



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

**Liderazgo directivo transformacional y el desempeño
docente en el área de Personal Social de las
instituciones educativas del nivel inicial de la Red 05 -
UGEL 04 Comas**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con
mención en Gestión de la Educación

AUTOR

Elva VIDAL JARA

ASESOR

Dra. Ofelia Carmen SANTOS JIMÉNEZ

Lima, Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Vidal, E. (2023). *Liderazgo directivo transformacional y el desempeño docente en el área de Personal Social de las instituciones educativas del nivel inicial de la Red 05 -UGEL 04 Comas*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación/Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

| Datos de autor | |
|----------------------------------|---|
| Nombres y apellidos | Elva Vidal Jara |
| Tipo de documento de identidad | DNI |
| Número de documento de identidad | 07980248 |
| URL de ORCID | |
| Datos de asesor | |
| Nombres y apellidos | Ofelia Carmen Santos Jiménez |
| Tipo de documento de identidad | DNI |
| Número de documento de identidad | 25454259 |
| URL de ORCID | https://orcid.org/0000-0003-1294-0641 |
| Datos del jurado | |
| Presidente del jurado | |
| Nombres y apellidos | Hernando Díaz Andía |
| Tipo de documento | DNI |
| Número de documento de identidad | 06045204 |
| Miembro del jurado 1 | |
| Nombres y apellidos | Jimmy Díaz Manrique |
| Tipo de documento | DNI |
| Número de documento de identidad | 25713875 |
| Miembro del jurado 2 | |
| Nombres y apellidos | Carlos Alberto Giles Abarca |
| Tipo de documento | DNI |
| Número de documento de identidad | 09279470 |
| Datos de investigación | |
| Línea de investigación | E.3.2.2. Educación Básica |
| Grupo de investigación | No aplica |

| | |
|--|---|
| Agencia de financiamiento | Autofinanciado |
| Ubicación geográfica de la investigación | Institución Educativa N° 3071 “Manuel García Cerrón” – Puente Piedra. País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Puente Piedra Calle: Jr. 9 de Junio Cdra. 4 s/n Latitud: -11.8683409 Longitud: -77.0790201 |
| Año o rango de años en que se realizó la investigación | 2013 - 2014 |
| URL de disciplinas OCDE | 5.03.01 -- Educación general https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01 |

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Universidad del Perú, Decana de América
Facultad de Educación
Vicedecanato de Investigación y Posgrado – Unidad de Posgrado

Acta de Sustentación de Tesis para Optar el Grado Académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación.

Siendo las 10:00 horas del día 12 de diciembre de dos mil veintitrés, en la sala grados, el Jurado de Tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente : Dr. Hernando Díaz Andía
Miembro : Mg. Carlos Alberto Giles Abarca
Miembro : Dr. Jimmy Díaz Manrique
Asesor(a) : Dra. Ofelia Carmen Santos Jiménez

Se reunieron para la sustentación de la tesis titulada **LIDERAZGO DIRECTIVO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL ÁREA DE PERSONAL SOCIAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE LA RED 05 - UGEL 04 COMAS**, presentada por la bachiller **ELVA VIDAL JARA** egresada del programa de Maestría en Educación con mención en Gestión de la Educación.

Concluida la sustentación, los miembros del Jurado de Tesis procedieron a formular sus preguntas las que fueron absueltas por la graduanda; acto seguido se procedió con la evaluación correspondiente. En forma colegiada, el jurado asigno el calificativo:

Quince (15), aprobado

Aprobada la sustentación de la tesis, el jurado evaluador recomienda al Consejo de Facultad que se apruebe el otorgamiento de Grado Académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación a doña **ELVA VIDAL JARA**.

Siendo las **10:45** horas, se levantó la sesión.

Se deja constancia del acto mediante las firmas del jurado de sustentación y asesora de la tesis en la presente acta:



Dr. Hernando Díaz Andía
Presidente



Dr. Jimmy Díaz Manrique
Jurado Informante



Mg. Carlos Alberto Giles Abarca
Jurado Informante



Dra. Ofelia Carmen Santos Jiménez
Asesora



CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, OFELIA CARMEN SANTOS JIMÉNEZ en mi condición de asesora acreditado con el DICTAMEN VIRTUAL N° 0362-DUPG-FE-2023-TR de la tesis, cuyo título es **LIDERAZGO DIRECTIVO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL ÁREA DE PERSONAL SOCIAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE LA RED 05 - UGEL 04 COMAS**, presentada por la Bachiller **ELVA VIDAL JARA**, para optar el grado académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación, CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante el software de similitud textual, el documento evaluado cuenta con el porcentaje de **20 % de similitud, nivel PERMITIDO** para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio institucional. Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del grado correspondiente.

Firma de la Asesora

DNI: 25454259

Nombres y apellidos del asesor: OFELIA CARMEN SANTOS JIMÉNEZ



DEDICATORIA

Le dedico este trabajo en honor a mi familia, mi esposo Martín, mis hijos Hassein, Jhosemir, Fiorella y Leonel, por ser el motor y motivo de mi vida para seguir con perseverancia y lograr mis sueños en esta meta trascendental.

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios por protegerme siempre, a la doctora Doris Sánchez por su gran motivación día a día, especialmente a la Dra. Ofelia Santos Jiménez mi asesora por orientarme, guiarme a todo momento para cristalizar mis objetivos

INDICE DE CONTENIDO

| | |
|---|-------------|
| DEDICATORIA..... | iv |
| AGRADECIMIENTO..... | v |
| INDICE DE CONTENIDO | vi |
| INDICE DE TABLAS | x |
| INDICE DE FIGURAS..... | xi |
| RESUMEN..... | xii |
| ABSTRACT | xiii |
| | |
| INTRODUCCIÓN | 14 |
| CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO..... | 15 |
| 1.1. Situación problemática..... | 15 |
| 1.2. Formulación del problema..... | 16 |
| 1.2.1. Problema General..... | 16 |
| 1.2.2. Problemas Específicos: | 16 |
| 1.3. Justificación teórica..... | 17 |
| 1.4. Justificación práctica..... | 17 |
| 1.5. Objetivos de la investigación..... | 17 |
| 1.5.1. Objetivo General..... | 17 |
| 1.5.2. Objetivos Específicos | 18 |
| 1.6. Hipótesis | 18 |
| 1.6.1. Hipótesis General | 18 |
| 1.6.2. Hipótesis Específicas..... | 18 |
| 1.7. Clasificación de las variables:..... | 19 |

| | |
|--|-----------|
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO | 20 |
| 2.1. Marco filosófico o epistemológico de la investigación | 20 |
| 2.2. Antecedentes del Problema..... | 20 |
| 2.2.1. A nivel internacional | 20 |
| 2.2.2. A nivel nacional..... | 22 |
| 2.3. Bases teóricas | 24 |
| 2.3.1. Liderazgo..... | 24 |
| 2.3.1.1. Conceptualización | 24 |
| 2.3.1.2. Algunas teorías de liderazgo..... | 24 |
| 2.3.2. La conducta del liderazgo | 26 |
| 2.3.3. Liderazgo transformacional directivo | 26 |
| 2.3.3.1. Conceptualización | 26 |
| 2.3.3.2. Factores | 27 |
| 2.3.4. Características del líder transformacional | 29 |
| 2.3.5. Aprendizaje del área de personal social | 30 |
| 2.3.5.1. Conceptualización del aprendizaje | 30 |
| 2.3.5.2. Enfoques del aprendizaje..... | 30 |
| 2.3.5.3. Acciones para el aprendizaje de los niños | 31 |
| 2.3.5.4. Área de Personal Social | 36 |
| 2.3.6. Liderazgo..... | 36 |
| 2.3.6.1. Conceptualización | 36 |
| 2.3.6.2. Algunas teorías de liderazgo..... | 36 |
| 2.3.6.3. La conducta del liderazgo | 38 |
| 2.3.7. Liderazgo transformacional directivo | 39 |
| 2.3.7.1. Conceptualización | 39 |

| | |
|--|---|
| | viii |
| 2.3.7.2. | Factores 40 |
| 2.3.7.3. | Características del líder transformacional 41 |
| 2.3.8. | Aprendizaje del área de personal social 42 |
| 2.3.8.1. | Conceptualización del aprendizaje 42 |
| 2.3.8.2. | Enfoques del aprendizaje..... 43 |
| 2.3.8.3. | Acciones para el aprendizaje de los niños 44 |
| 2.3.8.4. | Área de Personal Social 48 |
| 2.4. | Glosario de términos..... 49 |
| | |
| CAPITULO III: METODOLOGÍA..... | 50 |
| 3.1. | Operacionalización de variables 50 |
| 3.2. | Tipo y diseño de la investigación..... 51 |
| 3.3. | Población y muestra 52 |
| 3.4. | Instrumentos de recolección de datos 53 |
| 3.4.1. | Instrumento variable 1 53 |
| 3.4.2. | Instrumento variable 2 54 |
| 3.4.3. | Validación de los instrumentos..... 55 |
| 3.4.4. | Confiabilidad de los instrumentos 55 |
| | |
| CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN | 58 |
| 4.1. | Análisis, interpretación y discusión de resultados 58 |
| 4.2. | Pruebas de hipótesis 67 |
| 4.2.1. | Hipótesis general 67 |
| 4.2.2. | Hipótesis específicas..... 68 |
| 4.2.2.1. | Primera hipótesis específica 69 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 4.2.2.2. | Segunda hipótesis específica | 69 |
| 4.2.2.3. | Tercera hipótesis específica..... | 70 |
| 4.3. | Discusión de resultados | 71 |
| | CONCLUSIONES | 75 |
| | RECOMENDACIONES..... | 76 |
| | REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS..... | 77 |
| | ANEXOS | 80 |

INDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. operacionalización de variables | 50 |
| Tabla 2 | 51 |
| Tabla 3. Población..... | 52 |
| Tabla 5. Validación | 55 |
| Tabla 6. Análisis procesamiento de casos V1 | 56 |
| Tabla 7. Fiabilidad lista de cotejo..... | 56 |
| Tabla 8. Análisis resumen casos | 56 |
| Tabla 9. Confiabilidad fiabilidad cuestionario V2..... | 57 |
| Tabla 10. Frecuencias variable liderazgo transformacional directivo..... | 58 |
| Tabla 11. Frecuencias dimensión Orientado hacia los valores | 59 |
| Tabla 12. Frecuencias dimensión Comunidades de profesionales de aprendizaje | 60 |
| Tabla 13. Frecuencias dimensión Liderazgo paralelo | 61 |
| Tabla 14. Frecuencias dimensión liderazgo invitativo | 62 |
| Tabla 15. Frecuencias aprendizaje del área personal social | 63 |
| Tabla 16. Frecuencias diferencia acciones de juego..... | 64 |
| Tabla 17. Frecuencias Reconoce su familia..... | 65 |
| Tabla 18. Frecuencias Reconoce acciones de cuidado personal..... | 66 |
| Tabla 19. Correlación de la hipótesis general | 68 |
| Tabla 20. Correlación de la hipótesis específica primera | 69 |
| Tabla 21. Correlación de la hipótesis específica segunda..... | 70 |
| Tabla 22. Correlación de la hipótesis específica tercera..... | 71 |

INDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1. Liderazgo transformacional directivo | 58 |
| Figura 2. Orientado hacia los valores..... | 59 |
| Figura 3. Comunidades de profesionales de aprendizaje | 60 |
| Figura 4. Liderazgo paralelo..... | 61 |
| Figura 5. Liderazgo invitativo..... | 62 |
| Figura 6. Aprendizaje del área personal social | 63 |
| Figura 7. Diferencia acciones de juego | 64 |
| Figura 8. Reconoce su familia | 65 |
| Figura 9. Reconoce acciones de cuidado personal | 66 |

RESUMEN

Con el fin de determinar la relación entre el liderazgo transformacional directiva y el desempeño docente del área de personal social, se utilizó el programa estadístico computacional SPSS 25, con el cual se pudo establecer la prueba de las correlaciones planteadas, el cuadro de frecuencias, porcentajes, confiabilidad de los instrumentos y las hipótesis. En cuanto al tipo de investigación, según Caballero (2013), es una investigación científica con enfoque cuantitativo de naturaleza básica, corte transversal y nivel ordinal. Desde el punto de vista del diseño de investigación, utilizaremos un diseño descriptivo correlacional.

Se aceptaron los planteamientos alternos, ya que la hipótesis general estableció un vínculo relacional ($Rho = .753$) con las variables de estudios. Posteriormente, las tres hipótesis específicas también comprobaron ese vínculo demostrado en un $Rho = .802$, $Rho = .704$ y $Rho = .632$, ya que el desarrollo regular de este tipo de liderazgo consigue calificaciones regulares en las actividades de diferencia acciones de juego, reconoce su familia y acciones de cuidado personal.

Palabras clave: Liderazgo, transformacional, aprendizaje, personal social, juego, familia, cuidado personal.

ABSTRACT

In order to determine the relationship between directive transformational leadership and learning in the area of social personnel in 5-year-old boys and girls, the computational statistical program SPSS 25 was used, with which the test of the proposed correlations could be established, the table of frequencies, percentages, reliability of instruments and hypotheses. Regarding the type of research, according to Caballero (2013), it is a scientific research with a quantitative approach of a basic nature, cross section and ordinal level. From the point of view of the research design, we will use a descriptive correlational design.

The alternative approaches were accepted, since the general hypothesis established a relational link ($Rho = .753$) with the study variables. Subsequently, the three specific hypotheses also verified that link demonstrated in a $Rho = .802$, $Rho = .704$ and $Rho = .632$, since the regular development of this type of leadership achieves regular grades in the activities of difference actions of game, recognizes your family and personal care actions.

Keywords: Leadership, transformational, learning, social personal, play, family, personal care.

INTRODUCCIÓN

El director cumple un rol importante en las instituciones educativas, sin embargo esta no debe ser vista como un cargo que solo se enfoca en ordenar a los demás, esta autoridad debe priorizar su actitud de líder para trabajar en conjunto con el grupo humano para alcanzar los objetivos de la institución educativa, características que pueden resumirse en el liderazgo transformacional, ya un cambio puede incidir en distintos ámbitos académicos, como las calificaciones, en este caso en niños de 5 años, a quienes debemos garantizarles una formación sólida en el curso de Personal Social, para su adaptabilidad en la sociedad.

Con el objetivo de profundizar en nuestra investigación, hemos estructurado el trabajo en varios capítulos. En el primer capítulo, titulado "Planteamiento del estudio", presentaremos la problemática que nos motiva a investigar. En el segundo capítulo, denominado "Marco teórico", abordaremos las teorías y estudios previos relacionados con nuestro tema. El tercer capítulo, denominado "Metodología", se centrará en explicar el proceso estadístico de los instrumentos utilizados en nuestra investigación. En el cuarto capítulo, presentaremos los resultados obtenidos y su correspondiente discusión. Por último, en el capítulo final, incluiremos las conclusiones derivadas de nuestro estudio y las recomendaciones correspondientes para abordar y mejorar la problemática planteada en los capítulos anteriores.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Situación problemática.

En las Instituciones Educativas existen directores poco comprometidos en el desempeño de sus funciones, no asumiendo sus responsabilidades a cabalidad careciendo de liderazgo en sus comunidades educativas.

Para lograr los objetivos de un proyecto innovador de manera efectiva, es fundamental contar con un líder y una gestión adecuada, responsabilidades que recaen en los docentes de las redes educativas. Sin embargo, es importante destacar que la gestión en las Instituciones Educativas puede verse limitada debido a la escasez de recursos humanos y logísticos. Estas limitaciones dificultan el cumplimiento de la misión de la institución.

Además, en muchos casos, la designación de directores encargados se realiza por motivos políticos, lo que conlleva la falta de liderazgo, iniciativa e imaginación necesarios para dirigir una institución educativa de manera efectiva.

Tomando en consideración lo anterior, la importancia de la educación inicial para el rendimiento académico puesto que este nivel permite beneficiar a los niños en su preparación para el ingreso a la primaria, sin embargo, esto no sería posible si es que no se cubre totalmente las necesidades de los niños de nivel inicial, Berlinski y Schady (2015, como se citó en Guerrero y Demarini, 2016) agregan que “los beneficios de la educación inicial solo son posibles cuando los servicios ofrecidos son de calidad” (p.171).

