, p. 115), afirma:

Los líderes transformacionales elevan su influencia sobre los niveles más bajos y altos de la jerarquía de la pirámide de necesidades de Maslow. Es decir, puede ser realizada a través de modos de interrelación que permiten, por una parte, elevar los niveles de conocimiento y conciencia sobre la importancia de los resultados, y por lo tanto, ir más allá de los intereses propios y asumir como ideales los del equipo.

Psicología Humanista

El concepto central en la psicología de Maslow es el de autorrealización, entendida como culminación de la tendencia al crecimiento que Maslow; define como la obtención de la satisfacción de necesidades progresivamente superiores y, junto a esto, la satisfacción de la necesidad de estructurar el mundo a partir de sus propios análisis y valores. Se profundiza en la participación que cumple el ser humano en dar forma a su naturaleza interno y externo.

Pedagogía Humanista

La educación humanista tiene como intención en el adiestramiento del carácter personalidad del estudiante, adiestrar para una vida dinámica, participativa, diligente y decidida que, más allá de las satisfacciones personales egoístas, se proponga la ejecución de valores o ideales superiores y desinteresados.

En el modelo humanista, el educador debe examinar, en forma unida con los educandos, cuáles son los cambios se van a utilizar y para qué. Este pacto requiere de parte del pedagogo un modo de criterio y iniciativa para que los

alumnos acepten mayor compromiso en lo estipulado y exigencia de sus reglas. Según esta perspectiva, el maestro debe informar con desenvoltura sus ideas reflexiones a los educandos; realizar técnicas, la cuales se determina mediante la aprobación; proporcionar la posibilidad para llegar a pactos con los estudiantes; demostrar y promover formas de beneficio en las carencias de los educandos.

Didáctica humanista

El educador posee un rol de facilitador, complementario o locutor comprometido de disponer didácticas o insumos específicos para que los alumnos posean la práctica pedagógica que permite a los estudiantes que aprendan mientras impulsa y promueve todas las exploraciones, experiencias y planes que éstos preferentemente inicien o emprendan con la finalidad de lograr aprendizajes basados en experiencias con sentido. Se estimula el aprendizaje a través refuerzos afectuosos.

Modelo Enfoque por competencias

Teoría de desarrollo Capacidad emprendedora

Según Tobon (2005, p.164) afirma que el desarrollo de las capacidades es alcanzar un desarrollo integral a lo largo de la vida, es decir, una formación del estudiante hacia el desempeño idóneo en lo personal, cultural y socio-laboral; y que el educando sea protagonista de su propia vida, a su vez del proceso de aprendizaje, permitiendo así fortalecer esas capacidades emprendedoras, habilidades, conocimiento y la autoregulación de sus procesos afectivos y motivacionales. Teniendo en cuenta el aspecto laboral-empresarial, la integración sociocultural y la autorrealización; esto es, que las personas puedan formarse para ser capaces de pertenecer en el mundo laboral, como interactúan con los demás en su contexto y ser gestor de su propio negocio.

Esto se refleja en DCN (2018, p.19), que plantea el perfil de egreso como la visión común e integral de los aprendizajes que deben lograr los estudiantes al término de la Educación Básica, y esto a su vez está estructurado con base en cuatro definiciones curriculares claves: competencias, capacidades, estándares de aprendizaje y desempeño. Teniendo en cuenta sus enfoques transversales y

que se deben trabajar articuladamente con las demás asignaturas en las programaciones curriculares.

Según DCN (2018, p.22) Las capacidades son recursos para actuar de manera competente que integraa conocimientos, habilidades y actitudes que los estudiantes utilizan para afrontar una situación determinada. Estas capacidades suponen operaciones menores.

1.3.2 Conceptualizaciones de la variable Liderazgo Transformacional Docente

Liderazgo transformacional

El concepto del liderazgo transformacional fue entonces identificado a través de las características como: la influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individual, según los autores (Bass y Riggio, 1990; Avolio)

Bass, Avolio y Burns (1990.p.120), Afirma:

“Liderazgo transformacional es como un proceso que los líderes y seguidores hacen entre sí para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación”.

Mendoza y Ortiz (2006, p. 132), define:

“Liderazgo transformacional tiene la capacidad de contribuir a que los miembros de la organización se transformen a su vez en líderes, los cuales se encargarán a su vez de ejercer el liderazgo transformacional en el momento en que sea necesario”.

Según Fischman (2005, p.16), menciona:

“Los líderes transformadores estimulan el esfuerzo de sus seguidores para ser más creativos e innovadores ayudándoles a cuestionar supuestos, replanteando problemas y aproximando viejas situaciones con nuevas perspectivas”.

Para Mendoza (2005, p. 115) afirma:

“El liderazgo transformacional eleva su influencia sobre los niveles más bajos y altos de la jerarquía de la pirámide de necesidades de Maslow”. Se da a través de modos de interrelación que permiten elevar los niveles de conocimiento y conciencia sobre la importancia de los resultados, y por lo tanto, ir más allá de los intereses propios y asumir como ideales los del equipo.

Pearce, et al (2003, p 83).sostiene:

El liderazgo transformacional potencia a los seguidores, que logran metas y auto crecimiento, al mismo tiempo que promueve el desarrollo de los grupos y la organización.

Se basa en fortalecer los ideales de los asistentes para lograr los objetivos y el autodesarrollo de los individuos, que participen para así impulsar y generar en las demás personas el desarrollo y también en la institución

Según López (2011, p.86) define:

El liderazgo transformacional como un proceso en el que el líder motiva a los subordinados hacia ideales más altos, estimula el interés entre los compañeros y los subordinados para que vean su trabajo desde ciertas perspectivas; transmite conciencia de la misión del equipo y de la organización; desarrolla niveles de habilidad y potencial en los subordinados; y motiva a los subordinados a ir más allá de sus propios intereses en favor de los intereses que benefician al grupo.

Según Bass (2009, p. 20) sostuvo

“Es aquel que motiva a las personas a realizar más de lo que ella misma le espera y como consecuencia de ella se produce cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad” .Sus dimensiones son: o influencia individualizada, consideración individual, estimulación intelectual, Inspiración motivacional”

Fundamentos teóricos de la variable liderazgo

Origen de la palabra liderazgo

El verbo “to lead” se consiste a la capacidad de conducir hombres. Llevarlos a las batallas, llevarlos a conquistar otros espacios dirigirlos por un camino o una vía de pensamiento o creencia. La palabra liderazgo no tiene una raíz latina, como la mayoría de los vocablos del español, su origen es de la lengua inglesa y se deriva del lenguaje “lead”. De allí la proximidad o familiaridad del vocablo con otros como “héroe” o “rey”. Por lo tanto, se puede señalar lo siguiente:

Líder > conductor

liderazgo > conducción

Entonces el liderazgo es la destreza de la conducción de las personas. Cabe recalcar, la enunciación de liderazgo recoge importancia hoy en día si se resuelve en lo concerniente a ser responsable con los inconvenientes: dirección presupone un “ir hacia” algún lado.

Definición del liderazgo

Leithwood Day, Sammons, Harris y Hopkins (2006, p.11) señalan que:

Liderazgo es establecer consensos amplios en torno a metas significativas para la organización y hacer todo lo necesario, empujando y apoyando a las personas para movilizarlas en esa dirección.

Desde mi punto de vista el liderazgo es llegar a acuerdos en común que son relevantes para las instituciones, permitiendo así realizar el mayor esfuerzo posible de todas las personas que participan al cumplimiento del logro de las metas.

García (2012, p343) indica:

Liderazgo es el proceso de influir sobre las personas que se esfuerzan voluntaria y entusiastamente en lograr las metas de grupo y las propuestas del líder. Influencia interpersonal ejercida en una

situación y dirigida, a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos"

Definimos al liderazgo como una influencia que se ejerce sobre los individuos y que permite estimular para que trabajen en forma apasionada de acuerdo aun objetivo en común, a través de la interacción entre las personas, a fin de realizar cambios importantes que beneficien a toda una organización.

Chávez (2006, p. 20)

Liderazgo como la capacidad de influir en un grupo para que condiga metas. La base de esta influencia puede ser formal, como la que confiere un rango gerencial en una organización.

En mi opinión el liderazgo está conformado por habilidades y destrezas que permite conducir a un grupo de individuos, que sea reconocido formalmente según el nivel de cargo que desempeña dentro de la organización

Características del Liderazgo

Salazar (2006, p.5), sostiene:

La característica central del liderazgo transformacional es "la del importante papel que ha de desempeñar el líder en promover y cultivar una visión que dé sentido y significado a los propósitos y actuaciones organizativas"

Según Fishman (2 000, p, 26), se compone:

Autoestima: Es la base del liderazgo, implica conocerse a sí mismo. Las personas que tienen baja autoestima se sienten poco valoradas, poco respetadas y poco competentes. Si pensamos que no somos capaces seremos los profetas de nuestro propio fracaso. Si tenemos una sola autoestima seremos menos propensos a explotar. Un antídoto es pensar más en los demás, tomar una actitud de servicio para comprender y aceptar a las personas

Visión: Es trazar hacia donde se quiere llegar. Cuando la visión es elevar nuestro ego pierde su razón de ser. La visión debe ser una imagen del futuro inspiradora pero alcanzable
 “encuentre algo que le fascine hacer y nunca tendrá que trabajar más en su vida” , (Fishman,2 000, p. 57).

Significa es lo queremos alcanzar, la visión que tenemos en nuestro sueños, todo lo realizable, va depender de lo que nos gusta crear y realizar.

Creatividad: Es la capacidad de ser flexibles y romper esquemas, hábitos y costumbres. “El primer paso para ser un líder es romper lo establecido, cambiar e innovar la forma en que hacemos las cosas”.
 ¿Qué hacer para romper esquemas? Empiece a cuestionar sus propios hábitos. (Fishman, 2 000, p. 63 y 71).

Quiere decir que el individuo debe adaptarse a cambios y no seguir con un solo boceto , Es buscar nuevas formas de crear o diseñar para no seguir con lo establecido, es ir mas allá de tu imaginación porque te permitirá mirar el mundo de diversos ángulos y dara varias alternativas de solución posibles de quieras lograr.

Equilibrio: Si no estamos equilibrados, derramamos nuestras cóleras y rabias hasta embarrarlas por completo. Equilibrio también significa estar en paz con uno mismo, entender y aceptar nuestras emociones. (Fishman, 2 000, p. 81).

Es importante tener el control de nuestras emociones y reacciones antes de llevar una mala impresión de nuestras actitudes personales. La armonía significa es estar en un estado de equilibrio que te ayudara deducir que decisión es la correcta, manteniéndose serena de la respuesta que decida.

Aprendizaje: Son habilidades que se forman en la persona. Como la habilidad de aprender a aprender, la del pensamiento crítico, la habilidad del trabajo en equipo habilidades de liderazgo entre otras. La mejor

manera de aprender el liderazgo es con el ejemplo. (Fishman, 2 000, p. 97).

Son experiencias que tiene el individuo y que a lo largo de su vida va adquiriendo habilidades y destrezas, va aprendiendo y desaprendiendo, la forma de trabajar en equipo, potenciando su pensamiento crítico y sirviendo como modelo frente a los demás.

Comunicación Efectiva: El líder sabe escuchar y sabe expresarse asertivamente. La comunicación ayuda a generar un clima de confianza.

Niveles de comunicación: a. Nuestro cuerpo está presente, pero nuestra mente no. b. La escucha competitiva, no hay interés de escuchar lo que si hay es un interés de probarse a sí mismo. c. La escucha verbal, no toma en cuenta los gestos, ademanes. d. La escucha empática. En este nivel escuchamos y percibimos la parte no verbal, y nos ponemos en el lugar de la otra persona. (Fishman, 2 000, p. 108)

Dialogo efectiva

Proceso de intercambio de información, ideas, pensamientos, sentimientos, entre dos o más personas, utilizando símbolos conocidos por ellos.

Entrega Poder: Es el Empowerment, que consiste en la entrega del poder de manera verbal a los demás, buscando el auto liderazgo, la capacidad de liderarse a sí mismo haciéndoles tomar responsabilidad y en su trabajo. "Cuando el mejor líder termina su trabajo, su gente dice: "lo hicimos nosotros (Lao Tzu)" (Fishman, 2 000, p. 129).

Es la designación de asumir el cargo: que se le asigne en forma oral a las demás personas, logrando el desarrollo de la persona quien está a cargo, asumiendo la capacidad de liderar, comunicándole de asumir su responsabilidades en donde labora. El líder termina sus actividades a su cargo y la multitud señala: lo realizamos todos.

Trabajo en equipo: Significa valorar la diversidad de estilos de las personas.

Al trabajar en equipo nos ayudara a realizar en conjunto todas las actividades programadas respetando sus ritmos y fortalezas para alcanzar meta prevista. (Fishman, 2 000, p. 151).

Servicio: Es dar amor, por ello tengamos el coraje para dejar nuestro ego y liberar el humilde servidor que todos llevamos dentro. Deshacer las cadenas que esclavizan el ego, (Fishman, 2 000, p. 16 1).Esto se muestra con el ejemplo ser servicial, significa ser sencillo, humilde con las demás personas a su cargo, de llevarse bien, y entenderse con todas los demás miembros a su cargo.

Integridad: Es cumplir los valores absolutos como la honestidad, el respeto, la justicia y el amor, (Fishman, 2 000, p. 180).

Es la capacidad del lider en actuar siendo consecuente con lo que dice o lo cree conveniente. Teniendo en cuenta en ser justo, sincero y respetuoso.

Importancia del liderazgo en la Educación

Koontz, & Heinz (2004, p. 532) Es importante:

“Es vital para la supervivencia de cualquier organización. Es importante, por ser la capacidad de un jefe para guiar y dirigir. Una organización puede tener una planeación adecuada, control etc. y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado, incluso dicha organización puede carecer de planeación y control, pero, teniendo un buen líder puede salir adelante.

Es de suma importancia recalcar la función que cumple el liderazgo en la instituciones educativas, porque ello va depender de sus capacidades que tiene al dirigir y orientar; teniendo en cuenta la planificación y organización de las actividades programadas a realizar a su vez el control de todo lo planificado para alcanzar todo las metas previstas.

Funciones del liderazgo

Bass(2008) Cabe destacar entre las siguientes:

Transmitir su visión sobre los objetivos a alcanzar.

Asegurarse de que estos objetivos tengan cierto nivel de alineamiento con los intereses de sus colaboradores.

Los líderes son agentes de cambio

El liderazgo del docente

El maestro, para ejercer su liderazgo, debe estar sustentado en tres categorías de valores: los valores para la competitividad, como la dedicación, en la adhesión del trabajo, la responsabilidad y el orden.

Indiscutiblemente a lo largo de la vida, la sociedad se ha visto permeada por el liderazgo del docente, y podemos encontrar ejemplos de cambios sustanciales en personas y comunidades por la influencia positiva de los profesores.

Lecay (2004, p. 56).El estilo de liderazgo es la parte medular para lograr la excelencia, en realidad el tipo de liderazgo debe predominar en un grupo para lograr los objetivo de la empresa, en este caso en la escuela; cuando existen diversos tipos de liderazgo en un mismo grupo, cada quien buscaría sus intereses personales y no institucionales. Lo anterior pasa en las organizaciones escolares, cuando el director no tiene contemplada dentro de la micro política el liderazgo docente como una acción importante en el aprendizaje de los estudiantes, cada profesor hace intentos por aislarse.

Es importante tener un solo estilo de liderazgo quien lidere en la organización de un colegio porque es la parte elemental que conlleva a magníficos logros, en la cual debe influir en un grupo para alcanzar sus objetivos, si se pierde el control de la dirección entonces propiciara a presentarse varios grupos a cargo de diversos líderes, y esto ocasionaría ciertas dificultades en el aprendizaje de estudiantes, y cada docente estaría separados.

Para aspirar a tener oportunidades de éxito en la enseñanza, para aspirar a que los alumnos reconozcan a sus profesores el derecho a ejercer alguna influencia sobre ellos, es necesario que tengan un sentido claro de identidad. Al reconocimiento de ese derecho a ejercer influencia sobre los alumnos, se le ha denominado autoridad, una autoridad liberadora que se basa en el reconocimiento en otra persona de un mejor ser, de unos 5 valores, un saber o un prestigio que se acepta voluntariamente en tanto ayuda al otro a mejorar y a aspirar con esperanza a nuevas y mejores metas (Esteve, 1977, 2010).

El docente debe tener la influencia en sus estudiantes esto depende de cómo se identifica con ellos, en el cual se basa en la identificación del principio de autoridad que reconoce sus propios alumnos y esta ejerce de una persona a otra, ese mejor ser; basado en anhelar nuevas cosas, tener valores, ganarse el prestigio, en ayudar al otro cuando necesite y a la vez que permita alcanzar metas logrando su autonomía.

Perfil del docente del siglo XXI

Según Blázquez (2007)

La palabra perfil se puede describir como lo que distingue a toda aquella persona que es competente porque actualiza sus capacidades. Se requiere en este tema describir y analizar lo que se le debe demandar a un maestro para que en la actualidad cumpla su tarea de enseñanza con previsión, poseer capacidad para resolver problemas con eficacia a breve y prolongado plazo; debe implementar un aprendizaje crítico y tomar como base una estricta clasificación y distribución de la información; implementar diversidad de técnicas, recursos; el proceso de enseñanza aprendizaje debe ser un medio para descubrir que existe un mundo lleno de personas que fundamentan, piensan, poseen un marco de identidad, derechos y oportunidades; formar propuestas de valores que requiere la sociedad; vivir con sus alumnos, aprender con ellos y sentir lo que ellos sienten.

Es por ello que los docentes deben recibir un proceso de formación en donde se integre conocimientos culturales, éticos y profesionales para demandar de ellos en la actualidad lo siguiente: Competitividad para planificar, transformar y establecer el proceso de enseñanza dentro del aula, poseer capacidad para

adaptarse y entender a sus alumnos de forma individual y en grupo, utilizar las TIC, como recurso pedagógico, Orientar a cada uno de sus alumnos en el área personal y vocacional, Apropiarse de la interculturalidad para crear un clima pluricultural y de respeto hacia las demás personas, favorecer el trabajo en equipo y hacerlo dinámico con sus alumnos y compañeros de trabajo al recordar que la educación es una tarea de grupo Informar sobre el trabajo que efectúa en el salón de clases y en el centro educativo a padres de familia, área administrativa de la institución y la comunidad, tener responsabilidad con el proceso formativo permanente ya que es un instrumento esencial para enfrentar los cambios que se originan en los centros educativos y en cada una de las necesidades de formación.(p.45)

Liderazgo transformacional del docente

Cómo los profesores ejercen influencia pedagógica. Algunas de las principales distinciones señalan que la autoridad pedagógica es una construcción permanente y un elemento esencial en la escuela, punto clave

Burns (2008, p. 32), sostiene:

El liderazgo transformador ocurre cuando una o más personas se comprometen con otras de tal forma que el líder y los seguidores se eleven mutuamente a altos niveles de motivación y moralidad.

Según Bass (2009, p. 20), afirma:

El líder transformador es aquel que motiva a las personas a realizar más de lo que ella misma le espera y como consecuencia de ella se produce cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad.

Autoridad y Liderazgo Docente

Cómo los profesores ejercen influencia pedagógica. Algunas de las principales distinciones señalan que la autoridad pedagógica es una construcción permanente y un elemento esencial en la escuela, punto clave y avalado por Pace y Hemmings (2007 p.56) “quienes consideran a la autoridad como un elemento fundamental, afirmando que la autoridad de los profesores no es algo que se pueda suponer, más bien se concede en el transcurso de las interacciones con

los estudiantes. En este sentido, la “obediencia aceptada” es el consentimiento a la autoridad de un profesor basada en la suposición que sus acciones son deseables y apropiadas, no sólo en el sistema escolar como normas, valores, creencias y definiciones, sino también en otras esferas. La autoridad pedagógica se concede por parte del educando: primero sobre la base de su confianza y amor, y más tarde sobre la base de la comprensión crítica.

Zamora y Zerón (2009, p.43). En suma, la autoridad del profesor no está completa sin el consentimiento de los estudiantes a la misma. En segundo término, el concepto de enseñanza autoritativa, supone entender y respetar la individualidad del estudiante, potenciar la confianza en sus habilidades y conocimientos para guiarlos respetando las decisiones, intereses, opiniones y personalidades. Si bien se ejerce control sobre los estudiantes, se les da la confianza para poder expresarse y tomar parte en el proceso de concepción y aplicación de normas o pautas de comportamiento en el aula.

En épocas pasadas era incuestionable la autoridad del docente, cercano al autoritarismo, pues sus opiniones y decisiones eran incuestionables. Hoy en día, de la mano de una democracia mal entendida; el maestro ha perdido autoridad, al punto de ser objeto de graves faltas de respeto y cuestionamientos infundados. Si bien el docente puede equivocarse, y es bueno que se permitan discrepancias con sus dichos o acciones, no debe olvidarse que el docente no es un par con respecto a los alumnos, que deben dirigirse a él con las maneras que exige el trato hacia un superior jerárquico.

Por supuesto el maestro debe ganar su autoridad desde su ejemplo ético, su saber, su puntualidad, su apertura al diálogo; y en caso de que esto no ocurra puede recurrirse a los medios que legalmente se prevén para resolver casos puntuales como maestros que maltratan a los niños, no explican contenidos, etcétera. Sin embargo, mientras los padres indagan y se interiorizan de estas cuestiones que suceden en el aula, el alumno debe permanecer ajeno a todo tipo de calificativos que los padres puedan hacer sobre el docente. Es frecuente que en la casa se diga, con razón o sin ella: “Este maestro no enseña nada” o “Cómo

falta, y después quiere que los chicos aprendan” pues estos comentarios pueden inducir al niño a no respetar a su maestro y en definitiva, perjudicar su aprendizaje.

Por su parte Castro (2004, p.48) plantea actualmente dos grandes compromisos que deberán asumir los docentes para cumplir con su rol social de educar. Por un lado, responder a las demandas y requerimientos educativos que la sociedad, en constante cambio, le impone; y por otro, suscitar las transformaciones que posibiliten escenarios de autorrealización y de reales oportunidades de vida para los estudiantes y las personas que conviven con ellos.

La enseñanza emprendedora y el rol docente

Si la educación es un pilar en ese proceso al que se refieren Baron y Shane (2008, p.33), entonces, la escuela debe contribuir a la formación de una educación empresarial o en emprendimiento ya que en la Universidad actual, según Vigorena (2006 p. 73), se deben generar las nuevas ideas que logren transformar a la sociedad. La educación emprendedora es una opción, ya que ésta se encamina a ofrecer a los estudiantes de cualquier nivel, el desarrollo de competencias, capacidades e instrumentos para que se forme como un actor de desarrollo económico y social, genera jóvenes independientes, innovadores, creativos, emprendedores auto motivados que cuestionen las normas establecidas y satisfagan sus metas personales a través de su propia acción. Castillo y Orlando (2008, p 48), mencionan que la Universidad como institución debe orientar a la formación de individuos que desarrollen comportamientos y competencias emprendedoras, así mismo, debe fomentar el espíritu emprendedor y empresarial, la deseabilidad de ser empresario y formar técnicamente para optimizar la visión de crear y consolidar nuevas empresas. Porque el espíritu emprendedor, según (Martín, Hernangómez y Rodríguez, 2005), interviene de manera preponderante en la innovación y el bienestar de una economía.

