

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



**Liderazgo transformacional en la institución educativa, señor de
pumallucay - punyán, 2020.**

Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración.

Autor:

Zarate Hoyos Hernán

Asesor:

Daniel Perez Jorge Augusto

0000. 0002- 8323-3971

HUARAZ – PERU

2021

PALABRAS CLAVE

Línea de investigación	Gestión del Talento Humano
Área	Ciencias Sociales
subarea	Economía y Negocios
disciplina	Negocios y Management

KEYWORDS

Line of research	Human talent management
area	Social sciences
subarea	Economy and business
discipline	Business and management

**1. Liderazgo transformacional en la institución educativa
señor de pumallucay – punyan, 2020.**

2. RESUMEN

La presente investigación estuvo orientado en identificar el nivel de liderazgo transformacional en la institución educativa señor de pumallucay- punyan – (2020).

Para ello se utilizó una investigación descriptiva y de diseño no experimental, de corte transversal, la recolección de datos se ejecutó en un solo momento, se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. La población fue representada por 19 docentes; entre los hallazgos se obtuvo: el 89,47% , estima que el nivel de liderazgo transformacional del director es “alto”, por otro lado el 52,63 %, considera que el nivel de inspiración motivacional del director es “medio”, el 78.95 %, considera al nivel de influencia idealizada del director “alto”, el 78.95 % señala que el nivel de estimulación intelectual del director es “alto”, y el 73.68 % muestra que la consideración individual del director tiene un nivel “alto”.

Se concluyó en el presente estudio, que el 89,47% considera que el director posee un liderazgo transformacional “alto”, los mismos que consideran a cuatro elementos del liderazgo transformacional atribuidos al líder. A fin de conseguir una imagen del ejercicio del liderazgo transformacional en la entidad escogida.

3. ABSTRACT

The present investigation was oriented to identify the level of transformational leadership in the educational institution Señor de Pumallucay-Punyan - (2020).

For this, a descriptive research and non-experimental design, cross-sectional, was used, data collection was executed in a single moment, the survey technique and the questionnaire were used as an instrument. The population was represented by 19 teachers; Among the findings it was obtained: 89.47%, estimate that the level of transformational leadership of the director is "high", on the other hand 52.63%, consider that the level of motivational inspiration of the director is "medium", the 78.95% consider the level of idealized influence of the director "high", 78.95% indicate that the level of intellectual stimulation of the director is "high", and 73.68% show that the individual consideration of the director has a "high" level.

It was concluded in the present study that 89.47% consider that the director possesses "high" transformational leadership, the same ones that consider four elements of transformational leadership attributed to the leader. In order to get an image of the exercise of transformational leadership in the chosen entity.

Índice

1. Palabras clave.	i
2. Título.	ii
3. Resumen.	iii
4. Abstract.	iv
5. Introducción.	1
5.1. Antecedentes y fundamentación científica.	1
5.2. Justificación de la investigación.	08
5.3. Problema.	09
5.4. Conceptualización y operacionalización del as variables.	09
5.5. Hipótesis.	15
5.6. Objetivos.	15
6. Metodología.	15
6.1. Tipo y diseño de investigación.	15
6.1.1. Tipo de investigación.	15
6.1.2. Diseño de la investigación.	16
6.2. Población y muestra.	17
6.3. Técnicas e instrumentos de investigación.	17
6.4. Procesamiento y análisis de la información.	18
7. Resultados.	19
8. Análisis y discusión.	47
9. Conclusiones y recomendaciones.	52
9.1. Conclusiones.	49
9.2. Recomendaciones.	50
10. Referencias bibliográficas.	52
11. agradecimiento	57
12. Anexos y Apéndices.	58
Anexo 01: cuestionario	58
Anexo 02: matriz de consistencia	60
Anexo 03: base de datos de la prueba piloto	61
Anexo 04: análisis de confiabilidad	62
Anexo 05: juicio de experto	63

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 01: Distribución Según sexo, en la en la institución educativa Señor de Pumallucay - Punyán, 2020.....	19
Tabla N° 02: Distribución Según edad, en la en la institución educativa Señor de Pumallucay - Punyán, 2020.....	20
Tabla N° 03: Distribución Según grado de formación, en la en la institución educativa Señor de Pumallucay - Punyán, 2020.....	21
Tabla N° 04: Nivel de liderazgo transformacional en la institución educativa Señor de Pumallucay - Punyán, 2020.....	22
Tabla N° 05: Nivel de inspiración Motivacional en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán, 2020.....	23
Tabla N° 06: Considera usted que el director de la IE. Cuenta con habilidades motivadoras.....	24
Tabla N° 07: Puede orientar a los demás para que cumplan sus metas.....	25
Tabla N° 08: Logra que los demás se sientan entusiasmados	26
Tabla N° 09: Verifica que sus mensajes hayan sido comprendidos por quienes le escuchan	27
Tabla N° 10: Cuando otras personas dialogan con él se sienten más deseosos de cumplir sus metas.....	28
Tabla N° 11: Nivel de influencia idealizada en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán, 2020.....	29
Tabla N° 12: Las personas de su entorno confían en él.....	30
Tabla N° 13: Ha conseguido el respeto de los demás.....	31
Tabla N° 14: Ha conseguido la lealtad de los(as) integrantes de su equipo de trabajo...32	
Tabla N° 15: Quienes le conocen pueden decir que tienen buenos valores morales.....33	
Tabla N° 16: Es de las personas que se comportan de acuerdo a la manera en que piensan.....	34

Tabla N° 17: Nivel de influencia idealizada en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán, 2020.....	35
Tabla N° 18: Escucha y comprende los aportes de los docentes.....	36
Tabla N° 19: Explica y corrige confrontando las ideas de los docentes.....	37
Tabla N° 20: Soluciona los problemas de manera adecuada y propone diferentes alternativas.....	38
Tabla N° 21: Tiene capacidad de análisis y comprensión de los problemas de manera objetiva.....	39
Tabla N° 22: Incluye a los docentes en el proceso de solución de problemas y les da crédito por sus aportes.....	40
Tabla N° 23: Nivel de consideración individual en la institución educativa señor de pumallucay - punyan, 2020.....	41
Tabla N° 24: Recuerda las conversaciones anteriores y está consciente de las preocupaciones de los docentes.....	42
Tabla N° 25: Aconseja y reconoce las necesidades motivacionales y deseos de cada docente y sabe cómo utilizarla efectivamente.....	43
Tabla N° 26: Se informa y emprende acciones para contribuir al bienestar de los docentes.....	44
Tabla N° 27: Trata a los docentes diferencialmente de acuerdo a sus necesidades y capacidades.....	45
Tabla N° 28: Estimula un ambiente de desarrollo y aprendizaje personal.....	46

5. Introducción

5.1. Antecedentes y Fundamentación Científica

Antecedentes

Mendoza, Castaño y García (2018), en su investigación relacionada a la influencia liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire en el compromiso de personal asistencial hospitalario en Colombia, para ello se utilizó el estudio ex –post-facto, observacional y transaccional, con la finalidad de fijar la influencia del liderazgo transformacional, transaccional y el laissez faire en el compromiso organizacional del personal de salud, se encuestaron a 511 trabajadores del área asistencial, donde el 51.5% pertenece al sector privado y el 48.5% al sector público, 22.5% corresponden al género masculino y el 77.5% al género femenino. Los autores concluyeron que el liderazgo transformacional se enlaza positivamente con el compromiso organizacional, con un intervalo de confianza de 99%, es decir a mayor liderazgo transformacional, mayor compromiso organizacional, afirmando que al regenerar el liderazgo transformacional de los líderes, se incitará un cambio en el compromiso organizacional en toda la institución, motivando la participación creativa, y comunicación abierta de la organización.

Murillo (2020) en su tesis relacionada al liderazgo transformacional – transaccional y clima organización al en un club social de negocios en Bogotá, Colombia, realizado en la universidad del rosario en Colombia, la presente investigación tuvo como diseño describir el índice general de clima organizacional y las relaciones entre las tipologías del liderazgo transformacional y transaccional, el autor realizó un análisis descriptivo elaborada por 685 participantes dentro de la organización, los resultados demostraron que respecto al índice general sobre el clima organizacional fue de 81.21% aceptable, un 67.3% al liderazgo transaccional, presentando una correlación significativa entre el liderazgo transformacional y transaccional de $r= 0.78, p<0,01$. Los autores concluyeron que la prevalencia del estilo de liderazgo transaccional en un 67,3 % de aceptación, seguido por el transformacional en un 64,1% por los colaboradores del club, si bien para este tipo de organización predomina un tipo de liderazgo transaccional, la empresa debe de estar en plena capacidad de formar y desarrollar

líderes con alta capacidad de influencia sobre sus colaboradores tratando de combinar rasgos y características de los dos tipos de liderazgo.

Perez, Jimenez y Romo (2017) realizaron una investigación sobre la caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de instituciones de educación superior, investigaron al liderazgo transformacional de la gerencia universitaria, con la finalidad de demostrar la importancia y pertinencia del liderazgo transformacional en dicha gerencia, utilizaron un estudio cuantitativo, racional y positivista, aplicando formularios e inventarios de prácticas del Liderazgo de Kouzes y Posner –IPL a 627 trabajadores de la facultad de los cuales 200 eran profesores, y 427 empleados administrativos, donde se determinó que el 71% está totalmente de acuerdo y 19% de acuerdo con que la gerencia universitaria implica una coordinación permanente de diferentes funciones, recursos y relaciones para conducir al cambio, finalmente los autores concluyeron que el directivo universitario debe tener la capacidad de coordinar, gerenciar y articular los recursos funcionales, misionales y las relaciones de la institución.

Zegarra (2018) en su estudio relacionado al liderazgo transformacional dirigente, realizó su estudio en la Institución Educativa N° 601050, del distrito de Iquitos en el año 2018, cuyo objetivo fue establecer la influencia del estilo de liderazgo transformacional del director en el desempeño laboral de profesores en la entidad antes mencionada, la población constó de 30 educandos, el tipo de investigación utilizada fue la cuantitativa empleando técnicas de la encuesta y la observación como tácticas de recaudación y registro de la investigación, tanto del director como de los educandos, el autor concluye que el directivo de la entidad educativa N° 601050, si utiliza el estilo de liderazgo transformacional a partir de su propia apreciación en un 90% y a partir de la perspicacia de los docentes en un 58%, es por ello que en el desempeño laboral de acuerdo a las funciones y responsabilidades de los docentes, tiene mucho que determinar el liderazgo transformacional del director, por otro lado cabe resaltar que solo el 28% de los educandos realiza su función de manera eficiente e independiente desde la influencia del liderazgo del directivo.

Chambilla (2017) en su tesis relacionada a los estilos de liderazgo transformacional del equipo directivo y comportamiento organizacional, realizo su estudio en la I.E Rafael Díaz, Moquegua 2017, Con el objetivo de establecer la correlación entre el liderazgo transformacional del equipo directorio con el comportamiento organizacional en la entidad formativa. Para la presente investigación se utilizó una metodología del enfoque cuantitativo, y diseño no experimental - descriptivo; la población estuvo conformado por 25 educandos, quienes fueron escogidos a través del muestreo no probabilístico. La recogida de datos se ejecutó por intermedio de cuestionarios. El autor concluye que prexiste una concordancia muy reveladora y directa entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional, donde los educandos aprecian un nivel “alto” de liderazgo transformador, juntamente con sus objetivos específicos y/o dimensiones.

Redolfo (2017), realizo un estudio titulado “liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 04 Comas, 2017” en la capital de Lima, donde el propósito fue determinar la correlación que coexiste entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral, se trató de una metodología, con un enfoque cuantitativo y de diseño no experimental -transeccional, el objetivo fue establecer la correspondencia que existe en la satisfacción laboral y el liderazgo transformador, el muestreo fue de 154 participantes de la UGEL 04. La herramienta utilizada para recolectar testimonios fue con instrumentos confiables y válidos. Se obtuvo resultados, donde se demuestra que hay una correspondencia entre la consideración individual de liderazgo transformador y satisfacción laboral, tal como se demuestra con los resultados de oposición de la prueba de hipótesis específica, siendo el de significancia en $p = 0.00$ menor a 0.005 y el CHI – cuadrado en 45.017.

Tinoco ye regalado (2017), en su investigación relacionada al liderazgo, estudiaron cuál era el nivel de liderazgo directivo de la “I. E” nuestra señora del pilar en ticapampa de la provincia de recuay en el departamento de Áncash, con el objetivo de determinar el nivel de liderazgo, utilizaron un tipo de investigación descriptiva, utilizando la práctica de escalada tipo LIKERT, con el afán de encuestar al total de docentes, el 36.3% tienen una opinión de desacuerdo con el liderazgo del director y un

38% en desacuerdo sobre el nivel de creatividad. Los autores concluyen que el liderazgo propio e interpersonal directivo de la entidad formativa en mención, es bajo por que no hubo el interés de haber desarrollado sus características personales de líder y por ende su liderazgo interpersonal, tiene dificultad para relacionarse con sus seguidores, siendo su enflaquecimiento la predisposición al cambio y la creatividad, así como la falta de autoestima y escasa visión del director, mostrando indiferencia a la muestra de aprendizaje y tendencia al de la organización y sus admiradores.

Huerta. (2018), realizo un estudio relacionado a la gestión de calidad bajo en el enfoque del liderazgo transformador, realizo su investigación en las micro y pequeñas empresas, en la sección del aprendizaje preescolar del nivel primario en la provincia de Huaraz, el estudio tuvo como propósito, identificar las principales tipologías del servicio de calidad, bajo un enfoque del liderazgo transformador en las MYPES, utilizo una población de 30 MYPES, habiendo utilizando para la recogida de datos la observación y la encuesta, con una investigación cuantitativa, descriptiva no experimental, donde se obtuvo que le 66.7% de los representantes de las MYPES tiene entre 31 y 50 años de edad, 66.7 % dirigido por el género femenino, 82.7% tienen el grado de formación universitaria y el 100% tienen el empleo como directivo, en definitiva el autor concluye que las micro y pequeñas empresas del rubro enseñanza preescolar y primaria, son representados por personas entre los 30 y 50 años de edad todos como directivos y con 7 años de experiencia como director, dentro de los objetivos que tiene este rubro como empresa, es generar ganancias en la empresa, teniendo como ingreso anual un promedio de 52,500.00. Con respecto a la gestión de calidad se observa que la totalidad de las organizaciones analizan los resultados de sus actividades, para lograr determinar las causas y efectos que repercuten en las mismas, con la finalidad de implementar soluciones si amerita el caso para lograr una mejora de la gestión de calidad, finalmente se ha determinado el escaso liderazgo transformador en un alto porcentaje en las empresas, el cual deben implementar para poder cambiar y/o mejorar varios hábitos.

Ramirez. (2017), en su estudio relacionado al liderazgo del director y su dominio en la estimulación de los trabajadores, cuyo estudio realizó en la UGEL de la provincia

de Huaraz en el año 2017, con el objetivo de explicar la autoridad del liderazgo en la estimulación de los trabajadores, la investigación fue de tipo no experimental, utilizando una población de 54 trabajadores pertenecientes al área administrativa, observando que mientras el liderazgo del directorio tiene un deficiente nivel, la motivación será defectuosa en un 5.6%, regular nivel en un 7.4% y eficaz en 1.9%, mientras que a medida que el liderazgo del director tiene un nivel habitual, el público reconocimiento de los empleados será en un 53.7% regular y en un 9.3% eficiente. El autor llega a la conclusión que, los mandos de la Unidad de Gestión Educativa Local, a menudo emplearon liderazgo directivo apropiado en la motivación de los empleados, identificando que el liderazgo del director poseyó dominio en el público reconocimiento de la función de los empleados, es decir la influencia de las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local, con módica frecuencia han registrado los empleos ejecutados por los trabajadores, lo cual conlleva a gestiones comprometidas por parte de los empleados de la UGEL.

Fundamentación Científica

Liderazgo transformacional

Zayas y Cabrera (2006) el hombre desde su evolución y formación como ser racional, ahogado por la escasez de supervivencia y al interactuar con la naturaleza, y la penuria de entender el trabajo, el cual solicita la congregación de humanos y de la reciprocidad para poder realizar diferentes labores; con la necesidad de proponer quienes se comisionarían en determinadas actividades, es donde se produce la segmentación natural del trabajo (p.28).

Teorías del Liderazgo

Estudios como el de Van Maurik (2001) mantiene que las propuestas y presentaciones del liderazgo pertenecen a cuatro pensamientos del proceso de la ideología del líder: rasgos, conductual, contingencia y transformacional. El rasgo implica, el carácter innato que tienen los humanos para llegar a lo que se proponen, el conductual se interrelaciona con el actuar del guía para con sus seguidores, la contingencia revela el ejemplo de liderazgo para diferentes atmósferas y el

transformacional que comprende la reciprocidad líder y el discípulo logrando el progreso de los empleados y por ende de la organización (como se citó en D'Alessio, 2010 p.42).

Estudios como de Bass (1990) congrega los modelos y teorías de liderazgo en presunciones situacionales y personales, quienes involucra echar de ver las figuras del líder; el autor además proyecta el aprendizaje social como creencia de la interacción afirmado en la experiencia del guía, quien desempeñara un rol en la organización, misión y el cambio que plantea con arreglo a la práctica obtenida en el cambio de hábito. Por otro lado plantea la teoría de los procesos que incluye el canje de habilidades y conductas de comunicación en muchos casos del liderazgo dentro de ellos la tolerancia, empatía y el carisma (como se citó en D'Alessio, 2010 p. 65).

Teoría como rasgo

Chiavenato (2011) afirma durante la historia ha transcurrido, particularmente en los últimos siglos, grandes estudiosos del liderazgo, quienes se han comprometido en entender porque algunos individuos se transforman guías o líderes y otros no, teniendo en cuenta que un rasgo tiene como peculiaridad diferente de la idiosincrasia de cada individuo, como lo señala esta teoría, el cabecilla es el individuo que tiene innegables figuras específicas de temperamento que le diferencian de los demás individuos, su personalidad y sus diferencias le otorgan hacer figura en su conducta hacia los otros individuos (p.91).

Teoría del liderazgo por contingencia

Chiavenato (2011) plantea que el liderazgo a partir de la hipótesis de contingencia analiza a partir de un ángulo extenso e infinito de acuerdo a la cantidad de variables involucradas. Uno que sea un buen guía siempre tiene que estudiar, analizar situaciones diferentes y precisar el modo que mejor convenga y así poder conseguir las expectativas, y resultados, no solo para la empresa sino también sus seguidores y el mismo. El dirigente que trabaja de manera poderosa adquiere y busca buenas

cosas para todos los representantes, y así poder satisfacer las perspectivas de todos (p.402).

Tipos de liderazgo

A. Liderazgo carismático

Bass y Avolio (1995) los autores indicaron que, el liderazgo carismático trata de influenciar en los seguidores y no está basado en un mando de carácter serio por lo contrario en lo que sus seguidores presentan sus necesidades, es decir un guía carismático se caracteriza por Poseer destrezas y ser competente, lo cual califica como digno de admiración y respeto (p. 89).

B. Liderazgo transformacional

Bass y Avolio (2004) consideran un sujeto individual a cada seguidor con peculiaridades innatas, brindándoles apoyo, ubicación y adiestramiento, es decir este vínculo se genera como un proceso entre el líder – seguidor, en donde el líder posee características muy seductoras, proporcionando la caracterización de los discípulos para con su guía. El líder transformador debe reunir muchas cualidades intelectuales y estimulantes, lo cual permitirá ampliar las habilidades y capacidades de sus seguidores, por otro lado este tipo de líder debe de ser inspirador demostrando los múltiples desafíos, necesidades y expectativas, lo cual permitirán conseguir acorde con el tratado planteado con el líder (P. 96).

Estudios de Bass (1985) consideran a este tipo de liderazgo como transformador significativo e inspirador; el mismo que tiene como ejemplo una reciprocidad directa con las insuficiencias de los seguidores, es decir que un seguidor siempre busca el desarrollo personal y profesional, tratando de llegar a la autorrealización. Por ende los líderes transformadores en cada momento deben de ocasionar significativos cambios, tratando de incitar a sus seguidores a la persecución de lo propuesto de manera individual y colectiva, que es lo más importante para poder resolver las necesidades básicas. (Citado en Robbins y Judge 2009 P. 105).



Figura 1: Modelo de Liderazgo transformacional

5.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En muchas instituciones públicas o privadas, se busca cada vez con mayor énfasis la formación académica de los estudiantes, pero casi nadie se preocupa por formar verdaderos ciudadanos con valores y habilidades innatas que puedan guiar al Perú hacia un horizonte digno y prometedor.