Un aspecto positivo de la educación inicial en el Perú es el incremento de matriculados en este nivel, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (INEI, 2019) en los últimos años, se ha observado un aumento gradual en la tasa de matrícula en educación inicial. En el año 2018, esta tasa alcanzó el 83.5%, lo que representa un incremento de 0.8 puntos

porcentuales en comparación con el año anterior y de 6.8 puntos porcentuales en comparación con el año 2013 (p. 41).

Por otro lado, en nuestra realidad nacional, evidenciamos que existen directores en las Instituciones Educativas con paradigmas muy arraigados que no intentan asumir nuevos retos ni cambiar de esquemas de gestión, incluso hacen caso omiso a las normas legales vigentes del sector educación, lo cual lleva al incumplimiento de sus funciones repercutiendo en su evaluación permanente lo que genera el retraso de su escuela dentro de su comunidad siendo una isla y cuya característica principal es el trabajo solitario e individual, quebrantando las relaciones humanas de los agentes educativos a su cargo.

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problema General

- ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional directivo y el aprendizaje del área personal social?

1.2.2. Problemas Específicos:

- a) ¿Cómo el liderazgo transformacional directivo se relaciona con la dimensión diferencia acciones de juego?
- b) ¿Cómo el liderazgo transformacional directivo se relaciona con la dimensión reconocer su familia?
- c) ¿Cómo el liderazgo transformacional directivo se relaciona con la dimensión reconoce acciones de cuidado personal?

1.3. Justificación teórica.

Se busca desarrollar la perspectiva teórica para sustentar distintos planteamientos de investigación en referencia al liderazgo transformacional de los docentes, de igual manera para el aprendizaje con miras a un mejor desarrollo académico. En otras palabras, la teoría servirá de base para ampliar nuestra visión de las variables de estudio, de esta manera contrastarlas con los resultados obtenidos en la muestra a investigar, para continuar con las recomendaciones que motiven a mejores resultados.

1.4. Justificación práctica.

El interés práctico radica en analizar los aspectos del liderazgo transformacional que no están cumpliendo las expectativas de los estudiantes y de los padres de familia, viendo las alternativas y mecanismos para cambiarlos y mejorarlos, con el ello garantizar aprendizajes significativos con respecto al curso de Personal Social, cuya materia intenta fortalecer en los niños de 5 años su interés de desarrollar actividades cotidianas, su familia y cuidado personal.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo General

Analizar la relación entre el liderazgo transformacional directivo y el aprendizaje del área personal social.

1.5.2. Objetivos Específicos

- a) Conocer la relación entre el liderazgo transformacional directivo y la dimensión diferencia acciones de juego.
- b) Establecer la relación entre el liderazgo transformacional directivo y la dimensión reconocer su familia.
- c) Identificar la relación entre el liderazgo transformacional directivo y la dimensión reconoce acciones de cuidado personal.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

- El liderazgo transformacional directivo se relaciona directamente con el aprendizaje del área personal social

1.6.2. Hipótesis Específicas

- a) El liderazgo transformacional directivo se relaciona directamente con diferencia acciones de juego.
- b) El liderazgo transformacional directivo se relaciona directamente con reconocer su familia.
- c) El liderazgo transformacional directivo se relaciona directamente con reconoce acciones de cuidado personal.

1.7. Clasificación de las variables:

| Clasificación de Variables | Clima Organizacional | Desempeño Docente |
|---|-----------------------------|--------------------------|
| Por la función que cumple en la hipótesis | Independiente | Dependiente |
| Por su naturaleza | Activa | Activa |
| Por la posesión de su característica | Continua | Continua |
| Por el método de medición | Cuantitativa | Cuantitativa |
| Por el número de valores que adquiere | Dicotómica | Dicotómica |

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Marco filosófico o epistemológico de la investigación

Este estudio se fundamenta en un análisis correlacional, el cual busca medir la relación existente entre dos o más conceptos o variables en un contexto determinado. Este enfoque se basa en la utilización de métodos estadísticos que permiten confirmar o refutar dicha relación (Díaz, 2006).

Según Díaz (2016), cuando la correlación es positiva, indica que los individuos con valores altos en una variable tienden a mostrar valores altos en la otra variable. Por otro lado, una correlación negativa implica que los individuos con valores altos en una variable exhiben valores bajos en la otra variable (p. 128).

Hernández, Fernández y Baptista (Año) también destacan que la investigación correlacional implica la medición de dos o más variables en los mismos sujetos para posteriormente analizar la correlación entre ellas (p. 72).

En este estudio, se aplicará el coeficiente de correlación de Spearman, el cual permite medir la asociación entre atributos en una escala ordinal. Este método es utilizado para obtener correlaciones entre ordenamientos (Sarabia y Pascual, 2005, p. 132).

2.2. Antecedentes

2.2.1. A nivel internacional

Aravena (2020). Titulado: "Programa de Doctorado en Innovaciones en la Formación Docente, Orientación, Análisis de la Práctica Pedagógica y Educación TIC". El objetivo es evaluar el surgimiento de recomendaciones pedagógicas y así comprender las consecuencias

de su aplicación en el desarrollo del aprendizaje y el mejoramiento del desarrollo del aula de los docentes correspondientes a la organización educativa del municipio de Temuco en la región de La Araucanía, Chile. Concluye que la práctica de la consulta educativa puede ser una estrategia poderosa para el desarrollo profesional docente en las escuelas, especialmente cuando se implementa a través de métodos instruccionales, y que su práctica se basa en los principios de cooperación y participación democrática de los participantes. Por ello, las organizaciones educativas necesitan avanzar hacia un modelo de consultoría que tenga como objetivo mejorar las habilidades de los docentes para que puedan mejorar el desempeño en el aula y con ello mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Rovira (2020). Publicó un artículo titulado "Liderazgo transformacional y su impacto en el rendimiento del aprendizaje". El propósito de este trabajo es determinar el impacto de los métodos de gestión de la transformación en el desarrollo docente con ayuda de la literatura y la investigación de campo, con el objetivo de desarrollar un programa de formación con las mismas características; En cuanto al marco metodológico, es descriptivo utilizando un diseño no experimental, correlacional transversal utilizando un enfoque cuantitativo-cualitativo, este estudio se basa en un estudio de caso. Como herramientas se utilizaron encuestas/cuestionarios, uno para docentes y otro para directores. El tamaño de la muestra fue de 40 (37 docentes y 3 administrativos). El 87,8% de los encuestados indicó que el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo en el desempeño docente, y el 97,3% de los encuestados indicó que es necesario un plan de capacitación. Se ha demostrado que un enfoque de liderazgo transformacional tiene un impacto poderoso en el desarrollo docente y se recomienda un programa de capacitación en liderazgo transformacional. Suárez (2018). Apoyo el trabajo de investigación: "Desempeño docente y rendimiento académico en matemáticas en el Reglamento educativo Carlos Julio Arosemana Tola, provincia del Guayas, Ecuador, 2018" El objetivo del autor es determinar la relación entre variables relacionales del

desempeño docente y variables de rendimiento académico en competencias de matemáticas. En su metodología, describe el artículo como limpio, básico, descriptivamente relevante y no experimental, transversal en tipo, alcance y diseño, respectivamente. 160 y 114 para la población y la muestra, respectivamente. Las herramientas incluyen la recopilación de calificaciones y cuestionarios de los estudiantes, así como métodos como análisis de literatura y encuestas. Para los resultados del Capítulo 4 se utilizó el Rho de Spearman y se obtuvo como 0.817** Según este resultado, queda claro que existe una relación entre las variables. Además, $\rho = (p < 0,05)$ y existe una relación positiva entre las variables.

2.2.2. A nivel nacional

Muñoz (2022) "Gestión de la Transformación de las Percepciones de los Docentes sobre la Instrucción en la Institución de Educación Primaria No.11521-Pomalca y el Colegio Privado Bilingüe La Asunción-Trujillo". En cuanto al desarrollo del método, seguimos los parámetros de los métodos cuantitativos, con un alcance relativamente descriptivo y un diseño no experimental. Solo describimos y analizamos en función de la situación real. La muestra estuvo compuesta por 50 profesores de China. La encuesta es realizada por dos instituciones. El cuestionario es un conjunto de preguntas llamado "Liderazgo multifactor - Versión corta 5X". Para determinar la objetividad, le realizamos una prueba alfa de Cronbach, cuyo resultado fue 0,972. Por lo tanto, la publicación de este resultado muestra que el 60% de los docentes del CPB La Asunción se encuentran en un buen nivel, mientras que el 47% en María de Lourdes Nr. 11521 está al mismo nivel, es decir, según lo perciben los educadores, existen diferencias significativas en el liderazgo transformacional. A partir de esto, concluyó que el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo en los docentes que perciben a sus líderes como más productivos en función de su desempeño.

Torres (2020) en su documento “Gestión de Transformación de Directores de Instituciones Educativas Privadas UGEL 02” concluye que este tipo de liderazgo “es una demanda moderna y es necesario que los rectores tengan la sabiduría para liderar a sus docentes que no lo perciben como un pedido, pero están motivados para completar cada tarea, esto beneficiará a todos”. (página 50). Además, las investigaciones han encontrado que uno de los factores que tiene menor impacto en la intensidad del desempeño es la fortaleza mental, que se relaciona con la capacidad de enfrentar y superar de manera segura las dificultades que puedan surgir en una organización.

Aparicio (2019) en su artículo “Estrategias de aprendizaje en la sociedad civil y educación comunitaria entre estudiantes de 5to grado de secundaria del IE “Niño Jesús De Praga” en la Diócesis de Castilla-Piura” confirma la siguiente relación: Pero detalló que los menos utilizados La estrategia entre las variables fue "estrategias de discusión que involucran actividades previas que requieren procesos cognitivos, como clasificar en mapas conceptuales, identificar diferencias y similitudes en cuadros comparativos y generar argumentos para respaldar opiniones" (p. 81)). Por lo tanto, los docentes necesitan identificar las estrategias más utilizadas, aplicarlas en sus lecciones y agregarlas a las sesiones de enseñanza, sin descuidar las menos utilizadas, porque son necesarias para el desarrollo de sus habilidades y destrezas” (p. 83).

Monteza (2017) en su trabajo “El liderazgo transformador y la percepción de los docentes en las instituciones educativas públicas del distrito de Chiclayo - 2016” confirmó la práctica de este liderazgo en la población de estudio, cuya dimensión es la motivación por un mayor desarrollo Motivación (77.3 %), seguido de la influencia idealizada (71,3%) y la estimulación intelectual (70,7%), lo que indica que el liderazgo transformacional es positivo. De esta manera, recomienda experiencias de diagnóstico con gestión transformacional en otros niveles educativos para un estudio integral del tema.

2.3. Bases teórica

2.3.1. Liderazgo

2.3.1.1. Conceptualización

El concepto de liderazgo, tal como lo plantean Evans y Lindsay (2008), se refiere a la habilidad de ejercer una influencia positiva en las personas y los sistemas. Esta influencia tiene como objetivo generar una actitud particular y se lleva a cabo bajo la autoridad de un individuo. El liderazgo busca alcanzar resultados significativos y de relevancia en un contexto determinado.

2.3.1.2. Algunas teorías de liderazgo

Existen distintas teorías, pero vamos a describir las más utilizadas, del mismo modo los estudios más actuales.

Teorías contingentes del liderazgo

Coulter (2007) menciona diversas teorías y modelos de liderazgo que pueden tener una influencia eficaz si se seleccionan de manera adecuada. Estas teorías y modelos incluyen:

El Modelo de Fiedler, que propone que el desempeño efectivo del grupo depende de la concordancia adecuada entre el líder y sus seguidores a través de la interacción para la influencia.

La Teoría del Liderazgo Situacional de Hersey y Blanchard, que es un modelo de contingencia que se centra en la habilidad de los seguidores. Esta teoría sostiene que el liderazgo exitoso se logra al seleccionar un estilo de liderazgo acorde a las características de los seguidores.

El Modelo de Participación del Líder, desarrollado por Víctor Vroom y Phillip Yetton, que según Coulter (2007), establece una conexión entre el comportamiento y la participación del líder en la toma de decisiones. Este modelo proporciona pautas que determinan la forma y la cantidad de participación necesaria para diferentes situaciones.

El Modelo de la Trayectoria a la Meta, el cual sostiene que la responsabilidad del líder es guiar a sus seguidores para que alcancen sus metas, y a su vez, esta guía contribuye a alcanzar los objetivos organizacionales.

Nuevas teorías de liderazgo

Según el análisis de Evans y Lindsay (2008), a lo largo de las últimas dos o tres décadas, se han desarrollado numerosas teorías sobre el liderazgo. Estas teorías han demostrado que el éxito del liderazgo depende de la capacidad de optimizar la combinación adecuada de estilos de gestión por parte del líder. Entre las teorías más populares se incluyen:

Teoría del liderazgo transaccional. Se caracteriza porque los líderes son capaces de inspirar a sus seguidores a alcanzar sus objetivos, a través de recompensas, es decir este sirve de motivación, sin embargo, también se establecen reglas para evitar errores.

De acuerdo con Burns (1978, citado en Evans y Lindsay, 2008), la teoría del liderazgo transformacional implica comportamientos que incluyen la influencia idealizada, la consideración individualizada, la motivación inspiradora y la estimulación intelectual. Esta teoría destaca la orientación del líder hacia objetivos a largo plazo, su disposición para asumir riesgos y su enfoque en el desarrollo personal.

La teoría de los sustitutos del liderazgo, explicada por Evans y Lindsay (2008), sostiene que cuando las características de los miembros del equipo, la naturaleza de las tareas que realizan y el entorno de la organización están alineados, el liderazgo formal tiende a ser menos relevante y puede incluso resultar contraproducente.

En cuanto a la teoría de la inteligencia emocional, basada en las investigaciones de Goleman (1995), Evans y Lindsay (2008) destacan cinco componentes clave del líder emocional: la autoconciencia, el autocontrol, la motivación, la empatía y las habilidades sociales. Estos elementos son considerados fundamentales para el liderazgo efectivo y exitoso

2.3.2. La conducta del liderazgo

Según Newstrom (2011), el éxito del liderazgo se basa más en la conducta, habilidades y acciones apropiadas que en los rasgos personales. El autor destaca tres habilidades esenciales que debe poseer un líder:

Habilidad técnica: Esta habilidad se refiere a la destreza en procesos y técnicas específicas. Aunque es común en actividades operativas y profesionales, Newstrom (2011) señala que a medida que los colaboradores ascienden y asumen mayores responsabilidades de liderazgo, su competencia técnica pierde relevancia.

Habilidad humana: La habilidad humana se centra en fomentar un trabajo efectivo en equipo. Implica acciones como energizar a los individuos, brindar retroalimentación, ofrecer entrenamiento, mostrar interés, demostrar empatía y sensibilidad, y brindar compasión y apoyo a aquellos que lo necesitan (Newstrom, 2011).

Habilidad conceptual: Esta habilidad se relaciona con la capacidad de planificar la metodología de trabajo utilizando modelos, marcos de referencia y relaciones a largo plazo. Según Newstrom (2011), esta habilidad se enfoca en ideas, a diferencia de la habilidad humana que se refiere a las personas y la habilidad técnica que se relaciona con las cosas.

2.3.3. Liderazgo transformacional directivo

2.3.3.1. Conceptualización

Wilman y Velasco (2011) consideran que el liderazgo transformacional busca motivar y orientar a las personas a alcanzar un propósito que beneficie al grupo, en otras palabras, busca

el bien común mediante la creatividad, estimulación intelectual, capacidad para desarrollar estos aspectos.

La capacidad de una persona para influir y motivar a sus seguidores con el fin de lograr los objetivos establecidos y el éxito del proyecto organizacional es un proceso fundamental (House, Javidan, Hanges y Dorfman, 2002).

Para Álvarez (2010) este tipo de liderazgo es enfocado para el accionar de distintas organizaciones, en donde el líder como alguien constantemente aprende, cambia, se adapta de forma constante con el fin de mejorar sus procesos en miras de transformación y nuevas prácticas.