El líder educativo es aquél que tiene la habilidad, en un sentido hábil de problematizar prácticas y propuestas de reformas que son dadas por sentadas, que no son cuestionadas, y presentan muchas veces lógicas internas basadas en principios que si bien mantienen una ilusión científica, tienden a generalizar

supuestas soluciones, ignorando la complejidad de las condiciones locales, contextuales y contingentes.

Según Bass (2009, p. 43) los líderes transformacionales, ejerce influencia en sus interrelaciones con los miembros del grupo, estimulan cambios de visión que conducen a cada individuo a dejar de lado sus intereses particulares para buscar el interés colectivo. Sus dimensiones son: influencia idealizada, estimulación Intelectual, consideración individual, motivación inspiracional.

Dimensión de variable liderazgo Transformacional Docente

En los párrafos anteriores se ha descrito las perspectivas teóricas del modelo de liderazgo, desarrollado por Bass (2009). Operacionalmente diremos que el liderazgo transformacional es el grado de capacidad en que tanto profesores como directivos, perciben la presencia de las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: influencia idealizada

Grado de percepción sobre la capacidad del líder de evocar una visión, de lograr confianza y credibilidad, como también de transmitir entusiasmo y respeto.

Dimensión 2: Consideración individual

Grado de percepción sobre la capacidad del líder para prestar atención personalizada a sus colaboradores. Se manifiesta en conductas de apoyo y trato personal.

Dimensión 3: Estimulación Intelectual

Grado de percepción sobre la capacidad del líder para favorecer enfoques nuevos, creativos y racionales en la dinámica de la problemática de la gestión educativa.

Dimensión 4: Inspiración motivacional:

Grado de percepción sobre la capacidad de líder para promover la implicación en el devenir del Centro, manifestándose en conductas optimistas y de identidad con el Centro.

1.3.3 Conceptualizaciones de la variable: Capacidad emprendedora

Capacidad Emprendedora

Marulanda, Montoya y Vélez (2014, p.34) define:

“Capacidad emprendedora como la habilidad, destreza y conocimiento que tiene una persona para asumir riesgos y aprovechar las oportunidades de negocios del entorno en el que se desarrolla”

Espinoza (2010, p.27), señala:

“Capacidades Emprendedoras, son aquellas potencialidades que permiten a las personas identificar oportunidades de negocios, crear, organizar y desarrollar proyectos que contengan sentido innovador y que a su vez sean viables”.

Rodríguez y Prieto (2009, p.34) afirma:

“Su capacidad depende de la creencia que tenga de su nivel de conocimiento, habilidades y del entorno en el que se encuentra Su manera de actuar se basa en las oportunidades que desea alcanzar”.

Betancourt Guerrero (2004, p.25) define:

“Una persona con capacidad emprendedora es racional y se enfoca en realizar de manera eficiente su trabajo bajo la excelente toma de decisiones frente a los beneficios que pueda generar”.

Gonzales (2009, p.8) define:

“Las capacidades emprendedoras en torno al conjunto de logro, conjunto de planificación, y conjunto de poder son la base para el cimiento de emprendimiento”

Fundamentos de las capacidades emprendedoras

A inicios del siglo XX, estudios desde la perspectiva de la economía, analizaron las capacidades para los negocios y el beneficio que reportaban, allí nace la idea de emprendedor. Al respecto Knight, citado por Tarapuez, Zapata y Agreda (2008), aportó algunos conceptos, con su modelo de análisis en el que afirma que el empresario desempeña el papel más importante dentro de la economía ya que la “trilogía sagrada” de los factores productivos clásicos (tierra, trabajo y capital) son solamente los insumos que van a ser transformados utilizando su “juicio para los negocios”. Es así, que inicia la teoría del emprendedor, el termino es conocido por la lengua inglesa y francesa como “*entrepreneur*” (pionero), y es un concepto que describía a los aventureros que viajaron al nuevo mundo (Etchebarne, 2003)

Desde un enfoque económico la capacidad emprendedora está relacionada con el rendimiento de la empresa, sector o país, y desde la perspectiva sociológica se centra a rasgos personales (Suárez y Pedrosa, 2016).

Desarrollo de capacidades

UNDP (2009). El desarrollo de capacidades es la etapa a través del cual los individuos, organismos y sociedades obtienen, mejoran o mantienen las capacidades para establecer y lograr sus propios propósito de desarrollo a lo largo del período El desarrollo de capacidades es primordial para hacer una aportación continua a la forma de la violencia contra las mujeres y estudiantes El concepto de desarrollo de capacidades supone elementos más profundos, tales como: promover una mirada y guardar operación (leyes, políticas y protocolos) que sean comunes; constituir una cadena crítica de talentos humanos (a través de la contratación de personal seleccionado por contar con la experiencia y su eficacia, la capacitación y otros respaldos); ubicar infraestructura apropiada, tal como equipos y suministros para facilitar la implementación; desarrollar o ampliar alianzas o convenios de cooperación para maximizar los recursos y la efectividad de las intervenciones, al juntar fortalezas y bienes de diferentes agentes involucrados; Mejorar la base de conocimientos y el aprendizaje en curso

a través del monitoreo y evaluación de las intervenciones; y Incrementar los recursos técnicos y financieros.

Terán y León (2010) Se necesita estimular a nivel individual como familiar, experiencias, capacidades que lo diferencien del colectivo.

Importancia de la capacidad emprendedora

Duarte (2013, p.75)

La importancia el fortalecimiento de la capacidad emprendedora, influye en el desarrollo de un país, mediante la aportación de conocimiento y habilidades que ayudan al mejor desempeño empresarial.

Pineda y Duque (2014,p. 56).

Un factor importante que distingue la capacidad emprendedora desde la perspectiva de género es la percepción de la oportunidad, en donde, a diferencia de los hombres si las mujeres sienten que tienen capacidad y creen que llegaran al éxito ellas se verán motivadas.

Proceso de desarrollo de capacidades

PNUD (2008,) El desarrollo de capacidades no es una intervención aislada, sino es un proceso reiterativo de arreglos del diseño, la aplicación y el aprendizaje que el PNUD muestra en un ciclo de etapas de pasos que concuerdan a grandes rasgos con las fases de un ciclo de programación. Arribar el desarrollo de capacidades a través de la lente de este etapa ofrece una forma y metódica de brindar apoyo, sin necesidad de recetas; mejora la congruencia, el vínculo y el impacto de los esfuerzos del PNUD; y también ayuda a promover un marco de indicación común para dar soluciones rápidas al desarrollo de capacidades. Los otros integrantes pasos del proceso de desarrollo de capacidades son los siguientes: a) Hacer que los estudiantes se involucren en el desarrollo de capacidades; b) Establecer los activos y necesidades en materia de capacidades;

c) Formular una solución para el desarrollo de capacidades, d) Implementar una solución para el desarrollo de capacidades; (.p.8)

Emprendedor

Kirzner (1973, p.48) afirma:

El emprendedor reconoce las ocasiones y toma acciones para aprovecharlas. Es aquel que tiene talentos para aprovecharse de los desperfectos del mercado.

Aquella persona que identifica una oportunidad y constituye los recursos necesarios para cogerla. Es habitual emplear este término para designar a una «persona que crea una empresa» o que encuentra una conformidad de negocio, o a alguien quien promueve un proyecto por su propia ánimo.

Capacidades emprendedoras en las escuelas e instituciones

Meza (2005, p. 87) al explicar el trabajo del pedagógico en el campo de la empresa señala que “puede contribuir al crecimiento personal de los miembros que conforma una organización empresarial y al crecimiento de la misma empresa”. Permitirá desarrollar su capacidad, habilidad y destreza dentro de una institución en el mundo empresarial cumpliendo eficientemente y eficaz con cada una de las tareas asignadas. Por ello es importante el trabajo que realiza el líder docente en la formación de nuestros estudiantes en su desarrollo personal.

La importancia en la educación radica en el emprendimiento, parte de ello como punto adicional es la innovación. Al crear nuevas cosas que permita satisfacer las necesidades de los consumidores esto mejorara económicamente al país. Por ello debemos propiciar en nuestros estudiantes sigan desarrollando su capacidad emprendedora a través de la ejecución de idea de negocio o proyectos productivos. Pero hay instituciones que apoyan al estudiante a seguir propiciando el emprendimiento y la creatividad. Si nuestros estudiantes no explotan sus capacidades y actitudes entonces ellos perderán la oportunidad de demostrar su potencial y su talento ante un mundo globalizado.

Capacidad emprendedora como fuerza de transformación social

Román (2006.p.12) Los cambios radicales del mundo que notamos durante los próximos veinte años, como el fin de la Unión Soviética, la globalización económica y la rebelión de las tecnologías, fundamentalmente las informáticas y de comunicación, se hizo difícil para numerosas personas seguir creyendo en la posibilidad del cambio social. Sin desconocer las ventajas que la nueva realidad ha traído, para todos es notorio que la mayoría de los sufrimientos históricos del mundo no sólo no han embellecido, sino que se puede empeorar. La pobreza, el hambre, las epidemias, la depredación de los recursos naturales, la contaminación del ambiente, el desafecto de los ciudadanos por la democracia, la corrupción y la violencia, se han aumentado en los últimos años. En el plano personal, muchas personas vive combatiendo por su futuro a sus familias pero existe más problemas de dialogo, hay violencia doméstica y jóvenes desorientados tentados por las drogas y la violencia.

Una parte importante de las personas ha reaccionado aceptando con conformidad la realidad de la vida, otros se sumaron a la competencia y la búsqueda del logro de éxito, muchos se lamentan de manera enérgica pero paciente ante las injusticias del mundo. Hace falta recuperar la confianza en la capacidad de cambiar la realidad, de construir un mundo más humano, si nos apropiamos a nuevas posibilidades para fines de integrarnos, de compromiso, equidad, cuidar el ambiente.

Castells, (2005, p 87) Hoy en día los verdaderos transformadores del mundo son los creadores de nuevas tecnologías y los administradores, porque verdaderamente han reconfigurado la vida y las armonías a nivel global.

Los empresarios hoy en día se han convertido grandes descubridores porque han permitido satisfacer las necesidades de los consumidores, creando fuentes de empleo, sino que también han aportado fortalecer el desarrollo autosostenible de su país a través de la ayuda del soporte de las tecnologías lo cual realiza grandes cambios en beneficio de todo el mundo.

Desarrollar capacidad emprendedora de negocios

Cómo los educadores ejercen influencia pedagógica. Algunas de las primordiales distinciones marcan que la autoridad pedagógica es una construcción permanente y un elemento fundamental en la escuela, punto clave.

Cuando se observa situaciones que ponen en riesgo la desintegración escolar u organizacional; esto traerá graves consecuencias, sino hay un buen líder que permita influir un cambio de actitud positivo de sus seguidores y/o colaboradores. Por ello es necesario que los líderes deben estimular al individuo a ser conscientes de sus acciones; propiciando, entusiasmo, la confianza, el trabajo compartido logrando cumplir sus metas planteadas.

Coherente con el espíritu de orientar el desarrollo de capacidad emprendedora hacia la práctica y los espacios de acción, es conveniente considerar la experiencia real de entrenamiento de emprendedores de negocio; porque en ella se han revelado y validado muchas de las orientaciones y programas que aseguran el desarrollo masivo, económico y acelerado de emprendedores.

DCN (2008) El área de educación para el trabajo tiene por propósito incrementar las habilidades laborales, saberes y actitudes emprendedoras, que accedan a los educandos colocarse a la oferta laboral, como individuo independiente o formar su propio fuente de empleo realizando su microempresa, en el trazo de un saber exportador e iniciador. En este marco el área se plantea mediante programas de aprendizaje o actividades productivas que permitan acrecentar capacidades para la gestión y práctica de procesos de fabricación de bienes o servicios y saberes para entender y utilizar tecnologías, herramientas y conocimientos de la gestión empresarial para adecuarse al continuo cambio y las invenciones que se producen en los materiales, maquinas, procesos y formas de producción esto las permitirá desplazarse laboralmente en una familia profesionalmente. (p,461)

Desde mi punto de vista los estudiantes tienen como objetivo demostrar sus capacidades como sus destrezas y habilidades en el mundo laboral; a través de ideas negocio o proyectos productivos poniendo en práctica sus competencias

emprendedoras y teniendo en cuenta las innovaciones y los cambios continuos; permitiendo cumplir con las fases de la producción. Así mismo pertenecer a una familia profesional.

Gonzales (2009, p.8) define:

“Las capacidades emprendedoras se gira en torno al conjunto de logro, conjunto de planificación, y conjunto de poder son la base para el cimiento de emprendimiento”

Dimensión 1: Conjunto de logro:

Se centra en las habilidades y tendencias del participante a ir en busca de mejorar su nivel vida, tanto en calidad, productividad y ganancias materiales y espirituales. Se mantiene las expectativas de éxito en la tarea. Las capacidades emprendedoras que se incorporan en este conjunto son: Búsqueda de Oportunidad, persistencia, eficiencia y calidad, Cumplimiento del trabajo, Correr riesgo

Esto significa que a través de su experiencia del individuo en lograr buscar mejores condiciones de vida y triunfo en la tarea encomendada. En esta dimensión consiste en la perseverancia riesgo que uno asume, continua búsqueda de oportunidades eficiencia y las exigencias de actividades.

Dimensión 2.- Conjunto de Planificación

Consiste en fortalecer las actividades asociadas con la gestión administrativa y la planificación de una tarea, proyecto o negocio. Cuyos elementos que se incorporan en este conjunto son: búsqueda de oportunidad, fijar metas, planificación y seguimiento.

Esta dimensión radica en reorganizar las diversas acciones de la administración y realizar las previsiones de todas las tareas planificadas. Las que pertenecen a esta dimensión localiza la oportunidad, establecer las metas y organizar ordenadamente.

Dimensión 3.- Conjunto de poder:

Está diseñado para mejorar la habilidad de los participantes de influencia en el resultado final en sus situaciones de venta. Las capacidades emprendedoras personales que se incorporan en este conjunto son: persuasión y redes de apoyo, autoconfianza e independencia

Consiste en perfeccionar las destrezas de los individuos de predominar en el rendimiento de diversas transacciones de operaciones, cuyos elementos que pertenecen a esta dimensión el convencimiento y redes de apoyo y autoseguridad e independencia.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general:

¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo transformacional docente y el desarrollo de capacidades emprendedoras de las estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, UGEL N° 07 - Lima, 2017,?

1.4.2 Problemas específicos:

Problema específico 1

¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo transformacional docente y la dimensión de conjunto de logro de las estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, UGEL N° 07 - Lima, 2017?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo transformacional docente y la dimensión de conjunto de planificación de las estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, UGEL N° 07 - Lima, 2017?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo transformacional docente y la dimensión de conjunto de poder de las estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, UGEL N° 07 - Lima, 2017?

1.5 Justificación del estudio

Carrasco (2014, p. 119) señaló, la justificación de un estudio de investigación puede ser de carácter teórico, práctico o metodológico.

Según Hernández et al (2010) es necesario justificar el estudio mediante la exposición de sus razones (el ¿para qué? y/o ¿Por qué? Del estudio). La mayoría de las investigaciones se efectúan con un propósito definido, pues no se hacen simplemente por capricho de una persona y ese propósito debe ser suficiente significativo para que se justifique su realización.

1.5.1 Justificación teórica

La investigación alcanza un marco teórico rico y cuantioso ayuda a comprender los conocimientos denominados teorías, los cuales buscan exponer las relaciones positivas entre ambas variables de estudio, de este modo se pone de relevante su importancia y pertinencia en un mundo tan competitivo y lleno de necesidades, pero muy ligados al liderazgo y consecuentemente en su potenciar en el estudiante en desarrollar sus capacidades emprendedoras.

Para Abraham Maslow se basa en un modelo humanista de la educación en el cual considera al ser humano que tiene mucha imaginación y libertad para poder expresarse siendo consciente de sus actos.

1.5.2 Justificación Metodológica

La investigación desarrolló un enfoque cuantitativo, el método de investigación es hipotético-deductivo, que consiste en: la observación del fenómeno a estudiar, en formular una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias más elementales de la propia hipótesis, y comprobación de los enunciados

deducidos comparándolos con la experiencia. Este método obliga al investigador a combinar la reflexión racional con la observación de la realidad.

1.5.3 Justificación epistemológica

La justificación epistemológica de acuerdo a mi postura como investigadora se basa en el autor René Descartes.

Para René Descartes (1961), afirma que no solo debe basarse de la experiencia de la parte sensorial como punto de partida; sino es encontrar un método que le permita conocer esa realidad: no aceptar como verdadero nada de lo que no se tenga absoluta certeza de que lo es; descomponer el procedimiento en sus partes mínimas; ir de lo más simple a lo más complejo; y, por último, se debe realizar cada proceso cumpliendo con los procesos secuenciales para llegar a la verdad.

Etimológicamente, La palabra liderazgo proviene del inglés “to lead” que significa guiar. El liderazgo, es el proceso de influir sobre sí mismo, al grupo o la organización a través de los procesos de comunicación, toma de decisiones y del potencial para obtener un resultado útil. Santos, J A su vez el desarrollo de expectativas, capacidades y habilidades que permite identificar, descubrir, y estimular al máximo la fortaleza y la energía de todos los recursos humanos, para lograr el éxito organizacional.

En relación con objeto de estudio del liderazgo transformacional. Los autores principales considerados en esta investigación: Bass (1985) y Burns (1979) han elaborado aspectos teóricos tendiendo al concepto y la derivación de los conocimientos generales por mecanismos de razonamiento hipotético deductivo, teórico, analítico de base empírica, utilizando el pensamiento racional, orientado a lo abstracto de los procesos. Esto puede ser confrontado con la realidad, siendo el conocimiento relativo y provisional.

En este sentido, según Bass (1985), los líderes transformadores se inclinan más a utilizar un nivel más elevado, el más completo, potente. Reconoce y explota una necesidad o demanda personal existente de un seguidor potencial. Busca motivos potenciales de los seguidores para satisfacer altas necesidades.

DCN (2018) Los cimientos epistemológicos se orienta al avance de las capacidades emprendedoras comprendiendo ver, entender y proyectar a las estudiantes hacia la consecución de los objetivos encaminados al cumplimiento de la misión, visión de acuerdo a promover su competencia emprendedora por sus reglas, valores, propósitos, metas y estrategias, aptos de incorporarse al mundo del trabajo laboral y la mejora de su calidad de vida.

El desarrollo de capacidad emprendedoras de los educandos permitira alcanzar su plan de vida que conduzca a fortalecer sus competencias emprendedora; para la realización de sus logros previstos; esto dependera de sus metodos , que demuestre o de su capacidad de posicionarse al mundo laboral y productivo para el progreso de su vida personal teniendo en cuenta lo etico y moral.

Componentes paradigmáticos

Según Ruiz, las diferencias entre el enfoque cuantitativo y el cualitativo son las siguientes:

El método cuantitativo se basa en la teoría positivista del conocimiento, la cual modelada prácticamente en el esquema de las ciencias naturales intenta describir y explicar los procesos y fenómenos del mundo social

Componente epistemológico

La epistemología consiste el modo de conocer la realidad y las condiciones las cuales sucedieron y los objetos pueden convertirse en conocimiento. Esto quiere decir que la realidad es realista porque asume una epistemología objetivista. Pero las que afirma considera que es relativo asumiendo la epistemología objetivista.

En la Institución Educativa "Juana Alarco de Dammert" se ha evidenciado que algunas estudiantes del 4° grado de secundaria muestran deficiencias en desarrollar capacidades emprendedoras, por ello se aplicara un cuestionario de población censal de liderazgo y capacidad emprendedora para determinar la influencia del liderazgo docente en los estudiantes.

Componente ontológico

(Girod, Seville y Perret (1999) La realidad tiene una existencia propia que puede llegar a conocer. dicha realidad, como tal debe ser la misma para cualquier observador; por lo que el conocimiento se creara según el principio de objetividad: la observación del sujeto no modifica la naturaleza del objeto.(p. 17)

La Institución “Educativa Juana Alarco de Dammer” tiene 150 estudiantes en el 4° de grado de secundaria los cuales presenta problemas concerniente a las capacidades emprendedoras en el área de educación para el trabajo. Esta problemática se debe a que los estudiantes poseen factores que dificultad en el desarrollo de capacidades emprendedoras, esto es que existen atributos particulares de la personalidad que se relaciona con la capacidad emprendedora, los cuales son: psicológicos (motivación, asunción de riesgo y control) y no psicológicos (sucesos infantiles, experiencia y antecedente familiar) la falta de confianza y el miedo a fracasar obstaculizan su visión y se limitan a emprender debido al riesgo en las cuales se realicen programas y actividades donde no se fomenta el desarrollo de competencias emprendedoras de los estudiantes. Esto sería una de las causas principales del desarrollo de capacidades emprendedoras.

Componente axiológico en la investigación

De igual manera, la presente investigación tendrá su sustento en la Axiología, (del griego *axios*, ‘lo que es valioso o estimable’, y *logos*, ‘ciencia’), como parte de la filosofía que estudia la naturaleza de los valores (lo bello, lo bueno, y otros) y su influencia (Bruguera, 1998: 227)

La veracidad de los resultados obtenidos de la aplicación de los cuestionarios permitirá llegar a una conclusión pertinente lo cual, generara un trabajo de investigación responsable, integro y real.

Componente Metodológico del perfil cuantitativo

El método que se utilizara en la presente investigación es el método hipotético deductivo en el cual permitirá ir la hipótesis a través de los resultados obtenidos reformular que se deducirá las posibles conclusiones. Además de los criterios de

la calidad de la investigación el cual se realizó la validación interna y externa del instrumento que se aplicó teniendo en cuenta confiabilidad y objetividad que fue importante para la veracidad de la investigación.

1.6. Hipótesis de la investigación

1.6.1 Hipótesis general:

Existe relación entre el liderazgo transformacional docente y las capacidades emprendedoras de las estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo, de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, UGEL N° 07 - Lima, 2017

1.6.2 Hipotesis Específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación entre el liderazgo transformacional docente y el desarrollo de capacidades emprendedoras de conjunto de logro de las estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo, de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, UGEL N° 07 - Lima, 2017.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre el liderazgo transformacional docente y el desarrollo de capacidades emprendedoras de conjunto de planificación de las estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo de las estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo, de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, UGEL N° 07 - Lima, 2017.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre el liderazgo transformacional docente y el desarrollo de capacidades emprendedoras de conjunto de poder de las estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, UGEL N° 07 - Lima, 2017.