Se intenta que el director de la institución educativa señor de pumallucay – punyan, sea un líder transformador y se preocupe en el crecimiento laboral y personal de su entorno.

En el presente trabajo de investigación se busca medir el nivel de liderazgo transformacional del director en la institución educativa señor de pumallucay. Así mismo desde la perspectiva de una gestión basada en el compromiso de promover mejores resultados, el director cumple un nuevo rol, por cuanto no solo es el que dirige la institución educativa, sino que también coordina, delega, promueve la participación de toda la comunidad educativa en la búsqueda del bien común.

- **Beneficio Social**

Determinar los inconvenientes que suelen producirse en cada uno de los factores descritos en el estudio, siendo de utilidad indagar los rasgos de liderazgo transformador que prevalecen en el directorio ya que estos crean

energía en la estructura y satisfacen las necesidades en la entidad educativa y que va en beneficio de los docentes, estudiantes y la sociedad.

- **Aporte Científico**

Por otro lado, el aporte científico de esta investigación proporcionará una base de conocimiento para futuras investigaciones referente al tema de estudio.

Mediante la investigación se aportará teorías que en la actualidad son de real importancia en cuanto al liderazgo transformacional.

Cabe señalar que este trabajo brindara información actualizada sobre el liderazgo transformador, y pondrá en evidencia al director a través de su calificación de los docentes, los resultados dan lugar a nuevas investigaciones que tendrán como propósito desarrollar la práctica de los diferentes rasgos de conducta del liderazgo transformacional que es considerado como el más adecuado para dirigir las instituciones educativas. Bass y Avolio (1995)

5.3. PROBLEMA

¿Cuál es el nivel de Liderazgo Transformacional del director en la institución educativa señor de pumallucay- punyan, 2020?

5.4. CONCEPTUALIZACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

5.4.1. Conceptualización de la variable

A. Liderazgo Transformacional:

Ayoub (2011) sostiene que el liderazgo transformacional es una causa del éxito de un líder, es por ello que enaltece las posibilidades de superación del seguidor y su nivel de conocimiento sobre el valor y la calidad de los resultados esperados, Incitando a un esfuerzo agregado que los lleva a desempeñarse más allá de sus expectativas personales (p. 68).

D'Alessio (2010) plantea que el liderazgo realmente transformacional y carismático, se maneja con una justificada preocupación por los demás, es decir el carisma que posee un líder transformacional, es a través de la muestra de su interés y/o preocupación por sus seguidores, demostrando sus valores éticos y morales los mismos que son innatos, considerando siempre lo mejor por los demás, siempre y cuando este expresado a hacer lo considerado para la organización (p.214).

5.4.2. Operacionalización de la variable

Dimensión 1: Inspiración motivacional

Estudios como de Bass y Avolio (1994) definen a la motivación inspiracional, como un procesos de estrategia y distinguidos desafíos de los prosélitos, despertando ese espíritu de trabajar en equipo, con el entusiasmo y optimismo que los caracteriza, creando y comunicando esperanzas, lo que motiva e inspira a quienes les asedian. Logrando que las personas se sientan involucradas y comprometidas con una visión compartida. Como se citó en Vega y Zavala, 2004p. 49)

Indicadores:

a. Habilidades motivadoras

Pascual (1988) el guía que se considere tener un liderazgo transformador, incita siempre a sus seguidores, a tener conciencia del valor de sus resultados que han sido alcanzados por su propio esfuerzo y sacrificio, en este tipo de liderazgo, siempre el dirigente encamina al desarrollo de sus capacidades profesionales y personales para lograr altos niveles de calidad y desempeño dentro y fuera de la organización (p.62).

b. Habilidades comunicativas

Lussier y Achua (2011) los guías bondadosos y carismáticos, logran transmitir metas e ideas muy complejas de diversas formas seductoras y muy claras, por ende desde el nivel más alto de la organización entiendan y se identifiquen con este mensaje. Sus conveniencias, apasionadas y muy elocuentes resaltan los

diferentes niveles apasionados de los admiradores y les conquista para dar la bienvenida al punto de vista del nuevo guía (p. 342)

Dimensión 2: Influencia idealizada

Estudios como de Bass y Avolio (1994) establecen que la influencia idealizada de un líder transformacional, se refiere al desarrollo de conductas que repercuten ser un ejemplo de desempeño de liderazgo para con sus seguidores, demostrando siempre consideración por las insuficiencias y/o necesidades de los demás, inclusive sobre sus necesidades personales, tratando de enfrentar peligros con sus mismos seguidores, estando consistente y exponiendo altos modelos de conducta moral y ética. El guía es admirado, y tiene la confianza y aprobación de quienes le persiguen, siendo modeladores de personalización e imitación. (Como se citó en Vega y Zavala, 2004 p, 61).

Indicadores:

a. Capacidad para inspirar confianza y lealtad.

Lussier y Achua (2011) los guías transformacionales transmiten confianza y respaldo, demostrando compromiso con las insuficiencias de los admiradores por encima del interés propio y siempre con la justicia por delante. A sí mismo la creencia de un guía, resulta ser modelo del comportamiento anhelado y forjar la imagen seductora que lo caracteriza a un líder (p.342)

b. Obtiene reconocimiento de los demás.

Andraka, (2011) el líder mantiene excelentes relaciones humanas con su grupo. Se actualiza con los temas de mayor importancia y los divulga, da sentido humano a todas las relaciones del grupo, se gana el aprecio, la gratitud y el reconocimiento de los demás. Es decir el líder usa la pasión como característica de sus acciones (p. 202)

Dimensión 3: Estimulación intelectual

Estudios como de Bass y Avolio (1994) consideran que los dirigentes transformadores, incitan a sus admiradores con la finalidad de ser creativo e innovadores, por intermedio del cuestionamiento de supuestos inconvenientes,

invitando soluciones e ideas nuevas, sin encausar sus aportes por ser distintos a los del guía, ni reprochar sus caídas en público. (Como se citó en Vega y Zavala, 2004 p. 56)

Indicadores:

a. Impulso a la creatividad

Pastor (2013) “el liderazgo creativo. Escucha, motiva, incentiva, marca retos, evaluar y gestionar para que toda la empresa y el ecosistema que interactúa con ella generen la mayor creatividad e innovación posible”

Crea un sentimiento de comunidad, de pertenencia al grupo, si consigue esto todos contribuirán aportando ideas y sugerencias para que la empresa sea mejor (p.333-334).

b. Solucionador de problemas

Warner (2003) el líder tiene que ser capaz de pensar en los eventos y problemas como si estuviese mirando a través de una lupa, con el fin de aplicar el mejor proceso de solución, aplicar las herramientas relevantes y el pensamiento sistémico para solucionar los problemas.

Al menos crear un clima favorable a la solución o superación del problema por parte del equipo o de otros y encontrar la salida eficaz. (p.35)

Dimensión 4: Consideración individual

Estudios como de Bass y Avolio (1994) Se entiende que el cabecilla presenta una diferencia por cada uno de sus seguidores, en arreglo a sus penurias y capacidades. El guía transformador particularmente respetado actúa como instructor o educador de sus admiradores, dándole una atención especial a cada uno de las necesidades para su desarrollo y el logro de objetivos; tratando de que cada sujeto sienta una valoración única. (Como se citó en Vega y Zavala, 2004 p. 64)

Indicadores:

a. Escucha atentamente a los demás

D'Souza (1998) escuchar de modo activo y con empatía. Comunica un mensaje que solicita información o sentimientos, e implica un estilo que demuestra disposición a escuchar a los demás.

Cuando presentan sus necesidades, objetivos, creencias y puntos de vista, al igual que mantiene el contacto cara a cara y formula preguntas que estimulan la colaboración, demostrando interés y comprensión con su manera de abordar los problemas (p.189).

b. Se preocupa por el bienestar de los demás

Ortiz, Gulick, y Muniello (2008) el líder que permanece y que logra una marca positiva, es aquel líder que se identifica perennemente por la compasión. El guía sensible se alarma en todo momento por los demás. Tanto en forma individual como en forma grupal. Muestra un amor único y tiene un corazón grande con el bienestar de cada admirador (p. 88).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	
LIDERAZGO TRANSFORMADOR	Los líderes verdaderamente carismáticos transformacionales operan con una genuina preocupación por los otros, son éticos por naturaleza, y parecen ser guiados por un conjunto de valores morales, que están basados en principios y referidos a hacer lo correcto. D'Alessio (2010)	El Liderazgo Transformacion al directivo es un compuesto de numerosos elementos o niveles de (Inspiración motivacional, Influencia idealizada Estimulación intelectual y Consideración individual) percibidos por los docentes en un ambiente laboral,	Inspiración Motivacional	Habilidades Motivadoras	Considera usted que el director de la IE. Cuenta con habilidades motivadoras	
					Puede orientar a los demás para que cumplan sus metas	
					Logra que los demás se sientan entusiasmados	
			Habilidades comunicativas	Verifica que sus mensajes hayan sido comprendidos por quienes le escuchan		
				Cuando otras personas dialogan con él se sienten más deseosos de cumplir sus metas.		
				Las personas de su entorno confían en él		
			Influencia idealizada	Capacidad para inspirar confianza y Lealtad	Ha conseguido el respeto de los demás	
					Ha conseguido la lealtad de los(as) integrantes de su equipo de trabajo.	
					Quienes le conocen pueden decir que tienen buenos valores morales.	
			Obtiene reconocimiento de los demás	Es de las personas que se comportan de acuerdo a la manera en que piensan		
				Estimulación intelectual	Impulso a la creatividad	Escucha y comprende los aportes de los docentes
						Explica y corrige confrontando las ideas de los docentes
			Da solución a los problemas	Soluciona los problemas de manera adecuada y propone diferentes alternativas	Tiene capacidad de análisis y comprensión de los problemas de manera objetiva	
					Incluye a los docentes en el proceso de solución de problemas y les da crédito por sus aportes	
					Recuerda las conversaciones anteriores y está consciente de las preocupaciones de los docentes	
Consideración individual	Escucha atentamente a los demás	Aconseja y reconoce las necesidades motivacionales y deseos de cada docentes y sabe cómo utilizarla efectivamente				
		Se informa y emprende acciones para contribuir al bienestar de los docentes				
		Trata a los docentes diferencialmente de acuerdo a sus necesidades y capacidades				
Se preocupa por el bienestar de los demás.	Estimula un ambiente de desarrollo y aprendizaje personal					

Fuente: Elaboración propia

5.5. HIPÓTESIS

Se ha visto por conveniente no plantear hipótesis, porque se trata de un estudio descriptivo, que va a permitir describir el comportamiento de las variable de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

5.6. OBJETIVOS

Objetivo general

Identificar el nivel de liderazgo transformacional en la institución educativa Señor de Pumallucay - Punyán, 2020.

Objetivos específicos

1. demostrar el nivel de inspiración Motivacional en la institución educativa Señor de Pumallucay - Punyán, 2020.
2. interpretar el nivel de influencia idealizada en la institución educativa Señor de Pumallucay - Punyán, 2020.
3. especificar el nivel de estimulación intelectual en la institución Señor de Pumallucay - Punyán, 2020.
4. determinar el nivel de consideración individual en la institución educativa Señor de Pumallucay - Punyán, 2020.

6. METODOLOGÍA

6.1 Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de Investigación

Descriptiva. - Nos permitió describir propiedades y nivel de la variable Liderazgo transformador directivo en la entidad formativa Señor de Pumallucay - Punyán, 2020. Estudios de Hernández Sampieri, (2006) dice: cuando se investiga detallar las propiedades, los niveles y los perfiles de los individuos, sociedades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a

estudios. Por ello, solamente se procuran calcular o acumular información de forma conjunta o individualmente sobre las variables a las que se estudia o investiga.

Transversal. - Puesto que la investigación simplemente estuvo expresada a investigar sobre Liderazgo transformacional del director en la institución educativa Señor de Pumallucay - Punyán, 2020. Tal como refiere Hernández (2008) donde revela: La transversal hace un corte para poder analizar el tiempo y la totalidad de los factores que intervienen en el contexto realizado (Hernandez Sampieri, 2008)

No experimental. - Porque no se maniobró la variable trazada en la investigación, por el contrario la variable en estudio Liderazgo transformacional simplemente se observó en un contexto natural en la institución educativa Señor de Pumallucay. En seguida se puntualizó. Tal como lo señala Kerlinger (p. 116), donde indica que el estudio no experimental, es cualquier tesis en donde resulta imposible maniobrar la variable de estudio o establecer de manera aleatoria condiciones a los sometidos, ya que los sujetos deben de exponerse a un ambiente natural y en realidad pura.

Diseño de Investigación

Representación del diseño simple o de una casilla:



Donde:

M = Muestra (Docentes de la I - E: Señor de Pumallucay - Punyán.)

O = Medición (Indagación, lo que se observa).

Liderazgo Transformacional

6.2. Población y Muestra

Población

La población estuvo conformada por el número total de personal docente en la Institución. En la institución educativa Señor de Pumallucay - Punyán” 2020. Conformado por 19 personas.

Muestra

No fue necesario extraer muestra por lo que se trabajó con toda la población conformados por 19 docentes.

6.3. Técnicas e Instrumentos de Investigación

Técnica

Se recurrió a la encuesta, a fin de recoger información primaria sobre el Liderazgo transformacional del director en la institución educativa Señor de Pumallucay - Punyán” 2020.

Instrumento

Se utilizó el cuestionario de preguntas y sirvió para recoger información, que permitió contrastar los objetivos específicos planteados, que se aplicó a la muestra determinada previamente. El cuestionario fue validado previamente por el método de los expertos y para su conformidad se aplicó el baremo.

BAREMOS DE LIDERAZFO TRANSFORMACIONAL

20	46	Nivel Bajo
47	73	Nivel Regular
74	100	Nivel Bueno

BAREMOS DE INSPIRACIÓN MOTIVACIONAL

5	11	Nivel Bajo
---	----	------------

12 18 Nivel Regular

19 25 Nivel Regular

BAREMOS DE INFLUENCIA IDEALIZADA

5 11 Nivel Bajo

12 18 Nivel Regular

19 25 Nivel Regular

BAREMOS DE ESTIMULACIÓN INTELECTUAL

5 11 Nivel Bajo

12 18 Nivel Regular

19 25 Nivel Regular

BAREMOS DE CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL

5 11 Nivel Bajo

12 18 Nivel Regular

19 25 Nivel Regular

6.4. Procesamiento y Análisis de la Información

En la presente investigación se procedió a comprobar el nivel de confianza y la validez, que fue sometido a juicio de expertos, lo cual emitirá su conformidad de la herramienta, para su aplicación eficiente.

Una vez recopilado la información a través del cuestionario aplicado a los docentes, se procedió a plasmar en Excel, en distribución de frecuencias y gráficos, la tabulación fue apropiadamente vinculada para generar cuadros de doble entrada con los gráficos pertinentes, los mismos que fueron adecuadamente analizados e interpretados para el respectivo resultado.

7. RESULTADOS

Resultados respecto a la encuesta aplicado a los docentes.

Datos generales de los docentes encuestados.

Distribución Según sexo

Tabla 1

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Masculino	45	45.0	45.0
Femenino	55	55.0	100.0
Total	100		

Fuente: aplicación de cuestionario a los 19 docentes en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Puyán, 2020.

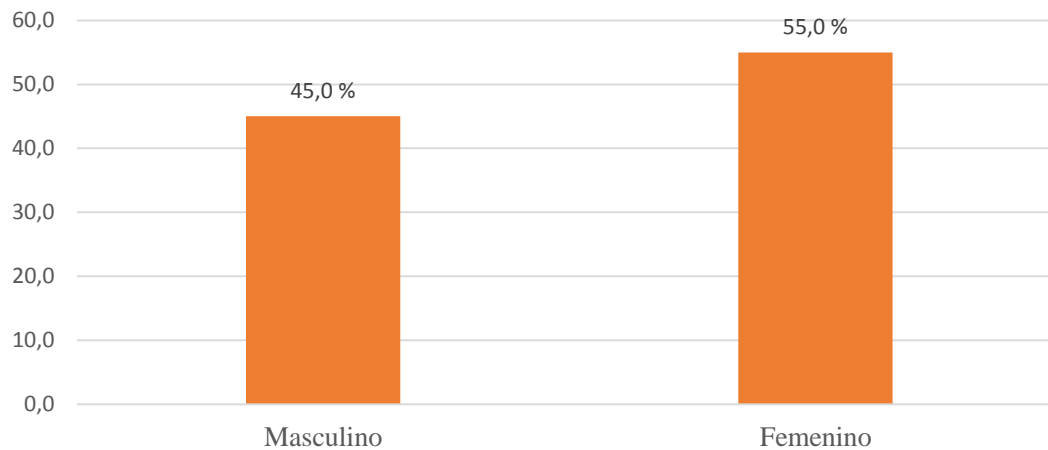


Figura 2. Distribución Según sexo

Fuente: tabla 1.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se muestra que el 55.0% son de sexo femenino, seguido por un 45.0 % de sexo masculino.

Distribución Según edad

Tabla 2

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
De 20 a 25 años	0	0.0	0.0
De 26 a 31 años	0	0.0	0.0
De 32 a 37 años	0	0.0	0.0
De 38 a 43 años	9	47.4	47.4
De 44 a 49 años	10	52.6	100.0
De 50 años a mas	0	0.0	
Total	19	100.0	

Fuente: aplicación de cuestionario a los 19 docentes en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán, 2020.

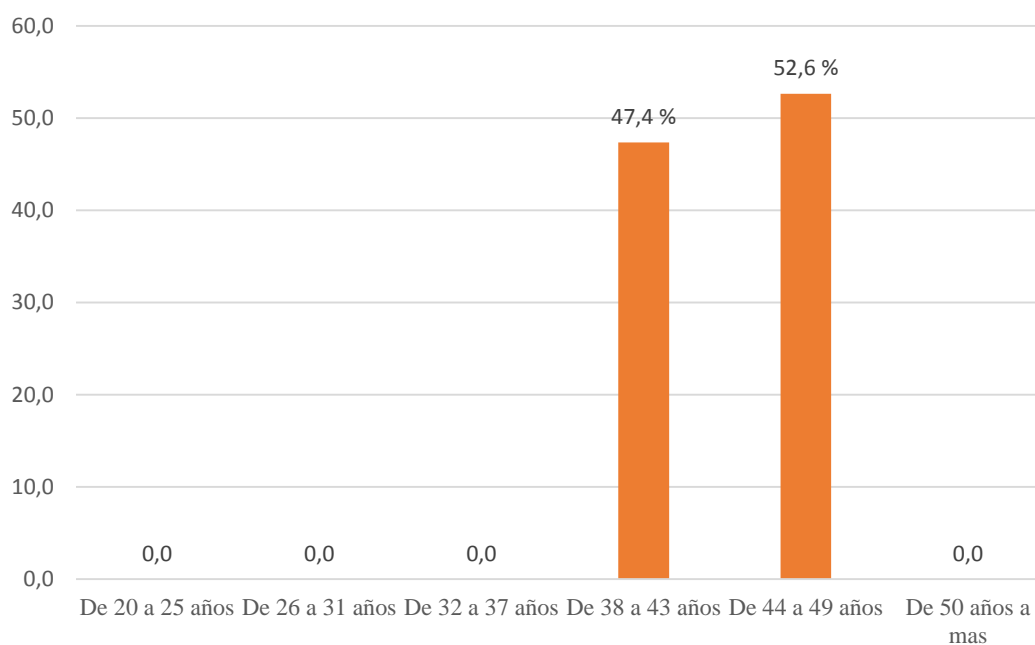


Figura 3. Distribución Según edad

Fuente: tabla 2.

Interpretación: total de docentes encuestados se muestra que el 52.6% cuentan entre 44 a 49 años, seguido por un 47.4% entre 38 a 44 años de edad.

Distribución según grado de formación

Tabla 3

	Frecuencia Asoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Técnico superior incompleto	0	0	0
Técnico superior completo	10	52.6	52.6
Universitario incompleto	4	21.1	73.7
Universitario completo	5	26.3	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: aplicación de cuestionario a los 19 docentes en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán, 2020.