Cardona (2005) lo describe como atrayente y motivador para las personas, asimismo el líder es visto inconformista, visionario, capaz de apreciar holísticamente el proceso, con un amplio panorama sobre sus objetivos planteado, motivados por su positivismo, estrategia, emprendimiento e innovación. Por otro lado, considera que con estas cualidades permite la transformación del entorno y de las personas dotándolas de las mismas aspiraciones e ideales.

2.3.3.2. Factores

Bass (1985, como se citó en González et al., 2013) menciona existen cinco factores que definen el liderazgo transformacional, estos son:

Influencia idealizada.

González et al. (2013) señalan que en este factor, el líder se caracteriza por entusiasmar, transmitir confianza y respeto, consiguiendo admiración e interés de los seguidores para imitar su accionar, es decir, es idealizado como un modelo a seguir, esto

puede ser ocasionado por el carisma y entusiasmo del líder que los dota de fluidez y seguridad. Por otro lado, tienen bien definido sus objetivos en cada actividad que realiza.

Consideración Individual

González et al. (2013) señalan que en este factor, el líder debe ser capaz de diagnosticar necesidades individuales y atenderlas de forma personalizada para brindarles los consejos más oportunos, viendo el potencial entrenarlos y apoyar, en otros términos, un líder debe permitir un clima de apoyo y realizar *feedback* para ver los resultados.

Estimulación Intelectual

González et al. (2013) explica que en este factor el líder incentiva la aplicación de nuevos enfoques o perspectivas para mejorar problemas anteriores. Se enfoca en el uso de la inteligencia y la razón para resolver dichos problemas, así como en motivar e interesar a sus seguidores en encontrar soluciones particulares. Bass (1985, citado en González et al., 2013) sostiene que los seguidores se convierten en eficaces solucionadores de problemas, sin depender del líder, desarrollando habilidades innovadoras y estratégicas para este propósito.

Motivación Inspiracional

El líder tiene la capacidad de incrementar el optimismo y el entusiasmo entre sus seguidores. Logra esto al crear una visión estimulante y atractiva. Además, posee habilidades comunicativas tanto verbales como ejemplares para transmitir su visión de manera convincente.

Tolerancia psicológica

El líder utiliza el sentido del humor como una herramienta para señalar errores, resolver conflictos y enfrentar situaciones difíciles. También demuestra la capacidad de tolerar

los errores de los demás, cultivando la paciencia en la resolución de problemas (González et al., 2013, p.361).

2.3.4. Características del líder transformacional

Un líder que transforma para Maxwell (2007) se caracteriza por esforzarse a conseguir un significativo aprendizaje desarrollado en la organización, además de tener capacidades comunicativas y estratégicas en su accionar en su eficaz y eficiente dinámica productiva, permitiendo el intercambio de ideas.

Bass y Avolio (2006) consideran que estos líderes influyen en el grupo mediante sus interrelaciones, además de estimular los cambios que guían a cada individuo, dejando de lado su propio interés para enfocarse en el interés común.

Salcedo (2018, p.5) lo caracteriza de la siguiente manera:

No descuidar los resultados que se han propuesto alcanzar.

Se interesa por los colaboradores a su cargo mediante la creación de condiciones atractivas de trabajo para su mejora.

Tienen la capacidad para negociar y una visión para atraer y comunicar a su entorno.

Son capaces de persuadir a sus colaboradores para que tomen conciencia del proyecto o actividad encomendada, asimismo convencerlos de que sus participación e involucramientos es necesario para el éxito del mismo.

Su carisma permite que sus colaboradores se sientan identificados con él, no necesariamente para obtener algún beneficio.

2.3.5. Aprendizaje del área de personal social

2.3.5.1. Conceptualización del aprendizaje

Según Feldman (2005), el aprendizaje se caracteriza como un cambio en la conducta que tiene la capacidad de perdurar en el tiempo. Es importante destacar que este cambio se produce a través de la práctica o mediante otras formas de experiencia.

En línea con esta definición, Schunk (2012) sostiene que el aprendizaje implica un cambio duradero en la conducta o en la capacidad de comportarse de cierta manera. Este cambio es resultado directo de la práctica o de otras formas de experiencia (p.3).

2.3.5.2. Enfoques del aprendizaje

Moreno (2016) habla de dos enfoques:

El aprendizaje memorístico

Moreno (2016) califica este aprendizaje como pasivo, ya que no demanda la necesidad de comprensión, por ello también puede ser descrito como superficial, lo cual no genera gran relevancia o significado en el estudiante, por eso también se le denomina pasivo porque no evidencia un compromiso para comprender y profundizar. Aunque, no se niega sus capacidades para recordar, se evidencia que no ha generado un significado para él, sin embargo, este enfoque de aprendizaje permite a los estudiantes a memorizar fórmulas para resolver ejercicios, a pesar de no profundizar sus fundamentos. En síntesis, los individuos pueden enfrentar desafíos al aplicar estos hechos y conceptos en diferentes circunstancias o contextos, lo cual puede limitar la utilidad de su aprendizaje (p.41).

Entre las características del aprendizaje superficial destaca:

El objetivo es adquirir la habilidad de recrear el contenido cuando sea necesario.

Accionar pasivo de ideas e información, ya que solo se interesa en memorizar.

No puede reconocer principios orientadores o patrones.

Aprendizaje enfocado en las necesidades evaluativas, limitando su interés a ir más allá.

El aprendizaje profundo

Moreno (2016, p. 41) señala que a diferencia del anterior enfoque, va más allá de la memorización de la información, ya que se muestra un interés por comprender e investigar más sobre algún material trabajado en clase, por lo cual, se le considera como un sujeto activo para aprender, sin embargo se debe considerar que no solo se trata de ocupar al estudiante con actividades y muchos trabajos, sino que consiste en que estas les ayude a pensar activamente, sentenciando que el aprendizaje ocurrirá solo y cuando sus mentes estén trabajando, con el apoyo de la enseñanza docente.

Entre las características del aprendizaje profundo, según este autor, destaca:

Se pone como objetivo el desarrollar una comprensión personal

Interacción activa con el contenido, específicamente para conectar nuevas ideas, desde sus conocimientos previos y experiencias.

Se incentiva al estudiante a presentar sus propias conclusiones sobre los temas desarrollados.

2.3.5.3. Acciones para el aprendizaje de los niños

Entre las distintas acciones que permiten el aprendizaje en los niños, se destaca los siguientes:

Participación activa

Para un desarrollo activo del aprendizaje se necesita que el estudiante observe, memorice, entienda, se establezca metas y asuma su propio interés en hacerlo, para el desarrollo cognitivo. Sin embargo, estas serán imposibles sin el apoyo docente, ya que su preparación académica permitirá acompañar y guiar ese deseo para entender su entorno. Según las directrices propuestas por Vosniadou (2006), los educadores se encuentran ante la tarea exigente de establecer entornos de aprendizaje que sean atractivos y estimulantes, con el fin de promover la participación activa de los estudiantes.

Participación social

Vosniadou (2006, p.11) parte de la idea que para aprender es necesario socializar, por ello en clase los estudiantes tienen la oportunidad de fortalecerlo en clase mediante la participación, lo cual debe motivarse desde edades tempranas. Resulta relevante destacar la contribución fundamental de los padres en el proceso educativo, a través de su interacción activa con sus hijos. Mediante diversas actividades, hábitos y la transmisión de vocabulario e ideas, los padres desempeñan un papel crucial en la formación y desarrollo de conductas en sus hijos. Este apoyo parental no solo implica brindarles las herramientas necesarias para su adaptación e inclusión en la sociedad, sino también fomentar su participación en la comunidad y promover su integración social de manera significativa.

Por otro lado, refiere que las actividades sociales permiten a los estudiantes a incluirse en el trabajo académico, incentivándolos a compartir sus avances y trabajos con otros estudiantes.

Actividades significativas

Si es que los estudiantes no comprenden las actividades en clase, los aprendizajes no conseguirán ser significativo en ellos. Vosniadou (2006) advierte que los aspectos culturales

puede ser una barrera conseguirlo, ya que en ocasiones, ciertas actividades pueden ser consideradas significativas para estudiantes pertenecientes a un determinado grupo cultural, mientras que para alumnos de otro grupo cultural pueden carecer de relevancia (p. 13).

Por eso, es necesario que los docentes sepan integrar esta diversidad cultural, o en todo caso conocer bien las necesidades, hábitos, roles, etc. del entorno donde enseña para hacer más significativo el aprendizaje.

Relacionar nueva información con conocimiento previo

Según Vosniadou (2006), existe poca eficiencia al relacionar información ya aprendida con nueva, ya que lo que se ha aprendido previamente deja de ser novedoso y, por ende, no se logra comprender, recordar o aprender algo que sea completamente desconocido para el estudiante. Además, el hecho de tener ideas previas sobre un tema en particular no garantiza un aprendizaje significativo. En este sentido, el autor resalta la importancia de activar el conocimiento previo de las personas para que puedan utilizarlo como base para aprender y comprender. Sin embargo, los estudiantes a menudo no logran identificar las relaciones entre el nuevo material que están leyendo y lo que ya saben. Según la investigación de Vosniadou, el aprendizaje se ve fortalecido cuando los docentes se centran en el conocimiento previo del estudiante y lo utilizan al comenzar la instrucción.

Uso de estrategias

Desde una edad temprana, el uso de estrategias se vuelve fundamental en el proceso de aprendizaje. Por ejemplo, los profesores de matemáticas brindan apoyo a los estudiantes al ayudarles a resolver problemas y les enseñan estrategias específicas para comprender textos, realizar experimentos científicos, aprender de sus compañeros, entre otras actividades. Según Vosniadou (2006), cuando los maestros se esfuerzan en enseñar de manera sistemática

estrategias de aprendizaje a los estudiantes, esto puede resultar en beneficios significativos para su desarrollo académico (p.17).

Autorregulación y reflexión

Se entiende por autorregulación a la capacidad de monitorear su propio aprendizaje, identificar errores y poder solucionarlos, apoyándose de estrategias específicas, las cuales pueden fortalecerse con debates y ensayos que motiven a los niños a poder emitir opiniones y sustentarlas. (Vosniadou, 2006, p.19).

Reestructurar el conocimiento previo

En algunas situaciones, según Vosniadou (2006), el conocimiento previo puede presentar obstáculos para la comprensión de nueva información, especialmente cuando se producen cambios en los conceptos fundamentales de ciertas disciplinas o fenómenos (p. 21).

Comprender, más que memorizar

El objetivo docente debe centrarse en que sus estudiantes entiendan, comprendan, sin que la memorización se imponga en dicho fin, ya que un aprendizaje superficial consigue que la información adquirida sea olvidada con facilidad. En contraste, la comprensión es un aprendizaje que tiende a perdurar y puede ser aplicado en diversas situaciones, según la perspectiva de Vosniadou (2006). Por lo tanto, el autor recomienda que los docentes brinden a los estudiantes la oportunidad de reflexionar sobre lo que están aprendiendo, discutirlo con sus compañeros y otros profesores, con el fin de aclararlo y comprender cómo se puede aplicar en diferentes contextos (p. 23).

Aprender a transferir

Vosniadou (2006, p.25) habla de transferencia, ya que considera necesario que los estudiantes pongan en práctica lo aprendido en clases, es decir debe aprender a dar soluciones ante un problema en la vida cotidiana.

Dar tiempo para la práctica

Vosniadou (2006, p.26) considera que la práctica ayuda a reforzar y adquirir la competencia de un área determinada, por ejemplo el jugar ajedrez toma un tiempo considerable para poder desarrollar las habilidades que requiere un competidor profesional. Otro ejemplo, lo encontramos en la comprensión lectora, ya mientras más se lee más posibilidades existen leer en menor tiempo, de profundizar lo leído, etc.

Diferencias de desarrollo e individuales

Vosniadou (2006) a medida que los individuos atraviesan el proceso de crecimiento, experimentan cambios en sus formas de representar el mundo y en los procesos cognitivos utilizados para manipular esas representaciones. De acuerdo con las investigaciones de Gardner, los estudiantes también desarrollan talentos en diversos dominios, como la música o el baile. En consecuencia, Vosniadou recomienda a las instituciones educativas que creen entornos que fomenten el óptimo desarrollo infantil, teniendo en cuenta estas diferencias individuales (p. 29).

Alumnos motivados

Vosniadou (2006, p.31) sostiene que un nivel adecuado de motivación influye significativamente en la cantidad y calidad del aprendizaje. Se distingue entre la motivación intrínseca y la motivación extrínseca. La motivación intrínseca se basa en la gratificación interna derivada de la realización de una actividad o del interés inherente en ella, sin requerir

recompensas externas. Por otro lado, la motivación extrínseca surge cuando los estudiantes participan activamente en las actividades sin depender de reconocimientos externos.

2.3.5.4. Área de Personal Social

El Ministerio de Educación (MINEDU, 2016) destaca la importancia del desarrollo personal y social en el proceso de formación de los niños y niñas. Se subraya que este proceso se origina en el seno familiar y se nutre de las relaciones afectivas y seguras que establecen con sus cuidadores. Estas relaciones, definidas como vínculos de apego, proporcionan a los niños la base emocional necesaria para construir su identidad individual y participar de manera significativa en su entorno. Además, el vínculo de apego les otorga una sensación de confianza y creencia en el adulto responsable de su cuidado y compañía (p. 72).

2.3.6. Liderazgo

2.3.6.1. Conceptualización

Evans y Lindsay (2008) sostienen que el liderazgo implica la capacidad de influir de manera positiva en las personas y los sistemas, con el propósito de generar una actitud determinada. Implica el ejercicio de autoridad por parte de un individuo con el fin de lograr un impacto significativo y alcanzar resultados importantes.

2.3.6.2. Algunas teorías de liderazgo

Existen distintas teorías, pero vamos a describir las más utilizadas, del mismo modo los estudios más actuales.

Teorías contingentes del liderazgo

Coulter (2007) menciona diversas teorías y modelos de liderazgo que pueden tener un impacto efectivo cuando se seleccionan adecuadamente. Entre estas teorías se destacan:

El Modelo de Fiedler, que sostiene que el desempeño eficaz del grupo depende de la concordancia entre el líder y sus seguidores, lograda a través de la interacción para influir en ellos.

La Teoría del Liderazgo Situacional de Hersey y Blanchard, un enfoque contingente que se centra en las habilidades de los seguidores. Según esta teoría, el liderazgo exitoso se logra mediante la elección de un estilo de liderazgo que se adapte a las características de los seguidores.

El Modelo de Participación del Líder desarrollado por Víctor Vroom y Phillip Yetton, que relaciona el comportamiento y la participación del líder con la toma de decisiones. Este modelo proporciona pautas que determinan la forma y la cantidad de participación necesaria para diferentes situaciones.

El Modelo de la Trayectoria a la Meta, que postula que la responsabilidad del líder es guiar a sus seguidores hacia el logro de sus metas, lo que a su vez contribuirá a alcanzar los objetivos de la organización.

Modelo de la trayectoria a la meta, la cual afirma que la responsabilidad del líder es guiar a sus seguidores a alcanzar sus metas, cuya guía ayudará a conseguir los objetivos organizacionales.

Nuevas teorías de liderazgo

Evans y Lindsay (2008) examinan las teorías de liderazgo desarrolladas en un período de 20 a 30 años, y señalan que el éxito del liderazgo radica en la capacidad de optimizar la combinación adecuada de estilos de gestión por parte del líder. Entre las teorías más populares se encuentran las siguientes:

Según Burns (1978, citado en Evans y Lindsay, 2008), la teoría del liderazgo transformacional se refiere a los comportamientos del líder, como la influencia idealizada, la consideración individualizada, la motivación inspiradora y la estimulación intelectual. Estos comportamientos son fundamentales para lograr resultados positivos a largo plazo, y los líderes deben estar dispuestos a capacitarse y asumir riesgos.

De acuerdo con Evans y Lindsay (2008), la teoría de los sustitutos del liderazgo sugiere que cuando las características de los miembros del equipo, la naturaleza de las tareas que realizan y los incentivos proporcionados por la organización están alineados, el liderazgo formal puede resultar improductivo e incluso contraproducente.