1.7 Objetivos de la investigación

1.7.1 Objetivo general:

Determinar la relación existente del liderazgo transformacional docente y el desarrollo de capacidades emprendedoras de las estudiantes del cuarto grado de educación secundaria, de la asignatura de Educación para el Trabajo de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, UGEL N° 07 - Lima, 2017

1.7.2 Específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación existente del liderazgo transformacional docente y la dimensión de conjunto de logro de las estudiantes del cuarto grado de educación secundaria, de la asignatura de Educación para el Trabajo de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, UGEL N° 07 - Lima, 2017

Objetivo específico 2

Determinar la relación existente del liderazgo transformacional docente y la dimensión de conjunto de planificación de las estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, UGEL N° 07 - Lima, 2017

Objetivo específico 3

Determinar la relación existente del liderazgo transformacional docente y la dimensión de conjunto de poder de las estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, UGEL N° 07 - Lima, 2017

II. Método

2.1 Diseño de la investigación

2.1. 1 Paradigma de investigación

La investigación responde a un paradigma positivista, según Ricoy (2006) indico:

“Paradigma positivista es cuantitativo, empírico-analítico, y racional tiene como objetivo comprobar una hipótesis por medios estadísticos o determinar los parámetros de una determinada variable mediante la expresión numérica”. (p. 14).

El paradigma positivista se conceptúa en fundamentos visibles que puede ser pieza de un estudio basados en conocimientos que emergen de su praxis o sus propias experiencias del individuo. Toda esta noción se rige en base a la experiencia y la observación. Podemos afirmar también se basa en el esclarecimiento del hecho y de las manifestaciones del contexto.

2.1-2 Enfoque de investigación

El enfoque de la presente investigación es cuantitativa

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.24) manifiesto que usan la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

Consiste en la recopilación e interpretación de la información para contrastar las hipótesis planteadas; en la cual puede ser medible numéricamente, a través del uso de la estadística para fijar con precisión los tipos de conductas en una población.

2.1.3 Método de investigación

El método de la presente investigación hipotético deductivo para Hernández, Fernández y Baptista (2010) es: “Un procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad un práctica científica”.

Para llegar a la verdad de los hechos tenemos que partir de lo deductivo es decir: primero miramos a nuestro alrededor detenidamente, luego suposición de las secuelas para adquirir algún conocimiento sobre su comportamiento; para luego llegar a la formulación de la hipótesis se debe confrontar la veracidad del objeto

de estudio con la ayuda de la experiencia. Este es producto de la combinación de la observación y la confrontación.

2.1.4. Tipo de investigación

Según Tamayo (2010, p.8), sostiene que el estudio básico, recibe el nombre de investigación pura teórica o dogmática porque parte de un planteamiento de marco teórico y permanece en él, su finalidad es formular nuevas teorías o modificar las existentes en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, teniendo presente de no contrastarlo con ningún aspecto referido práctico.

2.1.5 Diseño de investigación

El diseño de la investigación no experimental

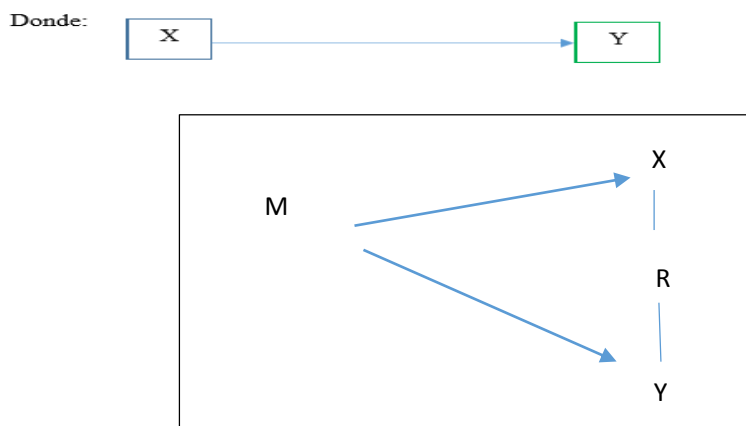
Según Hernández, et al. (2003), dice: “aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables y solo se observa los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”. Es decir, en esta investigación no experimental solamente es observar los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después llegar a la conclusión.

“Los estudios Correlacionales miden cada variable para ver si existe o no relación entre ellas, este tipo de estudios son cuantitativos e intentan predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos o fenómenos en una variable, a partir del valor que tienen en la (s) variable(s) relacionada(s).” Hernández, Fernández y Baptista (2004).

Hernandez Fernandez y Baptista (2003, p 207) “Los diseños de investigación transeccional o transversal recolecta datos en un solo momento en un tiempo”.

Es de corte transeccional porque solamente se aplica en un solo instante, permitiendo así recoger información y a su vez en momento determinado.

El diagrama es el siguiente: tipo de diseño no experimental



Leyenda:

X liderazgo transformacional docente

Y Desarrollo de capacidades emprendedoras

R elación entre las variables

2.2. Variables, operacionalización

Variable independiente: Liderazgo Transformacional Docente

Variable dependiente: Capacidad Emprendedora

2.2.1 Variable : Liderazgo Transformacional Docente

Definición conceptual de la variable Liderazgo transformacional del docente

Bass (2009) El liderazgo transformacional se refiere al proceso de inducir cambios importantes en las actitudes de los miembros y crear compromiso para cambiar los objetivos y las estrategias. El liderazgo transformacional implica influencia de un líder sobre los subordinados; pero el efecto de la influencia es dar poder a los subordinados y que se conviertan en agentes de cambio. El liderazgo transformacional se basa en: a) influencia idealizada, b) consideración individualizada, c) estimulación intelectual, y d) motivación inspiracional.

Definición conceptual de la variable: Capacidad emprendedora

Gonzales (2009, p.8) Las capacidades emprendedoras se gira en torno al conjunto de logro, el conjunto de planificación, y el conjunto de poder.

2.2 Operacionalización de las variables

Definición operacional de la variable independiente (X) Liderazgo transformacional docente

El modelo de liderazgo transformacional, desarrollado por Bass (2009). es el grado de atribución en que tanto educadores, perciben la presencia de las siguientes dimensiones: influencia idealizada consideración individual, estimulación intelectual y motivación inspiracional, Además el cuestionario consta

Tabla 1.

Operacionalización de la Variable independiente: Liderazgo Transformacional docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles o rangos
Influencia individualizada	Entusiasmo	1,2,3	Nunca (1) Rara veces (2)	Bajo (32-74) Regular
	Creatividad	4,5	Algunas veces (3) Casi siempre(4) Siempre (5)	(75-117) Alto (118-160)
Consideración individual	Trato personal	6,7,8	Nunca (1) Rara veces (2)	Bajo (32-74) Regular
	Apoyo	9,10,11	Algunas veces (3) Casi siempre(4) Siempre (5)	(75-117) Alto (118-160)
Estimulación intelectual	Aniamción al cambio	12,13,14,15 16, 17	Nunca (1) Rara veces (2) Algunas veces (3)	Bajo (32-74) Regular (75-117)
	Potenciación del esfuerzo mayor	18,19,20.21 .22, 23	Casi siempre(4) Siempre (5)	Alto (118-160)
Motivación inspiracional	Implicación	24,25, 26	Nunca (1) Rara veces (2)	Bajo (32-74) Regular
	identidad	27.28.29,30	Algunas veces (3) Casi siempre(4) Siempre (5)	(75-117) Alto (118-160)

Definición operacional de la variable dependiente (Y) Capacidad emprendedora

La capacidad emprendedora Incluye tres dimensiones, Conjunto de logro, conjunto de planificación, conjunto de poder. Además 31 indicadores y 50 items.. Cuyos niveles o rangos Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5) y su escala de uno a cinco.

Tabla 2.

Operacionalización de la Variable dependiente: Capacidad Emprendedora

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Conjunto de logro	Búsqueda de oportunidad	1,2,3,4,5,	Nunca (1)	Deficiente
	Eficiencia y Calidad	6, 7,8,9,10,11	Rara veces (2)	(50-116)
	Cumplimiento del trabajo	11,12,13,14,15, 16,17,18,19,20	Algunas veces (3)	Regular
	Correr riego	21,22,23,24, 25 26,27,28,29,30	Usualmente (4) Siempre (5))	(117-183) Excelente (183-250)
Conjunto de Planificación	Fijar metas	31,32,33,34, 35	Nunca (1)	Deficiente
	Búsqueda de información		Rara veces (2)	(50-116)
	Planificación y seguimiento sistemática	36,37,38,39, 40	Algunas veces (3) Usualmente(4))Siempre (5)	Regular (117-183) Excelente (183-250)
	Persuasión y redes de apoyo	41,42,43,44,45 46,47,48,49,50	Nunca (1) Rara veces (2) Algunas veces (3) Usualmente(4))Siempre (5)	Deficiente (50-116) Regular (117-183) Excelente (183-250)

2.3 Población y muestra

2.3.1. Población.

Según Tamayo (2012) señala que la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N

de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación

Para los fines de la presente investigación, la población estará conformado por 750 estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, UGEL N° 07 - Lima, 2017.

Tabla 3
Distribución de la población de estudiantes de secundaria

Grado	Secciones	Estudiantes	Total
		M	
1°	"A", "B", "C", "D", "E"	150	28
2°	"A", "B", "C", "D", "E"	150	28
3°	"A", "B", "C", "D", "E"	150	28
4°	"A", "B", "C", "D", "E"	150	23
5°	"A", "B", "C", "D", "E"	150	26
		750	750

Fuente: Nómina de matrícula 2017

2.3.2 Muestra

Muestra. es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación. Hay procedimientos para obtener la cantidad de los componentes de la muestra como fórmulas, lógica y otros que se verá más adelante. La muestra es una parte representativa de la población.

Muestreo

Según Castro (2003) la muestra no probalística, es la elección de los miembros del estudio dependerá de un criterio específico del investigador, lo que significa que no todos los miembros de la población tienen igualdad de oportunidad de conformarla.

Según Carrasco (2009, p.59) el muestreo es aquel que se selecciona sin ninguna regla matemática o estadística. La selección es de manera intencional, eligiendo aquellos elementos que son convenientes y se cree que son la más representativas". el investigador usa su propio criterio, teniendo en cuenta las características de la población y comprende de 150 estudiantes.

Los criterios que el investigador tomo en cuenta fue a los estudiantes que recibieron la capacitación organizado por la Municipalidad de Lima, en el cual fueron estudiantes del 4to año de secundaria como se visualiza en la tabla. Además la edad promedio de 15 años, en la institución educativa Juana Alarco de Dammert Ugel 07.

Muestra

Distribución de la muestra de estudiantes de secundaria

Grado y sección	Estudiantes
4to "A"	31
4to "B"	30
4to "C"	29
4to "D"	31
4to "E"	29
Total	150

Fuente: Nómina de matrícula 2017

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

Técnica

Según Hernández, et al (2010, p. 197) define la técnica de recolección de información como: "el método de recolección de datos pertinente sobre las variables involucradas en la investigación". Es un recurso que se utiliza para

extraer información oportuna de los hechos, en el cual el instrumento constituye el trabajo previo de la indagación.

La técnica que se utilizó fue la observación directa. Para Tamayo (2007, p, 183) la observación directa “es aquella en la cual el investigador puede observar y

recoger datos mediante su propia observación”.

Instrumento

Según Hernández, et al (2010), afirma “que todo instrumento debe tener tres requisitos principales: validez, fiabilidad y objetividad. El primero se refiere al nivel en que un instrumento realmente mide la variable que alcance medir y no otro. El segundo se alude en que su utilización reiterada al mismo sujeto u objeto produce resultado: iguales. El último consiste al grado en que el instrumento es transparente a la influencia de los sesgos y tendencias del investigador que lo administra: califica o interpreta.

Los instrumentos utilizados en la presente investigación son cuestionario estandarizado y fueron acondicionados por la investigadora, siguiendo los procedimientos generales y específicos que se tienen al respecto.

Cuestionario

Hernandez Fernandez y Baptista (2007, p 310) señala que, “El cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una uno o más variable a medir.”

Sus preguntas tratan de alcanzar datos que permitir ver el nivel de progreso desarrollo de capacidades emprendedoras y como predomina en sus dimensiones.

Los dos instrumentos está compuesto por preguntas con alternativas de escala de likert llamadas policotómicas, que permite obtener información mediante las respuestas de los items.

FICHA TÉCNICA

Criterio	Información
Nombre del instrumento	Cuestionario Liderazgo Transformacional Docente
Año	2004
Adaptación	Cruz M.
Institución	Juana Alarco de Dammert
Año	2017
Objetivo	Medir el nivel de liderazgo transformacional Docente
Dimensiones	Individualización personalizada (II) Consideración individual, (III) Estimulación personalizada y (IV) Motivación inspiracional
Numero de ítems	30 items
Tiempo de aplicación	15 minutos

FICHA TÉCNICA.

Criterio	Información
Nombre del instrumento	Cuestionario Desarrollo de Capacidades emprendedoras
Autor	Facultad de Educación-USIL
Adaptación	Cruz M.
Institución	Juana Alarco de dammert
Año	2017
Objetivo	Medir de desarrollo de capacidades emprendedoras
Dimensiones	(I) Conjunto de logro, (II) Conjunto de planificación, (III) Conjunto de poder
Numero de ítems	50 items
Tiempo de aplicación	20 Minutos aproximados

Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Según Hernández et al. (2014) define::

“Es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (p. 201). Un instrumento de medición puede ser confiable, pero no necesariamente válido. Por ello es requisito que el instrumento de medición demuestre ser confiable y válido. De no ser así, los resultados de la investigación no deben tomarse en serio. (p. 204)

Juicio de experto

Se define como un acuerdo de personas con experiencia en el tema, que son consideradas por otros como expertos autorizados en éste, y que pueden dar información, certeza, juicios y valoraciones.

El instrumento elaborado fue sometido a la validez por los siguientes:

Pertinencia: cuando el ítem pertenece a la noción teórico formulado.

Relevante: si el ítem es adecuado para simbolizar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: si se comprende sin problema el expuesto del ítem.

Tabla 4

Juicio de expertos -Validez de Contenido de las variables

Nº	Expertos	Liderazgo Transformacional Docente	Capacidades Emprendedoras
1	Dra. Danes Carlos Enrique Niño Cueva	Aplicable	Aplicable
2	Dr. Moisés Niño Cueva	Aplicable	Aplicable
3	Dr. Adgar Adolfo Castillo González	Aplicable	Aplicable
4	Dr. Cesar Cobos Ruiz	Aplicable	Aplicable
5.	Dr. Carlos Durand Porras	Aplicable	Aplicable

Según García y García (2013, p.50) “Esta es una de las técnicas que permite cuantificar la relevancia de cada ítem respecto de un dominio de contenido formulado por N jueces. Su valor oscila desde 0 hasta 1”, en la puntuación hallado 1 indica un preciso acuerdo entre los jueces la relación a la mayor puntuación de validez de los contenidos evaluados.

2.5. Métodos de análisis de datos

Confiabilidad del Instrumento

Hernández, Fernández, C., y Baptista, M. (2010, p.200).

“La confiabilidad del instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales”.

En mi opinión quiere decir que el mismo instrumento aplicado se puede utilizar para medir a otros individuos u objeto obteniendo el mismo resultado.

En los resultados obtenidos en la confiabilidad de la variable Liderazgo Transformacional docente a través del Alfa de Cronbach con un valor de 0,870, que indica una alta confiabilidad; asimismo, la variable Capacidad emprendedoras de un valor de 0,847 lo que indica una alta confiabilidad, por lo tanto los instrumentos puedan ser aplicados

Tabla 5

Confiabilidad de las Variables

Instrumento	Fiabilidad	Nº de ítems
Liderazgo Transformacional Docente	, 913	32
Capacidad Emprendedora	, 847	50

2.6 Aspectos éticos

De acuerdo con la declaración de Helsinki de 1964 y los principios éticos y el código de conducta American Psychological Association (2010), se cumplió con los siguientes pasos para la realización de la investigación:

Las características de la investigación se consideró los aspectos éticos que son fundamentales ya que se trabajaron con docentes por lo tanto el sometimiento a la investigación conto con la autorización correspondiente de parte de la dirección de las instituciones educativas como de los docentes por lo que se aplicó el consentimiento informado accediendo a participar en el método

Asimismo, se mantiene la particularidad y el anonimato, así como el respeto hacia el evaluado en todo momento y resguardando los instrumentos respecto a las respuestas minuciosamente sin juzgar que fueron las más acertadas para el participante

III.Resultados

3.1 Resultados descriptivos

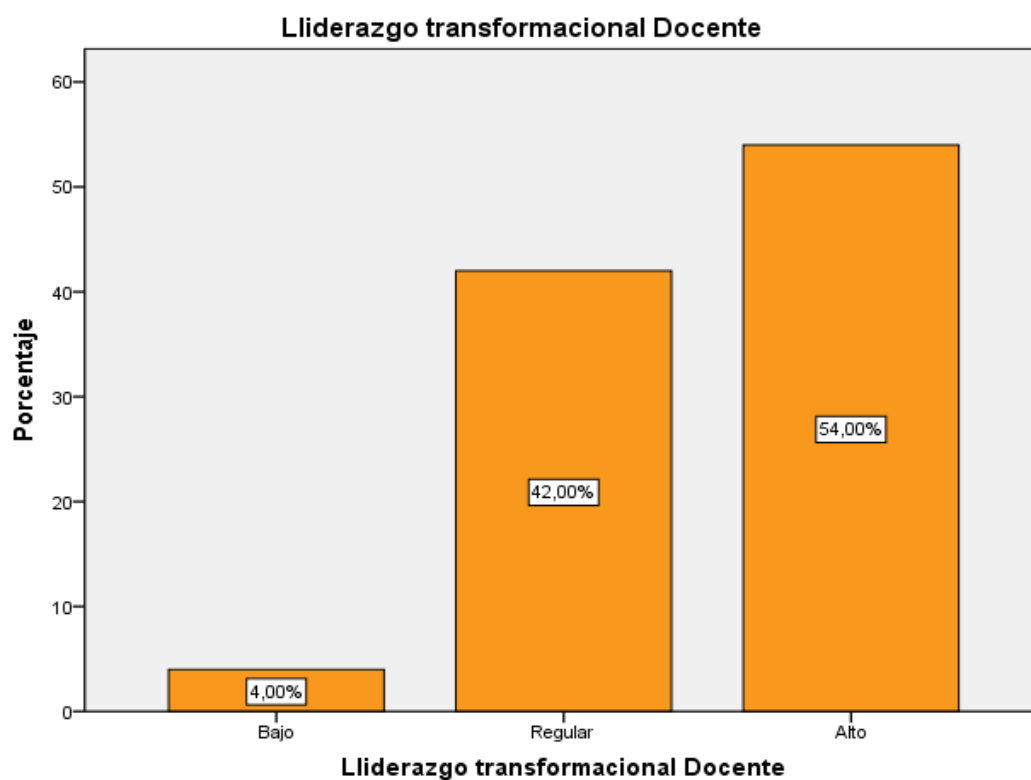
3.1.1 Liderazgo transformacional docente

Tabla 7

Distribución de frecuencia de los niveles Liderazgo transformacional docente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	6	4,0
	Regular	63	42,0
	Alto	81	54,0
	Total	150	100,0

Fuente: Base de datos



Fuente: Base de datos

Figura 1. Nivel de Liderazgo transformacional docente

En la figura anterior se puede observar que, en cuanto a la variable “Liderazgo transformacional docente”, el 4% de los encuestados dieron por respuesta “bajo”; el 42% de los mismos, “regular”; y el 54% restante, “alto”.

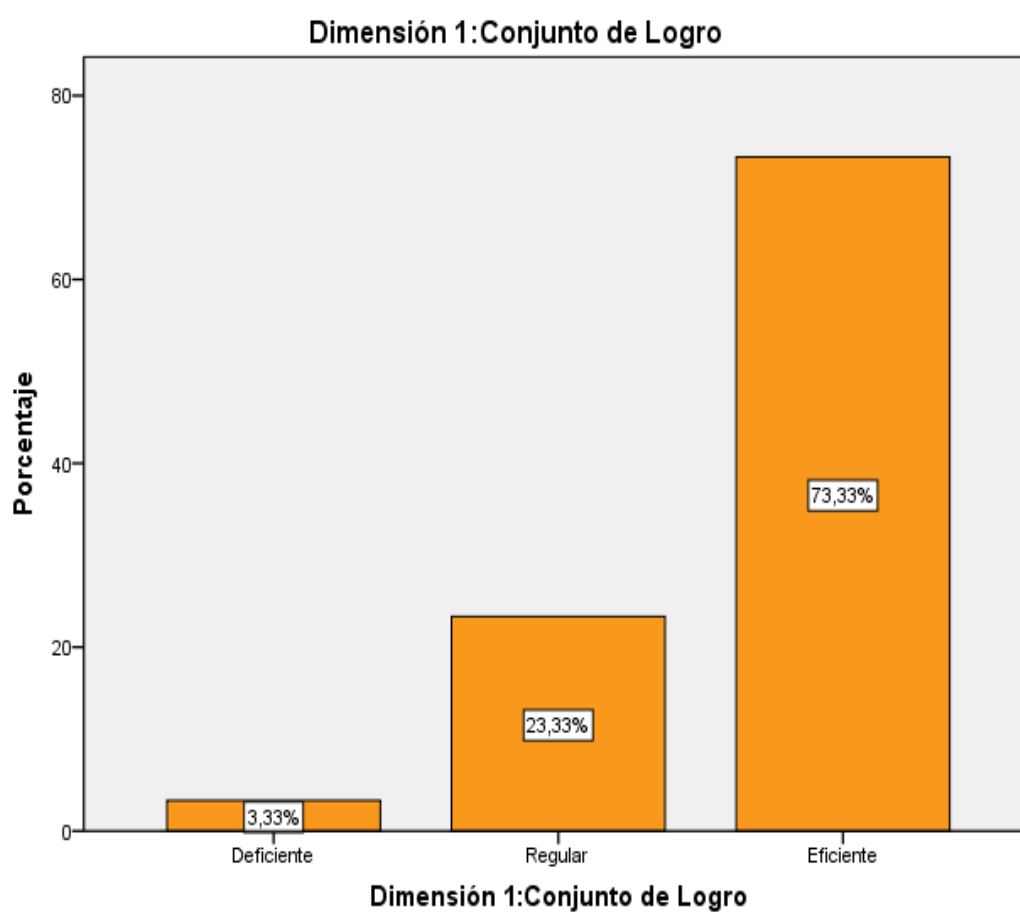
3.1,2 Conjunto de Logro

Tabla 8

Distribución de frecuencia de niveles del conjunto de logro

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	5	3,3
	Regular	35	23,3
	Eficiente	110	73,3
	Total	150	100,0

Fuente: Base de datos



Fuente: Base de datos

Figura 2. Conjunto de Logro

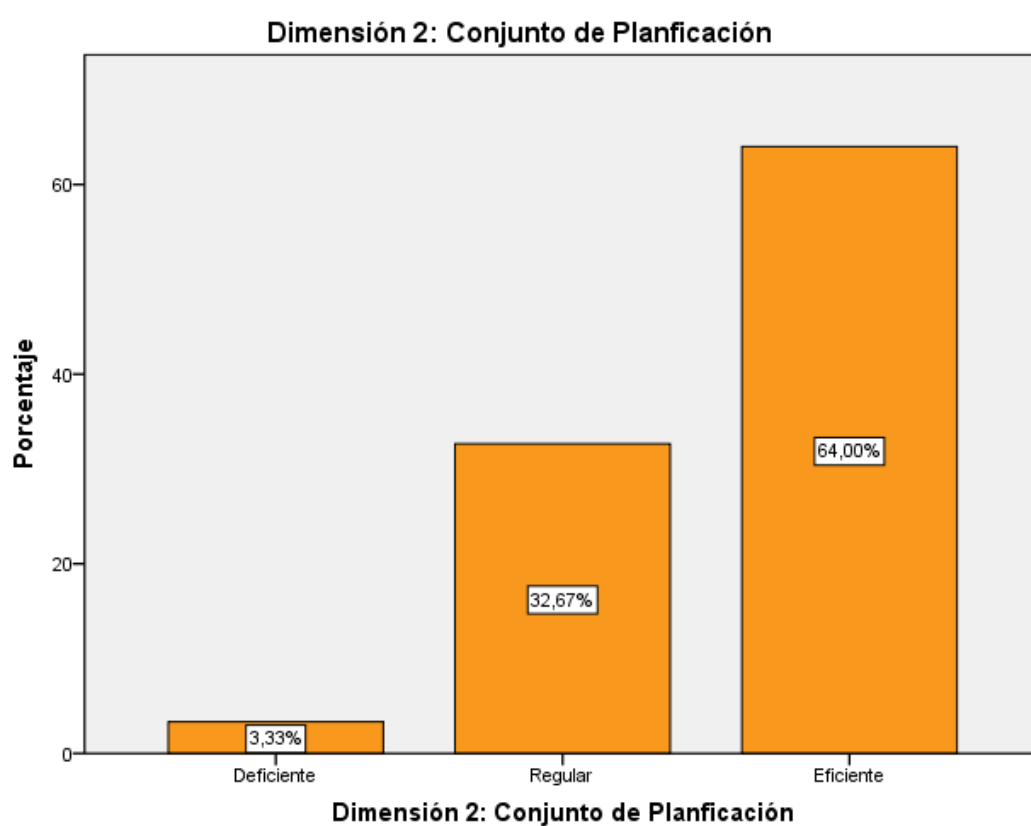
En la figura anterior se puede observar que, en cuanto a la dimensión “Conjunto de logro”, el 3.33% de los encuestados dieron por respuesta “bajo”; el 23.33% de los mismos, “regular”; y el 73.33% restante, “alto”.