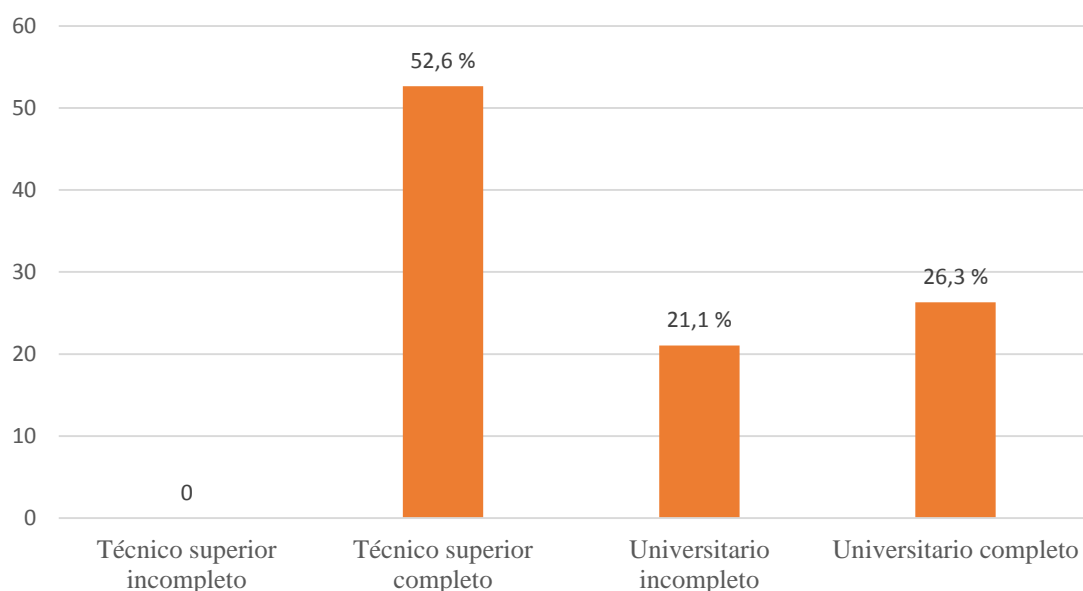


Figura 4. Distribución según grado de formación

Fuente: tabla 3.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se muestra que el 52.6% cuenta con grado de formación técnico superior completo, el 26.3% cuenta con grado de formación universitario completo y un 21.1% cuenta con grado de formación universitario incompleto.

Tabla 4.

Nivel de liderazgo transformacional en la institución educativa Señor de Pumallucay - Punyán, 2020

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Medio	2	10,5	10,5	10,5
	Nivel Alto	17	89,5	89,5	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Fuente: aplicación de cuestionario a los 19 docentes en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán, 2020.

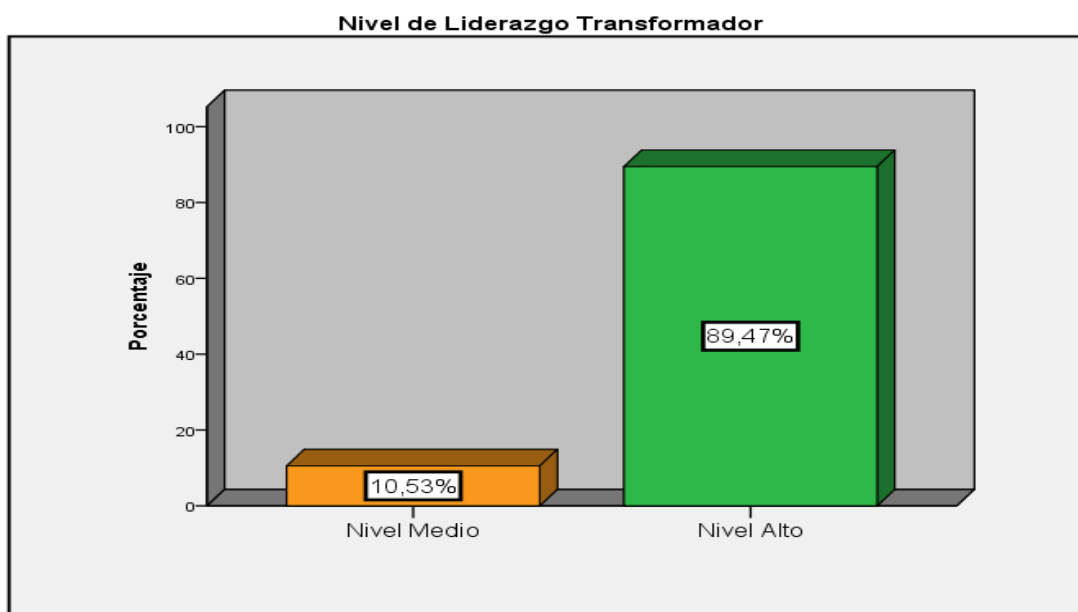


Figura 5. Nivel de liderazgo transformacional en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán, 2020

Fuente: tabla 4.

Interpretación: La tabla y figura 1 muestra que el 10.53% de docentes considera que el nivel de liderazgo transformacional del director de la I.E. Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán es “medio”, mientras que el 89.47% considera que es “alto”.

Resultados obtenidos para identificar el nivel de la Inspiración Motivacional en la institución educativa señor de pumallucay – punyan, 2020.

Tabla 5

Nivel de inspiración Motivacional en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán, 2020.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Medio	10	52,6	52,6	52,6
	Nivel Alto	9	47,4	47,4	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación de cuestionarios a los 19 docentes en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán, 2020.

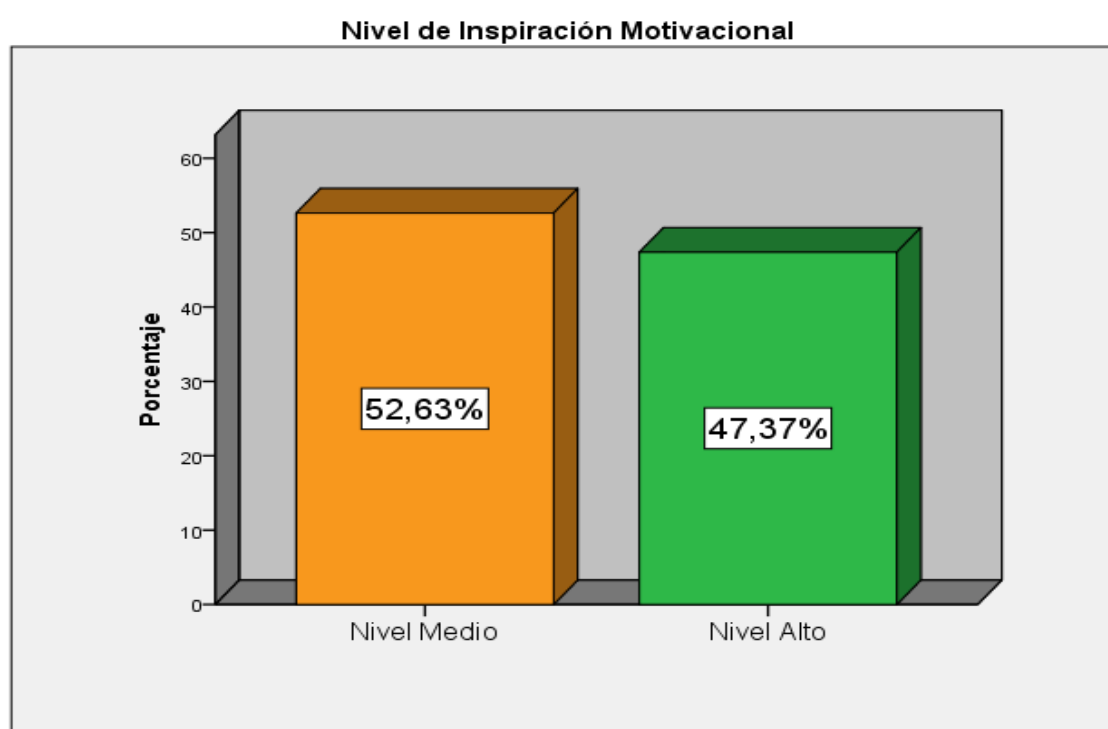


Figura 6. Nivel de inspiración Motivacional en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán, 2020.

Fuente: tabla 5.

Interpretación: La tabla y figura 2 muestra que el 52.63% de docentes considera que el nivel de inspiración motivacional del director de la I.E. Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán es “medio”, mientras que el 47.37% considera que es “alto”.

Tabla 6

Considera usted que el director de la IE. Cuenta con habilidades motivadoras

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Nunca	0	0.0	0.0
Poca veces	7	36.8	36.8
A veces	0	0.0	36.8
Casi siempre	10	52.6	89.5
Siempre	2	10.5	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: aplicación de cuestionario a los 19 docentes en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Puyán, 2020.

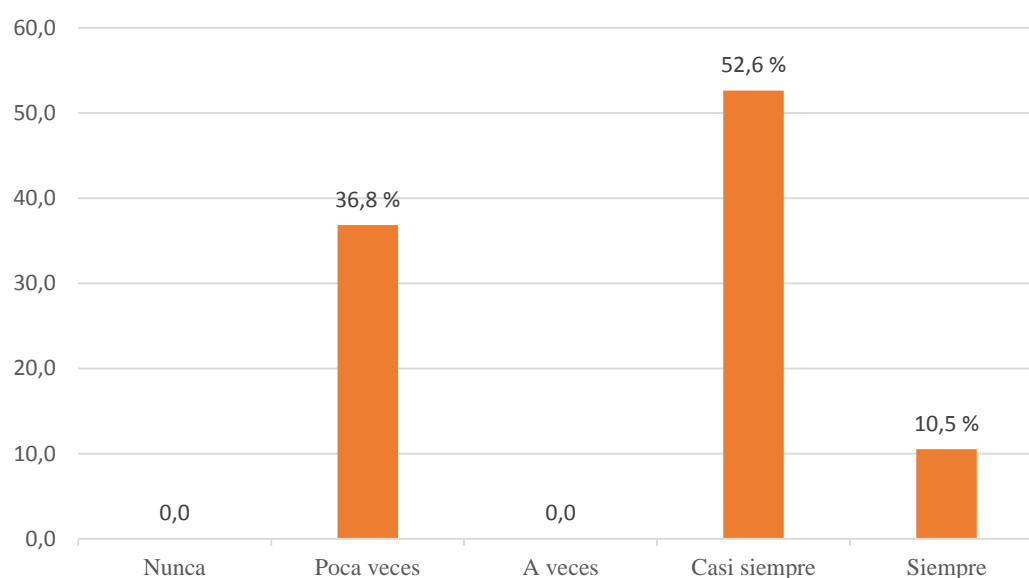


Figura 7. Considera usted que el director de la IE. Cuenta con habilidades motivadoras

Fuente: tabla 6.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se muestra que el 52.6% manifiesta casi siempre el director le es sencillo reconocer las habilidades de los demás, seguido por un 36.8% que manifiesta pocas veces, un 10.5 % que manifiesta siempre.

Tabla 7

Puede orientar a los demás para que cumplan sus metas

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Nunca	0	0.0	0.0
Poca veces	7	36.8	36.8
A veces	0	0.0	36.8
Casi siempre	0	0.0	36.8
Siempre	12	63.2	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: aplicación de cuestionario a los 19 docentes en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán, 2020.

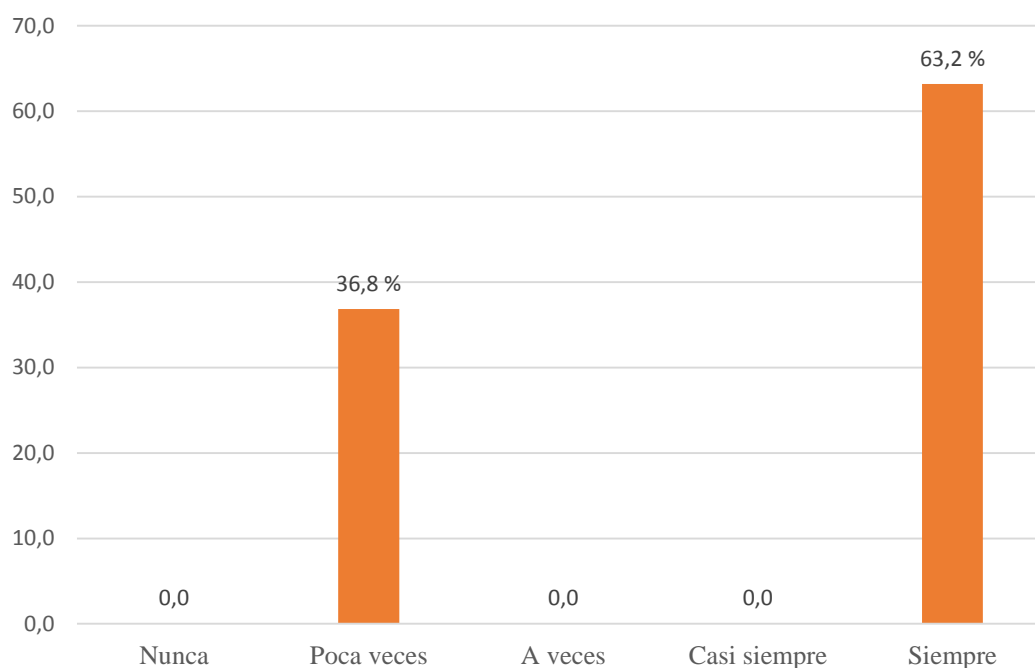


Figura 8. Puede orientar a los demás para que cumplan sus metas

Fuente: tabla 7.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se muestra que el 63.2% manifiesta siempre el director puede orientar a los demás para que cumplan sus metas seguido por un 36.8% que manifiesta poca vez.

Tabla 8

Logra que los demás se sientan entusiasmados

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Nunca	0	0.0	0.0
Poca veces	4	21.1	21.1
A veces	0	0.0	21.1
Casi siempre	5	26.3	47.4
Siempre	10	52.6	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: aplicación de cuestionario a los 19 docentes en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán, 2020.

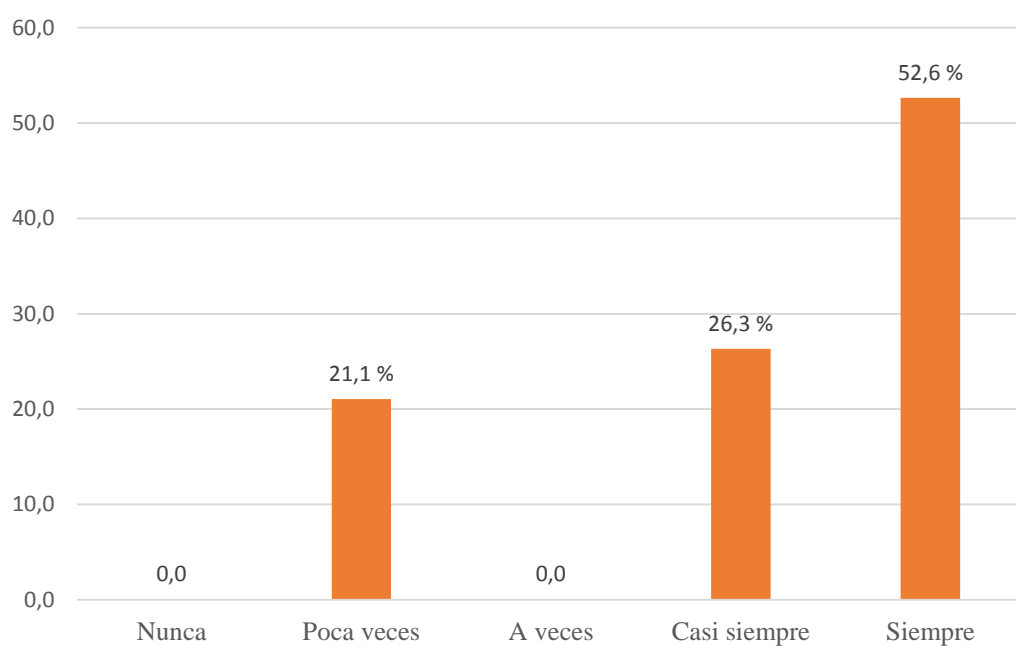


Figura 9. Logra que los demás se sientan entusiasmados

Fuente: tabla 8.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se muestra que el 52.6% manifiesta siempre el director logra que los demás se sientan entusiasmados seguido por un 26.3% que manifiesta casi siempre y un 21.1% que dice pocas veces.

Tabla 9

Verifica que sus mensajes hayan sido comprendidos por quienes le escuchan.

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Nunca	0	0.0	0.0
Poca veces	5	26.3	26.3
A veces	0	0.0	26.3
Casi siempre	6	31.6	57.9
Siempre	8	42.1	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: aplicación de cuestionario a los 19 docentes en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Puyán, 2020.

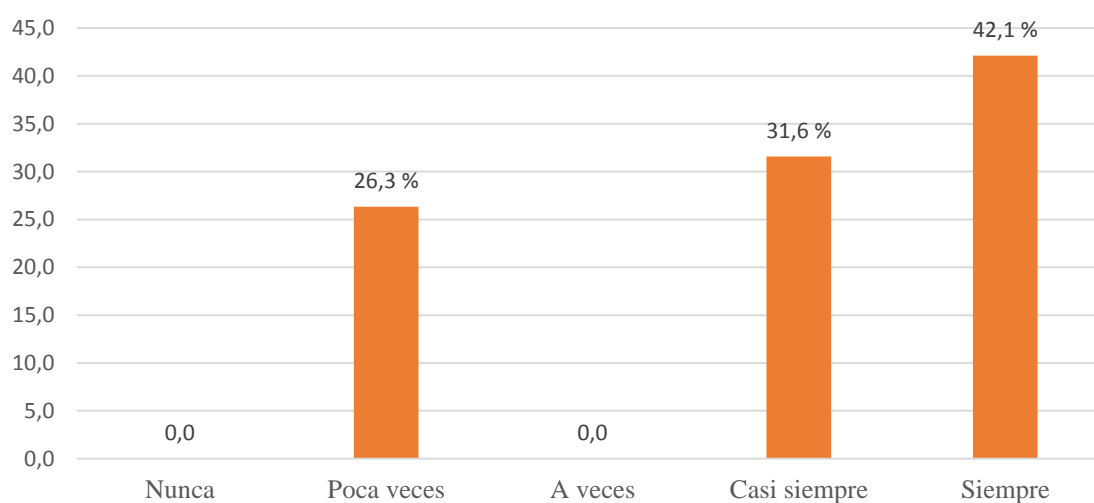


Figura 10. Verifica que sus mensajes hayan sido comprendidos por quienes le escuchan.

Fuente: tabla 9.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se muestra que el 42.1% manifiesta que siempre el director verifica que sus mensajes hayan sido comprendidos por quienes le escuchan. Seguido por un 31.6% que manifiesta casi siempre y un 26.3% que manifiesta pocas veces.

Tabla 10

Cuando otras personas dialogan con él se sienten más deseosos de cumplir sus metas

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Nunca	0	0.0	0.0
Poca veces	7	36.8	36.8
A veces	0	0.0	36.8
Casi siempre	4	21.1	57.9
Siempre	8	42.1	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: aplicación de cuestionario a los 19 docentes en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Puno, 2020.

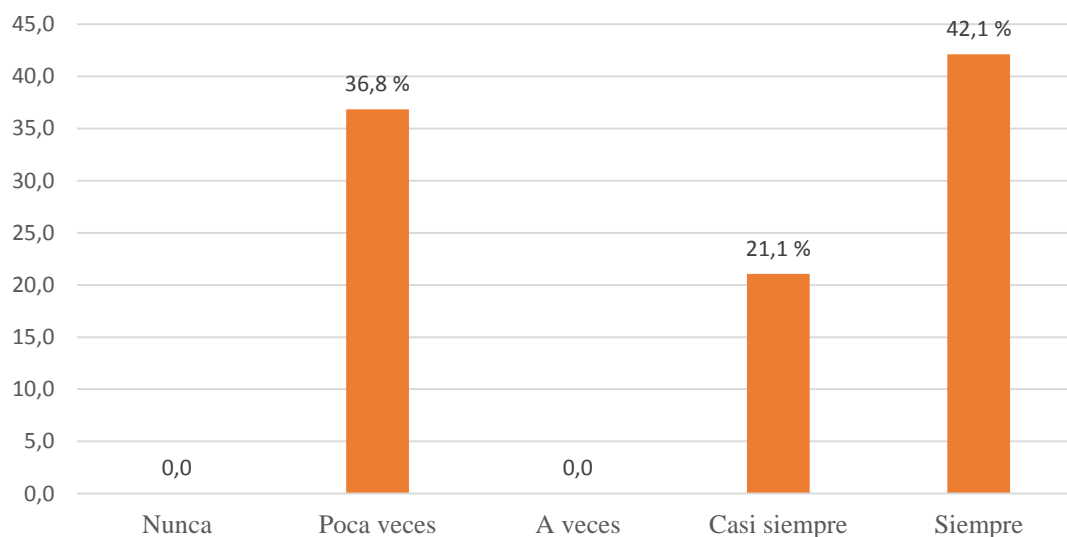


Figura 11. Cuando otras personas dialogan con él se sienten más deseosos de cumplir sus metas

Fuente: tabla 10.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se muestra que el 42.1% manifiesta que siempre cuando otras personas dialogan con él (director) se sienten más deseosos de cumplir sus metas seguidos por un 36.8% que manifiesta pocas veces y un 21.1% manifiesta casi siempre.