Evans y Lindsay (2008) mencionan que Goleman (1995) desarrolló la teoría de la inteligencia emocional, que identifica cinco componentes clave del liderazgo emocional: la conciencia de uno mismo, el autocontrol, la motivación, la empatía y las habilidades sociales. Estos componentes son esenciales para que los líderes gestionen eficazmente sus propias emociones y las de los demás, así como para establecer relaciones positivas y productivas.

2.3.6.3. La conducta del liderazgo

Newstrom (2011, p.171), el éxito del liderazgo está determinado por la conducta, las habilidades y las acciones adecuadas, más que por los rasgos personales. En este sentido, el autor menciona tres habilidades clave que debe poseer un líder:

Habilidad técnica: Es la destreza que se tiene para cualquier proceso o técnica, es común en las actividades de tipo operativo y profesional, sin embargo Newstrom (2011) considera que a medida que los colaboradores ascienden e incrementan responsabilidades para liderar pero sus capacidades técnicas van perdiendo relevancia.

Habilidad humana: Esta habilidad se refiere a la capacidad de trabajar de manera efectiva con las personas, fomentar el trabajo en equipo y mantener relaciones positivas. Según Newstrom (2011, p.171), algunas conductas clave de esta habilidad incluyen energizar a los individuos, brindar retroalimentación constructiva, proporcionar entrenamiento, demostrar interés y empatía, así como mostrar compasión y apoyo cuando sea necesario.

Habilidad conceptual: Esta habilidad se relaciona con la capacidad de planificar y organizar el trabajo de manera estratégica, utilizando modelos y marcos de referencia. Según Newstrom (2011, p.172), la habilidad conceptual implica tener una perspectiva amplia, pensar en términos de ideas y conceptos, mientras que la habilidad interpersonal se centra en las personas y la habilidad técnica se enfoca en los aspectos técnicos y materiales del trabajo.

2.3.7. Liderazgo transformacional directivo

2.3.7.1. Conceptualización

Wilman y Velasco (2011) consideran que el liderazgo transformacional busca motivar y orientar a las personas a alcanzar un propósito que beneficie al grupo, en otras palabras, busca el bien común mediante la creatividad, estimulación intelectual, capacidad para desarrollar estos aspectos.

“El concepto de liderazgo se refiere al proceso a través del cual un individuo posee la habilidad de influir y motivar a sus seguidores, generando su participación activa en la consecución de los objetivos organizacionales y el éxito del proyecto en cuestión (House, Javidan, Hanges y Dorfman, 2002, p. 147).

Para Álvarez (2010) este tipo de liderazgo es enfocado para el accionar de distintas organizaciones, en donde el líder como alguien constantemente aprende, cambia, se adapta

de forma constante con el fin de mejorar sus procesos en miras de transformación y nuevas prácticas.

Cardona (2005, p.61) lo describe como atrayente y motivador para las personas, asimismo el líder es visto inconformista, visionario, capaz de apreciar holísticamente el proceso, con un amplio panorama sobre sus objetivos planteado, motivados por su positivismo, estrategia, emprendimiento e innovación. Por otro lado, considera que con estas cualidades permite la transformación del entorno y de las personas dotándolas de las mismas aspiraciones e ideales.

2.3.7.2. Factores

Bass (1985, como se citó en González et al., 2013) menciona existen cinco factores que definen el liderazgo transformacional, estos son:

Influencia idealizada.

González et al. (2013) señalan que en este factor, el líder se caracteriza por entusiasmar, transmitir confianza y respeto, consiguiendo admiración e interés de los seguidores para imitar su accionar, es decir, es idealizado como un modelo a seguir, esto puede ser ocasionado por el carisma y entusiasmo del líder que los dota de fluidez y seguridad. Por otro lado, tienen bien definido sus objetivos en cada actividad que realiza.

Consideración Individual

González et al. (2013) señalan que en este factor, el líder debe ser capaz de diagnosticar necesidades individuales y atenderlas de forma personalizada para brindarles los consejos más oportunos, viendo el potencial entrenarlos y apoyar, en otros términos, un líder debe permitir un clima de apoyo y realizar *feedback* para ver los resultados.

Estimulación Intelectual

González et al. (2013) explica que en este factor el líder incentiva la aplicación de nuevos enfoques o perspectivas para mejorar problemas anteriores, enfocándose en la inteligencia, y la capacidad de razonamiento para resolver problemas. Además, el líder motiva e involucra activamente a sus seguidores para que piensen de manera diferente al abordar las tareas. Bass (1985, como se citó en González et al., 2013) sugiere que los seguidores se convierten en eficaces solucionadores de problemas sin depender exclusivamente del líder, desarrollando habilidades innovadoras y estratégicas para lograr dicho propósito.

Motivación Inspiradora

El líder tiene la capacidad de incrementar el optimismo y el entusiasmo, generando una visión inspiradora y atractiva para sus seguidores. Además, es hábil en la comunicación de su visión de manera convincente, tanto a través de palabras como mediante su propio ejemplo.

Tolerancia psicológica

El líder utiliza el humor de manera estratégica para señalar errores, resolver conflictos y sobrellevar momentos difíciles. Además, muestra una disposición para tolerar los errores de los demás, cultivando la paciencia en la resolución de problemas y promoviendo un ambiente de comprensión y apoyo. (González et al., 2013, p. 361).

2.3.7.3. Características del líder transformacional

Un líder que transforma para Maxwell (2007) se caracteriza por esforzarse a conseguir un significativo aprendizaje desarrollado en la organización, además de tener capacidades

comunicativas y estratégicas en su accionar en su eficaz y eficiente dinámica productiva, permitiendo el intercambio de ideas.

Bass y Avolio (2006) consideran que estos líderes influyen en el grupo mediante sus interrelaciones, además de estimular los cambios que guían a cada individuo, dejando de lado su propio interés para enfocarse en el interés común.

Salcedo (2018, p.5) lo caracteriza de la siguiente manera:

No descuidar los resultados que se han propuesto alcanzar.

Se interesa por los colaboradores a su cargo mediante la creación de condiciones atractivas de trabajo para su mejora.

Tienen la capacidad para negociar y una visión para atraer y comunicar a su entorno.

Son capaces de persuadir a sus colaboradores para que tomen conciencia del proyecto o actividad encomendada, asimismo convencerlos de que su participación e involucramientos es necesario para el éxito del mismo.

Su carisma permite que sus colaboradores se sientan identificados con él, no necesariamente para obtener algún beneficio.

2.3.8. Aprendizaje del área de personal social

2.3.8.1. Conceptualización del aprendizaje

Feldman (2005) ofrece una definición precisa del aprendizaje al describirlo como un proceso mediante el cual se produce un cambio observable y perdurable en la conducta de un individuo. Este cambio conductual puede ser resultado de la práctica repetida o de la adquisición de experiencia en diferentes situaciones.

En línea con esta perspectiva, Schunk (2012) sostiene que el aprendizaje implica una transformación significativa en la conducta o en la capacidad de actuar de determinada manera. Este cambio perdurable se logra a través de la participación activa en la práctica o

mediante la adquisición de experiencias relevantes. Ambos autores coinciden en la idea de que el aprendizaje implica una modificación observable y sostenida en el comportamiento, ya sea a través de la repetición de acciones o del contacto con situaciones de aprendizaje.

2.3.8.2. Enfoques del aprendizaje

Moreno (2016) habla de dos enfoques:

El aprendizaje memorístico

Moreno (2016) califica este aprendizaje como pasivo, ya que no demanda la necesidad de comprensión, por ello también puede ser descrito como superficial, lo cual no genera gran relevancia o significado en el estudiante, por eso también se le denomina pasivo porque no evidencia un compromiso para comprender y profundizar. Aunque, no se niega su capacidad para recordar, se evidencia que no ha generado un significado para él, sin embargo, este enfoque de aprendizaje permite a los estudiantes a memorizar fórmulas para resolver ejercicios, a pesar de no profundizar sus fundamentos. En resumen, los individuos pueden enfrentar dificultades al aplicar los hechos y conceptos aprendidos en diferentes circunstancias o contextos, lo que limita la utilidad y el valor de su aprendizaje (p. 41).

Entre las características del aprendizaje superficial destaca:

El objetivo es adquirir la capacidad de replicar el contenido cuando sea necesario.

Accionar pasivo de ideas e información, ya que solo se interesa en memorizar.

No puede reconocer principios orientadores o patrones.

Aprendizaje enfocado en las necesidades evaluativas, limitando su interés a ir más allá.

El aprendizaje profundo

Moreno (2016, p. 41) señala que a diferencia del anterior enfoque, va más allá de la memorización de la información, ya que se muestra un interés por comprender e investigar más sobre algún material trabajado en clase, por lo cual, se le considera como un sujeto activo para aprender, sin embargo se debe considerar que no solo se trata de ocupar al estudiante con actividades y muchos trabajos, sino que consiste en que estas les ayude a pensar activamente, sentenciando que el aprendizaje ocurrirá solo y cuando sus mentes estén trabajando, con el apoyo de la enseñanza docente.

Entre las características del aprendizaje profundo, según este autor, destaca:

Se pone como objetivo el desarrollar una comprensión personal

Interacción activa con el contenido, específicamente para conectar nuevas ideas, desde sus conocimientos previos y experiencias.

Se incentiva al estudiante a presentar sus propias conclusiones sobre los temas desarrollados.

2.3.8.3. Acciones para el aprendizaje de los niños

Entre las distintas acciones que permiten el aprendizaje en los niños, se destaca los siguientes:

Participación activa

Para un desarrollo activo del aprendizaje se necesita que el estudiante observe, memorice, entienda, se establezca metas y asuma su propio interés en hacerlo, para el desarrollo cognitivo. Sin embargo, estas serán imposibles sin el apoyo docente, ya que su preparación académica permitirá acompañar y guiar ese deseo para entender su entorno. Por ende, según las recomendaciones de Vosniadou (2006), es fundamental para los docentes

crear entornos de aprendizaje estimulantes y desafiantes que fomenten la participación activa de los estudiantes.

Participación social

Vosniadou (2006) plantea la premisa de que el aprendizaje se ve enriquecido por la interacción social, por lo tanto, en el entorno escolar, los estudiantes deben ser alentados a participar activamente para fortalecer esta interacción desde edades tempranas (p.11).

Además, es crucial destacar el papel de los padres en este proceso, ya que su interacción con sus hijos les proporciona comportamientos, actividades, hábitos, vocabulario e ideas que les permiten adaptarse e integrarse en la sociedad y la comunidad circundante. Por otro lado, refiere que las actividades sociales permiten a los estudiantes a incluirse en el trabajo académico, incentivándolos a compartir sus avances y trabajos con otros estudiantes.

Actividades significativas

Si es que los estudiantes no comprenden las actividades en clase, los aprendizajes no conseguirán ser significativo en ellos. Vosniadou (2006) destaca la importancia de tener en cuenta los aspectos culturales, ya que pueden ser un obstáculo para lograrlo. En ocasiones, ciertas actividades pueden tener un significado diferente para estudiantes que provienen de un grupo cultural específico. Es fundamental tener en consideración estas diferencias para asegurar una educación inclusiva y equitativa para todos los estudiantes. La sensibilidad cultural y la adaptación de las estrategias pedagógicas son clave para superar estas barreras y promover un ambiente de aprendizaje en el que todos los estudiantes se sientan valorados y puedan participar plenamente.

Por eso, es necesario que los docentes sepan integrar esta diversidad cultural, o en todo caso conocer bien las necesidades, hábitos, roles, etc. del entorno donde enseña para hacer más significativo el aprendizaje.

Relacionar nueva información con conocimiento previo

Vosniadou (2006) es poco eficiente relacionar ambas, debido a que lo que se ha aprendido deja de ser información nueva, así como que no es posible entender, recordar o aprender algo que es completamente desconocido para el estudiante. Por otro lado, considera que tener ideas previas sobre un determinado tema no garantiza un aprendizaje significativo, asimismo, para lograr un aprendizaje efectivo, las personas deben activar su conocimiento previo y utilizarlo como base para aprender y comprender nueva información. En muchas ocasiones, los estudiantes no logran establecer relaciones entre el nuevo material que están leyendo y lo que ya saben. Por lo tanto, el investigador enfatiza la importancia de que los docentes se enfoquen en el conocimiento previo de los estudiantes y lo utilicen como punto de partida al comenzar la instrucción. Esta estrategia ayuda a establecer conexiones significativas y a facilitar el proceso de aprendizaje.

Uso de estrategias

Desde etapas tempranas de la vida, es provechoso implementar diversas estrategias de aprendizaje que faciliten el proceso de adquisición de conocimientos. Por ejemplo, en el ámbito de las matemáticas, los docentes desempeñan un papel fundamental al ayudar a los estudiantes a resolver problemas, mientras que en áreas como la comprensión de textos, la ciencia o la interacción con sus pares, se requiere la identificación y aplicación de estrategias adecuadas. Según las investigaciones de Vosniadou (2006), cuando los maestros se dedican de manera sistemática a enseñar estrategias de aprendizaje a los estudiantes, se pueden obtener mejoras sustanciales en su rendimiento académico.

Autorregulación y reflexión

Se entiende por autorregulación a la capacidad de monitorear su propio aprendizaje, identificar errores y poder solucionarlos, apoyándose de estrategias específicas, las cuales

pueden fortalecerse con debates y ensayos que motiven a los niños a poder emitir opiniones y sustentarlas. (Vosniadou, 2006, p.19).

Reestructurar el conocimiento previo

Vosniadou (2006), en algunas situaciones específicas, el conocimiento previo puede actuar como un obstáculo para la comprensión de nueva información. Esto se debe a que pueden surgir cambios en los fundamentos de diferentes disciplinas o fenómenos, lo que puede generar conflictos cognitivos en el proceso de aprendizaje.

Comprender, más que memorizar

El objetivo docente debe centrarse en que sus estudiantes entiendan, comprendan, sin que la memorización se imponga en dicho fin, ya que un aprendizaje superficial consigue que la información adquirida sea olvidada con facilidad. A diferencia, de la comprensión que es difícil de ser olvidado, siendo posible su aplicación nuevas situaciones, por consiguiente, de acuerdo con las recomendaciones de Vosniadou (2006), al iniciar la enseñanza, es importante que los docentes brinden a los estudiantes la oportunidad de reflexionar sobre sus acciones, discutir las con otros compañeros y maestros, con el fin de aclarar y comprender cómo pueden aplicar esos conocimientos en diversas situaciones. Esta práctica fomenta la metacognición y promueve una comprensión más profunda y transferible del aprendizaje.

Aprender a transferir

Vosniadou (2006, p.25) habla de transferencia, ya que considera necesario poner en práctica lo aprendido en clases, es decir debe aprender a dar soluciones ante un problema en la vida cotidiana.

Dar tiempo para la práctica

Vosniadou (2006, p.26) considera que la práctica ayuda a reforzar y adquirir la competencia de un área determinada, por ejemplo, el jugar ajedrez toma un tiempo considerable para poder desarrollar las habilidades que requiere un competidor profesional.

Otro ejemplo, lo encontramos en la comprensión lectora, ya mientras más se lee más posibilidades existen leer en menor tiempo, de profundizar lo leído, etc.

Diferencias de desarrollo e individuales

Vosniadou (2006) expone que a medida que los niños maduran, adquieren nuevas formas de representar el mundo y modifican los procesos y estrategias empleados para interactuar con esas representaciones. Siguiendo las investigaciones de Gardner, los estudiantes van desarrollando sus habilidades en distintas áreas como la música o el baile. En este sentido, Vosniadou recomienda a las instituciones educativas crear un entorno propicio que fomente el desarrollo infantil, teniendo en cuenta las diferencias individuales y promoviendo el cultivo de los talentos particulares de cada estudiante (p. 29).

Alumnos motivados

Vosniadou (2006) sostiene que la motivación es un factor crucial en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, ya que influye tanto en la cantidad como en la calidad de lo que aprenden. Según la autora, existen dos tipos de motivación: intrínseca y extrínseca. La motivación intrínseca surge de la satisfacción y el disfrute que experimenta el estudiante al realizar una actividad, mientras que la motivación extrínseca se relaciona con incentivos externos, como calificaciones, reconocimientos, dinero o comida, que se utilizan para reforzar y aumentar la frecuencia de comportamientos deseados. Es importante destacar que la motivación intrínseca es más duradera y efectiva, ya que el estudiante se involucra activamente en las actividades sin depender de recompensas externas (p. 31).