Tabla 9

Distribución de los niveles dimensión Conjunto de Planificación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	5	3,3
	Regular	49	32,7
	Eficiente	96	64,0
	Total	150	100,0

Fuente: Base de datos



Fuente: Base de datos

Figura 3. Conjunto de planificación

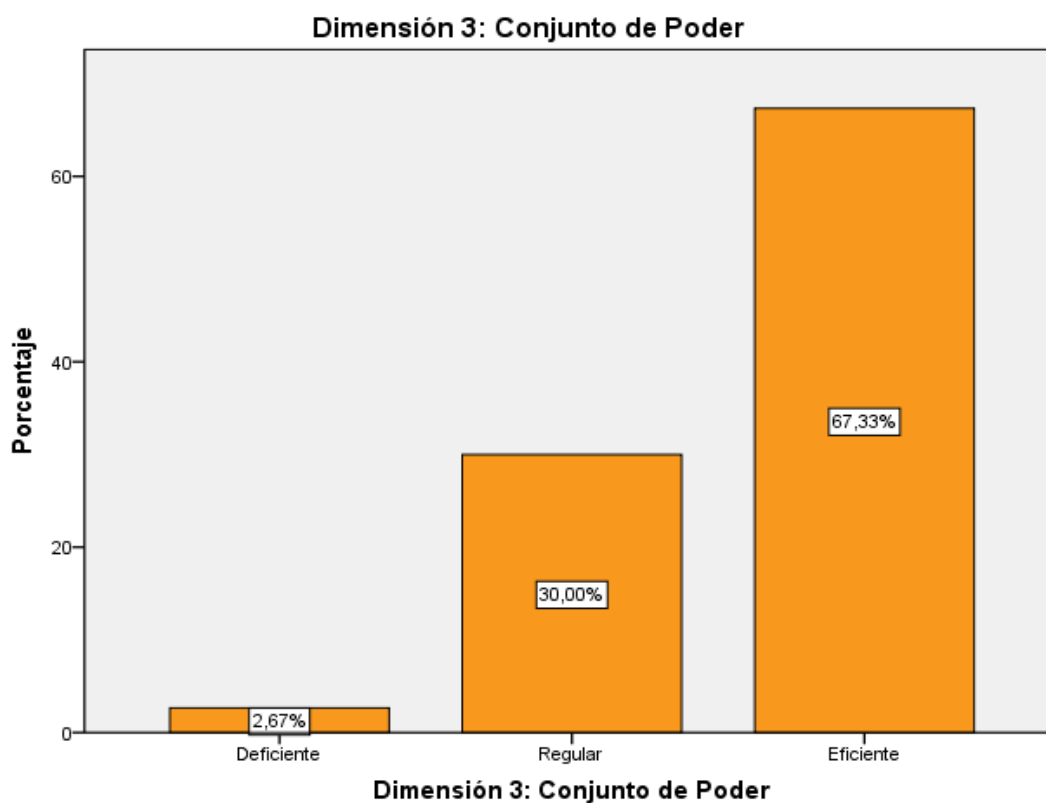
En la figura anterior se puede observar que, en cuanto a la dimensión “Conjunto de planificación”, el 3.33% de los encuestados dieron por respuesta “bajo”; el 32.67% de los mismos, “regular”; y el 64% restante, “alto”.

Tabla 10

Distribución de los niveles Dimensión Conjunto de Poder

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	4	2,7
	Regular	45	30,0
	Eficiente	101	67,3
	Total	150	100,0

Fuente: Base de datos



Fuente: Base de datos

Figura 4. Dimensión 2 : Conjunto de poder

En la figura anterior se puede observar que, en cuanto a la dimensión “Conjunto de Poder”, el 2.67% de los encuestados dieron por respuesta “bajo”; el 30% de los mismos, “regular”; y el 67.33% restante, “alto”.

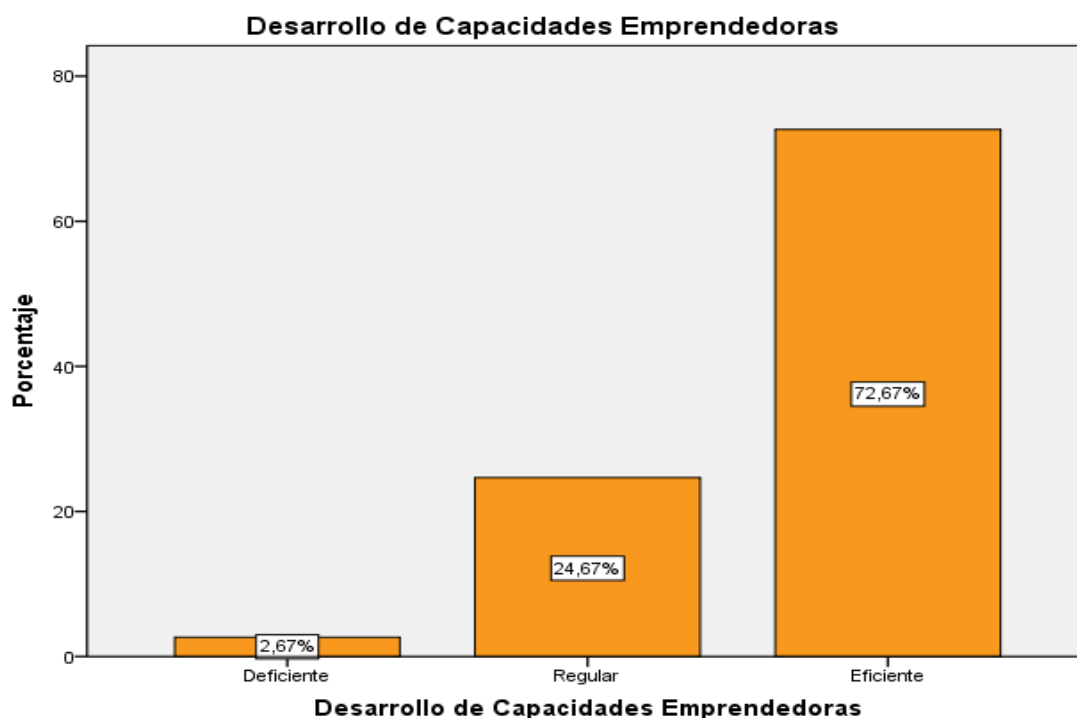
3.1.2 Capacidades Emprendedoras

Tabla 11

Distribución de la frecuencia de los niveles Capacidades Emprendedoras

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	4	2,7
	Regular	37	24,7
	Eficiente	109	72,7
	Total	150	100,0

Fuente: Base de datos



Fuente: Base de datos

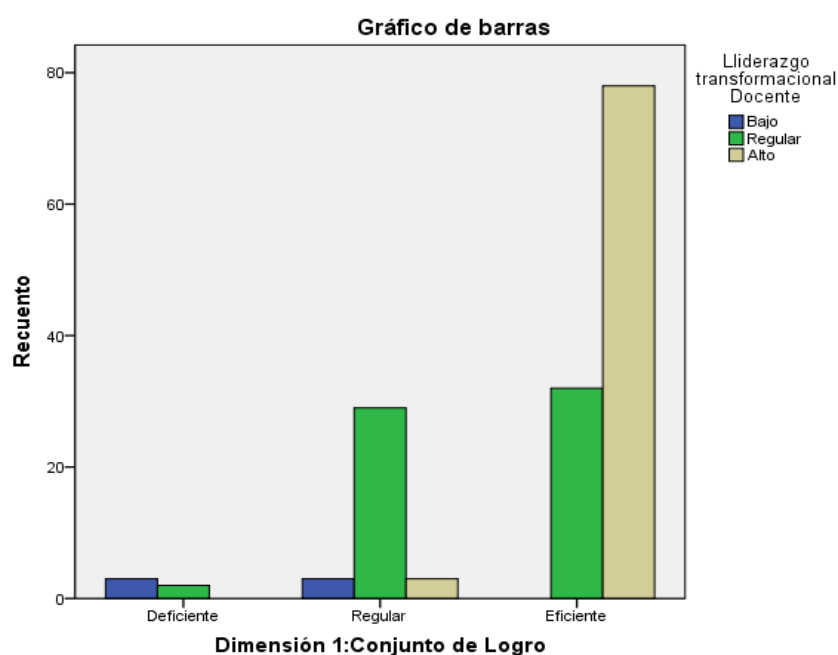
Figura 5. Capacidades Emprendedoras

En la figura anterior se puede observar que, en cuanto a la dimensión “Desarrollo de Capacidades Emprendedoras”, el 2.67% de los encuestados dieron por respuesta “bajo”; el 24.67% de los mismos, “regular”; y el 72.67% restante, “alto”.

Tabla 12
Conjunto de Logro*Liderazgo transformacional Docente

		Liderazgo transformacional Docente			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Dimensión 1: Conjunto de Logro	Deficiente	Recuento	3	2	0	5
		% dentro de Liderazgo transformacional Docente	50,0%	3,2%	0,0%	3,3%
	Regular	Recuento	3	29	3	35
		% dentro de Liderazgo transformacional Docente	50,0%	46,0%	3,7%	23,3%
	Eficiente	Recuento	0	32	78	110
		% dentro de Liderazgo transformacional Docente	0,0%	50,8%	96,3%	73,3%
Total	Recuento	6	63	81	150	
	% dentro de Liderazgo transformacional Docente	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Base de datos



Fuente: Base de datos

Figura 6 Tabla cruzada dimensión 1: Conjunto de logro*Liderazgo transformacional docente

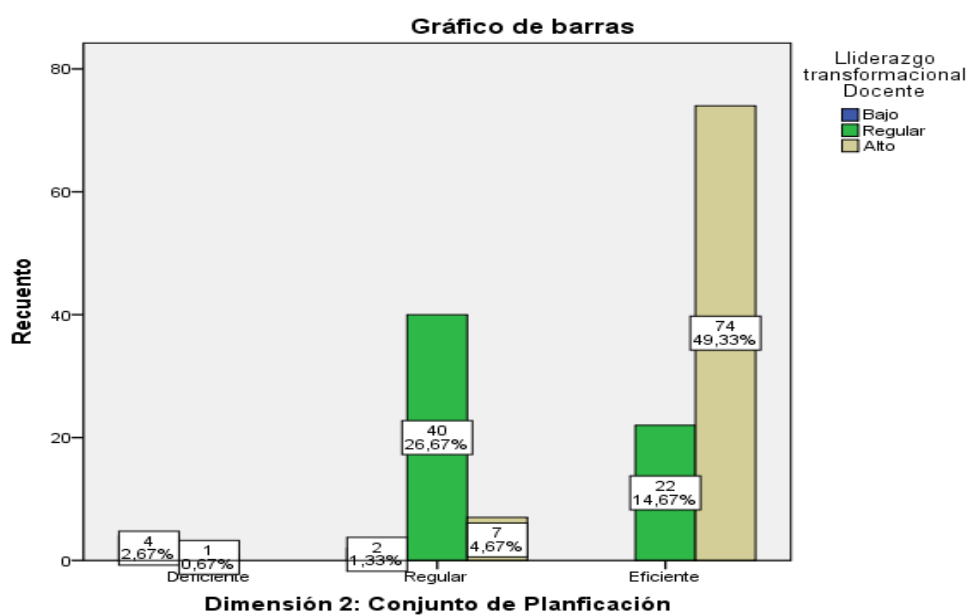
En la figura anterior podemos observar los resultados del cruce entre las variables “liderazgo transformacional” y la dimensión “Conjunto de logro”; dichos resultados muestran que 3.3% respondió “deficiente” y sobresale el nivel bajo; el 23.3% respondió “regular” y sobresale el nivel regular; y que la gran mayoría, el 73.3%, respondió “eficiente” y sobresale el nivel alto de liderazgo transformacional.

Tabla 13

Cruce Dimensión 2: Conjunto de Planificación*Liderazgo transformacional Docente

		Liderazgo transformacional Docente				
		Bajo	Regular	Alto	Total	
Dimensión 2: Conjunto de Planificación	Deficiente	Recuento	4	1	0	5
		% dentro de Liderazgo transformacional Docente	66,7%	1,6%	0,0%	3,3%
	Regular	Recuento	2	40	7	49
		% dentro de Liderazgo transformacional Docente	33,3%	63,5%	8,6%	32,7%
	Eficiente	Recuento	0	22	74	96
		% dentro de Liderazgo transformacional Docente	0,0%	34,9%	91,4%	64,0%
Total		Recuento	6	63	81	150
		% dentro de Liderazgo transformacional Docente	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Base de datos



Fuente: Base de datos

Figura 7 Cruce Dimensión 2: Conjunto de Planificación* Liderazgo transformacional docente

En la figura anterior podemos observar los resultados del cruce entre las variables “liderazgo transformacional” y la dimensión “Conjunto de Planificación”; dichos resultados muestran que 8.6% respondió “deficiente” y sobresale el nivel bajo de liderazgo transformacional; el 32.7% respondió “regular” y sobresale el nivel

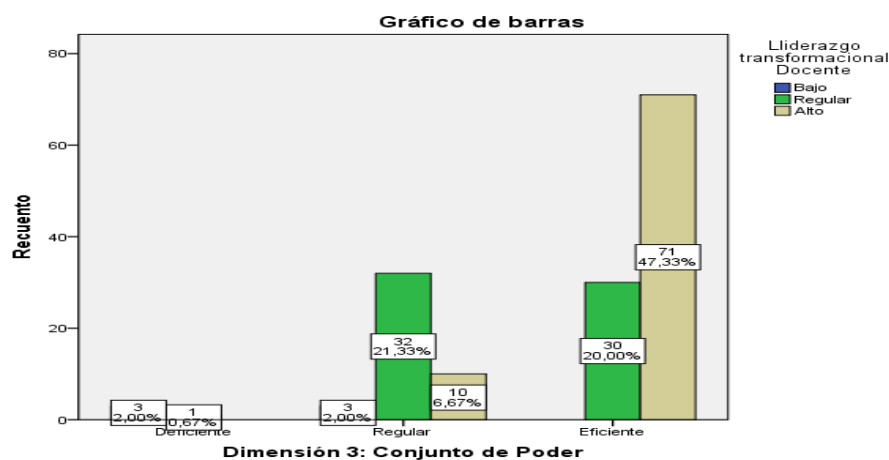
regular del mismo; y que la gran mayoría, el 64%, respondió “eficiente” y sobresale el nivel alto de liderazgo transformacional.

Tabla 14

*Cruce Dimensión 3: Conjunto de Poder*Liderazgo transformacional Docente*

			Liderazgo transformacional Docente			
			Bajo	Regular	Alto	Total
Dimensión 3: Conjunto de Poder	Deficiente	Recuento	3	1	0	4
		% dentro de Liderazgo transformacional Docente	50,0%	1,6%	0,0%	2,7%
	Regular	Recuento	3	32	10	45
		% dentro de Liderazgo transformacional Docente	50,0%	50,8%	12,3%	30,0%
	Eficiente	Recuento	0	30	71	101
		% dentro de Liderazgo transformacional Docente	0,0%	47,6%	87,7%	67,3%
Total		Recuento	6	63	81	150
		% dentro de Liderazgo transformacional Docente	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Base de datos



Fuente: Base de datos

Figura 8 *Cruce Dimensión 3:Conjunto de poder* Liderazgo transformacional Docente*

En la figura anterior podemos observar los resultados del cruce entre las variables “liderazgo transformacional” y la dimensión “Conjunto de Planificación”; dichos resultados muestran que 2.7% respondió “deficiente” y sobresale el nivel bajo de liderazgo transformacional; el 30% respondió “regular” y sobresale el nivel regular

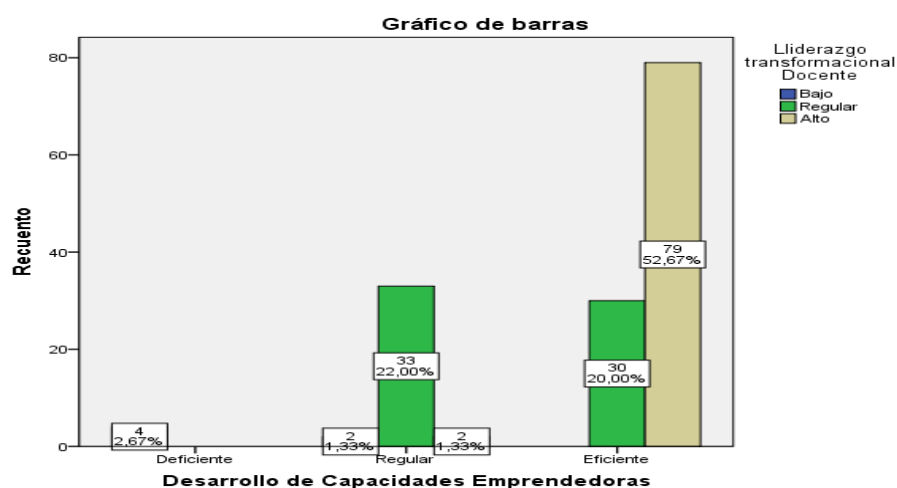
del mismo; y que la gran mayoría, el 67.3%, respondió “eficiente” y sobresale el nivel alto de liderazgo transformacional.

Tabla 15

Cruce Desarrollo de Capacidades Emprendedoras*Liderazgo transformacional Docente

		Liderazgo transformacional Docente				
			Bajo	Regular	Alto	Total
Desarrollo de Capacidades Emprendedoras	Deficiente	Recuento	4	0	0	4
		% dentro de Liderazgo transformacional Docente	66,7%	0,0%	0,0%	2,7%
	Regular	Recuento	2	33	2	37
		% dentro de Liderazgo transformacional Docente	33,3%	52,4%	2,5%	24,7%
	Eficiente	Recuento	0	30	79	109
		% dentro de Liderazgo transformacional Docente	0,0%	47,6%	97,5%	72,7%
Total		Recuento	6	63	81	150
		% dentro de Liderazgo transformacional Docente	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Base de datos



Fuente: Base de datos

Figura 9

*Cruce Desarrollo de capacidades emprendedoras*Liderazgo transformacional docente*

En la figura anterior podemos observar los resultados del cruce entre las variables “liderazgo transformacional” y la dimensión “Conjunto de Planificación”; dichos resultados muestran que 2.7% respondió “deficiente” y sobresale el nivel bajo de

liderazgo transformacional; el 24.7% respondió “regular” y sobresale el nivel regular del mismo; y que la gran mayoría, el 72.7%, respondió “eficiente” y sobresale el nivel alto de liderazgo transformacional

3.2 Análisis correlacional

Hipótesis general

H₁ Existe relación entre el liderazgo transformacional docente y el desarrollo de capacidades emprendedoras de las estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, UGEL N° 07 - Lima, 2017.

H₀ No existe relación entre el liderazgo transformacional docente y el desarrollo de capacidades emprendedora de las estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, UGEL N° 07 - Lima, 2017.

Tabla 16

Correlación Spearman entre el liderazgo transformacional docente y capacidades emprendedoras

			Liderazgo transformacional Docente	Desarrollo de Capacidades Emprendedoras
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional Docente	Coeficiente de correlación	1,000	,792**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Desarrollo de Capacidades Emprendedoras	Coeficiente de correlación	,792**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboracion propia

Interpretación

Según la tabla 16, el resultado de la correlación a través del estadístico de Rho de Spearman, muestra que el valor de la correlación es = 0,792 para las variables Liderazgo

transformacional Docente y la variable Desarrollo de Capacidades Emprendedoras, con una significancia bilateral de 0,000 menor al nivel significancia 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Existe una relación alta entre el Liderazgo transformacional Docente y Desarrollo de Capacidades Emprendedoras en los estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, UGEL N° 07 - Lima, 2017.

Hipótesis Específicas 1

H1 Existe relación entre el liderazgo transformacional docente y la dimensión de conjunto de logro de los estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, UGEL N° 07 - Lima, 2017.

Ho No existe relación entre el liderazgo transformacional docente y la dimensión de conjunto de logro de las estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, UGEL N° 07 - Lima, 2017.

Tabla 17

Correlación Spearman entre el liderazgo transformacional docente y el conjunto de logro

			Liderazgo transformacional Docente	Dimensión 1: Conjunto de logro
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional Docente	Coefficiente de correlación	1,000	,773**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Dimensión 1:Conjunto de logro	Coefficiente de correlación	,773**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboracion propia

Interpretación

Según la tabla 17, el resultado de la correlación a través del estadístico de Rho de Spearman, muestra que el valor de la correlación es = 0,773 para las variables Liderazgo transformacional Docente y la dimensión Conjunto de logro, con una significancia bilateral de 0,00 menor al nivel significancia 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Existe una relación alta entre el Liderazgo transformacional Docente y Conjunto de logro en los estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, UGEL N° 07 - Lima, 2017.