Resultados obtenidos para describir el nivel de la Influencia idealizada en la institución educativa señor de pumallucay – punyan 2020.

Tabla 11

Nivel de influencia idealizada en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán, 2020.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Medio	4	21,1	21,1	21,1
	Nivel Alto	15	78,9	78,9	100,0
Total		19	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación de cuestionarios a los 19 docentes en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán, 2020.

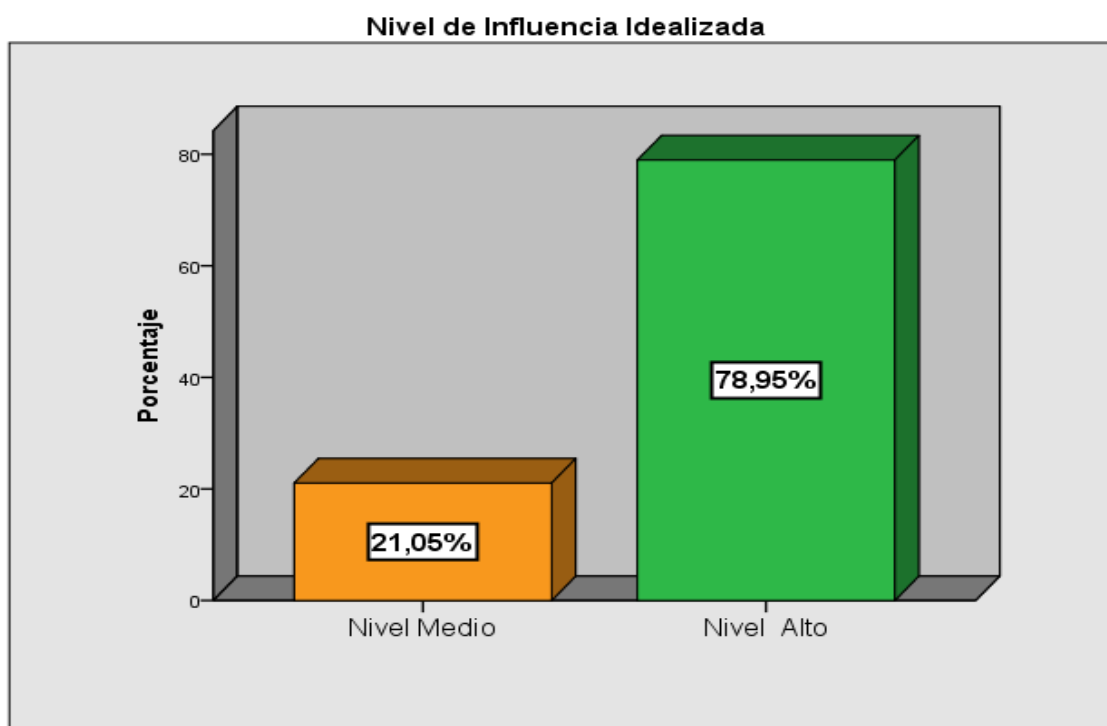


Figura 12. Nivel de influencia idealizada en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán, 2020.

Fuente: tabla 11.

Interpretación: La tabla y figura 3 muestra que el 21.05% de docentes considera que el nivel de influencia idealizada del director de la I.E. Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán es “medio”, mientras que el 78.95 % considera que es “alto”.

Tabla 12

Las personas de su entorno confían en él.

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Nunca	0	0.0	0.0
Poca veces	3	15.8	15.8
A veces	0	0.0	15.8
Casi siempre	0	0.0	15.8
Siempre	16	84.2	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: aplicación de cuestionario a los 19 docentes en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán, 2020.

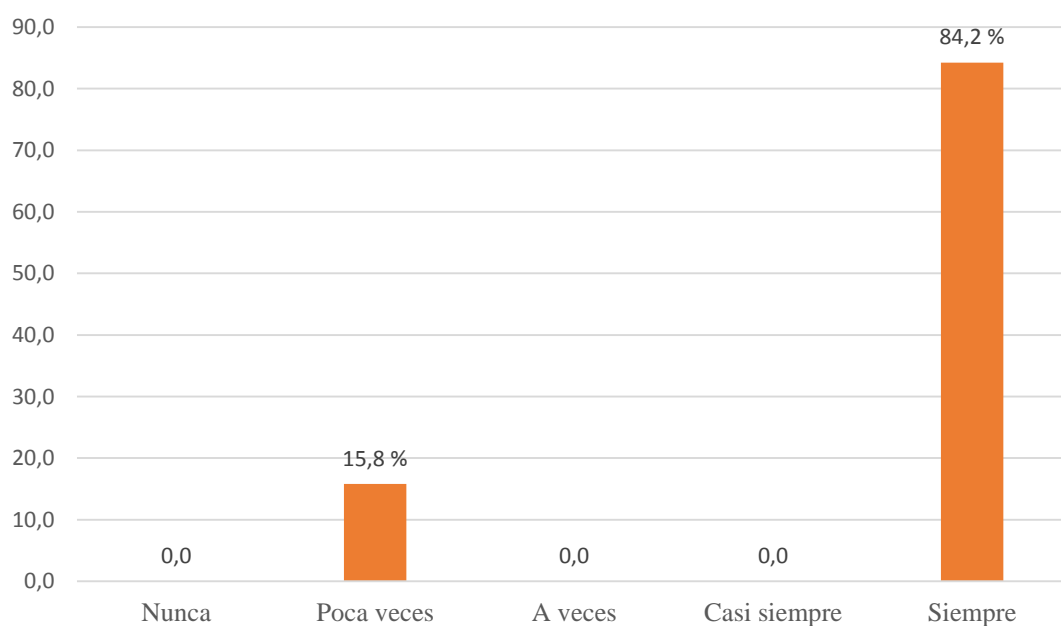


Figura 13. Las personas de su entorno confían en él.

Fuente: tabla 12.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se muestra que el 84.2% manifiesta siempre Las personas de su entorno confían en él. (director), seguido de un 15.8% que manifiesta pocas veces.

Tabla 13

Ha conseguido el respeto de los demás

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Nunca	0	0.0	0.0
Poca veces	3	15.8	15.8
A veces	0	0.0	15.8
Casi siempre	9	47.4	63.2
Siempre	7	36.8	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: aplicación de cuestionario a los 19 docentes en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán, 2020.

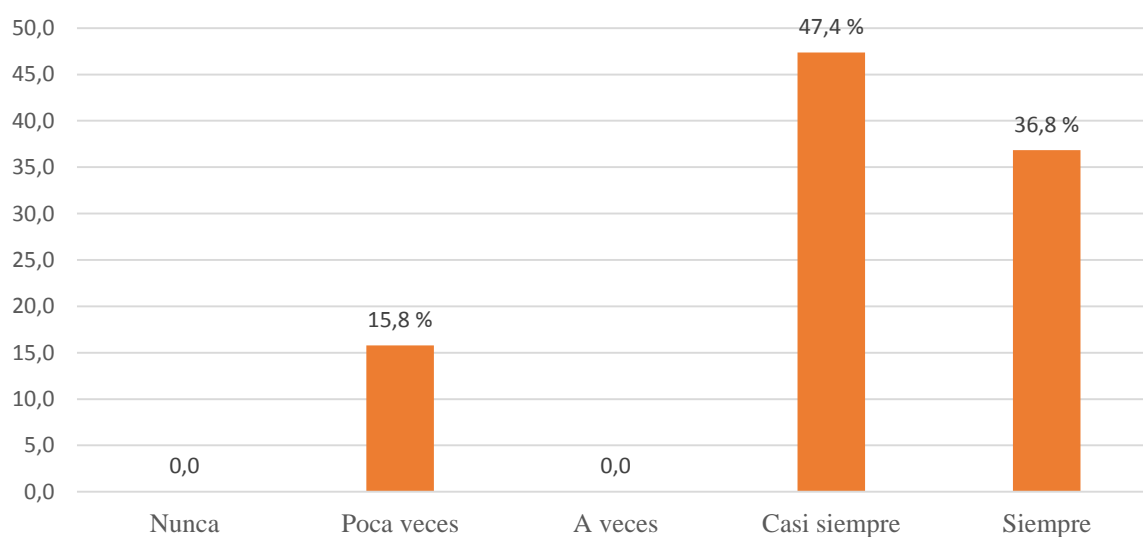


Figura 14. Ha conseguido el respeto de los demás

Fuente: tabla 13.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se muestra que el 47.4% manifiesta casi siempre el director ha conseguido el respeto de los demás, seguido por un 36.8% que manifiesta siempre y un 15.8% manifiesta pocas veces.

Tabla 14

Ha conseguido la lealtad de los(as) integrantes de su equipo de trabajo

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Nunca	0	0.0	0.0
Poca veces	3	15.8	15.8
A veces	0	0.0	15.8
Casi siempre	12	63.2	78.9
Siempre	4	21.1	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: aplicación de cuestionario a los 19 docentes en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán, 2020.

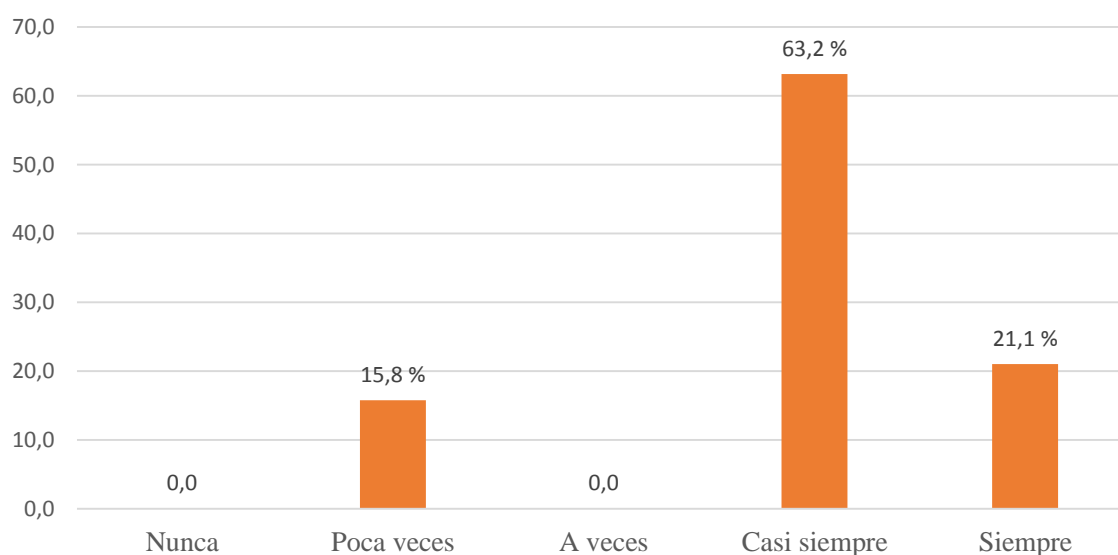


Figura 15. Ha conseguido la lealtad de los(as) integrantes de su equipo de trabajo

Fuente: tabla 14.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se muestra que el 63.2% manifiesta casi siempre ha conseguido la lealtad de los(as) integrantes de su equipo de trabajo seguido por un 21.1% que manifiesta siempre y un 15.8% poca veces.

Tabla 15

Quienes le conocen pueden decir que tienen buenos valores morales.

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Nunca	0	0.0	0.0
Poca veces	5	26.3	26.3
A veces	0	0.0	26.3
Casi siempre	4	21.1	47.4
Siempre	10	52.6	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: aplicación de cuestionario a los 19 docentes en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Puyán, 2020.

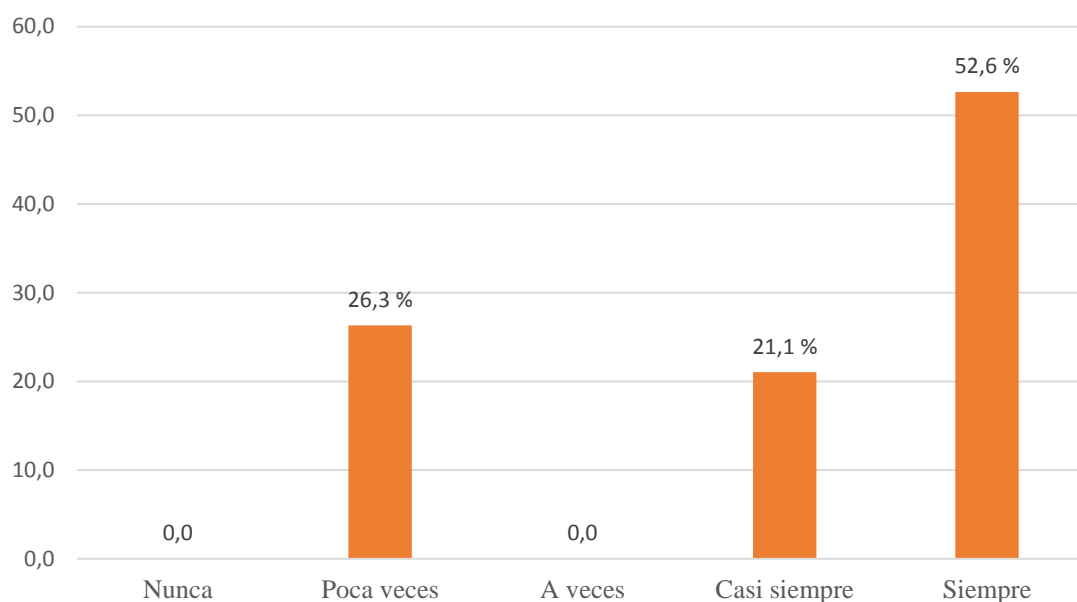


Figura 16. Quienes le conocen pueden decir que tienen buenos valores morales.

Fuente: tabla 15.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se muestra que el 52.6% manifiesta que siempre quienes le conocen al director pueden decir que tienen buenos valores morales seguido por un 26.3% que manifiesta poca veces y un 21.1% casi siempre.

Tabla 16

Es de las personas que se comportan de acuerdo a la manera en que piensan

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Nunca	0	0.0	0.0
Poca veces	3	15.8	15.8
A veces	0	0.0	15.8
Casi siempre	10	52.6	68.4
Siempre	6	31.6	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: aplicación de cuestionario a los 19 docentes en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Puyán, 2020.

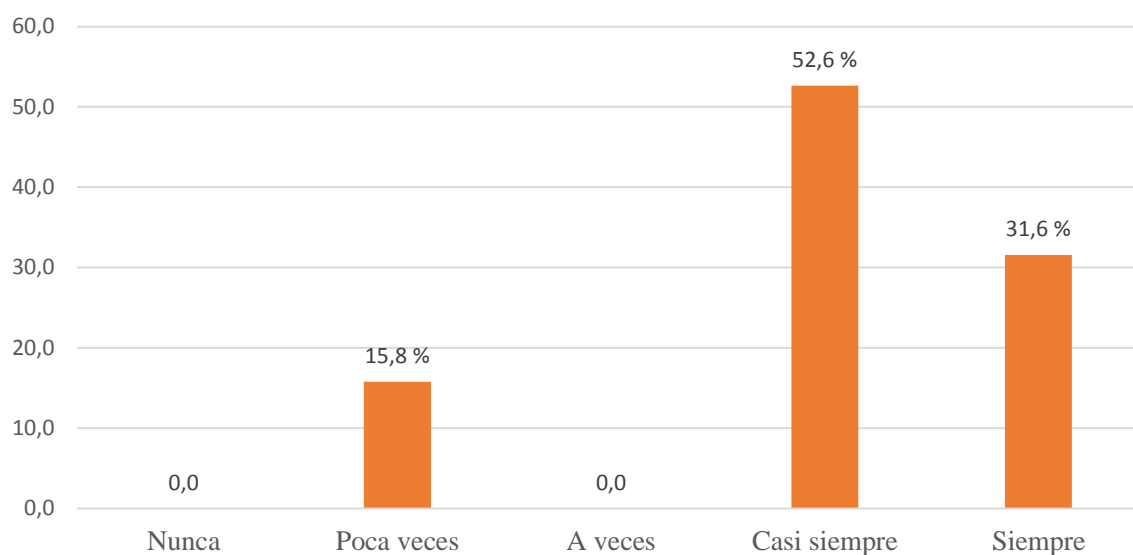


Figura 17. Es de las personas que se comportan de acuerdo a la manera en que piensan

Fuente: tabla 16

Interpretación: Del total de docentes encuestados se muestra que el 52.6% manifiesta casi siempre el director es de las personas que se comportan de acuerdo a la manera en que piensan, seguido por un 31.6% que manifiesta siempre y un 15.8% poca veces.

Resultados obtenidos para conocer el nivel de la Estimulación intelectual en la institución educativa señor de pumallucay – punyan, 2020.

Tabla 17

Nivel de estimulación intelectual en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán, 2020.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Medio	4	21,1	21,1	21,1
	Nivel Alto	15	78,9	78,9	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación de cuestionarios a los 19 docentes en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán, 2020.

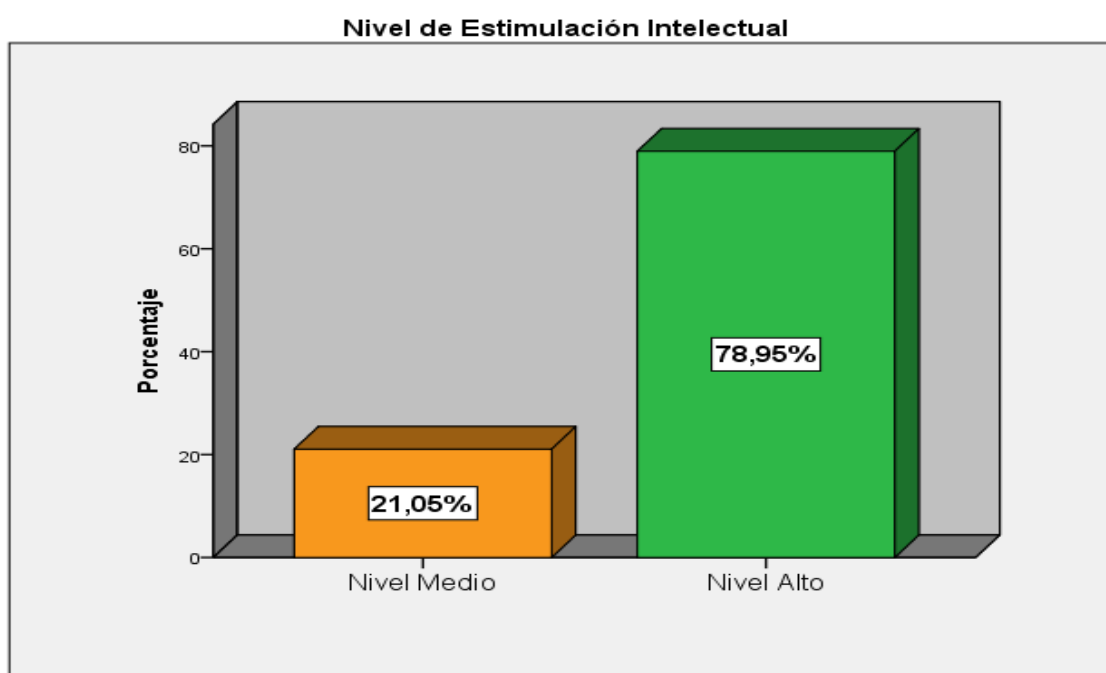


Figura 18. Nivel de estimulación intelectual en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán, 2020.

Fuente: tabla 17.

Interpretación: La tabla y figura 4 muestra que el 21.05% de docentes considera que el nivel de estimulación intelectual del director de la I.E. Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán es “medio”, mientras que el 78.95 % considera que es “alto”.

Tabla 18

Escucha y comprende los aportes de los docentes.

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Nunca	0	0.0	0.0
Poca veces	5	26.3	26.3
A veces	0	0.0	26.3
Casi siempre	6	31.6	57.9
Siempre	8	42.1	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: aplicación de cuestionario a los 19 docentes en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán, 2020.