2.3.8.4. Área de Personal Social

El Ministerio de Educación (MINEDU, 2016) subraya la importancia del crecimiento personal y social en la infancia, resaltando que dicho proceso se inicia en el seno familiar y se construye sobre la base de relaciones seguras y afectivas establecidas con los cuidadores.

Estas relaciones significativas conforman el vínculo de apego, el cual provee a los niños de la seguridad y el apoyo necesarios para desarrollar su identidad individual, interactuar con el entorno y establecer relaciones con confianza. Además, este vínculo fortalece la creencia y confianza de los niños en sus cuidadores, brindándoles una sensación de seguridad y acompañamiento constante (p. 72).

2.4. Glosario de términos

Autocontrol. Se considera a la capacidad de controlar y dominar a uno mismo.

Empatía. Es la capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos.

Holístico. Implica la evaluación y comprensión de un sistema y todas sus características como un conjunto integral e interconectado.

Innovador. Es un adjetivo que hace referencia al que innova, renueva, descubre, perfecciona, progresa, cambia, altera, inventa, modifica, mejora o crea cosas

Instrucción. Se refiere al proceso mediante el cual una persona está en un período de adquisición de conocimientos en un campo determinado.

Líder. Es la persona que actúa como guía o jefe de un grupo.

Motivación. Es la acción y efecto de motivar para la realización o la omisión de alguna actividad.

Optimizar. Se refiere a la acción de lograr la máxima eficiencia o los resultados más favorables en una determinada situación o contexto.

Persuadir. Implica el acto de influir en una persona a través de argumentos sólidos y razonamientos convincentes para que adopte una determinada conducta o forma de pensar.

Sustentar. Defender o sostener determinada opinión.

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1. Operacionalización de variables

Tabla 1. operacionalización de variables

| V.1. | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems |
|--------------------------------------|---|---|--|---|-------|
| Liderazgo Transformacional Directivo | Se refiere al proceso mediante el cual una persona influye y motiva a sus seguidores para que contribuyan al logro de las metas establecidas y al éxito de los proyectos organizacionales (House, Javidan, Hanges y Dorfman, 2002, p. 147). | Gago, F. (2006, p.122) categoriza este tipo de liderazgo en: - Liderazgo de contingencia orientado hacia los valores - Comunidades profesionales de aprendizaje - Liderazgo paralelo - Liderazgo incitativo | Orientado hacia los valores | Integridad | |
| | | | | Sensibilidad al contexto | |
| | | | Comunidades profesionales de aprendizaje | Desarrollo profesional continuado | |
| | | | | Capacidad para reflexionar sobre la acción en cada contexto | |
| | | | Liderazgo paralelo | Responsabilidad para conseguir la visión y misión | |
| | | | | Aprendizaje como prioridad | |
| | | | Liderazgo incitativo | Eficacia | |
| | | | | Eficacia individual dentro del grupo | |
| | | | | Directivo estratégico del director | |
| | | | | Liderazgo pedagógico del docente | |
| | Comunicación con el grupo para establecer visión compartida | | | | |
| | Optimismo | | | | |
| | Respeto | | | | |
| | Confianza y apoyo incondicional | | | | |
| | Atención y estímulo | | | | |

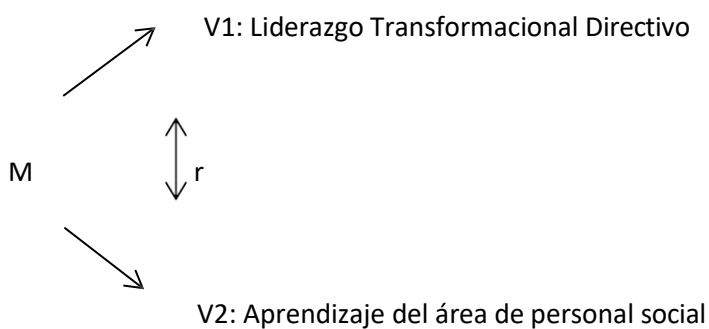
Tabla 2

| V.2. | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems |
|--------------------------------------|--|--|---|---|-------|
| Aprendizaje del área Personal Social | Según el MINEDU (2016), el desarrollo personal y social de los niños es un proceso que comienza en el ambiente hogareño y se basa en las relaciones seguras y amorosas que desarrollan con sus cuidadores (p. 79). | MINEDU (2016, p.81) presenta la siguiente categorización: - Diferencia acciones de juego - Reconoce su familia - Acciones de cuidado personal | Diferencia acciones de juego Reconoce su familia Acciones de cuidado personal | Asume distintos roles | |
| | | | | Las actividades no hacen distinción de género | |
| | | | | Distingue a los integrantes de su familia | |
| | | | | Comparte hechos y momentos familiares | |
| | | | | Toma la iniciativa | |
| | | | | Autonomía en sus decisiones | |
| | | | | Se organiza con sus compañeros actividades de juego | |

3.2. Tipo y diseño

En cuanto al tipo de investigación, según Caballero (2013), es una investigación científica con enfoque cuantitativo de naturaleza básica, corte transversal y nivel ordinal.

Desde el punto de vista del diseño de investigación, utilizaremos un diseño descriptivo correlacional. Según Hernández (2018), pretende comprender el grado de asociación o conexión entre dos o más variables, fenómenos o categorías; en este sentido, se eligió el diseño mencionado porque el propósito del estudio era determinar las relaciones y sus dimensiones entre las variables estudiadas; siendo el esquema del diseño el siguiente:



Para el análisis estadístico y la verificación de las hipótesis planteadas, se utilizará el software estadístico SPSS 25. Este paquete computacional permitirá obtener información relevante, como la confiabilidad de los instrumentos, la frecuencia, los porcentajes y las correlaciones necesarias para evaluar tanto la hipótesis general como las específicas.

3.3. Población y muestra

Tabla 3. Población

| Institución Educativa | Docente |
|---|--------------------|
| Instituciones Educativas Inicial Nº 323 "Augusto B.Legua" | 15 docentes |
| Instituciones Educativas Inicial Nº 332 "Santa Rosa" | 16 docentes |
| Instituciones Educativas Inicial Nº 382 "Chavarria" | 16 docentes |
| Instituciones Educativas Inicial Nº 608 "Mercurio" | 16 docentes |
| Instituciones Educativas Inicial Modulo "Santa Rosa" | 09 docentes |
| Total | 72 docentes |

Muestra:

La muestra está constituida por 72 docentes del Distrito de Puente Piedra. Se aplicará un diseño muestral no probabilístico, censal.

3.4. Instrumentos de recolección de datos**3.4.1. Instrumento variable 1:**

Permitió conocer información sobre la variable 1, aplicado a la muestra que es representado por los estudiantes del segundo ciclo de la Facultad de Urbanismo y Arquitectura UNFV, 2019

La ficha técnica es la siguiente:

Autor:

Administración: Individual

Aplicación: estudiantes de nivel superior

Tiempo: 30 min.

Ítems: tiene 19 ítems.

Se diseñaron 29 preguntas utilizando una escala de Likert con el propósito de conocer el punto de vista de los estudiantes sobre las actividades físicas.

Calificación: Se verifican de acuerdo a siguiente escala.

| Valoración | Índice |
|--------------|--------|
| Nunca | 1 |
| Casi nunca | 2 |
| A veces | 3 |
| Casi siempre | 4 |
| Siempre | 5 |

3.4.2. Instrumento variable 2

Permitió conocer información sobre la variable 1, aplicado a la muestra que es representado por los estudiantes del segundo ciclo de la Facultad de Urbanismo y Arquitectura UNFV, 2019

A continuación, se presenta la ficha técnica:

Autor: Alpino Vásquez Ruíz

Administración: Individual

Aplicación: estudiantes de nivel superior

Duración: 30 min.

Ítems: 70 ítems.

Se plantearon 29 interrogantes preguntas utilizando una escala de Likert con el propósito de conocer el puntaje de vista de los estudiantes sobre las actividades físicas.

Valoración: presenta la siguiente escala:

| Valoración | Índice |
|--------------|--------|
| Nunca | 1 |
| Casi nunca | 2 |
| A veces | 3 |
| Casi siempre | 4 |
| Siempre | 5 |

3.4.3. Validación de los instrumentos

Estos instrumentos fueron validados a juicio de expertos:

Tabla 4. Validación

| N° | Expertos | Variable X | Variable Y |
|--------------|--------------------------------------|---------------|---------------|
| 1 | Mg. Mejía Quiñones, Ninfa Pilas | 100% | 100% |
| 2 | Mg. Bobadilla Chávez, Richard Edward | 97.50% | 97.50% |
| 3 | Mg. Rojas Tello Gilma Aly | 97.50% | 97.50% |
| Total | | 98,33% | 98,33% |

Los expertos evaluaron ambas variables con una puntuación de 98.33%, lo que indica que los instrumentos son altamente adecuados para ser utilizados en la investigación.

3.4.4. Confiabilidad de los instrumentos

Los instrumentos fueron medidos mediante el Alfa de Cronbach para conocer la confiabilidad de las dos variables.

Tabla 5. Análisis procesamiento de casos V1

| | | N | % |
|---------|------------------------|----|-------|
| Válidos | | 72 | 100,0 |
| Casos | Excluidos ^a | 0 | ,0 |
| Total | | 72 | 100,0 |

Tabla 6. Fiabilidad lista de cotejo

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,815 | 4 |

La variable 1 tiene una confiabilidad Cronbach de 0.815, es decir está representado por el 81.5%, por el cual, este instrumento es considerado de tendencia alta.

Tabla 7. Análisis resumen casos

| | | N | % |
|---------|------------------------|----|-------|
| Válidos | | 72 | 100,0 |
| Casos | Excluidos ^a | 0 | ,0 |
| Total | | 72 | 100,0 |

Tabla 8. Confiabilidad fiabilidad cuestionario V2

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,822 | 5 |

La V2 tiene una confiabilidad Cronbach de 0.822, es decir está representado por el 82.2%, por el cual, este instrumento es considerado de tendencia alta.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados

Tabla 9. Frecuencias variable liderazgo transformacional directivo

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|---------------|------------|------------|
| Válidos | Poco adecuado | 8 | 11,1 |
| | Regular | 64 | 88,9 |
| | Total | 72 | 100,0 |

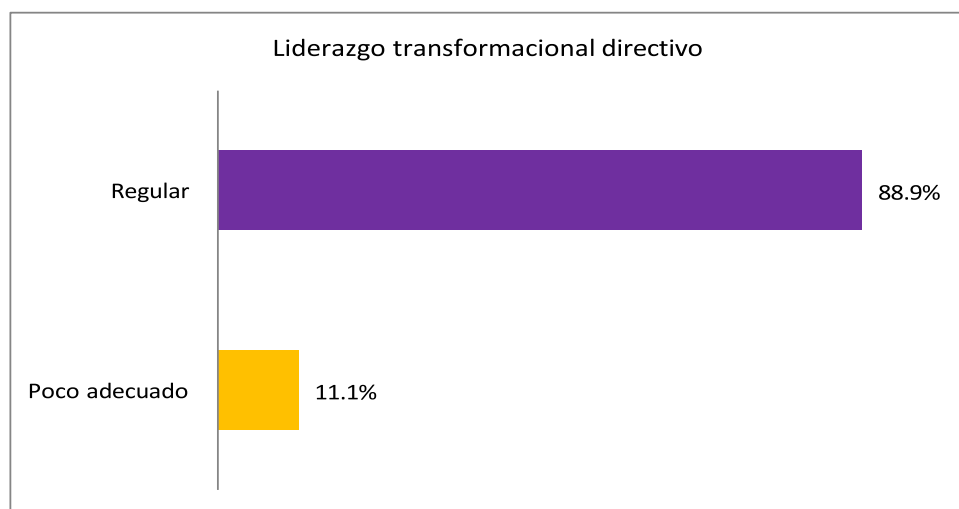
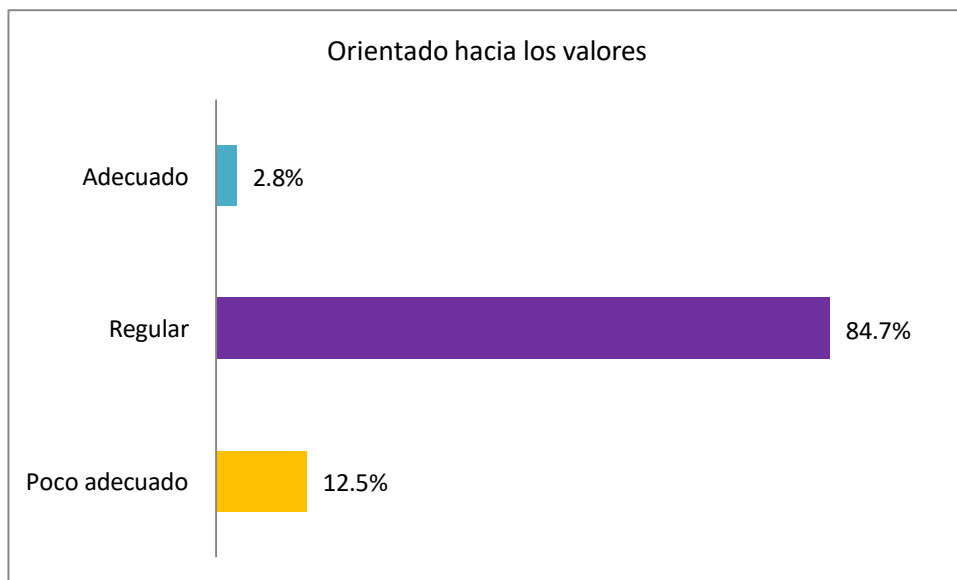


Figura 1. Liderazgo transformacional directivo

El 88.9% de la muestra califica el liderazgo transformacional directivo como regular, en tanto que 11.1% lo considera poco adecuado, mostrando una insatisfacción estudiantil.

Tabla 10. Frecuencias dimensión Orientado hacia los valores

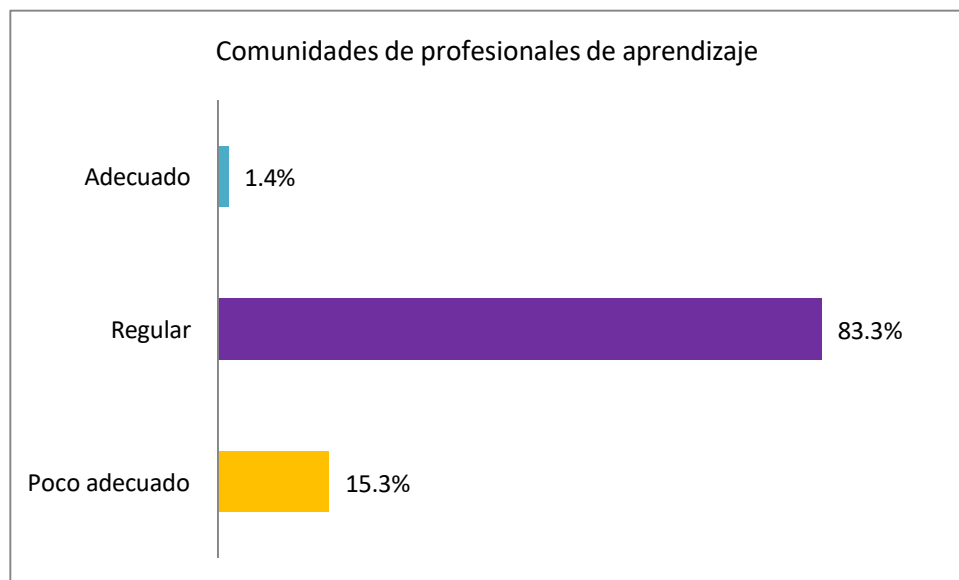
| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| Poco adecuado | 9 | 12,5 |
| Regular | 61 | 84,7 |
| Válidos | | |
| Adecuado | 2 | 2,8 |
| Total | 72 | 100,0 |

**Figura 2. Orientado hacia los valores**

El 84.7% de la muestra califica la dimensión Orientado hacia los valores como regular, el 12.5% como poco adecuado y el 2.8% que lo considera de adecuado, mostrando una insatisfacción mayoritaria de los estudiantes.