Hipótesis específica 2

H₂ Existe relación entre el liderazgo transformacional docente y la dimensión de conjunto de planificación de las estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, UGEL N° 07 - Lima, 2017.

H₀ No existe relación entre el liderazgo transformacional docente y la dimensión de conjunto de planificación de las estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, UGEL N° 07 - Lima, 2017.

Tabla 18

Correlación de Spearman entre el liderazgo transformacional docente y el conjunto de planificación

			Liderazgo transformacion al Docente	Dimensión 2: Conjunto de planificación
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional Docente	Coeficiente de correlación	1,000	,784**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Dimensión 2: Conjunto de planificación	Coeficiente de correlación	,784**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboracion propia

Interpretación

Según la tabla 18, el resultado de la correlación a través del estadístico de Rho de Spearman, muestra que el valor de la correlación es = 0,784 para las variables Liderazgo transformacional Docente y la dimensión Conjunto de planificación, con una significancia bilateral de 0,00 menor al nivel significancia 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Existe una relación alta entre el Liderazgo transformacional Docente y Conjunto de planificación en los estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, UGEL N° 07 - Lima, 2017, es significativa.

Hipótesis específica 3

H3 Existe relación entre el liderazgo transformacional docente y la dimensión de conjunto de poder de las estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, UGEL N° 07 - Lima, 2017.

Ho No existe relación entre el liderazgo transformacional docente y la dimensión de conjunto de poder de las estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, UGEL N° 07 - Lima, 2017.

Tabla 19
Correlación Spearman entre el liderazgo transformacional docente y el conjunto de poder

			Liderazgo transformacional Docente	Dimensión 3: Conjunto de poder
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional Docente	Coeficiente de correlación	1,000	,606**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Dimensión 3: Conjunto de poder	Coeficiente de correlación	,606**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Según la tabla 19, el resultado de la correlación a través del estadístico de Rho de Spearman, muestra que el valor de la correlación es $= 0,606$ para las variables Liderazgo transformacional y la dimensión conjunto de poder, con una significancia bilateral de 0,00 menor al nivel significancia 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Existe una relación alta entre el Liderazgo transformacional Docente y Conjunto de poder en los estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, UGEL N° 07 - Lima, 2017.

IV. Discusiones

Discusiones

En la hipótesis general se obtuvo el resultado de la correlación a través del estadístico de Rho de Spearman, muestra que el valor de la correlación es = 0,792 para las variables Liderazgo Transformacional Docente y la variable Capacidades Emprendedoras, con una significancia bilateral de 0,000 menor al nivel significancia 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Existe una relación alta entre el Liderazgo transformacional Docente y Capacidades Emprendedoras, a la vez tiene semejanza con el estudio de Guarín (2014), en su tesis titulada “Liderazgo Transformacional Docente en la Universidad Nacional de Colombia”, llegando a la conclusión que el liderazgo docente busca el desarrollo y crecimiento de los estudiantes desde su acción pedagógica, orientando, comunicando y generando compromisos con los objetivos actuados de manera que pueda ser catalogado como un modelo para los estudiantes. Así mismo Bass (2009, p 43) menciona que los líderes transforman a sus colaboradores haciéndoles más conscientes de la importancia y el valor de los resultados del trabajo, activando sus necesidades superiores e induciéndoles a superar su propio interés en beneficio de la organización.

En la Hipótesis Específica, se obtuvo como resultado de la correlación a través del estadístico de Rho de Spearman, muestra que el valor de la correlación es = 0,773 para las variables Liderazgo transformacional Docente y la dimensión Conjunto de logro, con una significancia bilateral de 0,000 menor al nivel significancia 0,05, se concluye que existe una correlación entre el liderazgo transformacional docente con la dimensión conjunto de logro, tiene semejanza con el Hervías (2015) en su tesis titulada “Capacidad emprendedora de los estudiantes de educación secundaria de una institución educativa de ventanilla”, porque tiene como objetivo determinar el grado de capacidad emprendedora de los docentes de secundaria en sus respectivos talleres de educación para el trabajo, los factores que se midieron son la coherencia, la tendencia, correr riesgos, la creatividad, la relación de grupos efectividad ante el cambio, autodeterminación, sensibilidad social, participación en eventos y se llegó a la conclusión porque existe influencia en el nivel alto con respecto a las capacidades emprendedoras de los docentes de los talleres; Gonzales (2009) se centra en las

habilidades y tendencias del participante a ir en busca de mejorar su nivel vida así como en la búsqueda de Oportunidad, persistencia, eficiencia y calidad, cumplimiento del trabajo y correr riesgo.

En la hipótesis específica 2, se obtuvo como resultado a través del estadístico de Rho de Spearman, muestra que el valor de la correlación es = 0,784 para la variable Liderazgo transformacional Docente y la dimensión Conjunto de planificación, con una significancia bilateral de 0,00 menor al nivel significancia 0,05, tiene semejanza con la investigación de Torres (2010) de su tesis "Relación entre desempeño docente y el desarrollo de la capacidad emprendedora en estudiantes de secundaria", al concluir que los estudiantes de secundaria opina que los docentes son competentes respecto a la planificación de la enseñanza en el área de educación para el trabajo, lo que quiere decir que no es excepcional (perfecto) pero se trata de buen desempeño, que el docente puede ejercer su rol. Como menciona Gonzales(2009) que la planificación es fortalecer las actividades asociadas con gestión administrativa en el desarrollo de proyecto o negocios en la búsqueda de oportunidades de metas de planificación y seguimiento.

La hipótesis específica 3, se obtuvo como resultado de la correlación a través del estadístico de Rho de Spearman, muestra que el valor de la correlación es= 0,606 para la variable Liderazgo transformacional y la dimensión conjunto de poder, con una significancia bilateral de 0,00 menor al nivel significancia 0,05 tiene semejanza con Cabana y Pasten (2013) en su investigación "Análisis de Capacidades Emprendedoras Potenciales y Efectivas en Alumnos de Centros de Educación Superior, universidad de Chile; se determinó cuatro dimensiones que establece la capacidad emprendedora potencial en el educando que corresponde a instituciones de educación superior (características de emprendedor, capacidades interpersonales, capacidades de asumir riesgo y actitud del emprendedor). Al jerarquizar empleando AHP, proceso analices jerarquico se finalizo que los vectores son orientación positivo y negativo de relevantes dando una mayor importancia para la actitud y características del emprendedor este abismo de desarrollo de Capacidades emprendedoras representa un diseño estrategico para cada uno de las instituciones de educación superior para

contribuir a su valor y complementariamente al desarrollo local, regional y nacional llegando a la conclusión que un modelo de análisis de las capacidades emprendedoras, permitiría logros significativos en la formación de las capacidades emprendedoras efectivas. Según Gonzales (2009) menciona que las habilidades de los participantes influyen en el resultado final de las ventas como el desarrollo de habilidades personales se persuade que el apoyo de la red, autoconfianza e independencia hará que los estudiantes desarrollen la autonomía en las decisiones del emprendimiento e ideas de negocio.

V. Conclusiones

Conclusiones

Primero

Se determino que el liderazgo transformacional docente se relaciona significativamente con la capacidad emprendedora de las estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo, de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, Ugel 07-Lima- 2017, habiéndose obtenido resultados de relación de Liderazgo transformacional Docente y Desarrollo de Capacidades Emprendedoras cuyo valor es $p= 0,792$, con una significancia bilateral de $p=0,000$.

Segundo

Se determino que el liderazgo transformacional docente y la dimensión de conjunto de logro se halló una alta correlación positiva de las estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo, de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, Ugel 07-Lima- 2017 habiéndose obtenido resultados de relación cuyo valor es $p= 0,773$ con una significancia bilateral de $p=0,000$.

Tercero

Se determino que el liderazgo transformacional y la dimensión conjunto de planificación se halló una alta correlación de las estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo, de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, Ugel 07-Lima- 2017 habiéndose obtenido resultados de relación cuyo valor es $p= 0,784$ con una significancia bilateral de $p=0,000$.

Cuarto

Se determino que el liderazgo transformacional y la dimensión de conjunto de poder se halló una correlación alta de las estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo, de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert,

Miraflores, Ugel 07- Lima- 2017, habiéndose obtenido resultados de relación cuyo valor es $p= 0,606$ con una significancia bilateral de $p=0,000$.

VI. Recomendaciones

RECOMENDACIONES

Una vez analizado los resultados se detallara las posibles recomendaciones.

Primero

Se debe realizar un programa extracurricular para mejorar e incrementar las habilidades blandas y duras a los docentes para así desarrollar las capacidades emprendedoras de las estudiantes

Segundo

Se debe realizar talleres de estrategias metodológicas innovadoras a los docentes en el proceso enseñanza-aprendizaje, para potenciar la creatividad e innovación frente a la solución de diversos problemas que presenta nuestro contexto.

Tercero

Se sugiere que los docentes de la institución educativa del distrito de Miraflores donde se realizó el estudio incluyan dentro de sus planes operativos acciones de apoyo de la dimensión estimulación intelectual, tomando en cuenta un aspecto importante: proporcionar ayuda al docente en ver nuevas formas de enfocar un problema.

Cuarto

En donde se realizó el estudio mantengan acciones pertinentes, el alto nivel de aprobación alcanzado en la dimensión motivación inspiracional para que sus estudiantes se motiven a participar en proyectos de ideas de negocio y/o innovadoras a través de la fomentación del trabajo colaborativo en los diferentes eventos y concursos que brinda las diferentes instituciones, universidades y el ministerio de educación.

VII.Referencias

Referencias

- Aguilar (2014). *El liderazgo pedagógico en los procesos educativo en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, Las Americas Nemecia Portilio y Jose Cecilio Del Valle Del Municipio Distrito Central*. Universidad Tegucigalpa, Honduras para optar el título Master en Gestión de la Educación.
- Atencio, L. y Arrieta, B. (2005). *El liderazgo y la toma de decisiones en las organizaciones de educación superior*. Omnia, Vol. 11, nº 1, pp. 1-24.
- Blázquez, P. (2007). *Modelo para autoevaluar la práctica docente*. España. Edit. Praxis. Grupo WoltersKluwer.
- Bedoya (2015). *De liderazgo Transformacional al liderazgo prosocial: evidencias obtenidas en la dirección de organizaciones sanitarias catalanas*.
- Betancourt Guerrero, Benjamín (2014). *Condiciones Mínimas De Calidad. Programa De Administración Y Gestión De Empresas*. Universidad Santiago De Cali.
- Burns, James M. (1978). *Leadership*. Harper y Row. New York.
- Cabana & Pasten (2013). *Análisis de Capacidades Emprendedoras Potenciales y Efectivas en Alumnos de Centros de Educación Superior*, Universidad de Chile.
- Campoy, D. (2006). *Gestión Emprendedora*. España. Edit. Ideas propias
- Crowther, F. (1997). *Teachers as leaders. An exploratory framework*. *International journal of educational management* 11(1): 6–13.
- Cabana, Villca, Cortes, Castillo & Pasten (2013). *Análisis de Las Capacidades Emprendedoras Potenciales y Efectivas en Alumnos de Centros de Educación Superior*. Universidad de Chile.
- Castells (2005). *Globalización, Desarrollo y Democracia, Chile en el Contexto Mundial*.

- Carmen Pellicer (2018). VIII Seminario *Claves para la Educación del Futuro, fortaleciendo el trabajo colaborativo en RED*. Escuelas Líderes, Santiago Chile.
- Chávez, Martínez (2006). *Adminístrate Hoy*. Grupo Gasca-Sicco. México.
- Davos, Klaus Schwab (2016). *El Foro Económico Mundial del Trabajo*
- Delors J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. UNESCO.
- DCN (2008). *Diseño curricular Nacional Básico de la Educación Secundaria*
- Fandiño y Bolívar (2008). *Evaluación del impacto del emprendimiento empresarial en los estudiantes de la Carrera de Administración de empresas de la Pontificia Universidad Javeriana*.
- DCN (2018). *Diseño Curricular Nacional Básico de la Educación Secundaria*.
- FMT (2016) *El Foro Económico Mundial del Trabajo*.
- Flores (2015). *El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultados del aprendizaje*. Universidad Granada. España.
- GEDI (2017). *Índice Global de Emprendimiento*. México.
- González (2008) *Liderazgo transformacional en el docente universitario*. Maracaibo, Universidad Zuly, Venezuela.
- Guarín (2014) *Liderazgo Transformacional Docente*. Universidad de Colombia.
- Hervias (2015). *Capacidad emprendedora de los estudiantes de educación secundaria de una institución educativa de ventanilla –Callao. Perú*
- Koontz, Harold, Weihrich (2004). *Administración: Una perspectiva global, 12ª. Ed.* McGraw-Hill, México,
- Kuhn (1962). *La Estructura de las Revoluciones Científicas*. Fondo de Cultura Económica de España.
- Lecay, Rosana (2004). *La formación del maestro moderno en Mexico, consideraciones para la definición de programas de formación docente*. Revista Analítica. Mexico.

- Lusthaus, C. Adrien, M. Anderson, G. Carden, F. & Montalván, G. (2002). *Evaluación Organizacional: Marco para mejorar el desempeño*. E.E U.U. Edit. IDB ookstore
- Marulanda, F., Montoya, I., & Veéez, J. (2014). *Aportes teóricos y empíricos al estudio del emprendedor*. *Cuadernos de Administración*, 30(51), 89-99.
- Medina (2010) *El Liderazgo Transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima*. Univesridad Católica, Perú.
- Oliveros (2011) *Liderazgo del docente y gestión pedagógica en educación media general*. Universidad de Zulia, Venezuela.
- Osorio de La Peña (2013) *Estilos de aprendizaje en el desarrollo de capacidades de emprendimiento en estudiantes de secundaria*. Universidad de San Martin de Porres, Perú.
- PNUD (2008) *Nota de Práctica del: Desarrollo de Capacidades*.
- Redolfo (2015). *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel de secundario de la Ugel Jauja-departamento de Junín, Lima-Perú*.
- Rimachi (2010). *Propuesta curricular para desarrollar capacidades emprendedoras en el CEAUNE*. Univesidad Enrique Guzmán y Valle-Lima.
- Román (2006) *Capacidad emprendedora cambio en el siglo XXI Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía y del Fondo Social Europeo*. –España
- Robbins, S. &Decenzo, D.(2002). *Fundamentos de administración (3ª edición)*. México. Edit. Pearson Prentice-Hall.
- Rojas y Tesen (2015). *Influencia del uso de la plataforma edu 2.0 en el logro de capacidades emprendedoras en estudiantes de computación de educación básica regular y educación técnico productiva de lima metropolitana*.
- Rusque (2005). *Capacidad emprendedora y capital social de la Escuela de Sociología*, Universidad Central de Venezuela, para optar el Grado de Doctor en Ciencias Sociales.

- Sánchez, Mendoza, Rodríguez, Itzayana y Guillén (2016). *Capacidad emprendedora en estudiantes de licenciatura en gestión y dirección de negocios de la Facultad de Contaduría y Administración campus Coatzacoalcos,, Universidad de Veracruzana, México*
- Sánchez & Guillén (2016) *Capacidad emprendedora en estudiantes de licenciatura en gestión y dirección de negocios de la Facultad de Contaduría y Administración campus Coatzacoalcos, México.*
- Sastre (2014). *Desarrollo de capacidades para el desarrollo de liderazgo en proyectos desarrollo, rural, aplicación a comunidades aymaras, Perú.*
- Tobon (2010). *Formación basado en competencias” 2ª Edic. Bogota EcoEdiciones, 2005.*
- Tirado (2014) *Liderazgo docente y disciplina en el aula facultad de humanidades. Universidad Rafael Landívar Guatemala.*
- Torres y Torres (2013) *Capacidades emprendedoras y personalidad eficaz en estudiantes de una de la facultad de psicología, Universidad Privada de Lima.*
- Torres (2010). *Relación entre desempeño docente y el desarrollo de la capacidad emprendedora en estudiantes de secundaria del cercado callao. Universidad San Ignacion de Loyola-Perú.*
- Vargas (2014). *La motivación de logro en emprendedores de negocios culturales de la ciudad de Huamanga-Ayacucho, Perú.*

Anexo 1 Artículo científico

CÓMO LOGRAR LIDERAZGO EN EL DESARROLLO DE CAPACIDADES
EMPRENDEDORAS

MARIBEL SOLEDAD CRUZ VILCA

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Mscruz_18@yahoo.es

RESUMEN

En este artículo busca determinar la relación existente del liderazgo docente en el desarrollo de capacidades emprendedoras de las estudiantes de cuarto grado de secundaria, que tiene como propósito poner en evidencia cómo se interrelacionan estos conceptos en la relación líder como en el nivel de respuesta en los estudiantes; poniendo en práctica sus capacidades emprendedoras frente a situaciones o contextos donde se encuentren, considerando relevantes al momento de llevar a cabo una idea de negocio en su vida diaria.

Metodología utilizada en la investigación, de enfoque cuantitativo, de corte transaccional. La población fue de 750 estudiantes y la muestra de 150 estudiantes. Para la recolección de datos se usó el cuestionario de Bass de Liderazgo Docente, se utilizó el estadístico de Rho de Spearman.

Los resultados de la investigación muestran que existe una relación de significancia alta entre las variables: Liderazgo y Desarrollo de Capacidades Emprendedoras en los estudiantes.

Palabra clave: Liderazgo, desarrollo, crecimiento económico, capacidades, emprendimiento

SUMMARY

This article seeks to determine the existing relationship of teacher leadership in the development of entrepreneurial skills of fourth grade students, which aims to show how these concepts are interrelated in the leader relationship as in the level of response in the students; putting into practice their entrepreneurial skills in the face of situations or contexts where they are located, considering them relevant when carrying out a business idea in their daily life.

Methodology used in research, quantitative approach, transactional cut. The population was 750 students and the sample of 150 students. For the data collection the Bass Teacher Leadership questionnaire was used, Spearman's Rho statistic was used.

The results of the investigation show that there is a relationship of high significance between the variables: Leadership and Development of Entrepreneurial Capacities in students.

Keyword: Leadership, development, economic growth, capabilities, entrepreneurship

RESUMO

Este artigo procura determinar a relação da liderança professor no desenvolvimento de habilidades empreendedoras dos alunos do quarto ano do ensino médio, que visa destacar como esses conceitos se relacionam a relação líder e o nível de resposta em estudantes; colocar em prática suas habilidades empreendedoras frente às situações ou contextos em que se localizam, considerando-as relevantes ao realizar uma ideia de negócio em sua vida cotidiana.

Metodologia utilizada em pesquisa, abordagem quantitativa, corte transacional. A população foi de 750 alunos e a amostra de 150 alunos. Para a coleta de dados, utilizou-se o questionário Bass Teacher Leadership, utilizando-se a estatística de Spearman Rho.

Os resultados da investigação mostram que existe uma relação de alta significância entre as variáveis: Liderança e Desenvolvimento de Capacidades Empresariais nos alunos.

Palavras-chave: liderança, desenvolvimento, crescimento econômico, capacidade, empreendedorismo

Introducción.

El liderazgo docente permite influir en los estudiantes de forma positiva e interactuar con otros, dando relevancia en su formación cognitiva, enriqueciendo de conocimiento que permita ampliar su visión holística a través de las diferentes capacidades que ha adquirido a lo largo de su vida, poniendo en práctica todo lo aprendido, resolviendo problemas, teniendo en cuenta toma decisiones y buscando oportunidades de emprender en su entorno donde se encuentre.

Se ha presentado ciertos inconvenientes, el cómo enseñar en algunos docentes y utilizar estrategias metodologías innovadoras, y contenidos relevantes que permita desarrollar con eficiencia y eficacia la calidad de aprendizaje que recibe y aprende nuestros estudiantes debido a la carencia de motivación, estimulación e influencia positiva de un líder; ha generado ausencia en potenciar en los estudiantes capacidades emprendedoras que ponga en práctica sus evidencias de aprendizaje logrados y responder frente a situaciones reales la oportunidad de emprender ideas de negocio.

El objetivo del estudio es determinar la relación existente del liderazgo transformacional del docente en las capacidades emprendedoras de las estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria de EPT.

La importancia de este trabajo acerca del liderazgo transformacional docente es que ejerce en promover una imagen transformadora del papel que realiza en el proceso de enseñanza aprendizaje en los estudiantes; utilizando estrategias innovadoras, que permita estimular, motivar, generar su desarrollo personal en su vida cotidiano; logrando alcanzar su máximo talento en el desarrollo de sus capacidades emprendedoras generando así sostenibilidad, crecimiento económico en este mundo globalizado y buscando el bien común para todos.

Síntesis del Marco teórico

Liderazgo en el desarrollo capacidades emprendedoras

(Cruz-Ortiz, Salanova, & Martínez, 2013; Ganga & Navarrete, 2014; Hermosilla, Amutio, Da costa, & Páez, 2016). Los líderes transformacionales difunden una visión clara, son consideradas individuos plenos, capaces de desenvolverse logrando inspirar compromiso en sus seguidores, incrementando su experiencia, confianza y motivación para ir más allá de sus propios intereses.

El liderazgo transformacional como afirman Cardona y Wilkinson (2010, p. 45), afirma que el profesor es un agente de cambio, que influye en las estudiantes para que se esfuercen voluntaria y con un entusiasmo en la obtención de las metas y/o quehaceres concretos. La teoría de Bass, sustenta que el líder docente es aquel que fortalece el interés hacia el logro y la formación continua de sus estudiantes, anima a manifestarse en su interés individual con intenciones a un bien común: grupal, organizacional y/o social.

Bass y Riggio (2006) establecen que el liderazgo involucra desempeño y afán de logro; los docentes buscan como líderes, desempeñarse competentemente y cumplir con los objetivos educativos. También, ejercer su liderazgo al ponderar una interacción abierta y respetuosa entre los actores del proceso enseñanza aprendizaje, como lo confirman González y González (2008, p. 37). Finalmente, los docentes como líderes, afrontan los retos que se le presentan en las tareas de la profesión y el entorno a partir de la meditación sobre su quehacer cotidiano. Se afirma entonces una interrelación entre los factores de liderazgo transformacional, como los apunta la teoría de Bass sobre el liderazgo transformacional del docente.

Estudios de todo el mundo (Avolio y Bass, 2004) aseguran que el liderazgo transformacional se relaciona de forma positiva con criterios subjetivos y objetivos de eficacia de las organizaciones y con la satisfacción de los empleados, también en el campo de las organizaciones educativas (Gairín y Goicoechea, 2008; Goicoechea, 2007; Ros, Goikoetxea, Gairín, y Lekue, 2012). Respecto a los mecanismos mediante los que el líder transformacional influye en sus seguidores,

parece que el empoderamiento desempeña un papel mediador importante (Barroso Castroa, Villegas Perriñana y Casillas Bueno, 2008; Nederveen Pieterse, van knippenberg, Cchippers y Stam, 2010).