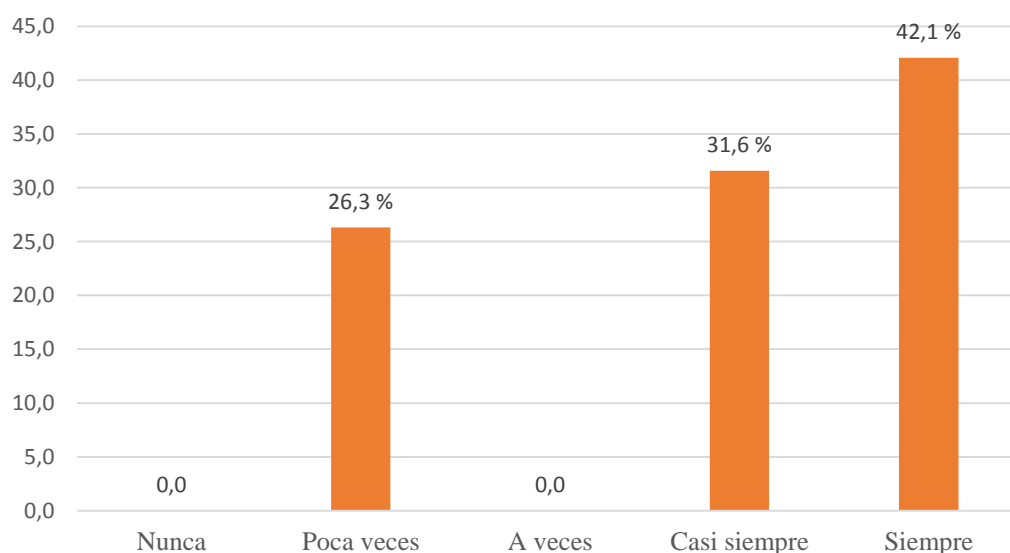


Figura 19. Escucha y comprende los aportes de los docentes.

Fuente: tabla 18.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se muestra que el 42.1% manifiesta que el director siempre escucha y comprende los aportes de las personas seguido por un 31.6% que manifiesta casi siempre y un 26.3% que manifiesta poca veces.

Tabla 19

Explica y corrige confrontando las ideas de los docentes

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Nunca	0	0.0	0.0
Poca veces	6	31.6	31.6
A veces	0	0.0	31.6
Casi siempre	0	0.0	31.6
Siempre	13	68.4	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: aplicación de cuestionario a los 19 docentes en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán, 2020.

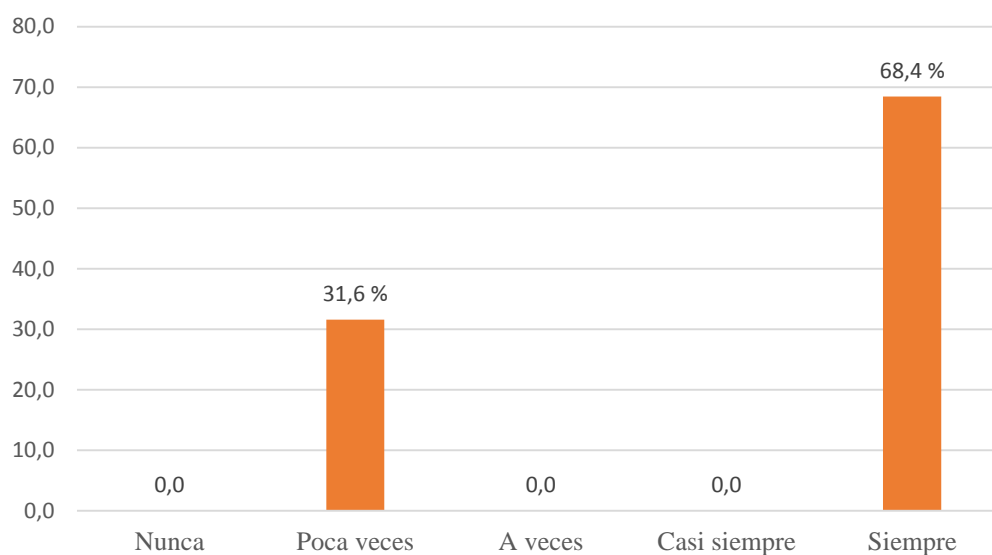


Figura 20. Explica y corrige confrontando las ideas de los docentes

Fuente: tabla 19.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se muestra que el 68.4% manifiesta que siempre el director explica y corrige confrontando las ideas de las personas seguido por un 31.6% que manifiesta poca veces.

Tabla 20

Soluciona los problemas de manera adecuada y propone diferentes alternativas

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Nunca	0	0.0	0.0
Poca veces	4	21.1	21.1
A veces	0	0.0	21.1
Casi siempre	6	31.6	52.6
Siempre	9	47.4	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: aplicación de cuestionario a los 19 docentes en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Puyán, 2020.

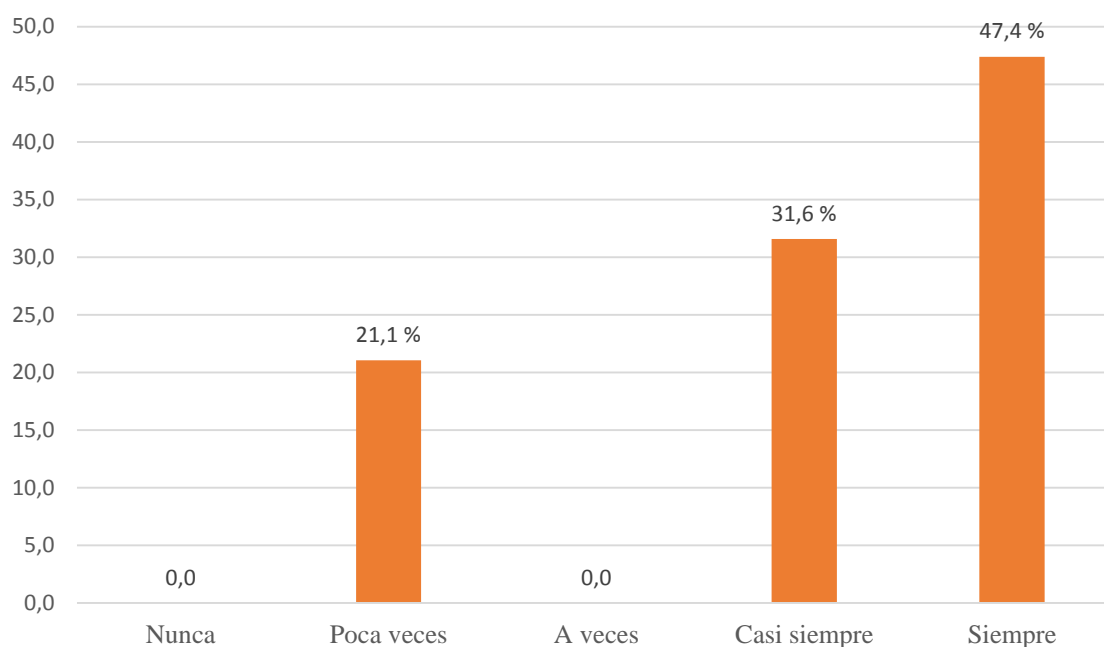


Figura 21. Soluciona los problemas de manera adecuada y propone diferentes alternativas

Fuente: tabla 20.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se muestra que el 47.4% manifiesta que siempre el director soluciona los problemas de manera adecuada y propone diferentes alternativas seguido por un 31.6% que manifiesta casi siempre y un 21.1% que manifiesta poca vez.

Tabla 21

Tiene capacidad de análisis y comprensión de los problemas de manera objetiva

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Nunca	0	0.0	0.0
Poca veces	4	21.1	21.1
A veces	2	10.5	31.6
Casi siempre	0	0.0	31.6
Siempre	13	68.4	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: aplicación de cuestionario a los 19 docentes en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Puyán, 2020.

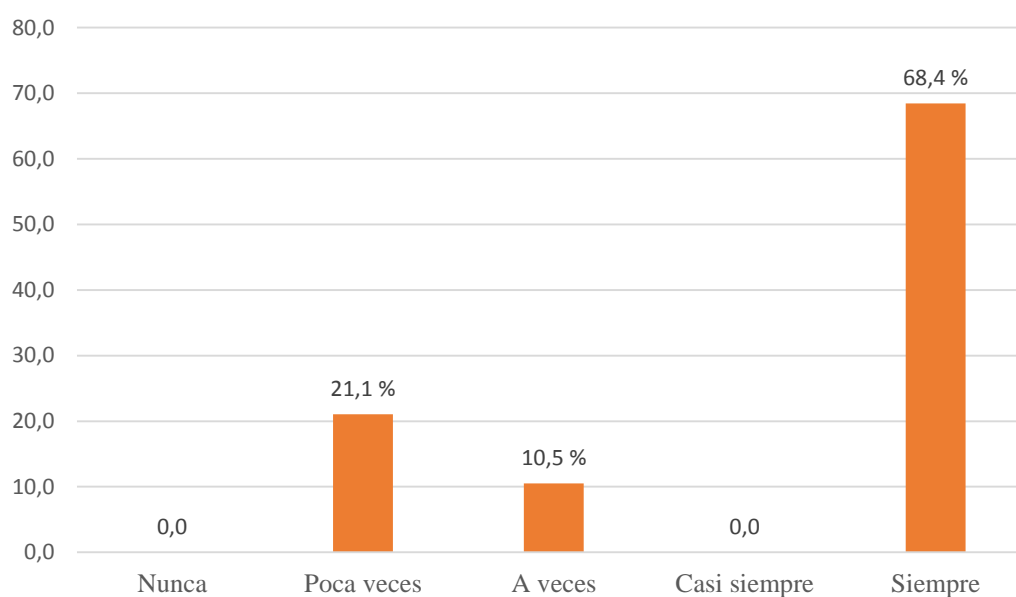


Figura 22. Tiene capacidad de análisis y comprensión de los problemas de manera objetiva

Fuente: tabla 21.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se muestra que el 68.4% manifiesta que siempre el director tiene capacidad de análisis y comprensión de los problemas de manera objetiva seguido por un 21.1% que manifiesta poca vez y un 10.5% a veces.

Tabla 22

Incluye a los docentes en el proceso de solución de problemas y les da crédito por sus aportes

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Nunca	0	0.0	0.0
Poca veces	3	15.8	15.8
A veces	2	10.5	26.3
Casi siempre	0	0.0	26.3
Siempre	14	73.7	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: aplicación de cuestionario a los 19 docentes en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán, 2020.

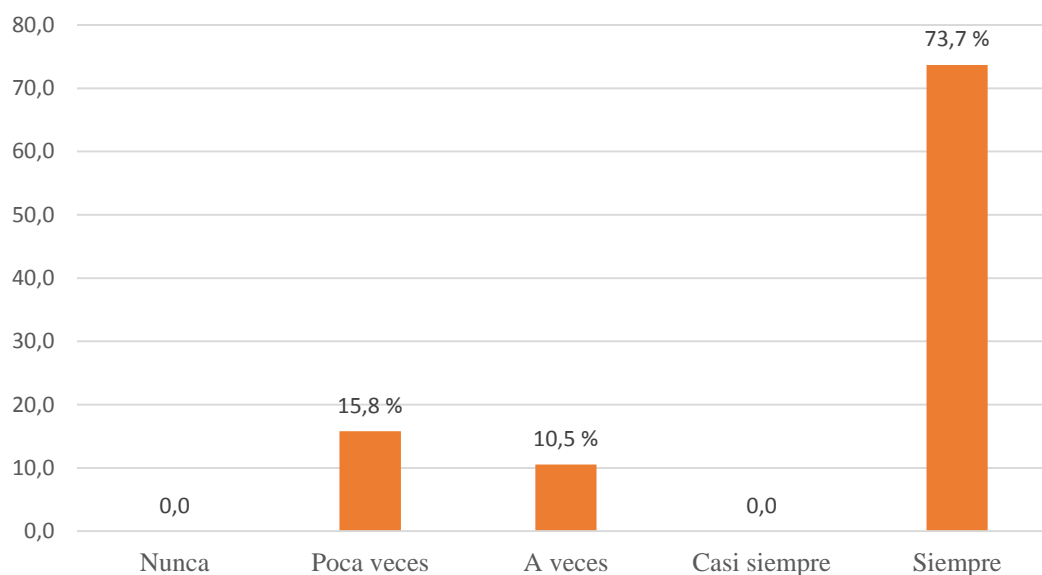


Figura 23. Incluye a los docentes en el proceso de solución de problemas y les da crédito por sus aportes

Fuente: tabla 22.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se muestra que el 73.7% manifiesta que siempre el director incluye a los colaboradores en el proceso de solución de problemas y les da crédito por sus aportes un 15.8% manifiesta poca veces y un 10.5% manifiesta a veces.

Resultados obtenidos para identificar el nivel de consideración individual en la institución educativa señor de pumallucay – punyan, 2020.

Tabla 23

Nivel de consideración individual en la institución educativa señor de pumallucay – punyan, 2020.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Medio	5	26,3	26,3	26,3
	Nivel Alto	14	73,7	73,7	100,0
Total		19	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación de cuestionarios a los 19 docentes en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán, 2020.

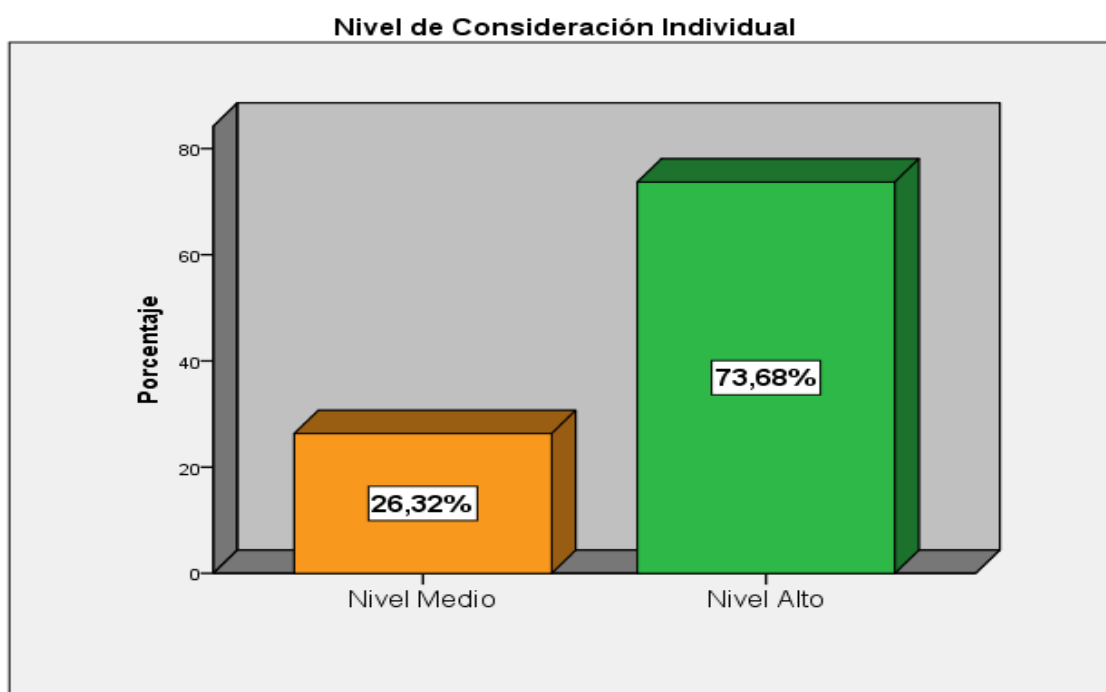


Figura 24 . Nivel de consideración individual en la institución Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán, 2020.

Fuente: tabla 23.

Interpretación: La tabla y figura 5 muestra que el 26.32% de docentes considera que el nivel de consideración individual del director de la I.E. Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán es “medio”, mientras que el 73.68 % considera que es “alto”.

Tabla 24

Recuerda las conversaciones anteriores y está consciente de las preocupaciones de los docentes

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Nunca	0	0.0	0.0
Poca veces	6	31.6	31.6
A veces	0	0.0	31.6
Casi siempre	3	15.8	47.4
Siempre	10	52.6	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: aplicación de cuestionario a los 19 docentes en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán, 2020.

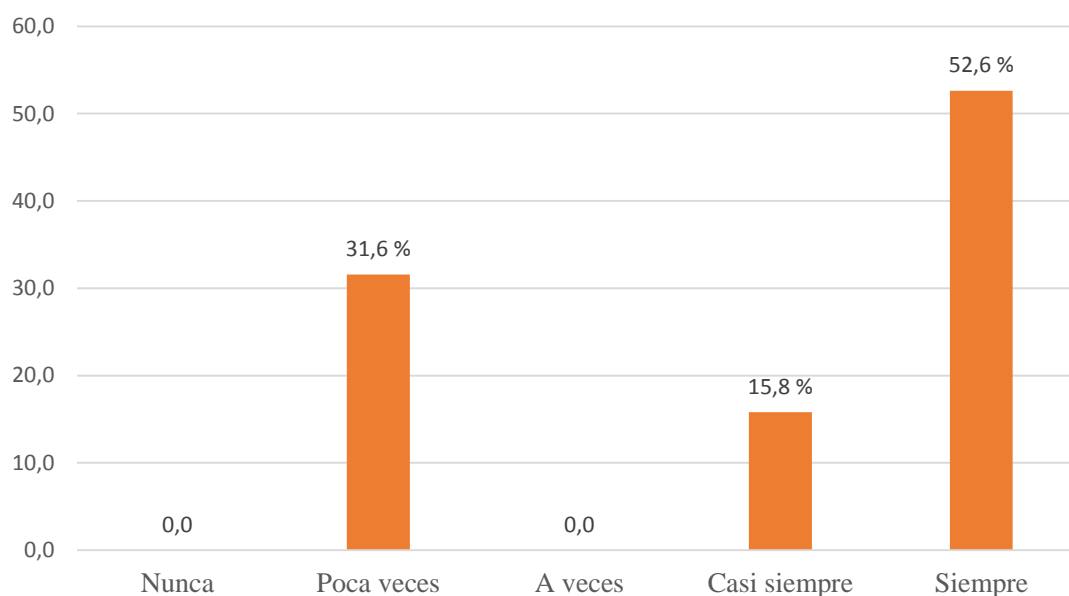


Figura 25. Recuerda las conversaciones anteriores y está consciente de las preocupaciones de los docentes

Fuente: tabla 24.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se muestra que el 52.6% manifiesta que siempre el director recuerda las conversaciones anteriores y está consciente de las preocupaciones de los colaboradores un 31.6% manifiesta poca veces y un 15.8% casi siempre.

Tabla 25

Aconseja y reconoce las necesidades motivacionales y deseos de cada docente y sabe cómo utilizarla efectivamente

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Nunca	0	0.0	0.0
Poca veces	5	26.3	26.3
A veces	0	0.0	26.3
Casi siempre	0	0.0	26.3
Siempre	14	73.7	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: aplicación de cuestionario a los 19 docentes en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán, 2020.

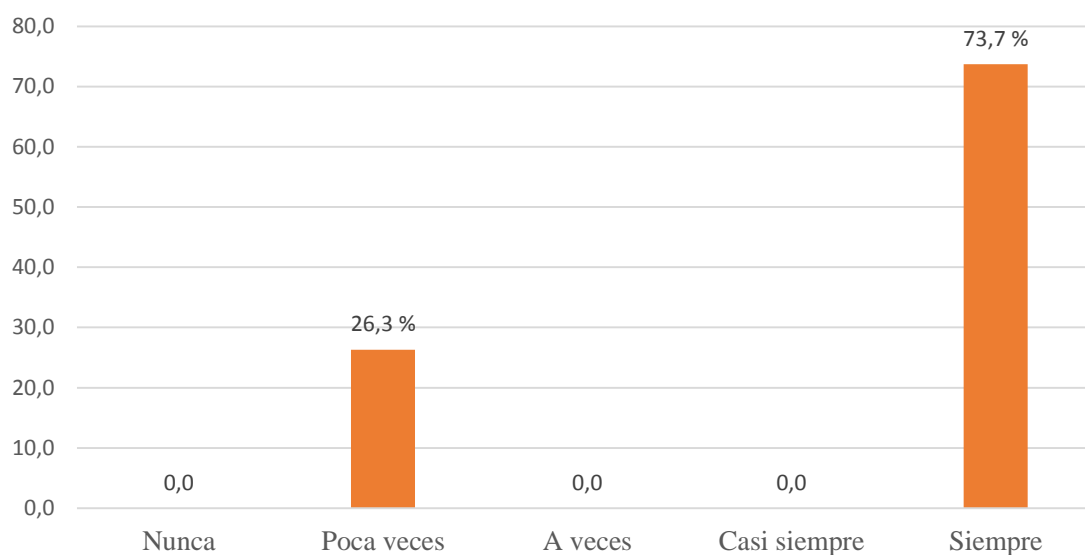


Figura 26. Aconseja y reconoce las necesidades motivacionales y deseos de cada docente y sabe cómo utilizarla efectivamente

Fuente: tabla 25.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se muestra que el 73.7% manifiesta que siempre el director aconseja y reconoce las necesidades motivacionales y deseos de cada colaborador y sabe cómo utilizarla efectivamente y un 26.3% manifiesta poca veces.