Tabla 60. Frecuencias dimensión Comunidades de profesionales de aprendizaje

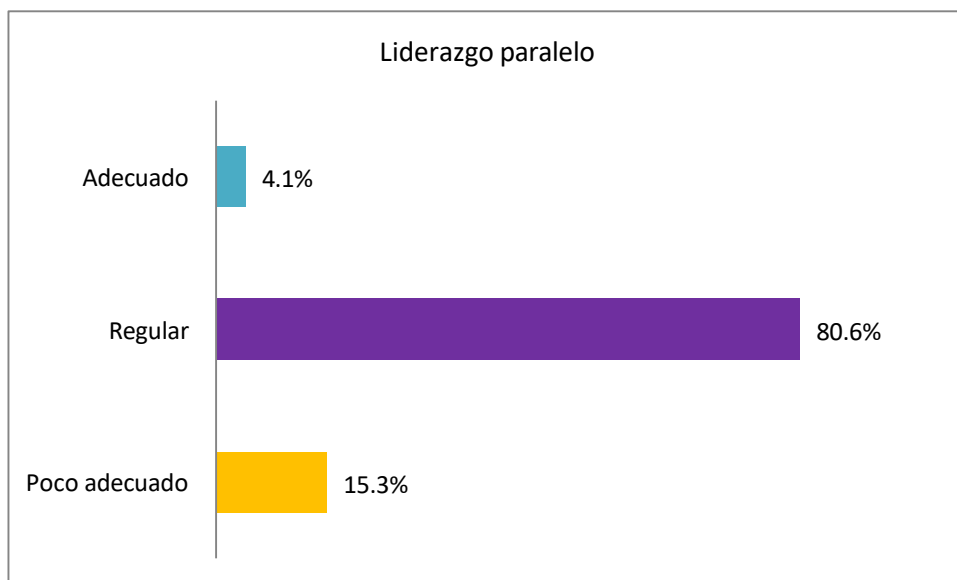
| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| Poco adecuado | 11 | 15,3 |
| Regular | 60 | 60, |
| Válidos | 60 | 1, |
| Total | 72 | 100,0 |

**Figura 3. Comunidades de profesionales de aprendizaje**

El 83.3% de la muestra califica la dimensión Comunidades de profesionales de aprendizaje de regular, el 15.3% como poco adecuado y el 1.4% que lo considera de adecuado, evidenciando que la mayoría no sienta una total satisfacción.

Tabla 61. Frecuencias dimensión Liderazgo paralelo

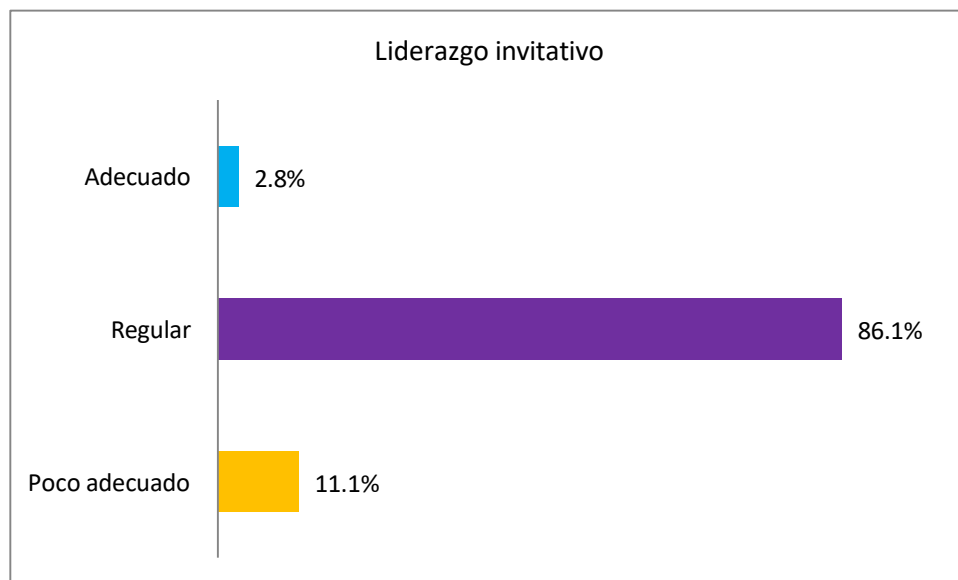
| | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------|------------|--------------|
| Poco adecuado | 11 | 15,3 |
| Regular | 61 | 61, |
| Adecuado | 61 | 4, |
| Válidos | | |
| Total | 72 | 100,0 |

**Figura 4. Liderazgo paralelo**

El 80.6% de la muestra califica la dimensión Liderazgo paralelo de regular, el 15.3% como poco adecuado y el 4.1% que lo considera de adecuado, evidenciando que la mayoría no sienta una total satisfacción.

Tabla 62. Frecuencias dimensión liderazgo invitativo

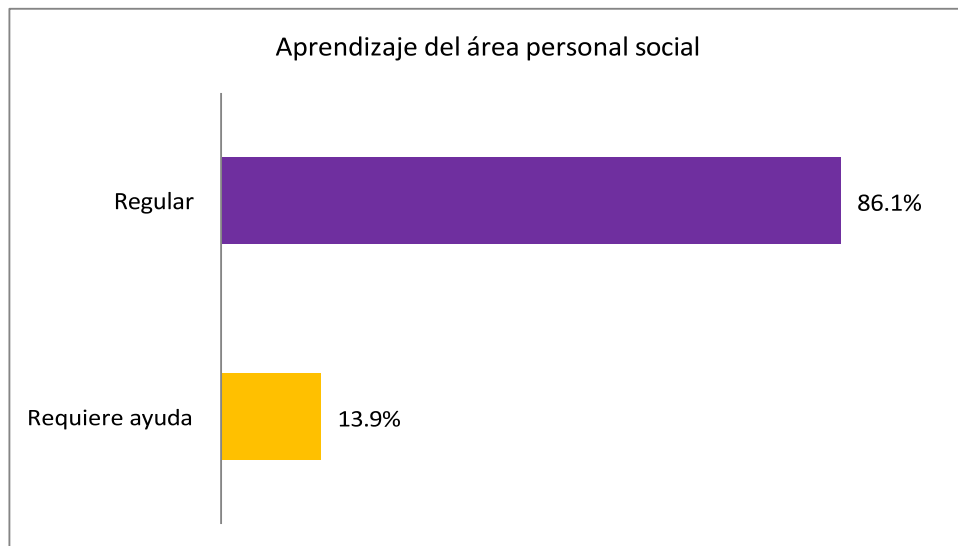
| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|---------------|------------|------------|
| Válidos | Poco adecuado | 62 | 62, |
| | Regular | 62 | 62, |
| | Adecuado | 62 | 2, |
| | Total | 72 | 100,0 |

**Figura 5. Liderazgo invitativo**

El 86.1% de la muestra califica la dimensión liderazgo invitativo de regular, el 11.1% de poco adecuado y el 2.8% que lo considera de adecuado, evidenciando que la mayoría no sienta una total satisfacción.

Tabla 63. Frecuencias aprendizaje del área personal social

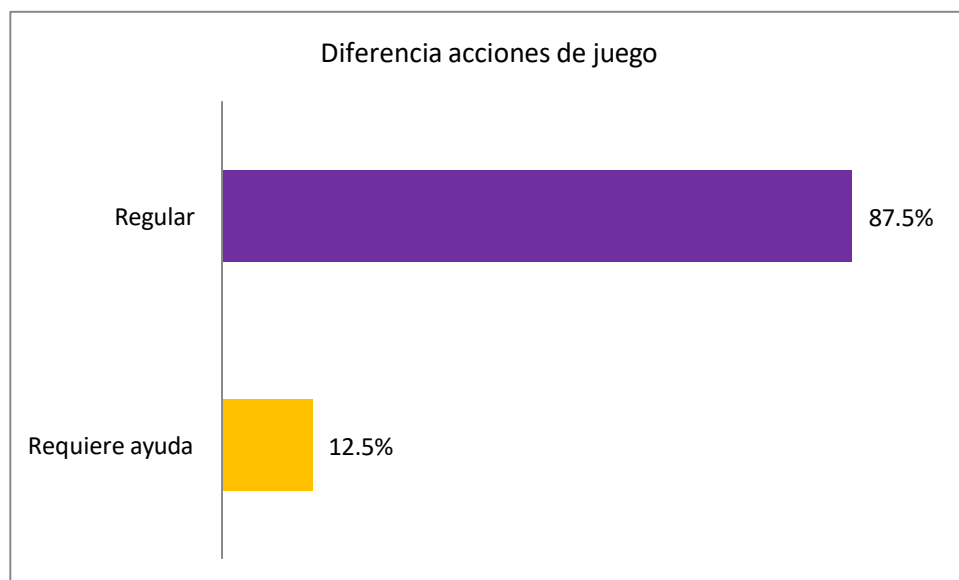
| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|----------------|------------|------------|
| Válidos | Requiere ayuda | 63 | 63, |
| | Regular | 63 | 63, |
| | Total | 72 | 100,0 |

**Figura 6. Aprendizaje del área personal social**

El 86.1% de la muestra alcanzó calificaciones de nivel regular en el aprendizaje del área de personal social, seguido del 13.9% con notas que requiere ayuda, es decir los estudiantes no están adquiriendo los conocimientos adecuados del curso.

Tabla 64. Frecuencias diferencia acciones de juego

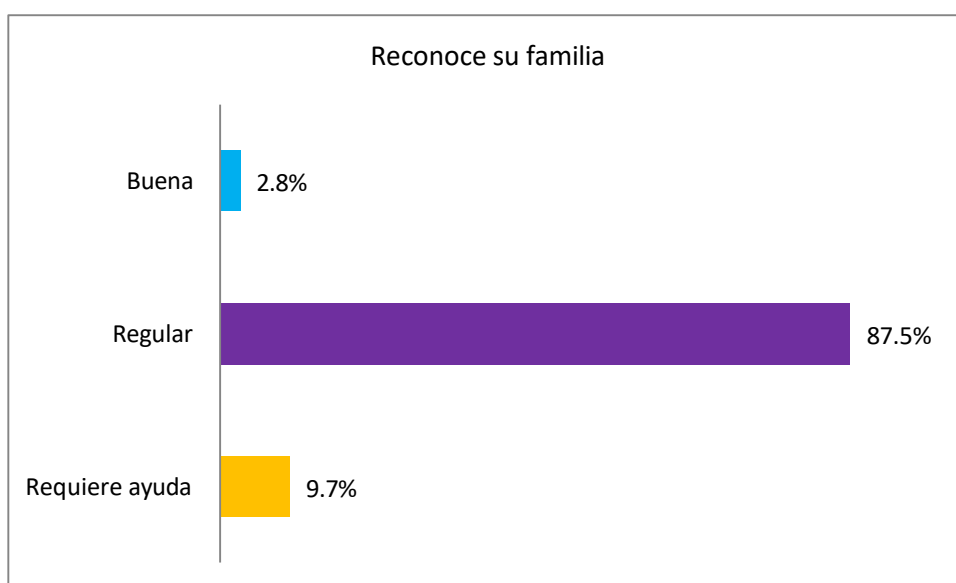
| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|----------------|------------|------------|
| Válidos | Requiere ayuda | 64 | 64, |
| | Regular | 64 | 64, |
| | Total | 72 | 100,0 |

**Figura 7. Diferencia acciones de juego**

El 87.5% de la muestra alcanzó calificaciones de nivel regular en el aprendizaje en temas de diferencia acciones de juego, seguido del 12.5% con notas que requiere ayuda, es decir los estudiantes no están adquiriendo los conocimientos adecuados sobre esta temática.

Tabla 16. Frecuencias Reconoce su familia

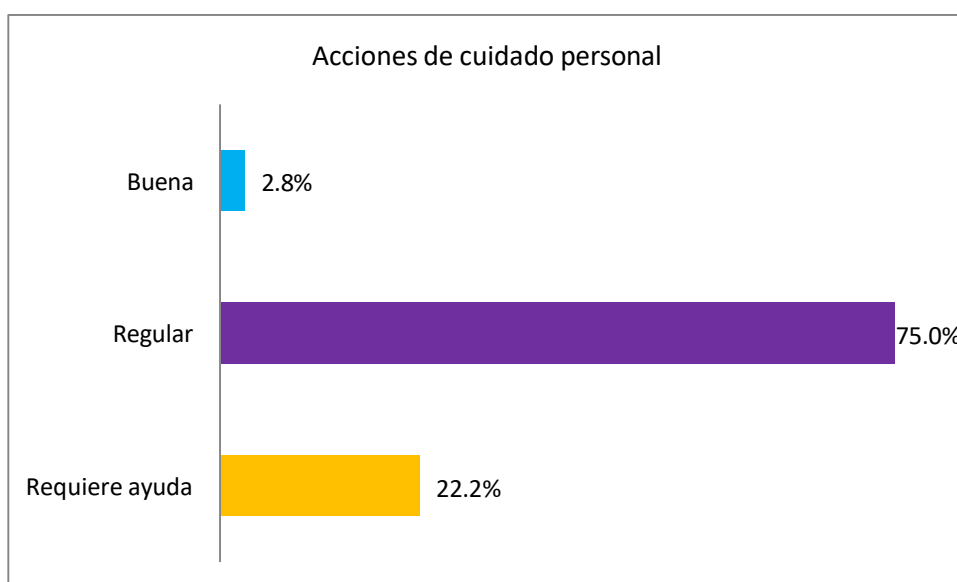
| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|----------------|------------|
| Válidos | Requiere ayuda | 7 9,7 |
| | Regular | 63 87,5 |
| | Buena | 2 2,8 |
| Total | 72 | 100,0 |

**Figura 8. Reconoce su familia**

El 87.5% de la muestra alcanzó calificaciones de nivel regular en el aprendizaje en temas de reconoce su familia, seguido del 9.7% con notas que requiere ayuda y el 2.8% con notas buenas, es decir la mayoría de los estudiantes no están adquiriendo los conocimientos adecuados en esta dimensión.

Tabla 17. Frecuencias Reconoce acciones de cuidado personal

| | Frecuencia | Porcentaje | |
|---------|----------------|------------|------|
| Válidos | Requiere ayuda | 16 | 22,2 |
| | Regular | 54 | 75,0 |
| | Buena | 2 | 2,8 |
| Total | 72 | 100,0 | |

**Figura 9. Reconoce acciones de cuidado personal**

El 75.0% de la muestra alcanzó calificaciones de nivel regular en el aprendizaje en temas de Reconoce acciones de cuidado personal, seguido del 22.2% con notas que requiere ayuda y el 2.8% con notas buenas, es decir la mayoría de los estudiantes no están adquiriendo los conocimientos adecuados en esta dimensión.

4.2. Pruebas de hipótesis

4.2.1. Hipótesis general

I. Planteo

HGA. El liderazgo transformacional directivo se relaciona directamente con el aprendizaje del área personal social

HGO. El liderazgo transformacional directivo no se relaciona directamente con el aprendizaje del área personal social

II. Estadístico Spearman. Se utilizó Spearman, los datos no son paramétricos tipo

ordinal siguiente fórmula:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

En donde:

r_s = Correlación

n = Pares ordenados

1 = Liderazgo transformacional directivo

2 = Aprendizaje del Área de Personal

El gráfico establece el rango de correlación:



III. Regla de decisión

- $p \geq 0.05$, acepta hipótesis nula.
- $p < 0.05$, acepta hipótesis alterna.

IV. **Estadística de prueba de hipótesis.** Se utilizó la correlación de Spearman, muestra relaciones entre las variables 1 y 2.