Según el estudio de Noland (2005) indica que el liderazgo transformacional está relacionado con la proximidad de los docentes y con el empoderamiento, el aprendizaje, la motivación y la satisfacción de los estudiantes.

De acuerdo Harvey et ál. (2003) estudiaron el liderazgo transformacional del docente en el ámbito universitario y observaron que explicaba el respeto, la satisfacción y la confianza hacia los profesores, así como la implicación de los estudiantes.

Según Hopkins, (2001). liderazgo transformacional es pertinente ya que la teoría es poderosa y sugestiva' como descripción de liderazgo. El enfoque transformacional plantea que los cambios complejos y dinámicos de la escuela son mejor enfrentados cuando existe un liderazgo capaz de comprender, incidir y transformar la cultura escolar.

Pascual, Villa y Auzmendi (1993, p. 24) afirma el liderazgo transformacional conforme a la teoría de Bass, contiene algunos factores como: carisma que significa la capacidad de entusiasmar, transmitir seguridad, generar respeto, sentido de responsabilidad en el cumplimiento de la tarea realizada. Consideración individual es la capacidad para atender las carencias individuales de los individuos y dar un trato distinto a cada una de ellas; así como la capacidad para aconsejar y apoyar el logro de metas de cada individuo, haciéndolas agentes de su propia autoformación. Estimulación intelectual esta se relaciona con la capacidad para encontrar nuevos enfoques a problemas que se suscita; es decir, creatividad e innovación para resolver problemas. Inspiración es la capacidad para identificar las perspectivas en la gente, generar visión de un futuro posible, despertar la confianza y el entusiasmo para alcanzar las metas.

El liderazgo transformacional en la teoría de Bass (1985), une factores, que se han retomado en este estudio, más los que Bernal (2000) suma: carisma, consideración individual, estimulación intelectual, inspiración, tolerancia

psicológica, participación y actuación docente. Estos elementos pueden examinarse de manera individual, en la cual esta se interrelaciona en la práctica cotidiana, lo que cambia en cada docente, es la intensidad en la que se manifiesta cada rasgo. El docente va desarrollando el liderazgo transformacional con cierto cambio institucional, que se da al elaborar el plan de mejora del centro educativo; es decir, cada capacitación que el docente reciba, va encaminado a desarrollar de manera implícita en el docente factores del liderazgo transformacional. A su vez, se observa en términos generales, que las variables intervinientes (edad, sexo, preparación profesional, experiencia) no inciden en la percepción de liderazgo ejercida como profesor.

Tinoco (2008 p.45). La capacidad emprendedora puede ser analizada entorno a cinco aspectos principales como son: conocimiento de sí mismo y autoconfianza, visión de futuro, motivación de logro, planificación y persuasión.

Majmud, Pilar (2005) INACAP La capacidad emprendedora se define como la capacidad de actuar con iniciativa y perseverancia de modo de poder modificar la realidad siendo un agente de cambio, junto a los que lo rodean, aportando soluciones innovadoras a organizaciones productivas y sociales desde su profesión.

Luna Carlos (2016) Las capacidades son ese conjunto de características que le permiten a una persona desempeñarse competentemente en una determinada actividad. También incluyen las disposiciones que le conducen a un determinado comportamiento habitual. Esas aptitudes y actitudes son adquiribles y susceptibles de ser desarrolladas. En general, hay tres grandes categorías de capacidades: Las de liderazgo personal, Las habilidades interpersonales, y Las de negocio.

Fundación Romero La capacidad emprendedora es considerada como un elemento importante para el desarrollo y para las interacciones entre las personas.

Las personas deben estar más preparadas para aprovechar oportunidades que generen nuevos procesos productivos que les permitan crear su propio empleo y riqueza; mejorar su calidad de vida y proyectarse a futuro.

Roman (2006, p. 3) La capacidad emprendedora como capacidad de invención, flexibilidad, efectividad y sentido no sólo es una opción de este tiempo, se ha vuelto una necesidad inevitable de profundizar en nuestros países, a partir de la nueva realidad de la globalización y la revolución tecnológica.

Trujillo, Girola, Figarella y Navas (2002) manifiestan que la innovación es otro factor que determina la capacidad emprendedora ya que en un sentido amplio es el desarrollo de la creatividad frente a la resolución de problemas. Estas soluciones aumentan la competitividad siendo así el causante del cambio (Espíritu, González y Alcaraz, 2012). El tener una amplia capacidad de innovación nos muestra la orientación emprendedora que posee (Fernández, Alegre y Chiva, 2012)

El liderazgo transformacional del docente viene hacer el rol que desempeña cada día el educador, que propicia grandes cambios hacia sus estudiantes; utilizando herramientas innovadoras, motivación y estimulación constante permitiendo lograr en su estudiantes un cambio de mentalidad y despertar de sus capacidades, habilidades y destrezas de ellos; con la finalidad de ser promotores potenciales creativos, capaces desarrollar su generación de fuentes de ingresos, es decir futuros financieros potenciales convirtiéndose en el crecimiento económico de su país.

Por ello la capacidad emprendedora de los estudiantes se logrará a través de la formación del liderazgo docente que ayude a sentirse seguro de sí mismo: esto permitirá crecer y fortalecerse en la orientación en su proceso de enseñanza aprendizaje.

Síntesis de la metodología

Metodo de la Investigación

La investigación realizada es un enfoque cuantitativo, diseño correlacional, no experimental del método hipotético deductivo. La población fue de 750 y la muestra de 150 estudiantes, para la recopilación de datos, se empleó dos cuestionarios el primero de liderazgo y el otro para desarrollo capacidades emprendedoras de escala de Likert para las correlaciones de los ítems se usó la prueba de esfericidad de Bartlett (chi-cuadrado). Así mismo para la medición de las variables se empleo el alfa de Cronbach que consiste en la aceptación de fiabilidad y coherencia interna.

Resultados y análisis.

Entre los hallazgos encontrados es de una perspectiva teórica propuesta por Bass (1985) que ayudan a entender de como observar las experiencias, desempeños y comportamientos que los docentes líderes acepta, para dar cuenta de un proceso de transformación y potenciar nuevas capacidades en los estudiantes. Es así como se sostiene el liderazgo, que se pueden emplear en todas las esferas.

En la presente investigación, se obtuvo como resultado a través del análisis inferencial que la correlación es = 0,792 para las variables liderazgo docente y la variable capacidades emprendedoras, con una significancia por la cual existe una relación alta entre las variables. Hay una coincidencia con el autor Martínez (2014) El liderazgo transformacional del director en la institución educativa pública es importante porque contribuye en el desarrollo de las potencialidades de los docentes y favorece al vínculo interpersonal con ellos la influencia en el docente (91,5%), la motivación en el docente (93,5%) y la estimulación del docente (96,1%). Según Bass (1985) Los líderes transforman a sus colaboradores haciendoles más lucidos de la trascendencia y el valor de los resultados de su tarea que desempeña como maestro, activando sus necesidades superiores e induciendoles a destacar su propio interes en beneficio de los demás.

Asimismo, se visualiza niveles altos y medios en la mayoría de los factores; y la reducida existencia de estudiantes con niveles bajos de la variable de estudio como: la consideración personalizada y estimulación en su quehacer cotidiano. tiene por finalidad desarrollar competencias laborales, capacidades y actitudes emprendedoras, que permiten a los estudiantes insertarse en el mercado laboral, como trabajador independiente o generar su propio puesto de trabajo creando su microempresa en el marco de una cultura emprendedora.

Conclusiones.

Se concluye con esta investigación que, para los estudiantes el docente es visto como un líder transformador en su actuar de ellos, que lleva a los seguidores más allá de los objetivos y metas establecidas; que permite estimular la creatividad, autoiniciativa, planificación de sus logros, el poder de la influencia personalizada en el cumplimiento y la responsabilidad de su deber; encaminando a desarrollar en ellos capacidades, habilidades y destreza. Así mismo en potenciar en su crecimiento personal y laboral relacionadas al emprendimiento de ideas de negocio.

Referencias

B. M. Y Riggio, (2006). Transformational leadership [liderazgo transformacional]. New jersey: lawrence erlbaum associates publishers.

Bernal, J. L. (2000). Cuestionario sobre liderazgo transformacional. Aportaciones desde una investigación. En liderazgo y organizaciones que aprenden. Congreso internacional sobre dirección de centros educativos, bilbao: universidad de deusto, pp. 441-458.

Bass, B. M. (1999). Current developments in transformational leadership [desarrollos actuales en liderazgo transformacional] en the psychologist-manager journal, 3(1), 5-21. Philadelphia: psychology press

Cruz-Ortiz, V., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2013). Liderazgo transformacional : investigación actual y retos futuros. Universidad and Empresa, (25), 13-32.

Cardona, P. y Wilkinson, H. (2010). Creciento como líder (2da ed.). Pamplona: Eunsa. B. M. Y Avolio, B. J. (1995). The multifactor leadership questionnaire (mlq) [el multifactor leadership questionnaire (mlq)]; redwood city: mind garden. Recuperado de www.mindgarden.com

David Hopkins (2001) School Improvement for Real. London: RoutledgeFalmer. ISBN 0415 230764 222 pages £19.99 Reviewed by Terry Wrigley, University of Edinburgh.

González, O. y González, O. (noviembre 2007-febrero 2008). Percepciones de los estudiantes universitarios, frente al liderazgo docente en Revista Mexicana de Orientación educativa, 5(13), 37-43.

Harvey et al. (2002) Enhancing Employability, Recognising Diversity and HE Careers Services and Diversity

Luna Rivara (20016) Capacidades emprendedoras Prensa libre

Martínez, Y. (2013). El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Martínez, C. (2014) El liderazgo transformacional en una institución educativa pública Educación Vol. XXIII, N° 44, marzo-agosto 2014, pp. 7-28 / ISSN 1019-9403

Noland, A. K. (2005). The Relationship between Teacher Transformational Leadership and Student Outcomes. Oxford (Ohio): Miami University.

Pascual, R., Villa, A. Y auzmendi, e. (1993). El liderazgo transformacional en los centros docentes. Bilbao, mensajero.

Román, R. (2006). "Capacidad emprendedora. Cambio en el siglo XXI". En: Tomo 1: ¿Qué significa emprender? EMERGIA Benerando emprendedores para el siglo XXI. Colección Sevilla.

San Saturnina y Goicoechea (2013) liderazgo transformacional, empoderamiento y aprendizaje: un estudio en ciclos formativos de grado superior, españa.

Tinoco, (2008) João Eduardo Prudêncio; KRAEMER, Maria Elisabeth Pereira. Contabilidade e Gestão Ambiental. 2.ed. São Paulo: Atlas.

Trujillo, Girola, Figarella y Navas (2002), Diseño de material multimedia interactivo orientado al estímulo de la capacidad emprendedora

Uribe, M. (2007). Liderazgo y competencia directivas para la eficiencia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de función chile. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 5(5e), 10.

Fundación Romero (2012) manual de capacidades emprendedoras

Los Olivos, 27 de Junio del 2018

Señores:

Revista Sinopsis Educativa

Subdirección de Investigación y Postgrado

UPEL-IMPM

Sede Central. Los Dos Caminos

Nos dirigimos a ustedes en la oportunidad de enviarles el artículo titulado *liderazgo en el desarrollo de capacidades emprendedoras* para que sea considerado para su publicación, sujeto a las condiciones expresadas en las normas, así como a los resultados de arbitraje y correcciones que fuesen pertinentes para mejorar la calidad del trabajo.

Así mismo, dejamos constancia de que el artículo ya mencionado es una producción original de quien figura como autora: Maribel Soledad Cruz Vilca Y N° DNI 09980101, por lo que autorizamos a la Revista Sinopsis Educativa, de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio, a que lo publique una vez que sea aprobado para tal fin. De igual manera dejamos constancia del compromiso que adquirimos con la Revista, de no enviarlo a ninguna otra mientras el artículo esté en proceso de evaluación y hasta tanto la Revista manifieste el veredicto de publicable o no.

Atentamente,

Maribel Soledad Cruz Vilca

Autora

ISSN: 1317-8687

Anexo 2. Matriz de consistencia

Matriz de Consistencia

Título: El Liderazgo transformacional docente y el desarrollo de capacidades emprendedoras de las estudiantes de cuarto grado de secundaria de la I.E.E. Juana Alarco de Dammert -Miraflores, 2017

Autor: Mg. Maribel Cruz Vilca

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES																																	
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cual es la relación existente del liderazgo transformacional del docente en el desarrollo de capacidades emprendedoras de las estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, UGEL N° 07 - Lima, 2017.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación existente del liderazgo transformacional docente y el desarrollo de capacidades emprendedoras de las estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, UGEL N° 07 - Lima, 2017.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL: H Existe relación entre el liderazgo transformacional docente y el desarrollo de capacidades emprendedoras de las estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, UGEL N° 07 - Lima, 2017</p>	<p>Variable: liderazgo Transformacional Docente</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Influencia idealizada</td> <td>Entusiasmo</td> <td>1 al 3</td> <td rowspan="2">Nunca (1) Rara veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre(4) Siempre (5)</td> <td rowspan="2">Bajo (32-74) Regular (75-117) Alto (118-160)</td> </tr> <tr> <td>creatividad</td> <td>4 al 5</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Consideración individual</td> <td>Trato personal</td> <td>6 al 8</td> <td rowspan="2">Nunca (1) Rara veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre(4) Siempre (5)</td> <td rowspan="2">Bajo (32-74) Regular (75-117) Alto (118-160)</td> </tr> <tr> <td>Apoyo</td> <td>9 al 11</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Estimulación intelectual</td> <td>Aniamción al cambio</td> <td>12 al 17</td> <td rowspan="2">Nunca (1) Rara veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre(4) Siempre (5)</td> <td rowspan="2">Bajo (32-74) Regular (75-117) Alto (118-160)</td> </tr> <tr> <td>Potenciación del esfuerzo mayor</td> <td>18 al 23</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Motivación inspiracional</td> <td>Implicación</td> <td>24 al 26</td> <td rowspan="2">Nunca (1) Rara veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre(4) Siempre (5)</td> <td rowspan="2">Bajo (32-74) Regular (75-117) Alto (118-160)</td> </tr> <tr> <td>identidad</td> <td>27 al 30</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos	Influencia idealizada	Entusiasmo	1 al 3	Nunca (1) Rara veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre(4) Siempre (5)	Bajo (32-74) Regular (75-117) Alto (118-160)	creatividad	4 al 5	Consideración individual	Trato personal	6 al 8	Nunca (1) Rara veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre(4) Siempre (5)	Bajo (32-74) Regular (75-117) Alto (118-160)	Apoyo	9 al 11	Estimulación intelectual	Aniamción al cambio	12 al 17	Nunca (1) Rara veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre(4) Siempre (5)	Bajo (32-74) Regular (75-117) Alto (118-160)	Potenciación del esfuerzo mayor	18 al 23	Motivación inspiracional	Implicación	24 al 26	Nunca (1) Rara veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre(4) Siempre (5)	Bajo (32-74) Regular (75-117) Alto (118-160)	identidad	27 al 30
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos																																
Influencia idealizada	Entusiasmo	1 al 3	Nunca (1) Rara veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre(4) Siempre (5)	Bajo (32-74) Regular (75-117) Alto (118-160)																																
	creatividad	4 al 5																																		
Consideración individual	Trato personal	6 al 8	Nunca (1) Rara veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre(4) Siempre (5)	Bajo (32-74) Regular (75-117) Alto (118-160)																																
	Apoyo	9 al 11																																		
Estimulación intelectual	Aniamción al cambio	12 al 17	Nunca (1) Rara veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre(4) Siempre (5)	Bajo (32-74) Regular (75-117) Alto (118-160)																																
	Potenciación del esfuerzo mayor	18 al 23																																		
Motivación inspiracional	Implicación	24 al 26	Nunca (1) Rara veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre(4) Siempre (5)	Bajo (32-74) Regular (75-117) Alto (118-160)																																
	identidad	27 al 30																																		
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: P₁ ¿Cuál es la relación existente liderazgo transformacional del docente y el desarrollo de capacidades de conjunto de logro de las estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, UGEL N° 07 - Lima, 2016?</p>	<p>Específicos O₁ Determinar la relación existente del liderazgo transformacional docente y el desarrollo de capacidades de conjunto de logro de los estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, UGEL N° 07 - Lima, 2017</p>	<p>Específicas H₁ Existe relación entre el liderazgo transformacional docente y el desarrollo de capacidades emprendedoras de conjunto de logro de las estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, UGEL N° 07 - Lima, 2017</p>																																		

<p>P₂ ¿Cuál es la relación existente del liderazgo transformacional docente en el desarrollo de capacidades del conjunto de planificación ideas negocio de los estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, UGEL N° 07 - Lima, 2016 ?</p>	<p>O₂ Determinar la relación existente del liderazgo transformacional docente en el desarrollo de capacidades de conjunto de planificación de las estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, UGEL N° 07 - Lima, 2017</p>	<p>H₂ Existe relación entre el liderazgo transformacional docente y el desarrollo de capacidades emprendedoras conjunto de planificación de ideas de negocio de los estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, UGEL N° 07 - Lima, 2017</p>	<p>Variable: Desarrollo Capacidades emprendedoras</p>				
			<p>Dimensio nes</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Escala</p>	<p>Niveles o rangos</p>
			<p>Conjunto de logros</p>	<p>Búsqueda de Oportunidad Persistencia Eficiencia y Calidad Cumplimiento del trabajo Correr riesgo</p>	<p>1 al 5 6 al 10 11 al 15 16 al 25</p>	<p>Nunca (1) Rara veces (2) Algunas veces (3) Usualmente (4) Siempre (5)</p>	<p>Deficiente (50-116) Regular (117-183) Excelente (183-250)</p>
			<p>de Conjunto Planificación</p>	<p>Fijar metas Búsqueda de información Planificación y seguimiento sistemática</p>	<p>26 al 30 31 al 35 36 al 40</p>	<p>Nunca (1) Rara veces (2) Algunas veces (3) Usualmente (4) Siempre (5)</p>	<p>Deficiente (50-116) Regular (117-183) Excelente (183-250)</p>
			<p>Conjunto de Poder</p>	<p>Persuasión y redes de apoyo</p>	<p>41 al 45 46 al 50</p>	<p>Nunca (1) Rara veces (2) Algunas veces (3) Usualmente (4) Siempre (5)</p>	<p>Deficiente (50-116) Regular (117-183) Excelente (183-250)</p>
<p>P₃ ¿Cuál es la relación existente del liderazgo transformacional docente y el desarrollo de capacidades de conjunto de poder de las estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, UGEL N° 07 - Lima, 2016?</p>	<p>O₃ Determinar la relación existente del liderazgo transformacional docente en el desarrollo de capacidades de conjunto de poder de las estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, UGEL N° 07 - Lima, 2017</p>	<p>H₃ Existe relación entre liderazgo transformacional docente en el desarrollo de capacidades de conjunto de poder de las estudiantes del cuarto grado de Educación secundaria, asignatura de Educación para el Trabajo de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, UGEL N° 07 - Lima, 2017</p>					

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA														
<p>Tipo: Basica</p> <p>Diseño: De corte transversal, correlacional</p> <div data-bbox="342 464 618 783" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> </div> <p>Donde "n" es la muestra</p> <p>X Liderazgo Transformacional Docente Y Desarrollo Capacidades emprendedoras "R" hace mención a la posible relación</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: La población está constituida por 750 estudiantes de educación secundaria de la Institución Educativa Juana Alarco de Dammert de la UGEL 07, 2017</p> <p>Tabla 1: Población del estudio.</p> <table border="1" data-bbox="835 603 1200 786"> <thead> <tr> <th>Grado y Secciones</th> <th>Número de estudiantes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1° "A", "B", "C", "D", "E"</td> <td>150</td> </tr> <tr> <td>2° "A", "B", "C", "D", "E"</td> <td>150</td> </tr> <tr> <td>3° "A", "B", "C", "D", "E"</td> <td>150</td> </tr> <tr> <td>4° "A", "B", "C", "D", "E"</td> <td>150</td> </tr> <tr> <td>5° "A", "B", "C", "D", "E"</td> <td>150</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>750</td> </tr> </tbody> </table> <p>La muestra será de 150 estudiantes</p>	Grado y Secciones	Número de estudiantes	1° "A", "B", "C", "D", "E"	150	2° "A", "B", "C", "D", "E"	150	3° "A", "B", "C", "D", "E"	150	4° "A", "B", "C", "D", "E"	150	5° "A", "B", "C", "D", "E"	150	Total	750	<p>Variable 1: Liderazgo Transformacional Docente Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario Confiabilidad:</p> <p>Variable 2: Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario Confiabilidad:</p>	<p>Descriptiva: Elaboración de tablas y figuras</p> <p>Inferencial: Utilización de estadígrafos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prueba de normalidad de alfa crombach • Prueba Rho Spearman
Grado y Secciones	Número de estudiantes																
1° "A", "B", "C", "D", "E"	150																
2° "A", "B", "C", "D", "E"	150																
3° "A", "B", "C", "D", "E"	150																
4° "A", "B", "C", "D", "E"	150																
5° "A", "B", "C", "D", "E"	150																
Total	750																

Anexo 3. Instrumentos



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 6050
 “JUANA ALARCO DE DAMMERT”
 MIRAFLORES, UGEL N° 07 – LIMA
 EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO



Cuestionario de Liderazgo Transformacional del Docente

Estudiante:..... Edad:..... Sexo:..... Grado y Sección:.....

OBJETIVO: Estimado estudiante, este cuestionario es anónimo y ha sido diseñada con el propósito de conocer el liderazgo del docente en el área de educación para el trabajo.