Tabla 26

Se informa y emprende acciones para contribuir al bienestar de los docentes

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Nunca	0	0.0	0.0
Poca veces	7	36.8	36.8
A veces	0	0.0	36.8
Casi siempre	3	15.8	52.6
Siempre	9	47.4	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: aplicación de cuestionario a los 19 docentes en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán, 2020.

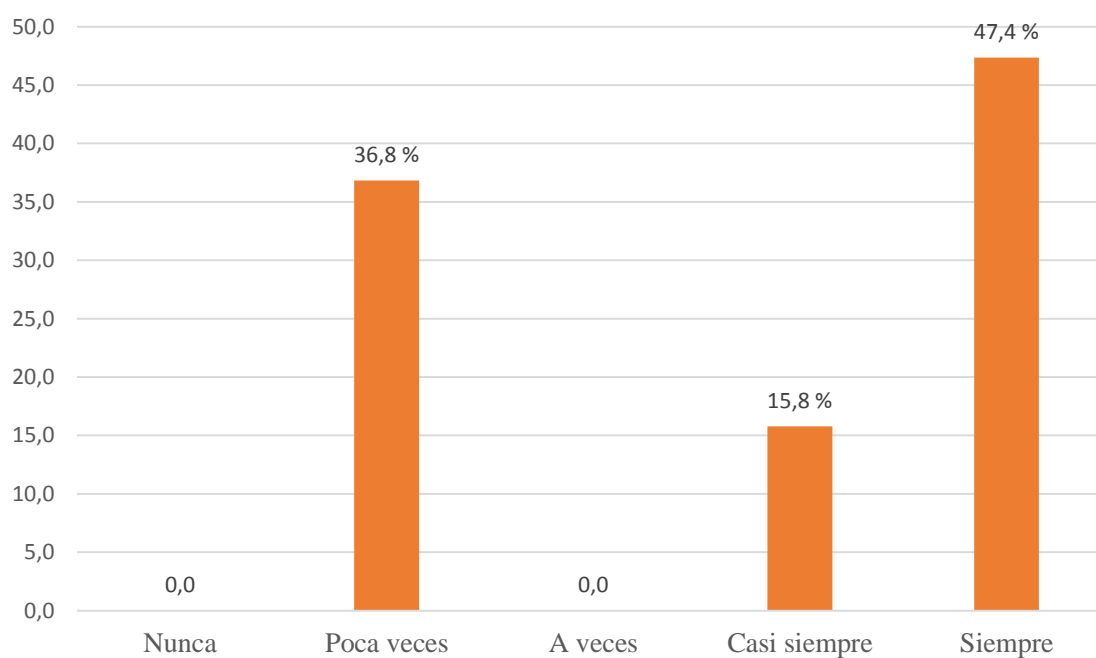


Figura 27. Se informa y emprende acciones para contribuir al bienestar de los docentes

Fuente: tabla 26.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se muestra que el 47.4% manifiesta que siempre el director se informa y emprende acciones para contribuir al bienestar de los colaboradores seguido de un 36.8% que manifiesta poca veces y un 15.8 % manifiesta casi siempre.

Tabla 27

Trata a los docentes diferencialmente de acuerdo a sus necesidades y capacidades

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Nunca	0	0.0	0.0
Poca veces	5	26.3	26.3
A veces	0	0.0	26.3
Casi siempre	6	31.6	57.9
Siempre	8	42.1	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: aplicación de cuestionario a los 19 docentes en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán, 2020.

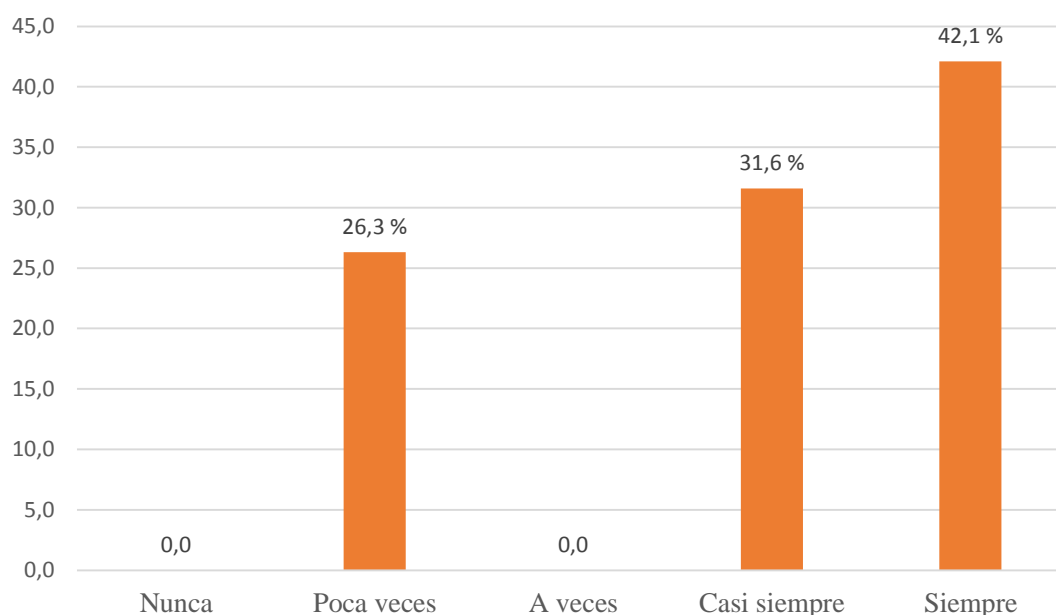


Figura 28. Trata a los docentes diferencialmente de acuerdo a sus necesidades y capacidades

Fuente: tabla 27.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se muestra que el 42.1% manifiesta que siempre el director trata a las personas diferencialmente de acuerdo a sus necesidades y capacidades un 31.6% manifiesta casi siempre y un 26.3% poca veces.

Tabla 28

Estimula un ambiente de desarrollo y aprendizaje personal

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Nunca	0	0.0	0.0
Poca veces	7	36.8	36.8
A veces	0	0.0	36.8
Casi siempre	2	10.5	47.4
Siempre	10	52.6	100.0
Total	19	100.0	

Fuente: aplicación de cuestionario a los 19 docentes en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Puyán, 2020.

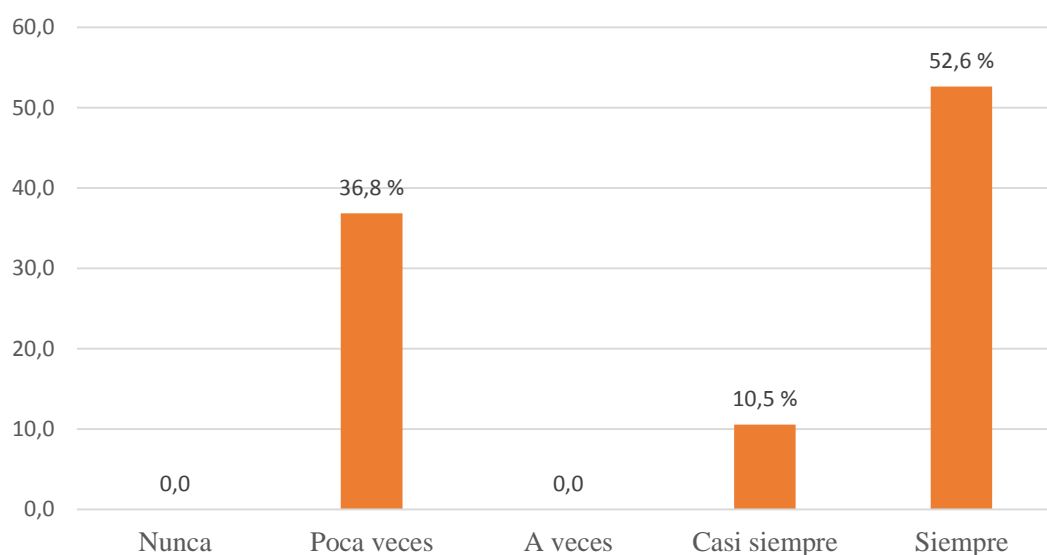


Figura 29. Estimula un ambiente de desarrollo y aprendizaje personal

Fuente: tabla 28.

Interpretación: Del total de docentes encuestados se muestra que el 52.6% manifiesta que siempre el director estimula un ambiente de desarrollo y aprendizaje personal, un 36.8% manifiesta poca veces y un 10.5% manifiesta casi siempre.

8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Objetivo general: identificar el nivel de Liderazgo Transformacional del director en la I. E. Señor de Pumallucay - Punyán, 2020.

Según el resultado de la tabla 4: demuestra que el 89,47%. De los encuestados representados por 19 docentes califican el nivel de líder transformador directivo es alto. Reafirmando lo encontrado por Mendoza, Cataño y Garcia (2018), los autores concluyeron que el líder transformador se corresponde positivamente con el compromiso organizacional, en un intervalo de confianza del 99%, es decir a cuando existe un líder transformador, el compromiso organizacional es más eficiente. Asimismo, en su teoría de Bass y Avolio(2004), insisten que un líder transformador manifiesta un proceso para poder influir en sus seguidores, por ende ellos mismos son los actores únicos en encontrar un cambio de conciencia por sus de acuerdo a sus necesidades y tratando de considerar otras oportunidades que vayan en beneficio de la institución y su persona.

Objetivo específico 1: demostrar el Nivel de inspiración motivacional del director en la I. E. Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán, 2020.

Según el resultado de la tabla 5: demuestra que el 52,63%. De los encuestados representados por 10 docentes califican el nivel de inspiración motivacional del director es “medio” en relación a las habilidades motivadoras y comunicativas, los resultados no coinciden con Chambilla (2017) los educandos observan un nivel alto de un líder transformador en la motivación inspiradora. Así mismo se denota similitud con lo expresado con D’Alessio(2010) sostiene a este objetivo, mencionando que un guía interactúa siempre con una motivación para con sus admiradores o quienes los rodean, dándole mucha credibilidad al trabajo de ellos mismos , quienes poseen una visión clara en sus virtudes e ideales. Por lo tanto, se tiene como resultado un concepto de apreciación moderado con la habilidad motivadora y comunicativa en la institución educativa, lo que debe de generar un mayor esfuerzo por parte del director y que permita gestionar eficazmente la institución.

Objetivo específico 2: interpretar el Nivel de influencia idealizada del director en la I. E. Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán, 2020.

Según la tabla 11: el 78,95% de los encuestados representados por 15 docentes califican la influencia idealizada del director es “alto” en relación a la capacidad para inspirar confianza, lealtad y el reconocimiento de los demás, resultados que se aproxima a los autores Perez, Jimenez y Romo (2017), la conclusión más importante fue que el líder mantenga coordinación e influya permanentemente en sus trabajadores con las funciones, recursos y relaciones para conducir al cambio. Así mismo, Bass y Avolio, (2004). Hacen mención a un significativo hecho de admiración, ejemplo y respeto por parte de los seguidores hacia su líder, indicando que esta influencia idealizada se puede ejecutar de dos formas, por el comportamiento del líder y sus propias características. Por consiguiente, el director construye respeto y confianza en los docentes a través de su influencia que tiene como líder.

Objetivo específico 3: especificar el Nivel de estimulación intelectual del director en la I. E. Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán, 2020.

Según la tabla 17: demuestra que el 78,95% de los encuestados representados por 15 docentes califican el nivel de estimulación intelectual del director es “alto” en concordancia con el impulso a la creatividad y la solución a los problemas, resultados que coinciden con Ramirez (2017), el mismo que concluyo que el liderazgo transformador si se aplicó de manera adecuada, generando de esta manera una motivación de los trabajadores, quienes identificaron el liderazgo directivo como una estimulación intelectual e influyendo en el reconocimiento público de su líder. Así mismo lo expresado por Bass y Avolio, (2004), en este objetivo se representa al poder que se le otorga al guía, para ampliar su capacidad creativa y generando una invención en sus seguidores. Por consiguiente, el director desarrolla en los profesores compromisos con la puesta en marcha de la creatividad y soluciones, que deben fomentar el desarrollo personal y profesional de su institución.

Objetivo específico 4: determinar el Nivel de consideración individual del director en la I. E. Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán, 2020.

Según la tabla 23: demuestra que el 73,68% de los encuestados representados por 14 docentes califican el nivel de consideración individual del director es “alto” con referencia a que, escucha atentamente y se preocupa por el bienestar de los demás, resultado similar al autor Redolfo (2017), llegando a la conclusión que hay correspondencia entre satisfacción laboral - liderazgo transformacional y la consideración individual de Unidad de Gestión Educativa Local 04 Comas, 2017, así como deja constar en sus resultados y el contraste de la prueba de hipótesis definida. Así mismo Bass y Avolio (2004) El guía se preocupa mucho por las necesidades y/o deficiencias de sus seguidores, mostrándoles innumerables esperanzas, para poder alcanzar sus objetivos y metas trazadas. Por lo tanto. El rol del director es identificar las necesidades de los docentes y de mentor para ayudar al personal a desplegar valiosos niveles con muchos compromisos, para su oportuno desarrollo.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1 Conclusiones

1. En relación al nivel de liderazgo transformacional del director en la I. E. señor de pumallucay – punyan, 2020, demuestra que el 89,5%. de los encuestados representados por 17 docentes califican el nivel de liderazgo transformador del director es “alto”.
2. En cuanto el nivel de inspiración motivacional del director en la I. E. señor de pumallucay – punyan, 2020, demuestra que el 52,6%. de los encuestados representados por 10 docentes califican el nivel de inspiración motivacional del director es “medio”.
3. En cuanto al nivel de influencia idealizada del director en la I. E. señor de pumallucay – punyan, 2020, demuestra que el 78,9% de los encuestados representados por 15 docentes califican el nivel de inspiración motivacional del director es “alto”.
4. En cuanto al nivel de estimulación intelectual del director en la I. E. señor de pumallucay – punyan, 2020, demuestra que el 78,9% de los encuestados representados por 15 docentes califican el nivel de estimulación intelectual del director es “alto”.
5. En cuanto al nivel de consideración individual del director en la I. E. señor de pumallucay – punyan, 2020, demuestra que el 73,7% de los encuestados representados por 14 docentes califican el nivel de consideración individual del director es “alto”.

9.2 Recomendaciones

1. Liderazgo transformacional, el director siempre debe permanecer con esa actitud de líder transformador, y así poder generar cambios y sentimientos muy positivos en sus seguidores, a través de la energía, la intención y el esfuerzo que haga para demostrar su liderazgo y ser un ejemplo para sus seguidores y modelo para otras instituciones.
2. En la Inspiración motivacional, El director debe seguir actuando de manera positiva e involucrarse con quienes están a su alrededor, proporcionando nuevos retos de trabajo y responsabilidad, así como organizar talleres de liderazgo que motiven y aumenten el ánimo de trabajar en equipo con mucha confianza para poder llegar a la meta, ya que sus seguidores verán a su líder como un ejemplo de inspiración para cumplir sus objetivos de manera individual y colectiva.
3. En la Influencia idealizada, el director a través de la capacidad que posee como dirigente, debe mostrarse como un ejemplo muy respetado y deberá de transmitir entusiasmo, familiaridad y obediencia. Contando con profundos patrones de conducta ética y moral, generando una buena lealtad con las personas y así poder seguir sus ideales con fluidez y seguridad.
4. En la Estimulación intelectual, el director debe seguir preocupándose por la dedicación de sus educandos, fomentando la indagación, la innovación y la creatividad ; planteando y estimulando a dar soluciones correctas a los inconvenientes que se les presenta, y por ende ayudar a alcanzar sus deseos propuestos de manera individual y colectiva en beneficio de la institución.
5. En la Consideración individual, el director debe seguir teniendo el interés por las insuficiencias de cada docente, actuando con mucha cautela y táctica; guiando y planteando opiniones de solución a los

problemas de los educandos. El director se debe mostrar empático y continuar apoyando frecuentemente a sus seguidores, valorando el aporte personal y motivando frecuentemente para superar las dificultades y encontrar siempre el éxito que todo seguidor desea.

10. Referencias bibliográficas

- Andraka, P (2011) Diez el vendedor perfecto. EEUU. Recuperado de <https://www.amazon.com/Diez-%C2%A1El-vendedor-perfecto-empresario/dp/1463307497>.
- Ayoub, J. L. (2011). Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana: Metodología y resultados de una investigación empírica. México, D. F.: Manufactured and published by. Recuperado de: https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/662373/ayoub_perez_jose_luis.pdf.
- Avolio, B. & Bass, B. (1995). Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-framework for examining the diffusion of transformational leadership. *Leadership Quarterly*. New York: Ed. Springer. Recuperado de: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1807-76922013000400007.
- Avolio, B. & Bass, B. (2004). Multifactor Leadership Questionnaire. Third Edition. Manual and Sampler Set. New York: Mind Garden, Inc. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/271134562_Multifactor_Leadership_Questionnaire_Psychometric_properties_of_the_German_translation_by_Jens_Rowold.
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Ed The Free Press. Recuperado de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrm.3930250310>
- Cuevas, R. (2011). *Gerencia, gestión y liderazgo educativo*. (1era. ed.) Editorial San Marcos. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6313/EDMorbaje.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Chiavenato, I. (2014). Teoría General de la administración (8a ed.). México: Mc Graw Hill. Recuperado de:
http://34.201.234.137/bitstream/continental/2757/1/DO_FCE_MI_SI_UC0880_20162.pdf.
- Chambilla, B. (2017). Estilos de liderazgo transformacional del equipo directivo y comportamiento organizacional en la Institucion Educativa Rafael Diaz, Moquegua. (Tesis maestría), Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa – Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2465>.
- D'Alessio, F. (2010). Liderazgo y atributos gerenciales. México: Pearson Educación. Recuperado de:
<https://www.pearsoneducacion.net/mexico/tienda-online/liderazgo-y-atributos-gerenciales-una-vision-global-y-estrategica-dalessio-2ed-ebook>.
- D'Souza., A (1998) Manual del líder, Volumen2. Éxito en el liderazgo. Editorial Sal Terrae. Bilbao, España. Recuperado de:
<https://www.agapea.com/libros/exito-en-tu-liderazgo-Manual-del-lider-2-2-edicion-9788429312430-i.htm>.
- Huerta. (2018), gestión de calidad bajo el enfoque de liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas en la ciudad de huaraz (Bachiller en ciencias administrativas). Recuperado de:
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/18521>.
- Fischman, D (2005) El líder Transformador I. Lima: UPC. Recuperado de:
<https://editorial.upc.edu.pe/producto/el-lider-transformador-i/>.
- Hellriegel, Jackson, S. y Slocum, J. (2007). Comportamiento Organizacional (12^a ed.). Cengage Learnig editores, S.A. Recuperado de :
[https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Hellriegel,+Jackson,+S.+y+Slocum,+J.+\(2007\).+Comportamiento+Organizacional+\(12%C2%AA+ed.\).+Cengage+Learnig+editores,+S.A&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Hellriegel,+Jackson,+S.+y+Slocum,+J.+(2007).+Comportamiento+Organizacional+(12%C2%AA+ed.).+Cengage+Learnig+editores,+S.A&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart).

- Luperdi, R. (2018). Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa superior tecnológico del distrito de Villa el Salvador. (Tesis maestría), Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima - Perú. Recuperado de: <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/3552>.
- Lussier, R. y Achura, C. (2008). Liderazgo teoría, aplicación y desarrollo de habilidades (2da ed.). México: Cengage learning. Recuperado de: <https://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>.
- Lussier, R. y Achura, C. (2011). Liderazgo teoría, aplicación y desarrollo de habilidades (4 ta. ed.). México: Cengage learning. Recuperado de: https://www.academia.edu/33254885/Teor%C3%ADa_aplicaci%C3%B3n_y_desarrollo_de_habilidades_Liderazgo_Cuarta_edici%C3%B3n.
- Mendoza, M. & Ortiz, C. (2006). El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. Investigación y Reflexión. XIV (1), 118-134. Recuperado de : <https://goo.gl/aHHZeq>.
- Mendoza, Castaño y Garcia (2018). Influencia del liderazgo transformacional, transnacional y laissez faire en el compromiso de personal asistencial hospitalario en Colombia. Recuperado de: <http://132.248.164.227/congreso/docs/xxiii/docs/3.07.pdf>.
- Murillo. (2020), liderazgo transformacional – transnacional y clima organizacional en un club social de negocios en Bogotá, Colombia. (Maestría en dirección). Recuperado de: <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/30221>.
- Ortiz, F , Gulick, A y Muniello, G (2008) Raíces Editorial Vida (Spanish Edition). Recuperado de: <http://132.248.164.227/congreso/docs/xxiii/docs/3.07.pdf>.