Tabla 18. Correlación de la hipótesis general

| Correlación | | Aprendizaje del área personal social | |
|-----------------|--------------------------------------|--------------------------------------|------|
| Rho de Spearman | Liderazgo transformacional directivo | Coefficiente de correlación | ,753 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 72 |

Se determinó una relación buena de $Rho = .753$ y un $p = 0,000$ cuyos resultados estadísticas permiten aceptar la hipótesis alterna, además se confirma que si se practica un liderazgo transformacional directivo regular, el aprendizaje del área de personal social alcanzará calificaciones regulares.

4.2.2. Hipótesis específicas

4.2.2.1. Primera hipótesis específica

Ha. El liderazgo transformacional directivo se relaciona directamente con diferencia acciones de juego.

Ho. El liderazgo transformacional directivo no se relaciona directamente con diferencia acciones de juego.

Tabla 19. Correlación de la hipótesis específica primera

| Correlación | | Diferencia acciones de juego | |
|-----------------|--------------------------------------|------------------------------|------|
| Rho de Spearman | Liderazgo transformacional directivo | Coefficiente de correlación | ,802 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 72 |

Se la confirma una muy buena relación de Rho = .802 y un $p = 0,000$ cuyos datos estadísticos permiten aceptar de la hipótesis alterna, además alertaron que si el liderazgo transformacional directivo se desarrolla de forma regular, los estudiantes alcanzarán calificaciones regulares en las actividades de diferencia de acciones de juego.

4.2.2.2. Segunda hipótesis específica

Ha. El liderazgo transformacional directivo se relaciona directamente con reconocer su familia.

Ho. El liderazgo transformacional directivo no se relaciona directamente con reconoce su familia.

Tabla 20. Correlación de la hipótesis específica segunda

| Correlación | | Reconoce su familia | |
|-----------------|--------------------------------------|---|------|
| | | Coefficient | ,704 |
| Rho de Spearman | Liderazgo transformacional directivo | e de correlación Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 72 |

En la estadística se estableció una relación buena de $Rho = .704$, $p = 0,000$ que permite la aceptación del H_a , que a su vez se entiende que si el liderazgo transformacional directivo alcanza es visto de forma regular, los estudiantes obtendrán calificaciones regulares en los temas de reconoce su familia.

4.2.2.3. Tercera hipótesis específica

H_a . El liderazgo transformacional directivo se relaciona directamente con reconoce acciones de cuidado personal.

H_o . El liderazgo transformacional directivo no se relaciona directamente con reconoce acciones de cuidado personal

Tabla 21. Correlación de la hipótesis específica tercera

| | | | |
|--------------------|-------------------------------|------------------------|------|
| | | Reconoce | |
| Correlación | | acciones de | |
| | | cuidado personal | |
| | | Coefficiente | ,632 |
| Rho de Spearman | Liderazgo transformacional | de correlación Sig. | ,000 |
| | directivo | (bilateral) | |
| | | N | 72 |

Se confirmó una buena relación de $Rho = .632$ y un $p = 0,000$ cuyos datos estadísticos permiten aceptar de la hipótesis alterna, además alertan que si un porcentaje mayoritario de la muestra refieren al liderazgo transformacional directivo como regular, los aprendizajes sobre la dimensión reconoce acciones de cuidado personal será regular.

4.3. Discusión de resultados

En el análisis estadístico relacional entre la variable 1 y 2 se encontró que es buena, debido a que la mayoría representado por el 88.9% considera que el liderazgo transformacional directivo es regular, lo cual está relacionada a las calificaciones regulares mayoritarias del aprendizaje del área personal social (86.1%). Con ello, la calificación intermedia de este tipo de liderazgo resulta insuficiente para que los estudiantes obtengan calificaciones más altas.

Torres (2020) en su tesis “El liderazgo transformacional del director en una institución educativa privada de la UGEL 02” concluyó que este tipo de liderazgo “es un requerimiento en la actualidad, una condición solicitada en los directores para que tengan la sabiduría de guiar a sus docentes, sin que lo consideren como imposición, sino que tengan la motivación para

desempeñar cada tarea, lo cual beneficiará a todos” (p.50). Además, encontró que de los factores que se manifestaron con menor intensidad son la tolerancia psicológica, la cual relacionada con la capacidad de afrontar y sobrelivir a las dificultades que se puedan presentar en la organización de una forma asertiva.

Respecto al objetivo 1 se confirmó $Rho = .802$ cuyo resultado se debe a que la mayoría representado por el 88.9% considera que el liderazgo transformacional directivo es regular, lo cual está relacionada a las calificaciones regulares mayoritarias del aprendizaje sobre la diferencia de acciones de juego (86.1%). Con ello, la calificación intermedia de este tipo de liderazgo resulta insuficiente para que los estudiantes obtengan calificaciones más altas en cuanto a las actividades cotidianas con distintos roles.

Suárez (2018). Apoyo el trabajo de investigación: “Desempeño docente y rendimiento académico en matemáticas en el Reglamento educativo Carlos Julio Arosemana Tola, provincia del Guayas, Ecuador, 2018” El objetivo del autor es determinar la relación entre variables relacionales del desempeño docente y variables de rendimiento académico en competencias de matemáticas. En su metodología, describe el artículo como limpio, básico, descriptivamente relevante y no experimental, transversal en tipo, alcance y diseño, respectivamente. 160 y 114 para la población y la muestra, respectivamente. Las herramientas incluyen la recopilación de calificaciones y cuestionarios de los estudiantes, así como métodos como análisis de literatura y encuestas. Para los resultados del Capítulo 4 se utilizó el Rho de Spearman y se obtuvo como 0.817** Según este resultado, queda claro que existe una relación entre las variables. Además, $p = (p < 0,05)$ y existe una relación positiva entre las variables.

En el objetivo 2 se confirmó una $Rho = .704$ cuyo resultado se debe a que la mayoría representado por el 88.9% considera que el liderazgo transformacional directivo es regular, lo cual implica un vínculo correlacional con el aprendizaje de los temas de reconocer su familia en donde el 87.5% de los estudiantes alcanzan calificaciones regulares, con ello se evidencia que la forma como se está desarrollando este tipo de liderazgo, resulta insuficiente para que un

mejor alcance en sus promedios en temas que implican actividades para compartir hechos y momentos importantes en su vida familiar.

Monteza (2017) en su tesis “Liderazgo transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de educación inicial del distrito de Chiclayo-2016” confirmó la práctica de este liderazgo en la población de estudio, siendo la dimensión motivación inspiracional con mayor desarrollo (77,3%), seguido de la influencia idealizada (71,3%) y estimulación intelectual (70,7%), evidenciando que el liderazgo transformacional es positivo. De esta manera, sugiere emprender experiencias de diagnóstico sobre el liderazgo transformacional en los otros niveles educativos, de tal manera que se cuente con un estudio integral sobre el tema.

Los resultados en el objetivo 3 estimaron un $Rho = .632$ que expresa la opinión mayoritaria de la muestra, en donde el 88.9% considera que el liderazgo transformacional directivo es regular, que se relaciona al aprendizaje de los temas de acciones de cuidado personal en donde las calificaciones resaltan por ser regulares (75.0%). En resumen, se tipo de liderazgo resulta insuficiente para alcanzar mejores promedios en las actividades autónomas y cotidianas.

Comparación con otros estudios como Aravena (2020). Titulado: “Programa de Doctorado en Innovaciones en la Formación Docente, Orientación, Análisis de la Práctica Pedagógica y Educación TIC”. El objetivo es evaluar el surgimiento de recomendaciones pedagógicas y así comprender las consecuencias de su aplicación en el desarrollo del aprendizaje y el mejoramiento del desarrollo del aula de los docentes correspondientes a la organización educativa del municipio de Temuco en la región de La Araucanía. , Chile. Concluye que la práctica de la consulta educativa puede ser una estrategia poderosa para el desarrollo profesional docente en las escuelas, especialmente cuando se implementa a través de métodos instruccionales, y que su práctica se basa en los principios de cooperación y participación democrática de los participantes. Por ello, las organizaciones educativas

necesitan avanzar hacia un modelo de consultoría que tenga como objetivo mejorar las habilidades de los docentes para que puedan mejorar el desempeño en el aula y con ello mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Aunque las investigaciones sobre el aprendizaje del área de personal social sean limitadas, identificamos una de Aparicio (2019) en la explica como el aprendizaje de Formación Ciudadana y Cívica, un curso con ciertas similitudes al nuestro, se está desarrollando en estudiantes de primaria, en las que señala que sus aprendizajes no están siendo aprovechados por las estrategias que permitan argumentar su opinión, lo cual es necesario para fortalecer lo que aprende. De igual manera, nuestras investigaciones demostraron que si el director aplica un regular liderazgo en la gestión de la institución, perjudicará a los estudiantes cuyas calificaciones no serán destacadas.

CONCLUSIONES

1. La hipótesis general determinó una correlación buena que permite explicar que el desarrollo regular del liderazgo transformacional permiten calificaciones de la misma frecuencia en el área de personal social, por ello estas inconsistencias solo consiguen que los estudiantes alcancen notas que no cumplen los objetivos académicos.

2. En la planteamiento de la hipótesis específica uno, se confirmó una relación muy buena en la que interpretamos que la practica regular del liderazgo transformacional incide relacionalmente con en aprendizaje de los temas de diferencia acciones de juego con frecuencia de regular. En conclusión, estos niveles de liderazgo limitan el alcance de mejores calificaciones en cuanto a las actividades cotidianas con distintos roles.

3. En la específica 2 se confirmó una relación buena debido a que el liderazgo transformacional directivo desarrollado de forma regular, establece un vínculo relacional con el aprendizaje de los temas de reconoce su familia con una frecuencia de regular. Es decir, la forma en la que se desarrolla este tipo de liderazgo impide al alcance de mejores calificaciones en actividades para compartir hechos y momentos importantes en su vida familiar.

4. En la planteamiento de la hipótesis específica dos, se estimó una correlación buena que permite entender que el desarrollo regular del liderazgo transformacional de los directores permiten calificaciones de la misma frecuencia en temas de acciones de cuidado personal, por ello estas inconsistencias solo consiguen que los estudiantes alcancen notas que no cumplen los objetivos esperados en el proceso académico de los niños en cuanto a las actividades autónomas y cotidianas.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a los directores continuar gestionando en base al liderazgo transformacional, pero identificando los errores o inconformidades de los integrantes de la institución, para generar nuevos planteamientos que permitirán al estudiante un mejor ambiente de aprendizaje en el área de personal social.

2. Se sugiere a los directores y docente ofrecer una educación en valores y respeto a sus semejantes, para que las actividades de las acciones de juegos en niños de cinco años no exista diferencias y marginación entre ellos.

3. Es necesario que la familia se involucre en la educación de sus hijos, respondiendo a las citaciones del docente, para recibir el asesoramiento respectivo, por otro lado, también es responsabilidad de la institución contar con psicopedagogo que ayude a los padres de familia en la educación del infante. La familia es un espacio en la que el niño también aprende, por ello su entorno y sus integrantes deben facilitarse esa armonía para adecuado desarrollo, de esta manera en las actividades de reconocimiento familiar pueda participar sin temores y miedos.

4. Se sugiere a los docentes, capacitarse periódicamente, para buscar nuevas estrategias en educación que permitan motivar y estimular al estudiante a participar en clase, juegos y actividades diversas, esto facilitará a que los pequeños vayan desarrollando su autonomía y puedan tomar sus decisiones.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aparicio, V. (2019). *Estrategias de aprendizaje en el área de formación ciudadana y cívica, en las estudiantes del 5° grado de educación secundaria de la IE Parroquial "Niño Jesús De Praga"* [Tesis Magisterial, Universidad de Piura].
- Aravena (2020). Programa de doctorado en innovación en formación de profesorado, asesoramiento, análisis de la práctica educativa y TIC en educación.
- Bass, Bernard y Avolio, Bruce (2006a). Manual for the multifactor leadership questionnaire. Consulting Psychologist Press. Palo Alto. California. Estados Unidos.
- Canton de la provincia del Guayas Ecuador 2018"Álvarez, M. (2010). Liderazgo compartido- Buenas prácticas de dirección escolar. Madrid: Wolters Kluwer España.
- Cardona, P.(2005). *Las Claves del Talento: La Influencia del Liderazgo en el Desarrollo del Capital Humano*. Editorial Trilla. Colombia.
- Chahuayo, M. (2016). *Liderazgo transformacional en directores de educación básica regular de Lircay – Huancavelica* [Tesis Magisterial, Universidad Nacional del Centro del Perú].
- Coulter, R. (2007). Administración un empresario competitivo. Mexico. Pearson Custom Publishing.
- Díaz, L. (2014). *El liderazgo transformacional en el Colegio Parroquial San José De Fontibón, como un factor de mejoramiento de los procesos escolares* [Tesis Magisterial, Universidad Libre de Colombia].
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8638/Tesis%20de%20maestría.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Díaz, V. (2006). *Metodología de la investigación científica y bioestadística*. RIL Editores.
- Evans, J. y Lindsay, W. (2008). *Administración y control de calidad*. México, D.F. Cengage Learning.

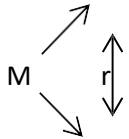
- Feldman, R. (2005). *Bases neurofisiológicas del aprendizaje: teoría del aprendizaje*. Lima: La cantuta.
- Gago, F. (2006). *La dirección pedagógica en los Institutos de Enseñanza Secundaria. Un estudio sobre el liderazgo educacional*. Editorial CIDE.
- González, O., González, O., Ríos, G. y León, J. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *Revista Telos*, 15 (3), 355-371. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99328424005.pdf>
- Guerrero, G. y Demarini, F. (2016). *Atención y educación de la primera infancia en el Perú: avances y retos pendientes* [Archivo PDF]. https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/primerainfancia_GG_35.pdf
- House, R., Javidan, J., Hanges, M., y Dorfman, N. (2002). Teorías implícitas del liderazgo en la cultura organizacional. *Journal of World Business*, Nº 37 (3) 10.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019). *Indicadores de Educación por Departamento 2008-2018*. INEI
- Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada* [Tesis Magisterial, Universidad Católica de Colombia]. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20Claudia%20C%20Jimenez%20C.pdf>
- Maxwell, John (2007). *Liderazgo. Principios de Oro*. Editorial Grupo Nelson. Estados Unidos de América.
- Ministerio de Educación (2016). *Currículo Nacional de la Educación Básica* [Archivo PDF]. http://www.dreapurimac.gob.pe/inicio/images/ARCHIVOS2017/106-inclusion/Programa_curricular_de_educacion_Inicial.pdf
- Moreno, T. (2016). *Evaluación del aprendizaje y para el aprendizaje. Reinventar la evaluación en el aula*. Universidad Autónoma Metropolitana.

- Muñoz (2022) Liderazgo transformacional directivo en la percepción docente, en instituciones de educación primaria N°11521- Pomalca y Colegio Privado Bilingüe La Asunción-Trujillo.
- Newstrom, J. (2011). Comportamiento humano en el trabajo. México, D.F. McGraw Hill.
- Pallares, M. y Rodríguez, K. (2017). *Liderazgo transformacional: estrategia para mejorar la práctica docente en el aula* [Tesis Magisterial, Universidad de la Costa CUC].
<http://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/95/19589946-26761639.pdf;jsessionid=F82EC17D688C10683F3DC1A2B3B2AEDC?sequence=1>
- Rovira (2020). Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente.
- Salcedo, A. (2018). *Liderazgo transformacional, Qué es y cómo medirlo*. ESIC.
- Sarabia, J. y Pascual, M. (2005). *Curso básico de estadística para economía y administración de empresas*. Editorial de la Universidad e Cantabria.
- Schunk, D. (2012). *Teorías del aprendizaje. Una perspectiva educativa*. Pearson Educación de México.
- Suarez (2018). Desempeño docente y rendimiento académico en el área de matemática de la institución Educativa Carlos Julio Arosemana Tola” del
- Torres, C. (2020). *El liderazgo transformacional del director en una institución educativa privada de la UGEL 02* [Tesis Magisterial, PUCP].
- Vosniadou, S. (2006). *Como aprender los niños* [Archivo PDF].
<https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Como-aprenden-los-ninos.pdf>
- Willman, S. y Velasco, M. (2011). Relación en las percepciones del estilo de liderazgo del jefe inmediato con el desempeño laboral de los estudiantes en práctica de la Universidad ICESI. *Estudios Gerenciales*. 27, 118. 67 – 84.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

| Problemas | Objetivos | Hipótesis | Variables | Dimensiones | Metodología |
|--|--|--|--------------------------------------|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional directivo y el aprendizaje del área personal social? <p>Problemas Específicos:</p> <p>a) ¿Cómo el liderazgo transformacional directivo se relaciona con la dimensión diferencia acciones de juego?</p> <p>b) ¿Cómo el liderazgo transformacional directivo se relaciona con</p> | <ul style="list-style-type: none"> Analizar la relación entre el liderazgo transformacional directivo y el aprendizaje del área personal social. <p>Objetivos Específicos</p> <p>a) Conocer la relación entre el liderazgo transformacional directivo y la dimensión diferencia acciones de juego.</p> <p>b) Establecer la relación entre el liderazgo transformacional directivo y la dimensión reconocer su familia.</p> | <ul style="list-style-type: none"> El liderazgo transformacional directivo se relaciona directamente con el aprendizaje del área personal social <p>Hipótesis Específicas</p> <p>d) El liderazgo transformacional directivo se relaciona directamente con diferencia acciones de juego.</p> <p>e) El liderazgo transformacional directivo se relaciona directamente con reconocer su familia.</p> <p>f) El liderazgo transformacional directivo se relaciona</p> | Liderazgo transformacional Directivo | <p>Orientado hacia los valores</p> <p>Comunidades profesionales de aprendizaje</p> <p>Liderazgo paralelo</p> <p>Liderazgo incitativo</p> | <p>En cuanto al tipo de investigación, según Caballero (2013), es una investigación científica con enfoque cuantitativo de naturaleza básica, corte transversal y nivel ordinal.</p> <p>Desde el punto de vista del diseño de investigación, utilizaremos un diseño descriptivo correlacional. Según Hernández (2018), pretende comprender el grado de asociación o conexión entre dos o más variables, fenómenos o categorías; en este sentido, se eligió el diseño mencionado</p> |

| | | | | | |
|--|---|--|---|--|--|
| <p>la dimensión reconocer su familia?</p> <p>c) ¿Cómo el liderazgo transformacional directivo se relaciona con la dimensión reconoce acciones de cuidado personal?</p> | <p>c) Identificar la relación entre el liderazgo transformacional directivo y la dimensión reconoce acciones de cuidado personal.</p> | <p>directamente con reconoce acciones de cuidado personal.</p> | <p>Aprendizaje del área Personal Social</p> | <p>Diferencia acciones de juego</p> <hr/> <p>Reconoce su familia</p> <hr/> <p>Acciones de cuidado personal</p> | <p>porque el propósito del estudio era determinar las relaciones y sus dimensiones entre las variables estudiadas; siendo el esquema del diseño el siguiente:</p> <p>V1: Liderazgo Transformacional Directivo</p>  <p>V2: Aprendizaje del área de personal social</p> <p>La muestra está constituida por 72 docentes del Distrito de Puente Piedra. Se aplicará un diseño muestral no probabilístico, sensal.</p> |
|--|---|--|---|--|--|



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado(a) docente Este cuestionario es anónimo por nuestra parte nos comprometemos a que la información tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación. Se pide que sea sincero en sus respuestas. Marcar con una "X" la alternativa según la escala mencionada, toda la encuesta. Gracias.

| Nunca | Casi Nunca | A veces | Caso Siempre | Siempre |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Nº | ÍTEMS | | | | | |
|----|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| | PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales | | | | | |
| 2 | Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña | | | | | |
| 3 | Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña. | | | | | |
| 4 | Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados. | | | | | |
| 5 | Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 6 | Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos. | | | | | |
| 7 | Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes. | | | | | |
| 8 | Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje. | | | | | |
| 9 | Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados. | | | | | |
| 10 | Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo | | | | | |
| | ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración | | | | | |
| 12 | Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje. | | | | | |
| 13 | Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes. | | | | | |
| 14 | Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales | | | | | |
| 15 | Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos. | | | | | |
| 16 | Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad | | | | | |
| 17 | Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas. | | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 18 | Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas | | | | | |
| 19 | Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica. | | | | | |
| 20 | Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso. | | | | | |
| 21 | Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes | | | | | |
| 22 | Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender. | | | | | |
| 23 | Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje. | | | | | |
| 24 | Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales | | | | | |
| 25 | Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes. | | | | | |
| 26 | Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes | | | | | |
| 27 | Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. | | | | | |
| 28 | Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder | | | | | |
| 29 | Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje | | | | | |
| PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| ESCUELA Y LA COMUNIDAD | | | | | | |
|--|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 30 | Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela. | | | | | |
| 31 | Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo. | | | | | |
| 32 | Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela. | | | | | |
| 33 | Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes | | | | | |
| 34 | Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno | | | | | |
| 35 | Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados | | | | | |
| DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36 | Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes. | | | | | |
| 37 | Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela. | | | | | |
| 38 | Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional. | | | | | |
| 39 | Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos. | | | | | |
| 40 | Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente | | | | | |



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS

| Apellidos y Nombre del Informante | Especialidad del evaluador | Cargo o Institución donde labora. | Nombre del instrumento de evaluación | Autor del instrumento |
|---|----------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-----------------------|
| Marrón Roldán Aurora | Sección Evaluación | Escritor UNMSM | LIDERAZGO DIRECTIVO TRANSFORMACIONAL | Vidal Jara, Elva |
| Título: LIDERAZGO DIRECTIVO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL ÁREA DE PERSONAL SOCIAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE LA RED 05 - UGEL 04 COMAS. | | | | |

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE 0 - 20% | REGULAR 21 - 40% | BUENA 41 - 60% | MUY BUENA 61 - 80% | EXCELENTE 81 - 100% |
|--------------------|--|-----------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|------------------------|
| 1. CLARIDAD | Está formulado en lenguaje claro. | | | | | ✓ |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en condiciones observables. | | | | | ✓ |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | | ✓ |
| 4. ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organización lógica. | | | | | ✓ |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en calidad y cantidad | | | | | ✓ |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias. | | | | ✓ | |
| 7. CONSISTENCIA | Basado en aspectos teórico científicos. | | | | | ✓ |
| 8. COHERENCIA | Entre los índices, indicadores y las dimensiones. | | | | | ✓ |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico. | | | | ✓ | |
| 10. PERTINENCIA | El instrumento es funcional para el propósito de la investigación. | | | | | ✓ |

III. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: EL instrumento reúne condiciones adecuadas para ser aplicado, pudiendo hacer ajustes de índole organizativa y formulación que mejorarán el diseño final.

Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

| | | | |
|---------------|----------|-------------------|-------------|
| Lugar y fecha | DNI | Firma del experto | Teléfono |
| Lima 05/05/23 | 06133842 | | 993 497 829 |

Fuente: Elaborado por el Equipo de Investigación UPGE.



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS

| Apellidos y Nombre del informante | Especialidad del evaluador | Cargo o institución donde labora. | Nombre del instrumento de evaluación | Autor del instrumento |
|---|----------------------------|-----------------------------------|---|-----------------------|
| Mason Soldan Aurova | Psicología Eval. | Embrión UNMSM | DESEMPEÑO DOCENTE EN EL ÁREA DE PERSONAL SOCIAL | Vidal Jara, Elva |
| Título: LIDERAZGO DIRECTIVO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL ÁREA DE PERSONAL SOCIAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE LA RED 05 - UGEL 04 COMAS. | | | | |

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE 0 - 20% | REGULAR 21 - 40% | BUENA 41 - 60% | MUY BUENA 61 - 80% | EXCELENTE 81 - 100% |
|--------------------|--|-----------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|------------------------|
| 1. CLARIDAD | Está formulado en lenguaje claro. | | | | | ✓ |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en condiciones observables. | | | | ✓ | |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | | ✓ |
| 4. ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organización lógica. | | | | | ✓ |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en calidad y cantidad | | | | | ✓ |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias. | | | | | ✓ |
| 7. CONSISTENCIA | Basado en aspectos teórico científicos. | | | | | ✓ |
| 8. COHERENCIA | Entre los índices, indicadores y las dimensiones. | | | | ✓ | |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico. | | | | | ✓ |
| 10. PERTINENCIA | El instrumento es funcional para el propósito de la investigación. | | | | | ✓ |

III. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: EL instrumento reúne condiciones adecuadas para ser aplicado, pudiendo hacer ajustes de índole organizativa y formulación que mejorarán el diseño final.

Aplicable (✓)

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

| | | | |
|----------------|----------|-------------------|-------------|
| Junio 05/05/23 | 06133842 | [Firma] | 993 497 828 |
| Lugar y fecha | DNI | Firma del experto | Teléfono |

Fuente: Elaborado por el Equipo de Investigación UPGE.



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN
JUCIO DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS

| Apellidos y Nombre del Informante | Especialidad del evaluador | Cargo o institución donde labora. | Nombre del instrumento de evaluación | Autor del instrumento |
|---|----------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-----------------------|
| Doris Sanchez Pinedo | Gestión | UNAGM | LIDERAZGO DIRECTIVO TRANSFORMACIONAL | Vidal Jara, Elva |
| Título: LIDERAZGO DIRECTIVO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL ÁREA DE PERSONAL SOCIAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE LA RED 05 - UGEL 04 COMAS. | | | | |

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE 0 - 20% | REGULAR 21 - 40% | BUENA 41 - 60% | MUY BUENA 61 - 80% | EXCELENTE 81 - 100% |
|--------------------|--|-----------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|------------------------|
| 1. CLARIDAD | Está formulado en lenguaje claro. | | | | | |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en condiciones observables. | | | | ✓ | ✓ |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | ✓ | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organización lógica. | | | | ✓ | |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en calidad y cantidad | | | | | ✓ |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias. | | | | | ✓ |
| 7. CONSISTENCIA | Basado en aspectos teórico científicos. | | | | ✓ | |
| 8. COHERENCIA | Entre los índices, indicadores y las dimensiones. | | | | | ✓ |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico. | | | | ✓ | |
| 10. PERTINENCIA | El instrumento es funcional para el propósito de la investigación. | | | | ✓ | |

III. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: EL instrumento reúne condiciones adecuadas para ser aplicado, pudiendo hacer ajustes de índole organizativa y formulación que mejorarán el diseño final.

Aplicable (✓)

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

| | | | |
|---------------|----------|-------------------|------------|
| CU Mayo 23 | 06707373 | | 986 410026 |
| Lugar y fecha | DNI | Firma del experto | Teléfono |

Fuente: Elaborado por el Equipo de Investigación UPGE.



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE REGOJO DE INFORMACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS

| Apellidos y Nombre del Informante | Especialidad del evaluador | Cargo o institución donde labora. | Nombre del instrumento de evaluación | Autor del instrumento |
|---|----------------------------|-----------------------------------|---|-----------------------|
| Doris Sanchez Pinedo | Gestión | UNOISED | DESEMPEÑO DOCENTE EN EL ÁREA DE PERSONAL SOCIAL | Vidal Jara, Elva |
| Título: LIDERAZGO DIRECTIVO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL ÁREA DE PERSONAL SOCIAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE LA RED 05 - UGEL 04 COMAS. | | | | |

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE 0 - 20% | REGULAR 21 - 40% | BUENA 41 - 60% | MUY BUENA 61 - 80% | EXCELENTE 81 - 100% |
|--------------------|--|-----------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|------------------------|
| 1. CLARIDAD | Está formulado en lenguaje claro. | | | | ✓ | |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en condiciones observables. | | | | | ✓ |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | | ✓ |
| 4. ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organización lógica. | | | | | ✓ |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en calidad y cantidad | | | | ✓ | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias. | | | | | ✓ |
| 7. CONSISTENCIA | Basado en aspectos teórico científicos. | | | | ✓ | |
| 8. COHERENCIA | Entre los índices, indicadores y las dimensiones. | | | | ✓ | |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico. | | | | ✓ | |
| 10. PERTINENCIA | El instrumento es funcional para el propósito de la investigación. | | | | | ✓ |

III. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: EL instrumento reúne condiciones adecuadas para ser aplicado, pudiendo hacer ajustes de índole organizativa y formulación que mejorarán el diseño final.

Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

| | | | |
|---------------|----------|-------------------|-----------|
| CU Mayo 23 | 06707373 | | 996410026 |
| Lugar y fecha | DNI | Firma del experto | Teléfono |

Fuente: Elaborado por el Equipo de Investigación UPGE.



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS

| | | | | |
|---|----------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-----------------------|
| Apellidos y Nombre del Informante | Especialidad del evaluador | Cargo o Institución donde labora. | Nombre del Instrumento de evaluación | Autor del Instrumento |
| Gabriela García Salazar | Comunicación | UNIFE | LIDERAZGO DIRECTIVO TRANSFORMACIONAL | Vidal Jara, Elva |
| Titulo: LIDERAZGO DIRECTIVO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL ÁREA DE PERSONAL SOCIAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE LA RED 05 - UGEL 04 COMAS. | | | | |

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE 0 - 20% | REGULAR 21 - 40% | BUENA 41 - 60% | MUY BUENA 61 - 80% | EXCELENTE 81 - 100% |
|--------------------|--|-----------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|------------------------|
| 1. CLARIDAD | Está formulado en lenguaje claro. | | | | ✓ | |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en condiciones observables. | | | | ✓ | |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | ✓ | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organización lógica. | | | | | ✓ |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en calidad y cantidad. | | | | ✓ | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias. | | | | ✓ | |
| 7. CONSISTENCIA | Basado en aspectos teórico científicos. | | | | | ✓ |
| 8. COHERENCIA | Entre los índices, indicadores y las dimensiones. | | | | | ✓ |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico. | | | | ✓ | |
| 10. PERTINENCIA | El instrumento es funcional para el propósito de la investigación. | | | | | ✓ |

III. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: EL instrumento reúne condiciones adecuadas para ser aplicado, pudiendo hacer ajustes de índole organizativa y formulación que mejorarán el diseño final.

Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

| | | | |
|---------------|----------|-------------------|-----------|
| CU May 23 | 07828129 | Gabriela Salazar | 989143116 |
| Lugar y fecha | DNI | Firma del experto | Teléfono |

Fuente: Elaborado por el Equipo de Investigación UPGE.



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS

| Apellidos y Nombre del informante | Especialidad del evaluador | Cargo o institución donde labora. | Nombre del instrumento de evaluación | Autor del instrumento |
|---|----------------------------|-----------------------------------|---|-----------------------|
| <i>Rodríguez García Comuni- Salazar Oscar</i> | <i>UNPE</i> | <i>UNPE</i> | DESEMPEÑO DOCENTE EN EL ÁREA DE PERSONAL SOCIAL | Vidal Jara, Elva |
| Título: LIDERAZGO DIRECTIVO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL ÁREA DE PERSONAL SOCIAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE LA RED 05 - UGEL 04 COMAS. | | | | |

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE 0 - 20% | REGULAR 21 - 40% | BUENA 41 - 60% | MUY BUENA 61 - 80% | EXCELENTE 81 - 100% |
|--------------------|--|-----------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|------------------------|
| 1. CLARIDAD | Está formulado en lenguaje claro. | | | | ✓ | |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en condiciones observables. | | | | | ✓ |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | | ✓ |
| 4. ORGANIZACIÓN | Los ítems del Instrumento reflejan organización lógica. | | | | ✓ | |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en calidad y cantidad | | | | ✓ | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias. | | | | ✓ | |
| 7. CONSISTENCIA | Basado en aspectos teórico científicos. | | | | | ✓ |
| 8. COHERENCIA | Entre los índices, indicadores y las dimensiones. | | | | ✓ | |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico. | | | | | ✓ |
| 10. PERTINENCIA | El instrumento es funcional para el propósito de la investigación. | | | | | ✓ |

III. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: EL instrumento reúne condiciones adecuadas para ser aplicado, pudiendo hacer ajustes de índole organizativa y formulación que mejorarán el diseño final.

Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

| | | | |
|-------------------|-----------------|-----------------------|------------------|
| <i>01 Mayo 23</i> | <i>07828128</i> | <i>Gabriel García</i> | <i>989643116</i> |
| Lugar y fecha | DNI | Firma del experto | Teléfono |

Fuente: Elaborado por el Equipo de Investigación UPGE.