Instrucciones: Lea los enunciados, y marca con una X en la alternativa correcta

Nunca (1)

Pocas veces (2)

Raras veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

N°	Items					
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Influencia individualizada					
	Entusiasmo					
1.-	Promueve el entusiasmo por la tarea educativa.					
2.-	Aceptan que las decisiones sean tomadas entre las estudiantes					
3.-	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso					
	Credibilidad					
4.-	Comunica con el ejemplo lo que se decide en el aula					
5.-	Logra la confianza a través de su credibilidad					
6.-	Asumen un comportamiento rígido con los estudiantes cuando hay indisciplina en el aula					
	Dimensión 2: Consideración individual					
	Trato personal					
7.-	Demuestro empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de mis estudiantes.					
8.-	Trato a los demás como individuos y no sólo como miembros de un grupo.					
	Apoyo					
9.-	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas.					
10.-	Considero que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas.					
11	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que me afectan.					
	Dimensión 3: Estimulación intelectual					
	Animación al cambio					
12.	Orienta a sus estudiantes para el logro de las metas.					
13.	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo en equipo					
14.	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento.					
15.	Facilita que las cosas se hagan antes que imponerlas					
16.-.	Proporciona formas nuevas de enfocar los problemas.					
17.-	Estimula al estudiante a desarrollar ideas innovadoras en sus actividades de aprendizaje.					
	Potenciación del esfuerzo mayor					
18.-	Da razones para cambiar mi forma de pensar sobre los problemas					
19.-	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento.					
20.-	Facilita que las cosas se hagan antes que imponerla					
21.-	Promueve el crecimiento de los estudiantes					
22.-	Motiva a hacer más de lo que un principio se pensaba hacer					
23.-	Programa actividades que le permiten el interés de nuevos conocimientos					
24.-	Alienta hacer más de lo que tenía previsto.					
25.-	Enfatiza el uso del internet para la búsqueda de información necesaria para el desarrollo de las actividades académicas					
	Dimensión 4: Motivación Inspiracional					
	Implicación					
26.-	Propician la participación de los estudiantes en el desarrollo de las actividades y/o concursos					
27.-	Propician la construcción de su bosquejo, para el desarrollo de los proyectos					
28.-	Ejecutan ideas creativas en clase					
29.-	Participan en actividades de formación sin esperar que los programa la institución					
	Identidad					
30.-	Prioriza sus necesidades e intereses para alcanzar sus metas					
31.-	Desarrolla e implementa planes para el logro de los objetivos					
32.-	Construyo una visión motivante del futuro.					



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 6050
 “JUANA ALARCO DE DAMMERT”
 MIRAFLORES, UGEL N° 07 – LIMA
 EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO



Cuestionario de Capacidades Emprendedora

Estudiante:..... Edad:.... Sexo:..... Grado y Sección:.....

OBJETIVO: Estimado estudiante, este cuestionario es anónimo y ha sido diseñada con el propósito de saber su capacidad emprendedora en el área de educación para el trabajo.

Las respuestas debe expresarlas con la mayor libertad personas con gran responsabilidad

INDICACIONES: Lea con atención, cada una de las afirmaciones que están referidas al desarrollo del emprendimiento y elija en una escala de cinco alternativas, la que considere se adecue mejor su opinión. Marque con X

Nunca (1)

Rara veces (2)

Algunas veces (3)

Usualmente (4)

Siempre (5)

N°	Pregunta	NUNCA	RARA VECES	ALGUNAS VECES	USUAL MENTE	SIEMPRE
	Dimensión 1: Conjunto de logro					
	Búsqueda de oportunidad e iniciativa					
1	Me esmero en buscar cosas que necesitan hacerse					
2	Hago lo que se necesita hacer sin que otros tenga que pedirme que lo haga					
3	Me Gustan los desafíos y nuevas oportunidades					
4	Prefiero desarrollar tareas que domino a la perfección y en las que me siento seguro					
5	Me aventuro en hacer cosas nuevas y diferentes de o que he hecho en el pasado					
	Persistencia					
6	Cuando me enfrente a un problema difícil , invierto gran cantidad de tiempo encontrarle solución					
7	Insisto varias veces para conseguir que otras personas hagan lo que yo quiero					
8	Cuando algo se interpone en lo que estoy haciendo persisto en mi propósito					
9	Cuando me enfrente a serias dificultades, rápidamente cambio de actividad					
10	Trato diversas formas para superar obstáculos que se interponen al logro de mis metas					
	Cumplimiento de trabajo					
11	Termino mis tareas a Tiempo					
12	Cumplo las promesas que hago					
13	Si es necesario, no me importa hacer el trabajo de otros, con tal de cumplir con la tarea a tiempo.					
14	Cuando estoy haciendo una tarea o trabajo para otra persona me esfuerzo en forma especial por lograr que esta se sienta satisfecha con el resultado.					
15	Mi familia y mi vida personal son más importante para mi que las fechas de entrega de trabajos que yo mismo determino.					
	Eficiencia y calidad					
16	Me molesta cuando las cosas no hacen debidamente					
17	Mi rendimiento es mejor que el de otros estudiantes con las que estudio					
18	Me molesta cuando pierdo el tiempo					
19	Quedo totalmente satisfecho con la forma en que hago las cosas					
20	Busco formas para terminar labores en forma rápida , en el colegio tanto como en el hogar					
	Correr riesgos					

21	Prefiero situaciones en las que puedo controlar al máximo el resultado					
22	Difícilmente me involucro en nada nuevo a menos que tenga la certeza de éxito					
23	Tomo en consideración mis posibilidades de éxito o fracaso antes decidirme a actuar					
24	Llevo a cabo tareas arriesgadas					
25	Hago cosas que otras personas consideran arriesgadas					
	Dimensión 2: Conjunto de planificación					
	Fijar metas					
26	Me gusta pensar sobre el futuro					
27	Pienso que es pérdida de tiempo preocuparme sobre lo que haré con mi vida.					
28	Mientras más concretas sean mis expectativas sobre lo que quiero lograr en la vida, mayores serán mis posibilidades de éxito.					
29	Cuento con un plan claro de mi vida					
30	Me preocupa tanto alcanzar mis metas semanales como las anuales					
	Búsqueda de información					
31	Cuando comienzo una tarea o un proyecto nuevo, consigo toda la información primero					
32	Busco el consejo de personas que son especialistas en los temas o ramas en que yo me desempeño					
33	Actuó sin perder el tiempo en buscar información					
34	Cuando llevo a cabo una tarea o trabajo para alguien, hago muchas preguntas para estar seguro que entiendo lo que se quiere.					
35	Me valgo de varias fuentes de información al buscar ayuda para llevar a cabo mis tareas					
	Planificación seguimiento sistemática					
36	Planeo un proyecto grande dividiendo en etapas					
37	Considero cuidadosamente las ventajas y desventajas que tiene diferentes alternativas para llevar a cabo una actividad					
38	Trato de tomar en cuenta todos los problemas que puedan presentarse y anticipo lo que haría si se sucintaran					
39	Me enfrento a problemas a medida que surgen, en vez de perder el tiempo prediciendo lo que sucederá en el futuro					
40	Si no resulta una alternativa para hacer frente a un problema busco otra para resolverlo					
	Dimensión 3: Conjunto de poder					
	Persuasión y redes de apoyo					
41	Logro que otros apoyen mis recomendaciones					
42	Invierto poco tiempo en pensar cómo puedo influencias a otras personas					
43	Me valgo de personas influyentes para alcanzar mis metas					
44	A fin de alcanzar mis metas, busco soluciones que beneficien a todas las personas involucradas en el problema					
45	Puedo lograr que las personas con firmes convicciones y opiniones cambien de modo de pensar					
	Autoconfianza e independencia					
46	Confío en que puedo tener éxito en cualquier actividad que me propongo realizar					
47	Cambio mi forma de pensar si otros difieren enérgicamente de mis puntos de vista					
48	Cuando estoy trabajando en algo difícil o desafiante, me siento confiado en mí triunfo.					
49	El trabajo que entrego es excelente					
50	Me mantengo firme en mis decisiones, aún cuando otras personas me contradigan enérgicamente					

Anexo 4. Validez de los instrumentos

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDEI: LIDERAZGO
TRANSFORMACIONAL DOCENTE**

Nº	DIMENSION/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Influencia individualizada							
	Entusiasmo	✓		✓		✓		
1.-	Promueve el entusiasmo por la tarea educativa.	✓		✓		✓		
2.-	Aceptan que las decisiones sean tomadas entre las estudiantes	✓		✓		✓		
3.-	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso	✓		✓		✓		
	Credibilidad							
4.-	Comunica con el ejemplo lo que se decide en el aula	✓		✓		✓		
5.-	Logra la confianza a través de su credibilidad	✓		✓		✓		
6.-	Asumen un comportamiento rígido con los estudiantes cuando hay indisciplina en el aula	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Consideración individual							
	Trato personal	✓		✓		✓		
7.-	Demuestro empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de mis estudiantes.	✓		✓		✓		
8.-	Trato a los demás como individuos y no sólo como miembros de un grupo.	✓		✓		✓		
	Apoyo							
9.-	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas.	✓		✓		✓		
10.-	Considero que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas.	✓		✓		✓		
11	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que me afectan.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Estimulación intelectual							
	Animación al cambio	✓		✓		✓		
12.	Orienta a sus estudiantes para el logro de las metas.	✓		✓		✓		
13.	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
14.	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento.	✓		✓		✓		
15.	Facilita que las cosas se hagan antes que imponerlas	✓		✓		✓		
16.-	Proporciona nuevos enfoques antes situaciones problemáticas	✓		✓		✓		
17.-	Estimula al estudiante a desarrollar ideas innovadoras en sus actividades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
	Potenciación del esfuerzo mayor							
18.-	Da razones para cambiar mi forma de pensar sobre los problemas	✓		✓		✓		
19.-	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento.	✓		✓		✓		
20.-	Facilita que las cosas se hagan antes que imponerla	✓		✓		✓		
21.-	Promueve el crecimiento de los estudiantes	✓		✓		✓		
22.-	Motiva a hacer más de lo que un principio se pensaba hacer	✓		✓		✓		
23.-	Programa actividades de formación que le permiten el interés de nuevos conocimientos	✓		✓		✓		
24.-	Busca diferentes perspectivas cuando resuelve problemas	✓		✓		✓		
25.-	Utilizan el internet para la búsqueda de información necesaria para el desarrollo de las actividades académicas	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Motivación Inspiracional							

	Implicación	✓		✓		✓		
26.-	Propician la participación de los estudiantes en el desarrollo de las actividades y/o concursos	✓		✓		✓		
27.-	Propician la construcción de su bosquejo, para el desarrollo de los proyectos	✓		✓		✓		
28.-	Ejecutan ideas creativas en clase	✓		✓		✓		
29.-	Participan en actividades de formación sin esperar que los programa la institución	✓		✓		✓		
	identdad	✓		✓		✓		
30.-	Prioriza sus necesidades e intereses para alcanzar sus metas	✓		✓		✓		
31.-	Desarrolla e implementa planes para el logro de los objetivos	✓		✓		✓		
32.-	Construyo una visión motivante del futuro.	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDEI: Desarrollo

Capacidades Emprendedoras

N°	DIMENSION/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Conjunto de logro							
	Búsqueda de oportunidad e iniciativa	✓		✓		✓		
1	Me esmero en buscar cosas que necesitan hacerse	✓		✓		✓		
2	Hago lo que se necesita hacer sin que otros tenga que pedirme que lo haga	✓		✓		✓		
3	Me Gustan los desafíos y nuevas oportunidades	✓		✓		✓		
4	Prefiero desarrollar tareas que domino a la perfección y en las que me siento seguro	✓		✓		✓		
5	Me aventuro en hacer cosas nuevas y diferentes de o que he hecho en el pasado	✓		✓		✓		
	Persistencia	✓		✓		✓		
6	Cuando me enfrento a un problema difícil , invierto gran cantidad de tiempo encontrarle solución	✓		✓		✓		
7	Insisto varias veces para conseguir que otras personas hagan lo que yo quiero	✓		✓		✓		
8	Cuando algo se interpone en lo que estoy haciendo persisto en mi propósito	✓		✓		✓		
9	Cuando me enfrento a serias dificultades, rápidamente cambio de actividad	✓		✓		✓		
10	Trato diversas formas para superar obstáculos que se interponen al logro de mis metas	✓		✓		✓		
	Cumplimiento de trabajo	✓		✓		✓		
11	Termino mis tareas a Tiempo	✓		✓		✓		
12	Cumplo las promesas que hago	✓		✓		✓		
13	Si es necesario, no me importa hacer el trabajo de otros, con tal de cumplir con la tarea a tiempo	✓		✓		✓		
14	Cuando estoy haciendo una tarea o trabajo para otra persona me esfuerzo en forma especial por lograr que esta se sienta satisfecha con el resultado.	✓		✓		✓		
15	Mi familia y mi vida personal son más importante para mi que las fechas de entrega de trabajos que yo mismo determino.	✓		✓		✓		
	Eficiencia y calidad	✓		✓		✓		
16	Me molesta cuando las cosas no hacen debidamente	✓		✓		✓		
17	Mi rendimiento es mejor que el de otros estudiantes con las que estudio	✓		✓		✓		
18	Me molesta cuando pierdo el tiempo	✓		✓		✓		
19	Quedo totalmente satisfecho con la forma en que hago las cosas	✓		✓		✓		
20	Busco formas para terminar labores en forma rápida , en el colegio tanto como en el hogar	✓		✓		✓		
	Correr riesgos	✓		✓		✓		
21	Prefiero situaciones en las que puedo controlar al máximo el resultado	✓		✓		✓		
22	Difícilmente me involucro en nada nuevo a menos que tenga la certeza de éxito	✓		✓		✓		
23	Tomo en consideración mis posibilidades de éxito o fracaso antes decidirme a actuar	✓		✓		✓		
24	Llevo a cabo tareas arriesgadas	✓		✓		✓		
25	Hago cosas que otras personas consideran arriesgadas	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Conjunto de planificación							
	Fijar metas	✓		✓		✓		
26	Me gusta pensar sobre el futuro	✓		✓		✓		
27	Pienso que es pérdida de tiempo preocuparme sobre lo que haré con mi vida.	✓		✓		✓		
28	Mientras más concretas sean mis expectativas sobre lo que quiero lograr en la vida, mayores serán mis posibilidades de éxito.	✓		✓		✓		

29	Cuento con un plan claro de mi vida	✓		✓		✓		
30	Me preocupa tanto alcanzar mis metas semanales como las anuales	✓		✓		✓		
	Búsqueda de información							
31	Cuando comienzo una tarea o un proyecto nuevo , consigo toda la información primero	✓		✓		✓		
32	Busco el consejo de personas que son especialistas en los temas o ramas en que yo me desempeño	✓		✓		✓		
33	Actuó sin perder el tiempo en buscar información	✓		✓		✓		
34	Cuando llevo a cabo una tarea o trabajo para alguien, hago muchas preguntas para estar seguro que entiendo lo que se quiere.	✓		✓		✓		
35	Me valgo de varias fuentes de información al buscar ayuda para llevar a cabo mis tareas	✓		✓		✓		
	Planificación seguimiento	✓		✓		✓		
36	Planeo un proyecto grande dividiendo en etapas	✓		✓		✓		
37	Considero cuidadosamente las ventajas y desventajas que tiene diferentes alternativas para llevar a cabo una actividad	✓		✓		✓		
38	Trato de tomar en cuenta todos los problemas que puedan presentarse y anticipo lo que haría si se sucintaran	✓		✓		✓		
39	Me enfrento a problemas a medida que surgen, en vez de perder el tiempo prediciendo lo que sucederá en el futuro	✓		✓		✓		
40	Si no resulta una alternativa para hacer frente a un problema busco otra para resolverlo	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Conjunto de poder							
	Persuasión y redes de apoyo	✓		✓		✓		
41	Logro que otros apoyen mis recomendaciones	✓		✓		✓		
42	Invierto poco tiempo en pensar cómo puedo influencias a otras personas	✓		✓		✓		
43	Me valgo de personas influyentes para alcanzar mis metas	✓		✓		✓		
44	A fin de alcanzar mis metas, busco soluciones que beneficien a todas las personas involucradas en el problema	✓		✓		✓		
45	Puedo lograr que las personas con firmes convicciones y opiniones cambien de modo de pensar	✓		✓		✓		
	Autoconfianza e independencia	✓		✓		✓		
46	Confío en que puedo tener éxito en cualquier actividad que me propongo realizar	✓		✓		✓		
47	Cambio mi forma de pensar si otros difieren enérgicamente de mis puntos de vista	✓		✓		✓		
48	Cuando estoy trabajando en algo difícil o desafiante, me siento confiado en mí triunfo.	✓		✓		✓		
49	El trabajo que entrego es excelente	✓		✓		✓		
50	Me mantengo firme en mis decisiones, aún cuando otras personas me contradigan enérgicamente	✓		✓		✓		

Anexo 5: Permiso de la institución donde se aplicó el estudio



INSTITUCION EDUCATIVA EMBLEMATICA
"JUANA ALARCO DE DAMMERT"
Primer Colegio Nacional de Mujeres de Miraflores

"Año del buen servicio al ciudadano"

A U T O R I Z A C I Ó N

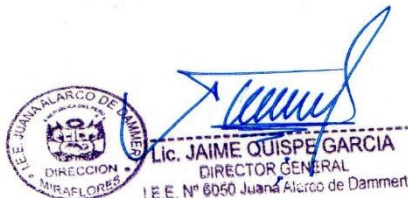
LA INSTITUCION EDUCATIVA EMBLEMÁTICA "JUANA ALARCO DE DAMMERT" –
MIRAFLORES – UGEL.07 – SAN BORJA

Hace constar

Que, la Prof. MARIBEL SOLEDAD CRUZ VILCA, identificado con DNI 09980101, docente del área de Educación Para El Trabajo-Secundaria Menores de nuestra casa de estudios y encontrándose realizando su postgrado en Doctorado en Educación en la Universidad Cesar Vallejo en virtud a su Exp. N° 4718-2017, se otorga la AUTORIZACIÓN a efectos de que realce el aplicativo de las estudiantes de 4to de secundaria, para el desarrollo de su proyecto de investigación **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE Y EL DESARROLLO DE CAPACIDADES EMPRENDEDORAS DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO EN LAS ESTUDAINTES DEL CUARTO GRADO DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUANA ALRCO DE DAMMERT-MIRAFLORES 2017.**

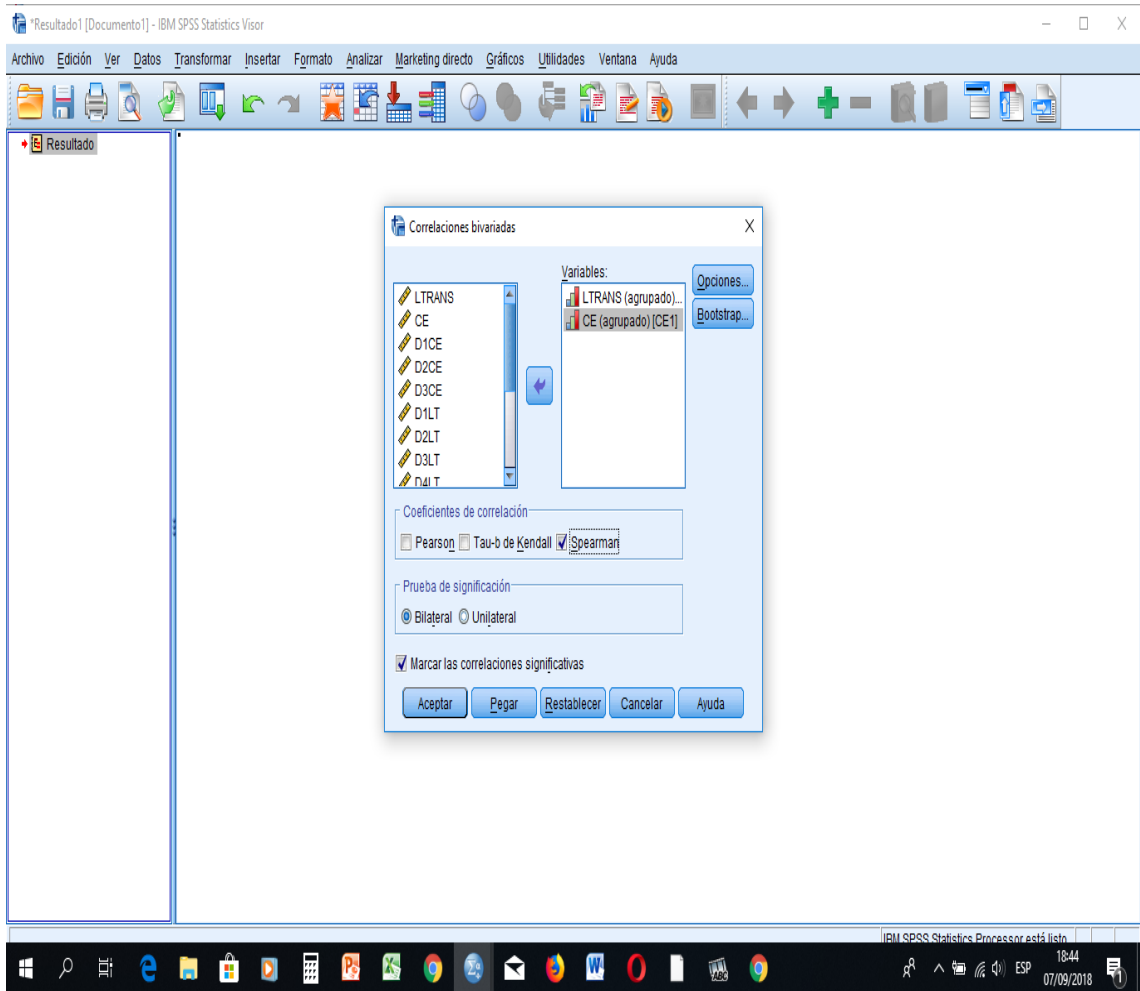
Agradeciendo a quien corresponda brindarle la facilidades correspondiente.

Miraflores, 17 de Agosto del 2017


Lic. JAIME QUISPE GARCIA
DIRECTOR GENERAL
I.E.E. N° 6060 Juana Alarco de Dammert

JQG / DG / IEJAD.
Sonia / sec.

Anexo 6. Base de datos



IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Correlaciones no param...
- Título
- Notas
- Conjunto de datos
- Correlaciones

NONPAR CORR

/VARIABLES=LTRANSFORMACIONAL CE1
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL M...
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no param...

[Conjunto_de_datos1] C:\Use...

Rho de Spearman LTRANS (agrup...

Regresión ordinal

Dependientes: CE (agrupado) (CE1)

Factores: LTRANS (agrupado)...