- Pascual, R (1988) La gestión Educativa ante la innovación y el cambio. II Congreso Mundial Vasco. Madrid: Narcea S.A. de ediciones. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=7486>.
- Pastor, J. (2013) C. I - Creatividad e innovación: Factores clave para la gestión e internacionalización. España Madrid, Publicaciones ICEX. Recuperado de: <https://www.icex.es/icex/es/Navegacion-zona-contacto/libreria-icex/PUB2019818137.html?idTema=10707001&idColeccion=12060362>.
- Ramirez. (2017), tesis “liderazgo directivo y su influencia en la motivación de los trabajadores de la UGEL- Huaraz”. (Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración). Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13263>.
- Redolfo , L ,H (2017) Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 04 Comas, 2017. (Tesis de maestria) Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8882>.
- Robbins, S. (1999). Comportamiento Organizacional. Teoría y Práctica. Madrid: Ed. Pearson. Recuperado de: [https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Robbins,+S.+\(1999\).+Comportamiento+Organizacional.+Teor%C3%ADa+y+Pr%C3%A1ctica.+Madrid:+Ed.+Pearson&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Robbins,+S.+(1999).+Comportamiento+Organizacional.+Teor%C3%ADa+y+Pr%C3%A1ctica.+Madrid:+Ed.+Pearson&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart).
- Tinoco y regalado (2017). Nivel de liderazgo del director de la institución educativa nuestra señora del pilar. tiapampa Áncash, universidad nacional Pedro Ruiz Gallo (para obtener el título de especialista en gestión educativa). Recuperado de: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/3412>.
- Vega, C y Zavala, G (2004) Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ Forma 5X corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno. [en línea]. Memoria para optar el título de psicólogo, Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Sociales.

Departamento de Psicología. Consulta: 19 de mayo 2007. Recuperado de :
www.cybertesis.cl/tesis/uchile/2004/vega_c/sources/vega_c.pdf.

Warner, J (2003) Nivel de efectividad del líder: Perfil de competencias, Editorial universitaria Ramon Areces. Madrid, España. Recuperado de:
https://www.cerasa.es/libro/nivel-de-efectividad-del-lider_49733/.

Zegarra, A. (2018), estilo de liderazgo transformacional del director y desempeño Laboral en docentes. Universidad cesar vallejo- maestra en administración de la educación. Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32880?show=full>.

Zayas , P y Cabrera , N (2006) Liderazgo empresarial, Universidad de Holguín, “Oscar Lucero Moya” Recuperado de:
<https://es.slideshare.net/zxirpacheco/liderazgo-empresarial-36224756>.

11. AGRADECIMIENTO

La vida se encuentra cubierta de desafíos, y uno de ellos es la educación. Me dado cuenta que más allá de ser un desafío es una base, no solo para ser un gran profesional sino para ser un buen ciudadano en el presente y futuro de mi vida.

Le agradezco a Dios, a mis padres, familiares, amigos y a mi institución, por todo los esfuerzos que me brindaron, para que finalmente pudiera graduarme como un feliz profesional.

12. ANEXOS Y APÉNDICE

ANEXO 01: CUESTIONARIO

CUESTIONARIO APLICADO A LOS DOCENTES

Estimado docente

Soy estudiante de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad San Pedro, la cual estoy realizando una investigación sobre el liderazgo transformacional del director en la Institución Educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán.

A continuación, se presenta un conjunto de diferentes situaciones que tratan sobre diversos aspectos de la actividad del director. Indíquenos la frecuencia con que presentan dichos aspectos, para ello debe utilizar la siguiente escala

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ETAPA I

En esta primera sección del cuestionario le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta y rellene en las líneas con su respuesta.

DATOS INICIALES

1. Sexo

- Masculino ()
- Femenino ()

2. Edad

- De 20 a 25 años ()
- De 26 a 31 años ()
- De 32 a 37 años ()
- De 38 a 43 años ()
- De 44 a 49 años ()
- De 50 años a mas ()

3. Grado de Instrucción

- Técnico superior incompleto ()
- Técnico superior completo ()
- Universitario incompleto ()
- Universitario completo ()

ETAPA II

Instrucciones: Aparecen a continuación afirmaciones. Determine la frecuencia en que cada situación es realizada por su Director/a. Use la siguiente escala de puntuación y marque con una “X” la alternativa seleccionada

Nunca (1), Poca Veces (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

N°	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	1	2	3	4	5
1	Considera ud. que el director de la IE. Cuenta con habilidades motivadoras					
2	Puede orientar a los demás para que cumplan sus metas					
3	Logra que los demás se sientan entusiasmados					
4	Verifica que sus mensajes hayan sido comprendidos por quienes le escuchan					
5	Cuando otras personas dialogan con él se sienten más deseosos de cumplir sus metas.					
6	Las personas de su entorno confían en él					
7	Ha conseguido el respeto de los demás					
8	Ha conseguido la lealtad de los(as) integrantes de su equipo de trabajo.					
9	Quienes le conocen pueden decir que tienen buenos valores morales.					
10	Es de las personas que se comportan de acuerdo a la manera en que piensan					
11	Escucha y comprende los aportes de los docentes					
12	Explica y corrige confrontando las ideas de los docentes					
13	Soluciona los problemas de manera adecuada y propone diferentes alternativas					
14	Tiene capacidad de análisis y comprensión de los problemas de manera objetiva					
15	Incluye a los docentes en el proceso de solución de problemas y les da crédito por sus aportes					
16	Recuerda las conversaciones anteriores y está consciente de las preocupaciones de los docentes					
17	Aconseja y reconoce las necesidades motivacionales y deseos de cada docentes y sabe cómo utilizarla efectivamente					
18	Se informa y emprende acciones para contribuir al bienestar de los docentes					
19	Trata a los docentes diferencialmente de acuerdo a sus necesidades y capacidades					
20	Estimula un ambiente de desarrollo y aprendizaje personal					

ANEXO: N° 02 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	DISEÑO DE INVESTIGACION
Liderazgo transformacional en la institución educativa señor de pumallucay – punyan.	¿Cuáles son los niveles de Liderazgo transformacional en la institución educativa Señor de Pumallucay 2020 ”	<p><u>Objetivo General</u></p> <p>Determinar los niveles de liderazgo transformacional en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay - Punyán, 2020.</p> <p><u>Objetivos Específicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de inspiración Motivacional en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán. - Describir el nivel de influencia idealizada en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán . - Conocer el nivel de estimulación intelectual en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán . - Identificar el nivel de consideración individual en la institución Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán . 	Se ha visto por conveniente no plantear hipótesis, porque se trata de un estudio descriptivo, que va a permitir describir el comportamiento de las variable de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).	Liderazgo transformacional	<p>Tipo: Básico Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, de corte transversal, descriptivo</p>

Fuente: Elaboración propia

ANEXO: N° 03: BASEDE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO

Liderazgo Transformador																									
	Inspiración Motivacional					Influencia idealizada					Estimulación intelectual					Consideración individual									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	V1	D1	D2	D3	D4
1	2	5	2	2	5	5	2	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	2	4	5	79	16	20	22	21
2	4	2	4	4	2	5	4	4	2	5	4	2	4	5	5	2	5	4	4	5	76	16	20	20	20
3	4	5	5	5	5	2	5	2	4	4	5	5	5	2	5	5	2	5	5	2	82	24	17	22	19
4	5	2	5	4	2	5	4	5	5	2	5	5	2	5	2	5	5	2	5	5	80	18	21	22	22
5	2	5	5	2	4	5	4	4	5	4	2	2	4	5	5	4	5	5	2	4	78	18	22	18	20
6	4	2	2	5	2	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	4	79	15	21	18	18
7	2	5	4	4	5	2	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	2	5	5	2	80	20	19	22	19
8	5	5	5	2	2	5	4	2	5	5	5	2	4	2	5	5	5	2	4	5	79	19	21	21	21
9	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	2	88	22	23	25	18
10	4	5	5	4	2	5	2	5	5	5	2	2	4	3	5	2	5	2	5	5	77	20	22	19	19
11	2	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	5	2	5	2	4	5	5	2	5	80	22	19	18	21
12	4	2	2	5	2	5	5	5	4	5	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	79	17	24	19	19
13	4	5	2	2	5	2	4	4	5	2	5	5	5	5	3	5	2	4	4	5	78	18	17	23	20
14	2	2	5	5	4	5	5	2	4	4	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	73	18	20	16	16
15	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	2	5	87	22	23	20	22
16	4	5	5	5	4	5	2	4	2	4	4	4	5	4	5	2	4	5	5	5	81	23	17	21	21
17	2	2	5	4	5	5	5	4	5	4	2	5	2	5	5	5	2	5	4	5	81	18	23	19	21
18	4	5	4	2	4	5	5	4	5	4	4	5	5	2	5	2	5	2	5	2	79	19	23	16	16
19	4	2	2	5	2	5	4	4	2	2	4	5	4	5	5	5	5	2	4	2	73	15	17	23	18

ANEXO: N° 04: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Piloto	Items / Reactivos / Preguntas																									TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	2	5	2	2	5	5	2	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	2	4	5						79
2	4	2	4	4	2	5	4	4	2	5	4	2	4	5	5	2	5	4	4	5						76
3	4	5	5	5	5	2	5	2	4	4	5	5	5	2	5	5	2	5	5	2						82
4	5	2	5	4	2	5	4	5	5	2	5	5	2	5	2	5	5	2	5	5						80
5	2	5	5	2	4	5	4	4	5	4	2	2	4	5	5	4	5	5	2	4						78
6	4	2	2	5	2	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	4						79
7	2	5	4	4	5	2	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	2	5	5	2						80
8	5	5	5	2	2	5	4	2	5	5	5	2	4	2	5	5	5	2	4	5						79
9	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	2						88
10	4	5	5	4	2	5	2	5	5	5	2	2	4	3	5	2	5	2	5	5						77
11	2	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	5	2	5	2	4	5	5	2	5						80
12	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2						42
13	4	5	2	2	5	2	4	4	5	2	5	5	5	5	3	5	2	4	4	5						78
14	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2						46
15	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	2	5						87
VARIANZA	1.3	2.0	1.8	1.6	2.1	2.0	1.2	1.2	1.7	1.2	1.8	2.1	1.5	1.8	1.6	1.8	2.0	1.8	1.6	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	162.4
TOTAL	33.8																									

N° ÍTEMS (K)	20
MÉTODO	ALFA DE CRONBACH
$\alpha=$	0.8337

Si el coeficiente es mayor a 0.8000 cercano a 1, entonces se tiene una alta confiabilidad del instrumento.

En este caso, el valor encontrado fue de **0.8337**

...por lo que se puede afirmar que el instrumento cuenta con **alta confiabilidad.**

ANEXO: N° 05: JUICIO DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADEMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

Huaraz, 04 de enero del 2021.

Presente.-

Por la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Escuela de Administración de la Universidad San Pedro; para manifestarle que el alumno Hernán ZARATE HOYOS, está desarrollando su tesis Titulada “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA SEÑOR DE PUMALLUCAY, PUNYAN, 2020”; por lo que conocedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicito su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTO, para la validación del instrumento CUESTIONARIO – de la presente investigación.

Agradeciendo por anticipado su gentil colaboración como experto, me suscribo a usted.

Atentamente

Lic. Jorge Daniel Pérez
Docente Programa Profesional Administracion

Adjunto.

1. Planilla de juicio de expertos
2. Matriz de consistencia
3. Matriz de operacionalización de las variables
4. Instrumento de investigación
5. Matriz de validación de experto



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADEMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento siguiente de la investigación **“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA SEÑOR DE PUMALLUCAY, PUNYAN, 2020”**. La evaluación del instrumento es de relevancia para validarla y lograr que sea utilizado eficientemente en la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: Santos Miguel Esquivel Infantes

FORMACIÓN ACADÉMICA: Doctor en Administración

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Comportamiento organizacional - Investigación

TIEMPO: 13 Años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro

Objetivo de la investigación: Generar nuevo conocimiento para investigaciones

Objetivo del juicio de expertos: Validar el instrumento de investigación

Objetivo de la prueba:

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión - Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total - Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. - Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no es claro - El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. - Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. - El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no tiene relación lógica con la dimensión - El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. - El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. - El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión - El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. - El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE COHERENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	DISEÑO DE INVESTIGACION
Liderazgo Transformacional en la institución educativa Señor de Pumallucay – Punyan.	¿Cuáles son los niveles de Liderazgo transformacional en la institución educativa Señor de Pumallucay 2020 ”	<p><u>Objetivo General</u></p> <p>Determinar los niveles de liderazgo transformacional en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay - Punyán, 2020.</p> <p><u>Objetivos Específicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de inspiración Motivacional en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán. - Describir el nivel de influencia idealizada en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán . - Conocer el nivel de estimulación intelectual en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán . - Identificar el nivel de consideración individual en la institución Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán . 	Se ha creído conveniente no formular hipótesis, en razón que se trata de un estudio descriptivo, que va a permitir describir el comportamiento de las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).	Liderazgo transformacional	<p>Tipo: Básico Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, de corte transversal, descriptivo</p>

Fuente: Elaboración propia

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
LIDERAZGO TRANSFORMADOR	Los líderes verdaderamente carismáticos transformacionales operan con una genuina preocupación por los otros, son éticos por naturaleza, y parecen ser guiados por un conjunto de valores morales, que están basados en principios y referidos a hacer lo correcto. D'Alessio (2010)	El Liderazgo Transformacional al directivo es un compuesto de numerosos elementos o niveles de (Inspiración motivacional, Influencia idealizada, Estimulación intelectual y Consideración individual) percibidos por los docentes en un ambiente laboral,	Inspiración Motivacional	Habilidades motivadoras	Considera usted que el director de la IE. Cuenta con habilidades motivadoras
					Puede orientar a los demás para que cumplan sus metas
					Logra que los demás se sientan entusiasmados
			Habilidades comunicativas	Verifica que sus mensajes hayan sido comprendidos por quienes le escuchan	
				Cuando otras personas dialogan con él se sienten más deseosos de cumplir sus metas.	
			Influencia idealizada	Capacidad para inspirar confianza y Lealtad	Las personas de su entorno confían en él
					Ha conseguido el respeto de los demás
					Ha conseguido la lealtad de los(as) integrantes de su equipo de trabajo.
					Quienes le conocen pueden decir que tienen buenos valores morales.
			Obtiene reconocimiento de los demás	Es de las personas que se comportan de acuerdo a la manera en que piensan	
				Estimulación intelectual	Impulso a la creatividad
			Explica y corrige confrontando las ideas de los docentes		
			Da solución a los problemas	Soluciona los problemas de manera adecuada y propone diferentes alternativas	Tiene capacidad de análisis y comprensión de los problemas de manera objetiva
					Incluye a los docentes en el proceso de solución de problemas y les da crédito por sus aportes
					Recuerda las conversaciones anteriores y está consciente de las preocupaciones de los docentes
Escucha atentamente a los demás	Aconseja y reconoce las necesidades motivacionales y deseos de cada docentes y sabe cómo utilizarla efectivamente	Se informa y emprende acciones para contribuir al bienestar de los docentes			
		Trata a los docentes diferencialmente de acuerdo a sus necesidades y capacidades			
Se preocupa por el bienestar de los demás.	Estimula un ambiente de desarrollo y aprendizaje personal				

Fuente: Elaboración propia

INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

CUESTIONARIO APLICADO A LOS DOCENTES

Estimado docente

Soy estudiante de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad San Pedro, la cual estoy realizando una investigación sobre el liderazgo transformacional del director en la Institución Educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán 2020.

A continuación, se presenta un conjunto de diferentes situaciones que tratan sobre diversos aspectos de la actividad del director. Indíquenos la frecuencia con que presentan dichos aspectos, para ello debe utilizar la siguiente escala

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ETAPA I

En esta primera sección del cuestionario le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta y rellene en las líneas con su respuesta.

DATOS INICIALES

4. Sexo

- Masculino ()
- Femenino ()

5. Edad

- De 20 a 25 años ()
- De 26 a 31 años ()
- De 32 a 37 años ()
- De 38 a 43 años ()
- De 44 a 49 años ()
- De 50 años a mas ()

6. Grado de Instrucción

- Técnico superior incompleto ()
- Técnico superior completo ()
- Universitario incompleto ()
- Universitario completo ()

ETAPA II

Instrucciones: Aparecen a continuación afirmaciones. Determine la frecuencia en que cada situación es realizada por su Director/a. Use la siguiente escala de puntuación y marque con una “X” la alternativa seleccionada

Nivel bajo (1), Nivel medio (2), Nivel bajo (3)

Nº	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	1	2	3
1	Considera ud. que el director de la IE. Cuenta con habilidades motivadoras			
2	Puede orientar a los demás para que cumplan sus metas			
3	Logra que los demás se sientan entusiasmados			
4	Verifica que sus mensajes hayan sido comprendidos por quienes le escuchan			
5	Cuando otras personas dialogan con él se sienten más deseosos de cumplir sus metas.			
6	Las personas de su entorno confían en él			
7	Ha conseguido el respeto de los demás			
8	Ha conseguido la lealtad de los(as) integrantes de su equipo de trabajo.			
9	Quienes le conocen pueden decir que tienen buenos valores morales.			
10	Es de las personas que se comportan de acuerdo a la manera en que piensan			
11	Escucha y comprende los aportes de los docentes			
12	Explica y corrige confrontando las ideas de los docentes			
13	Soluciona los problemas de manera adecuada y propone diferentes alternativas			
14	Tiene capacidad de análisis y comprensión de los problemas de manera objetiva			
15	Incluye a los docentes en el proceso de solución de problemas y les da crédito por sus aportes			
16	Recuerda las conversaciones anteriores y está consciente de las preocupaciones de los docentes			
17	Aconseja y reconoce las necesidades motivacionales y deseos de cada docentes y sabe cómo utilizarla efectivamente			
18	Se informa y emprende acciones para contribuir al bienestar de los docentes			
19	Trata a los docentes diferencialmente de acuerdo a sus necesidades y capacidades			
20	Estimula un ambiente de desarrollo y aprendizaje personal			

MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

TITULO DE LA TESIS: “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA SEÑOR DE PUMALLUCAY, PUNYAN, 2020”

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
MOTIVACION INSPIRACIONAL	Considera usted que el director de la IE. Cuenta con habilidades motivadoras	4	4	4	4	
	Puede orientar a los demás para que cumplan sus metas	4	4	4	4	
	Logra que los demás se sientan entusiasmados	4	4	4	4	
	Verifica que sus mensajes hayan sido comprendidos por quienes le escuchan	4	4	4	4	
	Cuando otras personas dialogan con él se sienten más deseosos de cumplir sus metas.	4	4	4	4	


INFLUENCIA IDEALIZADA	Las personas de su entorno confían en él	4	4	4	4	
	Ha conseguido el respeto de los demás	4	4	4	4	
	Ha conseguido la lealtad de los(as) integrantes de su equipo de trabajo.	4	4	4	4	
	Quienes le conocen pueden decir que tienen buenos valores morales.	4	4	4	4	
	Es de las personas que se comportan de acuerdo a la manera en que piensan	4	4	4	4	

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
ESTIMULACION INTELLECTUAL	Escucha y comprende los aportes de los docentes	4	4	4	4	
	Explica y corrige confrontando las ideas de los docentes	4	4	4	4	
	Soluciona los problemas de manera adecuada y propone diferentes alternativas	4	4	4	4	
	Tiene capacidad de análisis y comprensión de los problemas de manera objetiva	4	4	4	4	
	Incluye a los docentes en el proceso de solución de problemas y les da crédito por sus aportes	4	4	4	4	

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
CONSIDERACION INDIVIDUAL	Recuerda las conversaciones anteriores y está consciente de las preocupaciones de los docentes	4	4	4	4	
	Aconseja y reconoce las necesidades motivacionales y deseos de cada docentes y sabe cómo utilizarla efectivamente	4	4	4	4	
	Se informa y emprende acciones para contribuir al bienestar de los docentes	4	4	4	4	
	Trata a los docentes diferencialmente de acuerdo a sus necesidades y capacidades	4	4	4	4	
	Estimula un ambiente de desarrollo y aprendizaje personal	4	4	4	4	

ASPECTO GENERALES

CUESTIONARIO

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			X SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Santos Miguel Esquivel Infantes		Fecha: 27/01/2021	
Firma: 	Teléfono: 995606369	Email: Santosesquis@gmail.com	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADEMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

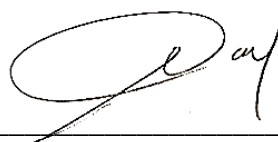
Huaraz, 04 de enero del 2021.

Presente.-

Por la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Escuela de Administración de la Universidad San Pedro; para manifestarle que el alumno Hernán ZARATE HOYOS, está desarrollando su tesis Titulada "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA SEÑOR DE PUMALLUCAY, PUNYAN, 2020"; por lo que conocedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicito su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTO, para la validación del instrumento CUESTIONARIO – de la presente investigación.

Agradeciendo por anticipado su gentil colaboración como experto, me suscribo a usted.

Atentamente



Lic. Jorge Daniel Pérez
Docente Programa Profesional Administracion

Adjunto.

6. Planilla de juicio de expertos
7. Matriz de consistencia
8. Matriz de operacionalización de las variables
9. Instrumento de investigación
10. Matriz de validación de experto



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADEMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

ADMINISTRACION Y OPERACIONES

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento siguiente de la investigación **“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA SEÑOR DE PUMALLUCAY, PUNYAN, 2020”**. La evaluación del instrumento es de relevancia para validarla y lograr que sea utilizado eficientemente en la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: **MANUEL FERNANDO SALAZAR GONZALES**

FORMACIÓN: _____

ACADÉMICA: Administración

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: **ADMINISTRACION Y OPERACIONES**

TIEMPO: 15 años _____ CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN: Universidad Privada San Pedro

Objetivo de la investigación: Generar nuevo conocimiento para investigaciones

Objetivo del juicio de expertos: Validar el instrumento de investigación

Objetivo de la prueba: Aplicar el instrumento de recolección de información

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión - Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total - Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. - Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no es claro - El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. - Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. - El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no tiene relación lógica con la dimensión - El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. - El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. - El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión - El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. - El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE COHERENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	DISEÑO DE INVESTIGACION
Liderazgo Transformacional en la institución educativa Señor de Pumallucay – Punyan.	¿Cuáles son los niveles de Liderazgo transformacional en la institución educativa Señor de Pumallucay 2020 ”	<p><u>Objetivo General</u></p> <p>Determinar los niveles de liderazgo transformacional en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay - Punyán, 2020.</p> <p><u>Objetivos Específicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de inspiración Motivacional en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán. - Describir el nivel de influencia idealizada en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán . - Conocer el nivel de estimulación intelectual en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán . - Identificar el nivel de consideración individual en la institución Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán . 	Se ha creído conveniente no formular hipótesis, en razón que se trata de un estudio descriptivo, que va a permitir describir el comportamiento de las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).	Liderazgo transformacional	<p>Tipo: Básico Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, de corte transversal, descriptivo</p>

Fuente: Elaboración propia

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
LIDERAZGO TRANSFORMADOR	Los líderes verdaderamente carismáticos transformacionales operan con una genuina preocupación por los otros, son éticos por naturaleza, y parecen ser guiados por un conjunto de valores morales, que están basados en principios y referidos a hacer lo correcto. D'Alessio (2010)	El Liderazgo Transformacion al directivo es un compuesto de numerosos elementos o niveles de (Inspiración motivacional, Influencia idealizada Estimulación intelectual y Consideración individual) percibidos por los docentes en un ambiente laboral,	Inspiración Motivacional	Habilidades motivadoras	Considera usted que el director de la IE. Cuenta con habilidades motivadoras
					Puede orientar a los demás para que cumplan sus metas
					Logra que los demás se sientan entusiasmados
			Habilidades comunicativas	Verifica que sus mensajes hayan sido comprendidos por quienes le escuchan	
				Cuando otras personas dialogan con él se sienten más deseosos de cumplir sus metas.	
				Las personas de su entorno confían en él	
			Influencia idealizada	Capacidad para inspirar confianza y Lealtad	Ha conseguido el respeto de los demás
					Ha conseguido la lealtad de los(as) integrantes de su equipo de trabajo.
					Quienes le conocen pueden decir que tienen buenos valores morales.
			Obtiene reconocimiento de los demás	Impulso a la creatividad	Es de las personas que se comportan de acuerdo a la manera en que piensan
					Escucha y comprende los aportes de los docentes
					Explica y corrige confrontando las ideas de los docentes
			Da solución a los problemas	Da solución a los problemas	Soluciona los problemas de manera adecuada y propone diferentes alternativas
					Tiene capacidad de análisis y comprensión de los problemas de manera objetiva
					Incluye a los docentes en el proceso de solución de problemas y les da crédito por sus aportes
Consideración individual	Escucha atentamente a los demás	Recuerda las conversaciones anteriores y está consciente de las preocupaciones de los docentes			
		Aconseja y reconoce las necesidades motivacionales y deseos de cada docentes y sabe cómo utilizarla efectivamente			
		Se informa y emprende acciones para contribuir al bienestar de los docentes			
Se preocupa por el bienestar de los demás.	Se preocupa por el bienestar de los demás.	Trata a los docentes diferencialmente de acuerdo a sus necesidades y capacidades			
		Estimula un ambiente de desarrollo y aprendizaje personal			

Fuente: Elaboración propia

INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

CUESTIONARIO APLICADO A LOS DOCENTES

Estimado docente

Soy estudiante de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad San Pedro, la cual estoy realizando una investigación sobre el liderazgo transformacional del director en la Institución Educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán 2020.

A continuación, se presenta un conjunto de diferentes situaciones que tratan sobre diversos aspectos de la actividad del director. Indíquenos la frecuencia con que presentan dichos aspectos, para ello debe utilizar la siguiente escala

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ETAPA I

En esta primera sección del cuestionario le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta y rellene en las líneas con su respuesta.

DATOS INICIALES

7. Sexo

- Masculino ()
- Femenino ()

8. Edad

- De 20 a 25 años ()
- De 26 a 31 años ()
- De 32 a 37 años ()
- De 38 a 43 años ()
- De 44 a 49 años ()
- De 50 años a mas ()

9. Grado de Instrucción

- Técnico superior incompleto ()
- Técnico superior completo ()
- Universitario incompleto ()
- Universitario completo ()

ETAPA II

Instrucciones: Aparecen a continuación afirmaciones. Determine la frecuencia en que cada situación es realizada por su Director/a. Use la siguiente escala de puntuación y marque con una “X” la alternativa seleccionada

Nivel bajo (1), Nivel medio (2), Nivel bajo (3)

Nº	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	1	2	3
1	Considera ud. que el director de la IE. Cuenta con habilidades motivadoras			
2	Puede orientar a los demás para que cumplan sus metas			
3	Logra que los demás se sientan entusiasmados			
4	Verifica que sus mensajes hayan sido comprendidos por quienes le escuchan			
5	Cuando otras personas dialogan con él se sienten más deseosos de cumplir sus metas.			
6	Las personas de su entorno confían en él			
7	Ha conseguido el respeto de los demás			
8	Ha conseguido la lealtad de los(as) integrantes de su equipo de trabajo.			
9	Quienes le conocen pueden decir que tienen buenos valores morales.			
10	Es de las personas que se comportan de acuerdo a la manera en que piensan			
11	Escucha y comprende los aportes de los docentes			
12	Explica y corrige confrontando las ideas de los docentes			
13	Soluciona los problemas de manera adecuada y propone diferentes alternativas			
14	Tiene capacidad de análisis y comprensión de los problemas de manera objetiva			
15	Incluye a los docentes en el proceso de solución de problemas y les da crédito por sus aportes			
16	Recuerda las conversaciones anteriores y está consciente de las preocupaciones de los docentes			
17	Aconseja y reconoce las necesidades motivacionales y deseos de cada docentes y sabe cómo utilizarla efectivamente			
18	Se informa y emprende acciones para contribuir al bienestar de los docentes			
19	Trata a los docentes diferencialmente de acuerdo a sus necesidades y capacidades			
20	Estimula un ambiente de desarrollo y aprendizaje personal			

MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

TITULO DE LA TESIS: “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA SEÑOR DE PUMALLUCAY, PUNYAN, 2020”

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
MOTIVACION INSPIRACIONAL	Considera usted que el director de la IE. Cuenta con habilidades motivadoras	4	4	4	4	
	Puede orientar a los demás para que cumplan sus metas	4	4	4	4	
	Logra que los demás se sientan entusiasmados	4	4	4	4	
	Verifica que sus mensajes hayan sido comprendidos por quienes le escuchan	4	4	4	4	
	Cuando otras personas dialogan con él se sienten más deseosos de cumplir sus metas.	4	4	4	4	


INFLUENCIA IDEALIZADA	Las personas de su entorno confían en él	4	4	4	4	
	Ha conseguido el respeto de los demás	4	4	4	4	
	Ha conseguido la lealtad de los(as) integrantes de su equipo de trabajo.	4	4	4	4	
	Quienes le conocen pueden decir que tienen buenos valores morales.	4	4	4	4	
	Es de las personas que se comportan de acuerdo a la manera en que piensan	4	4	4	4	

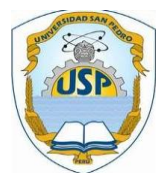
DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
ESTIMULACION INTELLECTUAL	Escucha y comprende los aportes de los docentes	4	4	4	4	
	Explica y corrige confrontando las ideas de los docentes	4	4	4	4	
	Soluciona los problemas de manera adecuada y propone diferentes alternativas	4	4	4	4	
	Tiene capacidad de análisis y comprensión de los problemas de manera objetiva	4	4	4	4	
	Incluye a los docentes en el proceso de solución de problemas y les da crédito por sus aportes	4	4	4	4	

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
CONSIDERACION INDIVIDUAL	Recuerda las conversaciones anteriores y está consciente de las preocupaciones de los docentes	4	4	4	4	
	Aconseja y reconoce las necesidades motivacionales y deseos de cada docentes y sabe cómo utilizarla efectivamente	4	4	4	4	
	Se informa y emprende acciones para contribuir al bienestar de los docentes	4	4	4	4	
	Trata a los docentes diferencialmente de acuerdo a sus necesidades y capacidades	4	4	4	4	
	Estimula un ambiente de desarrollo y aprendizaje personal	4	4	4	4	

ASPECTO GENERALES

CUESTIONARIO

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	x		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	x		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	x		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	x		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada		x	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI (x) NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI (x) NO
Validado por: MAG MANUEL FERNANDO SALAZAR GONZALES			Fecha: 4 enero 2021
Firma: 	Teléfono: 943954863	Email: jenny.quispe@usanpedro.edu.pe	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADEMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

Huaraz, 04 de enero del 2021.

Presente.-

Por la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Escuela de Administración de la Universidad San Pedro; para manifestarle que el alumno Hernán ZARATE HOYOS, está desarrollando su tesis Titulada “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA SEÑOR DE PUMALLUCAY, PUNYAN, 2020”; por lo que conocedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicito su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTO, para la validación del instrumento CUESTIONARIO – de la presente investigación.

Agradeciendo por anticipado su gentil colaboración como experto, me suscribo a usted.

Atentamente

Lic. Jorge Daniel Pérez
Docente Programa Profesional Administracion

Adjunto.

1. Planilla de juicio de expertos
2. Matriz de consistencia
3. Matriz de operacionalización de las variables
4. Instrumento de investigación
5. Matriz de validación de experto



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADEMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

ADMINISTRACION Y OPERACIONES

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento siguiente de la investigación **“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA SEÑOR DE PUMALLUCAY, PUNYAN, 2020”**. La evaluación del instrumento es de relevancia para validarla y lograr que sea utilizado eficientemente en la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: **MANUEL FERNANDO SALAZAR GONZALES**

FORMACIÓN: _____

ACADÉMICA: Administración

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: **ADMINISTRACION Y OPERACIONES**

TIEMPO: 15 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN: Universidad Privada San Pedro

Objetivo de la investigación: Generar nuevo conocimiento para investigaciones

Objetivo del juicio de expertos: Validar el instrumento de investigación

Objetivo de la prueba: Aplicar el instrumento de recolección de información

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión - Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total - Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. - Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no es claro - El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. - Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. - El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no tiene relación lógica con la dimensión - El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. - El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. - El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión - El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. - El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE COHERENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	DISEÑO DE INVESTIGACION
Liderazgo Transformacional en la institución educativa Señor de Pumallucay – Punyan.	¿Cuáles son los niveles de Liderazgo transformacional en la institución educativa Señor de Pumallucay 2020 ”	<p><u>Objetivo General</u></p> <p>Determinar los niveles de liderazgo transformacional en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay - Punyán, 2020.</p> <p><u>Objetivos Específicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de inspiración Motivacional en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán. - Describir el nivel de influencia idealizada en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán . - Conocer el nivel de estimulación intelectual en la institución educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán . - Identificar el nivel de consideración individual en la institución Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán . 	Se ha creído conveniente no formular hipótesis, en razón que se trata de un estudio descriptivo, que va a permitir describir el comportamiento de las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).	Liderazgo transformacional	<p>Tipo: Básico Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, de corte transversal, descriptivo</p>

Fuente: Elaboración propia

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
LIDERAZGO TRANSFORMADOR	Los líderes verdaderamente carismáticos transformacionales operan con una genuina preocupación por los otros, son éticos por naturaleza, y parecen ser guiados por un conjunto de valores morales, que están basados en principios y referidos a hacer lo correcto. D'Alessio (2010)	El Liderazgo Transformacional al directivo es un compuesto de numerosos elementos o niveles de (Inspiración motivacional, Influencia idealizada Estimulación intelectual y Consideración individual) percibidos por los docentes en un ambiente laboral,	Inspiración Motivacional	Habilidades motivadoras	Considera usted que el director de la IE. Cuenta con habilidades motivadoras
					Puede orientar a los demás para que cumplan sus metas
					Logra que los demás se sientan entusiasmados
				Habilidades comunicativas	Verifica que sus mensajes hayan sido comprendidos por quienes le escuchan
					Cuando otras personas dialogan con él se sienten más deseosos de cumplir sus metas.
					Influencia idealizada
			Las personas de su entorno confían en él		
			Ha conseguido el respeto de los demás		
			Obtiene reconocimiento de los demás	Ha conseguido la lealtad de los(as) integrantes de su equipo de trabajo.	
				Quienes le conocen pueden decir que tienen buenos valores morales.	
				Es de las personas que se comportan de acuerdo a la manera en que piensan	
			Estimulación intelectual	Impulso a la creatividad	Escucha y comprende los aportes de los docentes
					Explica y corrige confrontando las ideas de los docentes
					Da solución a los problemas
				Tiene capacidad de análisis y comprensión de los problemas de manera objetiva	
Incluye a los docentes en el proceso de solución de problemas y les da crédito por sus aportes					
Consideración individual	Escucha atentamente a los demás	Recuerda las conversaciones anteriores y está consciente de las preocupaciones de los docentes			
		Aconseja y reconoce las necesidades motivacionales y deseos de cada docentes y sabe cómo utilizarla efectivamente			
	Se preocupa por el bienestar de los demás.	Se informa y emprende acciones para contribuir al bienestar de los docentes			
Trata a los docentes diferencialmente de acuerdo a sus necesidades y capacidades					
Estimula un ambiente de desarrollo y aprendizaje personal					

Fuente: Elaboración propia

INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

CUESTIONARIO APLICADO A LOS DOCENTES

Estimado docente

Soy estudiante de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad San Pedro, la cual estoy realizando una investigación sobre el liderazgo transformacional del director en la Institución Educativa Parroquial Señor de Pumallucay – Punyán 2020.

A continuación, se presenta un conjunto de diferentes situaciones que tratan sobre diversos aspectos de la actividad del director. Indíquenos la frecuencia con que presentan dichos aspectos, para ello debe utilizar la siguiente escala

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ETAPA I

En esta primera sección del cuestionario le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta y rellene en las líneas con su respuesta.

DATOS INICIALES

10. Sexo

- Masculino ()
- Femenino ()

11. Edad

- De 20 a 25 años ()
- De 26 a 31 años ()
- De 32 a 37 años ()
- De 38 a 43 años ()
- De 44 a 49 años ()
- De 50 años a mas ()

12. Grado de Instrucción

- Técnico superior incompleto ()
- Técnico superior completo ()
- Universitario incompleto ()
- Universitario completo ()

ETAPA II

Instrucciones: Aparecen a continuación afirmaciones. Determine la frecuencia en que cada situación es realizada por su Director/a. Use la siguiente escala de puntuación y marque con una “X” la alternativa seleccionada

Nivel bajo (1), Nivel medio (2), Nivel bajo (3)

Nº	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	1	2	3
1	Considera ud. que el director de la IE. Cuenta con habilidades motivadoras			
2	Puede orientar a los demás para que cumplan sus metas			
3	Logra que los demás se sientan entusiasmados			
4	Verifica que sus mensajes hayan sido comprendidos por quienes le escuchan			
5	Cuando otras personas dialogan con él se sienten más deseosos de cumplir sus metas.			
6	Las personas de su entorno confían en él			
7	Ha conseguido el respeto de los demás			
8	Ha conseguido la lealtad de los(as) integrantes de su equipo de trabajo.			
9	Quienes le conocen pueden decir que tienen buenos valores morales.			
10	Es de las personas que se comportan de acuerdo a la manera en que piensan			
11	Escucha y comprende los aportes de los docentes			
12	Explica y corrige confrontando las ideas de los docentes			
13	Soluciona los problemas de manera adecuada y propone diferentes alternativas			
14	Tiene capacidad de análisis y comprensión de los problemas de manera objetiva			
15	Incluye a los docentes en el proceso de solución de problemas y les da crédito por sus aportes			
16	Recuerda las conversaciones anteriores y está consciente de las preocupaciones de los docentes			
17	Aconseja y reconoce las necesidades motivacionales y deseos de cada docentes y sabe cómo utilizarla efectivamente			
18	Se informa y emprende acciones para contribuir al bienestar de los docentes			
19	Trata a los docentes diferencialmente de acuerdo a sus necesidades y capacidades			
20	Estimula un ambiente de desarrollo y aprendizaje personal			

MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

TITULO DE LA TESIS: “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA SEÑOR DE PUMALLUCAY, PUNYAN, 2020”

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
MOTIVACION INSPIRACIONAL	Considera usted que el director de la IE. Cuenta con habilidades motivadoras	4	4	4	4	
	Puede orientar a los demás para que cumplan sus metas	4	4	4	4	
	Logra que los demás se sientan entusiasmados	4	4	4	4	
	Verifica que sus mensajes hayan sido comprendidos por quienes le escuchan	4	4	4	4	
	Cuando otras personas dialogan con él se sienten más deseosos de cumplir sus metas.	4	4	4	4	


INFLUENCIA IDEALIZADA	Las personas de su entorno confían en él	4	4	4	4	
	Ha conseguido el respeto de los demás	4	4	4	4	
	Ha conseguido la lealtad de los(as) integrantes de su equipo de trabajo.	4	4	4	4	
	Quienes le conocen pueden decir que tienen buenos valores morales.	4	4	4	4	
	Es de las personas que se comportan de acuerdo a la manera en que piensan	4	4	4	4	

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
ESTIMULACION INTELLECTUAL	Escucha y comprende los aportes de los docentes	4	4	4	4	
	Explica y corrige confrontando las ideas de los docentes	4	4	4	4	
	Soluciona los problemas de manera adecuada y propone diferentes alternativas	4	4	4	4	
	Tiene capacidad de análisis y comprensión de los problemas de manera objetiva	4	4	4	4	
	Incluye a los docentes en el proceso de solución de problemas y les da crédito por sus aportes	4	4	4	4	

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
CONSIDERACION INDIVIDUAL	Recuerda las conversaciones anteriores y está consciente de las preocupaciones de los docentes	4	4	4	4	
	Aconseja y reconoce las necesidades motivacionales y deseos de cada docentes y sabe cómo utilizarla efectivamente	4	4	4	4	
	Se informa y emprende acciones para contribuir al bienestar de los docentes	4	4	4	4	
	Trata a los docentes diferencialmente de acuerdo a sus necesidades y capacidades	4	4	4	4	
	Estimula un ambiente de desarrollo y aprendizaje personal	4	4	4	4	

ASPECTO GENERALES

CUESTIONARIO

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	x		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	x		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	x		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	x		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada		x	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI (x) NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI (x) NO
Validado por: MAG MANUEL FERNANDO SALAZAR GONZALES		Fecha: 4 enero 2021	
Firma: 	Teléfono: 943954863	Email: jenny.quispe@usanpedro.edu.pe	