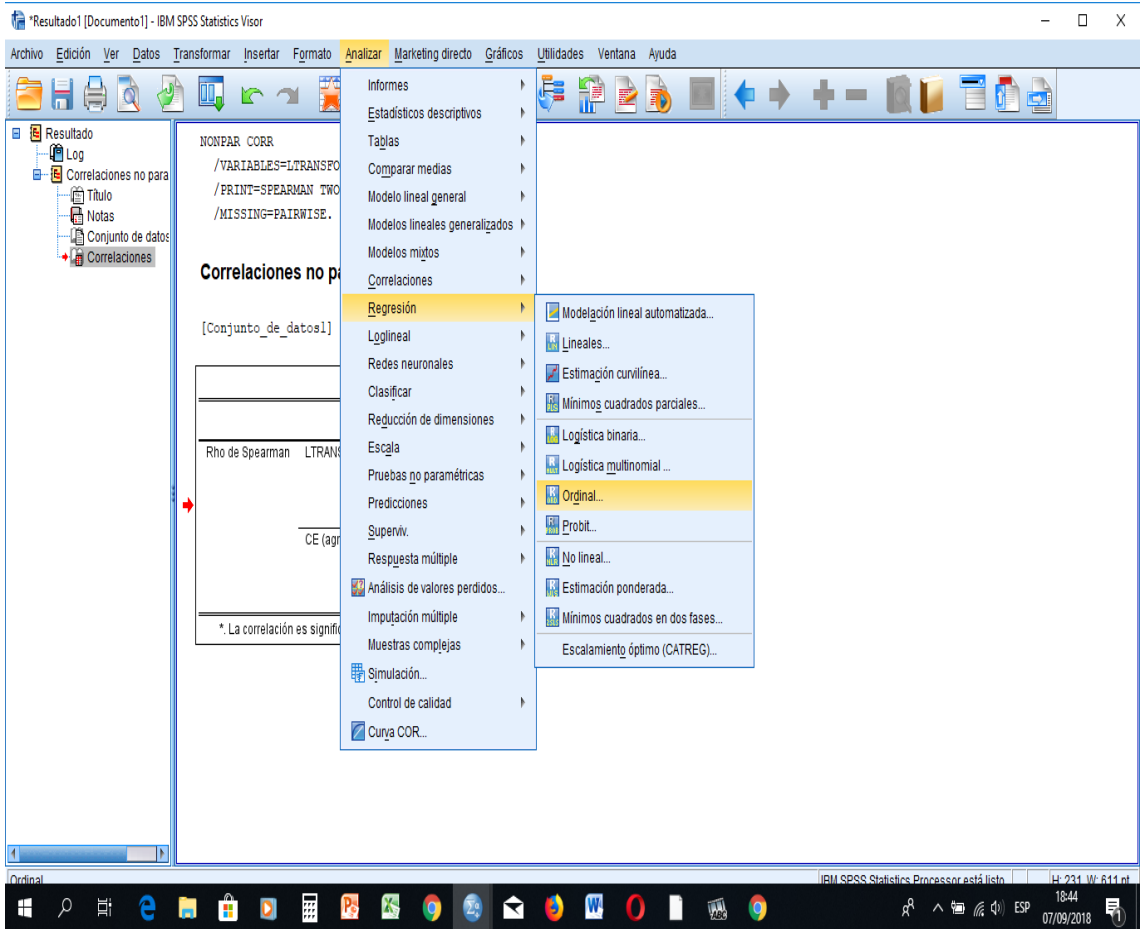
Covariables:

Aceptar Pegar Restablecer Cancelar Ayuda

CE (agrupado)	Coefficiente de correlación	,195	1,000
	Sig. (bilateral)	,017	.
	N	150	150

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

IBM SPSS Statistics Processor está listo | H:234 W:611 nt | 18:44 | 07/09/2018



Anexo 7. Propuesta



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Proyecto de innovación/mejoramiento

**PROPUESTA DE UN PLAN MEJORA A NIVEL
INSTITUCIONAL PARA MEJORAR LAS
CAPACIDADES EMPRENDEDORAS**

Autor: Maribel Cruz Vilca

Asesor:

Dr. Mitchell Alarcon Diaz

Lima - 2018

Título

1. Datos de identificación:

Título del proyecto: propuesta de plan mejora institucional para mejorar el desarrollo de capacidades emprendedoras

Nombre del ámbito de atención: I.E. Juana Alarco de Dammert

Región: Lima

Provincia: Lima

Localidad: Miraflores

2. Financiamiento:

Monto total:

2902.00 (mil nuevos soles)

3. Beneficiarios

Directos: DOCENTES DE EPT DE 4TO Y ESTUDIANTES

Indirectos:

DOCENTE, ESTUDIANTES

4. Justificación

El poder fortalecer las capacidades de nuestras estudiantes radica en potenciar a los docentes en el saber liderar ya que ellos son el impulso o el motor de que nuestros estudiantes, mejoren sus capacidades, habilidades, actitudes y destrezas para que se sienta seguros y competentes para emprender. Razón de ello que debemos incrementar la eficiencia y la eficacia de los docentes para tener resultados positivos,

es por ello que el cambio comienza en uno mismo para enseñar y compartir con los demás a ser competentes.

5. Diagnóstico

Como resultado de la identificación del problema, se ha observado que existen algunos docentes que ejercen deficiencia en el manejo de las estrategias metodológicas, cada docente trabaja de manera individualizada, inexistencia del trabajo en equipo, comunicación no asertiva como consecuencia de liderazgo tradicional, incompatibilidad entre la visión de su rol y la carencia de fomentar capacidades emprendedoras en sus estudiantes. Si este problema sigue continuando y no se da solución al problema, traería como consecuencia estudiantes que no desean participar en eventos de concursos a nivel nacional e internacional, limitaciones en desarrollar habilidades de innovar a través de tecnología, en oportunidades de ideas emprendedoras, capacidad de toma de decisiones y resolución de problemas, para poder generar un impacto positivo; se tiene que desarrollar un programa de formación de liderazgo transformacional docente para desarrollar capacidades emprendedoras, que permita conocer el docente nuevas estrategias de enseñanza y aprendizaje usando las tic, para empoderar a sus estudiantes al emprendimiento cultivando el trabajo en equipo y la formación de liderazgo transformacional.

6. El problema:

¿De qué manera se FOMENTA AUSENCIA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE EN LA MEJORA DE CAPACIDADES EMPRENDEDORAS?

7. impacto del proyecto en los beneficiarios directos e indirectos

beneficiarios directos	Las estudiantes del 4to de secundaria de la institución Educativa Juana Alarco de Dammert.
beneficiarios indirectos	Docentes Estudiantes general

8. Objetivos

Objetivo General	Objetivos Específicos
Elaborar una taller de formación de liderazgo transformacional docente para mejorar las capacidades emprendedoras	1 Propiciar formación liderazgo para formar liderazgo transformacional para mejorar el desarrollo de capacidades emprendedoras
	2 fomentar el trabajo en equipo para mejorar el desarrollo de capacidades emprendedoras
	3 Diseñar el estrategia aprendizaje para el desarrollo de capacidad emprendedoras

9. Resultados esperados

Objetivo específico asociado		Descripción Resultado Esperado
Propiciar formación de un liderazgo transformacional para mejorar el desarrollo de capacidades emprendedoras		Fomentar el empoderamiento del liderazgo transformacional a sus estudiantes permitiendo conocer sus necesidades, para ayudarles a crear una visión compartida, de la estimulación intelectual, y estrategias de nuevos cambios que requieran la sociedad del conocimiento. Además la satisfacción de creación oportunidades productivas y generar su propia fuente de empleo y por ende a una cultura emprendedora..
Propiciar el trabajo colaborativo para mejorar el desarrollo de capacidades emprendedoras		Participación activa de los estudiantes y docentes con el fin de mejorar el desempeño de cada integrante que permita la integración, motivación, y comunicación asertiva; para que exista un ambiente de trabajo armónico entre pares cuando se realice proyecto que requieran emprender a favor de los objetivos comunes y de sus metas trazadas.
Propiciar estrategias y enseñanza aprendizajes y enseñanza para formar líderes transformacionales para mejorar el desarrollo de capacidades emprendedoras	1.1	Aplica estrategias de enseñanza para mejorar el desarrollo potencial de los estudiantes de sus capacidades, habilidades y destrezas.

10. Planteamiento metodológico

Se basa en las siguientes estrategias.

10.1 Estrategias de Gestión. Modos en que se organizará el proyecto.

Las estrategias de gestión que se utilizarán para poder lograr los objetivos planteados y así alcanzar los resultados esperados del proyecto a ejecutar, se aplicará en la lógica de trabajo en equipo, por ello se plantea las siguientes acciones:

Propiciar estrategias para formar líderes transformacionales docente que ayuden al fortalecimiento del talento humano.

- Incentivar a la comunidad educativa en el desarrollo de las diferentes actividades institucionales.
- Concientizar y sensibilizar a la comunidad educativa sobre trabajo en equipo.
- Propiciar e incentivar el trabajo en equipo para el logro de objetivos institucionales.
- Capacitación a través de talleres sobre liderazgo

Programar conferencias orientadas por expertos en liderazgo

- Realizar mesas de trabajo con la comunidad educativa donde se haga visible la producción colectiva

11. Actividades

Elaborar un plan de mejora a nivel institucional para mejorar las capacidades emprendedoras

Actividad	Responsable	Inicio y término (cronograma)		Productos	Cantidad de beneficiarios
1.1. Reunión con cuerpo directivo para socializar el proyecto	Director y plana jerárquica	Setiembre	Setiembre	Planificación y aprobación del propuesta de programa	200
1.2 Sensibilización del proyecto con Consejo estudiantil	Docentes y estudiantes	Setiembre	Setiembre	Participación comunidad educativa Acta compromiso	200
1.3 Motivar a padres de familia en el desarrollo de las diferentes actividades institucionales	Director y plana jerárquica	Setiembre	Setiembre	Aprobación de la propuesta de programa liderazgo transformacion al Acta de compromiso	200
1.4 Talleres sobre liderazgo (docentes – estudiantes y directivos)	Especialista	Octubre	Octubre	Taller formación de liderazgo	200
1.5 Capacitación sobre trabajo en equipo (docentes – estudiantes y directivos)	Especialista docentes Estudiantes	Noviembre	Noviembre	Capacitación a docentes en trabajo colaborativo	200
1.6 Realizar mesas de trabajo estrategias de enseñanza y aprendizaje con la comunidad educativa sobre liderazgo transformacional	Directivo Subdirectores I-II->EPT Docentes	Diciembre	Diciembre	Capacitación a docentes en trabajo colaborativo	200
1.7 Ejecución de las propuesta en las unidades de aprendizaje	Panelistas	Marzo	Diciembre	Docentes y estudiantes participa en concursos y	200

				eventos por minedu y UGEL		
1.8	Conformar una comisión de veeduría a las decisiones institucionales	Comisión docentes veeduría	Marzo	Diciembre	Acta comisión de veeduría de la propuesta	10
	Evolución de propuesta	Director Subdirectores Comisión docentes veeduría	Marzo	Diciembre	Rubricas	50
1.11	Seguimiento de la propuesta	Director Subdirectores	Marzo	Diciembre	Ficha de monitoreo de docentes	200
	Informe final de la propuesta	Director Subdirectores	Marzo	Diciembre	Estadística nivel aprobados y desaprobados	

Propiciar la formación de liderazgo para mejorar el desarrollo de capacidades emprendedoras					
Actividad	Responsable	Inicio y término (cronograma)		Productos	Cantidad de beneficiarios
Habilidades para la vida.	Psicólogo	Setiembre	Setiembre	Crecimiento saludable y a desarrollar habilidades internas que favorezcan actitudes y conductas positivas. Desarrollo físico y mental saludable Interactuar con otras personas Seguridad confianza	200
	Profesional especializado	Octubre	Octubre	mejorar diferentes aspectos de la empresa Pensamientos de los trabajadores, nuevas ideas, una mayor motivación, mejores relaciones entre las personas, disciplina a nuestra organización. mejorar su cohesión y trabajo en equipo.	200
Inteligencia Emocional	Psicólogo	Octubre	Octubre	Resolución de conflicto entre pares Habilidades para el manejo de las emociones	200
Estrategias de motivación inspiracional	Psicólogo	Noviembre	Noviembre	Docentes con alto nivel de motivación para trabajar	200
Creatividad:	Empresario	Diciembre	Diciembre	Habilidades de pensamiento	200
Capacidades de negocio	Empresario	Diciembre	Diciembre	Cultura empresarial	200

Propiciar el trabajo colaborativo para mejorar el desarrollo de capacidades emprendedoras					
Actividad	Responsable	Inicio y término (cronograma)		Productos	Cantidad de beneficiarios
Comunicación efectiva	Psicologo	Setiembre	Setiembre	Integración	200
coordinacion	Psicologo	Setiembre	Setiembre	Mayor procutividad Eficienci Minizar esfuerzo	200
Responsabilidad compartida	Psicologo	Octubre	Octubre	Seguridad en cada uno de ellos	200
División del trabajo	Psicólogo	Noviembre	Noviembre	Responsabilid ad en la ejecución de proyectos y/o actividades	200
metas comunes.	Psicólogo	Diciembre	Diciembre	Cumplimiento de la meta	200

Propiciar el estrategias de enseñanza para mejorar el desarrollo de capacidades emprendedoras					
Actividad	Responsable	Inicio y término (cronograma)		Productos	Cantidad de beneficiarios
Técnicas scamper	Psicólogo	Setiembre	Setiembre	Ddesarrollo de ideas creativas. Crear productos innovadores	200
El debate	Psicólogo	Setiembre	Setiembre	Desarrollar competencia de pensamiento crítico y reflexivo, trabajo colaborativo y comunicación.	200
Trabajo de casos	Psicólogo	Octubre	Octubre	Agentes de cambio	200
TIC	Soporte Técnico	Octubre	Octubre	Uso tecnologías de información y comunicación Elaboración pagina web Blog personal Utilizar aplicaciones Elaborar su publicidad	200

Taller	<i>psicología</i>	Octubre	Octubre	Despertar el interés en los estudiantes Promueven el desarrollo de las competencias genéricas de comunicación, trabajo colaborativo y sociales.	200
Discusión dirigida	<i>psicología</i>	Octubre	Octubre	Trabajo de colaboración intelectual.	200
Estrategias de organización.	Pedagogo	Noviembre	Noviembre	. Organizadores visual	200
Estrategias de planificación	Pedagogo	Noviembre	Noviembre	Evaluación formativa y sumativa	200
Estrategia de apoyo o afectivas	Pedagogo	Diciembre	Diciembre	mejorar la eficacia del aprendizaje	200
Estrategias de evaluación.	Pedagogo	Diciembre	Diciembre	verificar el proceso de aprendizaje	200

12. Presupuesto

La asignación de recursos financieros permite contar con los insumos necesarios que faciliten la ejecución de las actividades propuestas por el proyecto.

a. Gastos presupuestarios:

Actividad asociada (Número)	Gastos de Operación	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
	Recursos y materiales tecnologico (difusión y sensibilización y ejecución del taller) <ul style="list-style-type: none"> • Materiales: <ul style="list-style-type: none"> • Hojas Bon • Lapiceros • Plumones • Folletos de capacitación • Video (evidencias) • CD Material Docente 	200 200 200 200 200 1 200	12.00 2,00 2.00 2.00 2.00 20.00 4.00	12.00 20.00 20.00 20.00 400.0 20.00 20.00 80.00
1.1.	Desarrollo Profesional Recursos humanos: <ul style="list-style-type: none"> • Especialista: <ul style="list-style-type: none"> Coahing Pegagogico estrategia metodológica Trabajo en equipo Psicologo Comunicación afectiva 	1 1 1 1	400.00 400.00 400.00 400.00	400.00 400.00 400.00 400.00
	Refrigerio: Cofee Almuerzo	100 200	3.00 4.00	300.00 800.00
Gasto total (Operación + Desarrollo Profesional)				2902.00

Actividad asociada (Número)	Gastos de Operación	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	
1.2	Recursos y materiales tecnologicos <ul style="list-style-type: none"> • Mobiliario • Equipo: <ul style="list-style-type: none"> Multimedia Camara fotograficas 				
	Lugar de capacitación				
Gasto total (Operación + Desarrollo Profesional)					

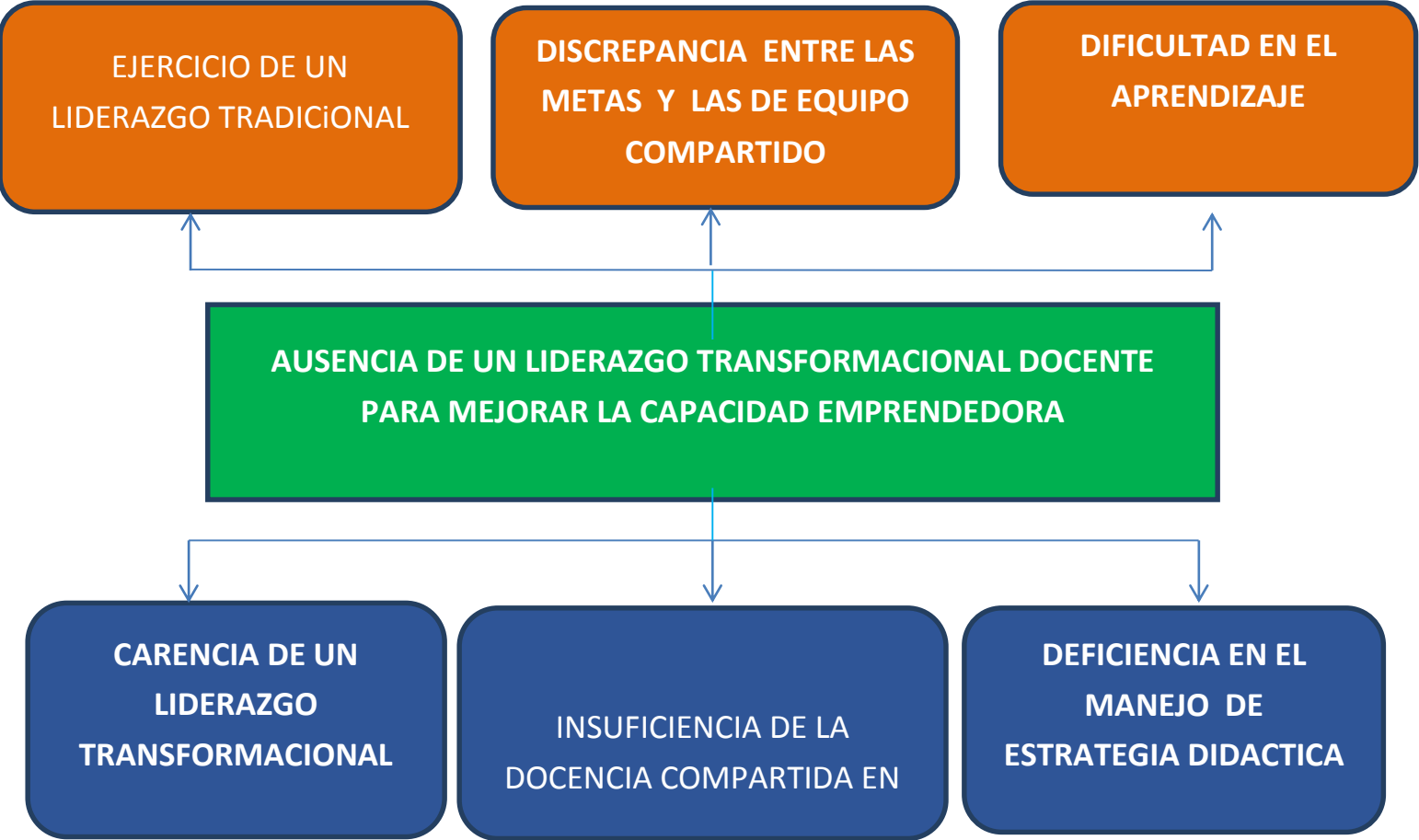
13. Diseño de seguimiento y evaluación del plan

Resultados esperados		Dimensiones	Indicadores de logro	Medios de verificación	Periodicidad
	Fomentar el empoderamiento del liderazgo transformacional a sus estudiantes permitiéndoles conocer sus necesidades, para ayudarles a crear una visión compartida, de la estimulación intelectual, y estrategias de nuevos cambios que requieran la sociedad del conocimiento. Además la satisfacción de creación de oportunidades productivas y generar su propia fuente de empleo y por ende a una cultura emprendedora..	Habilidades para la vida Estrategias motivacional Creatividad Capacidad de negocio	Al 2020 cambiar el liderazgo transformacional Docente en un 70% de favorabilidad que permita llevar a cabo todos los procesos institucionales al término	Ficha de monitoreo	Setiembre Diciembre 2018
1.1	Promueve la participación activa del trabajo colaborativo en la presentación de sus proyectos.	Trabajo colaborativo:: Comunicación Metas comunes Responsabilidad compartida Coordinación	Al 2020 participación de Concursos y eventos por Minedu, Ugel 07, municipalidad de Lima y otras instituciones	Rubrica Ficha de monitoreo	Marzo- Dic 2019
2.1	Aplica estrategias de enseñanza y aprendizaje para mejorar el desarrollo potencial de los estudiantes de sus capacidades, habilidades y destrezas.	Estrategia de enseñanza: Técnica scamper Discusión dirigida Técnica de casos El debate Estrategia de aprendizaje: Debate Organizador visual Subrayado Resumir Analogías Infografías	Lograr la adquisición, y descubra nuevos conocimientos, habilidades y destrezas para el progreso creciente de su propio aprendizaje y siendo ellos individuos competentes, independientes, autónomos y autoreflexivos.	Unidades aprendizaje Sesión de aprendizaje	

14. Sustentabilidad

Con nuestra propuesta del taller se podrán propiciar cambios significativos en el manejo del liderazgo transformacional docente plantea en ser integral que ayude a mejorar las falencias relacionadas con el manejo saberes, experiencias y habilidades para que contribuyan o aporten a toda la comunidad educativa con el único fin de lograr cambios transformacionales. Cuando los directivos y docentes de la institución se salgan de los parámetros habituales y hagan parte de un desarrollo eficiente, eficaz y efectivamente lograremos generar un impacto a nivel institucional principalmente en nuestros estudiantes porque somos la razón de hoy que existimos. Por ello es de suma importancia explotar al máximo todo su potencial es decir en cuanto a sus habilidades, expectativas, motivaciones y competencias; ya que ello resulta determinante para poder delegar correctamente y desarrollar un trabajo en equipo efectivo, colaborativo y sinérgico así lograremos formar ciudadanos con una sólida formación integral, humanista y gran potencial.

ARBOL DE PROBLEMAS



ÁRBOL DE SOLUCIÓN





ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Yo, Mitchell Alarcón Díaz, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE EN EL DESARROLLO DE CAPACIDADES EMPRENDEDORAS EN ESTUDIANTES DE SECUNDARIA" de la estudiante : MARIBEL SOLEDAD CRUZ VILCA ; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente: Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 18% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 12 de marzo del 2018

Mitchell Alarcón Díaz

DNI: 09728050



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo transformacional docente en el desarrollo de capacidades emprendedoras en estudiantes de secundaria

- Lima, 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en educación

AUTOR:

Mg. Maribel Soledad Cruz Vilca

Resumen de coincidencias

18 %

1	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	3 %
2	cybertesis.unmsm.edu.... Fuente de Internet	3 %
3	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	3 %
4	biblio3.url.edu.gt Fuente de Internet	2 %
5	pt.scribd.com Fuente de Internet	2 %
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	2 %
7	es.scribd.com Fuente de Internet	2 %

Windows...
Ve a Configuración para activar



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)

Cruz Vilca Maibela Soledad
D.N.I. : 09980101
Domicilio : Calle Busano 124 - Comas
Teléfono : Fijo : 537-3521 Móvil :
E-mail : msacruz_18@yahoo.es

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Doctora
Mención : Doctora en Educación

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Cruz Vilca Maibela Soledad

Título de la tesis:

Liderazgo Transformacional Docente y el Desarrollo de Capacidades Emprendedoras en estudiantes de secundaria de secundaria - Lima 2017

Año de publicación : 2018

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

17-02-19



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:

Cruz Vileca Maribel Soledad

INFORME TÍTULADO:

Liderazgo Transformacional Docente

y el desarrollo de Capacidades Emprendedoras:
en estudiantes de secundaria - Lima 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Doctor en Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 30 de Octubre de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN