

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Liderazgo Transformacional y juego libre en sectores de la Red
Educativa “Algodón de Azúcar” Samanco- Nepeña; 2019.**

**Tesis para obtener el Grado de Maestro en Educación
con mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa**

Autor

Mundaca Vega, Mariela Sandy

Asesor

Berrospi Espinoza, Hernán

ORCID 0000 - 0002 - 7030 - 1920

Chimbote – Perú
2021

INDICE

INDICE	i
PALABRAS CLAVE.....	ii
TÍTULO	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT	vi
INTRODUCCIÓN	1
MÉTODOLOGÍA	20
RESULTADOS	25
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	30
CONCLUSIONES	32
RECOMENDACIONES	33
AGRADECIMIENTO.....	34
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	35
ANEXOS.....	39

PALABRAS CLAVE

Tema	Liderazgo Transformacional –juego libre en sectores
Especialidad	Educación Superior

Topic	Leadership Transformational - free play in sectors
Specialty	Higher education

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	ÁREA	SUBÁREA	DISCIPLINA
Preparación de docentes y desarrollo profesional	Ciencias Sociales	Ciencias de La Educación	Educación General. (Capacitación Pedagógica).

TÍTULO

Liderazgo Transformacional y juego libre en sectores de la Red Educativa “Algodón de Azúcar” Samanco-Nepeña;2019.

Leadership Transformational and free play in sectors of the Educational Network "Cotton of Sugar" Samanco-Nepeña; 2019.

RESUMEN

La pesquisa titulada " Liderazgo transformacional y juego libre en sectores de la Red educativa "Algodón de Azúcar". Samanco- Nepeña; 2019", el propósito es establecer la relación entre el liderazgo transformacional de los directivos según apreciación de docente y el juego libre juego en sectores que realizan las docentes de la Red educativa "Algodón de Azúcar". Samanco- Nepeña; 2019. La investigación tiene relevancia descriptiva a diseño no experimental y transversal. El total está compuesto por 41 miembros y la muestra conforman 30 docentes de la Red educativa Algodón de Azúcar en el distrito de Samanco-Nepeña. Los datos provienen del cuestionario: Multifactorial (MLQ-5X) Docente (MLQ-5X)- Versión corta de liderazgo y la ejecución del libre juego en sectores. El valor de la prueba de Spearman Rho arroja $r = 0.939$, lo que indica que existe una correlación directa y significativa entre los estudios de las variables anteriores, confirme la hipótesis.

ABSTRACT

The research entitled "Transformational leadership and free play in sectors of the Educational Network "Algodón de Azúcar". Samanco-Nepeña; 2019", the purpose is to establish the relationship between the transformational leadership of managers according to teacher appreciation and free play game in sectors carried out by the teachers of the educational network "Cotton of Sugar". Samanco-Nepeña; 2019. The research has descriptive relevance to non-experimental and cross-sectional design. The total is made up of 41 members and the sample is made up of 30 teachers from the Algodón de Azúcar educational network in the district of Samanco-Nepeña. The data comes from the questionnaire: Multifactorial (MLQ-5X) Teacher (MLQ-5X) - Short version of leadership and the execution of free play in sectors. The value of the Spearman Rho test shows $r = 0.939$, which indicates that there is a direct and significant correlation between the studies of the previous variables, confirm the hypothesis.

INTRODUCCIÓN

El antecedente propuesto en esta pesquisa proviene de Omero (2015), utilizando investigación cuantitativa y diseño relacionado. La muestra está formada por 75 estudiantes, utilizando técnicas de observación.

Llega a lo siguiente:

El 99% de los estudiantes alcanzó un buen nivel de juego libre.

Existe una relación entre el juego libre y la competencia comunicativa de los alumnos de 5 años El resultado de la evaluación es: $p < 0,05$. (p. 71).

Saldarriaga (2019), estudio cualitativo estudio-acción, con 60 niños y niñas de 4 años. Desarrollar planes de acción y proponer soluciones a los problemas de expresión oral de los estudiantes; es una sugerencia educativa sobre estrategias de enseñanza que permite acciones de formación en comunicación espontánea, cultiva el pensamiento crítico y les permite aprender mejor. Llegó a las siguientes conclusiones:

El juego es una estrategia muy importante para cultivar las habilidades orales de los niños. Por lo tanto, sugerimos que el juego libre se utilice como estrategia básica para cultivar las habilidades de expresión oral de los niños en el departamento. (p.31).

Samamé (2019). Realizó una investigación descriptiva y diseños relacionados descriptivos de 21 estudiantes de 5 años. Usa listas de chequeo para ambas variables, que son válidas y confiables. Concluyó:

El 100% de los niños está en el nivel elemental.

La prueba estadística de correlación de Pearson, se visualiza que existe una correlación significativa de 0.666 entre las actividades libres de juego y las habilidades sociales. (p. 28).

UNICEF (2018) El trabajo sobre el aprendizaje a través del juego. Reforzar el aprendizaje a través de juegos en el programa de educación infantil. Producido por la Fundación Lego. Concluyeron:

El resultado es un insumo importante para la reflexión y la promoción, por lo que la pedagogía centrada en el niño juega un papel clave en el sistema de educación de la primera infancia. Las políticas, los planes de implementación de la educación de la primera infancia, los planes de formación de los docentes, la asignación de recursos y las estrategias de garantía de calidad deben reflejar cada vez más pruebas de que un entorno de aprendizaje temprano activo y basado en juegos proporciona la base de desarrollo más adecuada para el éxito dentro y fuera de la escuela. De igual manera, el sistema debe reconocer el rol de la familia, apoyarlos y empoderarlos para que participen activamente en la conformación del aprendizaje y desarrollo de los niños a través del juego; por lo tanto, debe trabajar con las familias para asegurar la continuidad del aprendizaje entre todos los ámbitos de la vida de los niños (familia, escuela y comunidad) Sexo y conectividad. (p. 30).

En cuanto al liderazgo transformacional, tenemos a Vidal (2017), quien realizó una investigación metodológica cualitativa, describiendo el nivel; muestra de 12 docentes. De manera similar, aplico la versión corta del cuestionario de liderazgo multifactorial MLQ 5X y liderazgo transformacional preparado por el investigador.

Resumido como sigue:

Según los hallazgos encontrados, podemos reconocer a partir de la percepción del maestro que los directores a menudo presentan características importantes como estimulación intelectual, influencia idealizada, motivación e inspiración y consideraciones individualizadas, que son todas características de un estilo de liderazgo transformacional. (p.96)

Anahua (2019) realizó un trabajo de liderazgo transformacional pedagógico y los compromisos de gestión, aplicando una investigación explicativa descriptiva que no es un diseño experimental. Trabajo con una encuesta y para recoger información Se

utilizó una versión corta del cuestionario de escala Likert 5X multifactorial (MLQ). La muestra incluye 57 profesores.

Concluyó:

Los directores alcanzaron el 5.8% de los tipos de liderazgo transformacional (Tabla N ° 45), debido a: 50.0% (Tabla N ° 26) baja motivación motivacional, 69.2% (Tabla N ° 35) baja estimulación de la inteligencia y falta de personalización Considere llegar a 57.7% (Cuadro N ° 44) (p.196).

Mascaró (2017). Trabajo una pesquisa sobre Liderazgo Transformacional y gestión pedagógica, utilizando una gran cantidad de artículos, que incluyen procesamiento cuantitativo, niveles descriptivos, diseños descriptivos relacionados, y una muestra de 65 docentes. Las técnicas utilizadas son encuestas y cuestionarios como herramientas. Determina lo subsiguiente:

Determine lo siguiente:

De acuerdo con las creencias y puntos de vista de los docentes, se determina que no existe un vínculo significativo entre la variable liderazgo transformacional y la gestión docente del director al nivel de significancia $r = 0.087$ y bilateral de $p = 0.315$. (p. 136).

Martínez (2015). Realizó un trabajo de investigación descriptivo relacionado con una población compuesta por los 104 directores de escuelas primarias, con una muestra de 30 directores, y realizó una encuesta utilizando técnicas simples de muestreo aleatorio. Hasta lo siguiente:

De los resultados de la investigación se puede inferir que en las instituciones educativas del área de Satipo existe una relación entre la autoestima, la capacidad y la confianza de los directores para desarrollar un liderazgo transformacional adecuado.

De los resultados de la investigación se puede inferir que los directores pueden tener autoestima, que se manifiesta en el sentimiento de ser respetado, valioso, expresando libremente sus necesidades y carencias, y mostrando generosidad y confianza en el sistema. desarrollar.

Se ha determinado que existe una correlación positiva entre la autoestima y el cambio de liderazgo de las autoridades de instituciones educativas con la educación primaria en el distrito de Satipo, $\alpha = 0.05$. (p. 99).

Soria (2019). Realizó investigaciones cuantitativas descriptivas y afines sobre diseños transversales no experimentales. La población estuvo conformada por 32 docentes, la muestra fue censal, a ellos se les realizó una encuesta que involucró cinco tipos de respuestas a las variables. Concluyó:

La dimensión del liderazgo transformacional está estrechamente relacionada con el clima organizacional.

Con base en toda la información obtenida y analizada, se puede determinar que el liderazgo transformacional del director está íntimamente relacionado con el clima organizacional de la Escuela de Infantería del Ejército-2018 (p. 74).

La fundamentación científica que sustenta este trabajo se planteó en torno a las variables de estudio que son las siguientes:

Liderazgo Transformacional, existen diversas conceptualizaciones que a continuación describo.

Burns (1978) acuñó el término "liderazgo transformacional" y definió como un proceso en el que el líder y subordinados cooperan para mejorar la moral y la motivación. Se relaciona contrariamente en distinguir sobre la dirección y liderazgo transformacional, y señala: hay una diferencia.

Bass & Avolio (1994), seguidor del pensamiento de Burns, afirmaron que en este proceso se anima a los seguidores a hacer un mejor trabajo y producción en beneficio del equipo y de todos los involucrados en el proceso de mejora.

Leithwood, Jantzi y Steinbach (1999). Los líderes transformacionales promueven el reconocimiento y compromiso de los seguidores con la misión y visión de la organización prestando atención a todos.

Castro (2015). El liderazgo transformacional es un estilo de gestión avanzado que puede mejorar la calidad del servicio de las instituciones educativas. Debido a que sus miembros están organizados de acuerdo con su propósito o propósito ideal, a menudo pueden pagar gastos innecesarios. (p. 104).

Vadillo (2000) lo define como: "La capacidad de desarrollar y movilizar el recurso humano para lograr la máxima satisfacción, es decir, que los empleados adquieran más habilidades de las que esperaban lograr antes de ser liderados".

Por tanto, podemos decir que el liderazgo transformacional es un proceso en el que los líderes motivan y sensibilizan a sus subordinados, para que estén dispuestos a alcanzar sus metas y participar en el proceso de mejora de la organización.

En relación a las dimensiones se asume lo planteado por Fischman (2015) como son:

1. Estimulación intelectual: fomenta la creatividad y promueve el colapso

Planifique animándolos a trabajar duro, tomar riesgos y descansar. Creatividad e innovación. Innovación: Inspire a sus seguidores a perseguir objetivos innovadores que produzcan cambios positivos.

El líder crea espacios para cambiar el comportamiento de las personas, y en algunos casos rompe el paradigma establecido, todo lo cual es de mejora, por lo que el seguidor acude al líder para aceptar su apoyo y compañía, se le representa como una persona integral, Trabajar todos por el beneficio. En este caso, los gerentes que implementan esta dimensión encuentran fácil obtener el esfuerzo de sus subordinados para obtener el mejor nivel de desarrollo y desempeño. Estos cambios son profundos, en lo que respecta a las escuelas, los

líderes docentes significan la mejora de la capacidad de los miembros de la organización para resolver diferentes problemas y tomar decisiones de manera individual o colectiva.

Según Rodríguez (2011), propuso actividades que permiten solucionar problemáticas de las siguientes formas:

- Construir la visión escolar que queremos para nuestros niños y niñas, es decir, se deben determinar las partes más importantes del resto de servidores, y se deben aportar ideas y soluciones específicas.
- Formular metas alcanzables es el trabajo de los supervisores y el personal de servicio basado en los proyectos de desarrollo de la organización y los planes de trabajo anuales para realizar un análisis de la situación y formular las metas alcanzables de la organización.
- Brindar estimulación intelectual oportuna: Los directores también son líderes instructores, por lo que deben comprender el potencial de cada trabajador y promover incentivos de manera justa y equitativa.
- Brindar soporte personalizado relevante: Para la adquisición de la parte logística, de acuerdo con las necesidades reales y de cada servidor, incluyendo la totalidad del personal
- Persuadirlos para que logren metas elevadas basadas en su potencial (resultado). Influir en las más altas expectativas de los empleados para lograr la excelencia, la profesionalidad y promover el progreso personal.
- Educación en innovación colaborativa. Entendido como el constante cambio de escuela, y de manera específica, se convierte en una institución que actualiza constantemente el nivel de aprendizaje y otros aspectos necesarios.
- Construir más estructuras para participar en la toma de decisiones de la escuela. Esto significa que el superior no debe tomar decisiones unilaterales

bajo ningún concepto, debe convocar e involucrar a todo el personal en las negociaciones.

- Construir más estructuras para participar en la toma de decisiones de la escuela. Esto significa que el superior no debe tomar decisiones unilaterales bajo ningún concepto, debe convocar e involucrar a todo el personal en las negociaciones.
- Por tanto, significa la cultura del cambio, y es el promotor del cambio de la cultura organizacional.

2. Motivación inspiradora: la capacidad de transmitir una visión trascendente que involucre a todos. Bass (1999) señaló que "inspirar a los subordinados, desafiarlos y dar sentido al trabajo. Cultivar la conciencia, el entusiasmo y el optimismo del equipo. Los jefes involucran a los subordinados en la visión del futuro y expresan claramente sus expectativas" (página 5). Las dimensiones pueden ayudar a los líderes darse cuenta del potencial de cada trabajador, permanecer en un sentido de misión y respeto mutuo por el mundo de la educación, y también puede fortalecer la imagen de la escuela.

Chiavenato (2000) señaló que esta dimensión significa la interpretación del análisis contextual y la ubicación organizacional, así como el acuerdo de todos los agentes educativos de las instituciones educativas, buscando su integración. Es por ello que la consideración individualizada del centro educativo se refleja en las actitudes y tendencias de docentes y directivos en diferentes situaciones, que pueden ser laborales, administrativas, de relaciones interpersonales e incluso del ámbito institucional, y es fácil de encontrar en todos los servidores del centro educativo.

3. Consideraciones personales, según Bass (1999), "los líderes transformacionales se enfocan en las necesidades de crecimiento y logro de cada individuo y actúan como entrenadores" (p.6). Como dijo Bass, cuando los líderes transformacionales prestan atención al desarrollo de sus subordinados

y brindan apoyo y asesoramiento a cada uno de ellos, el líder pone en práctica esta dimensión.

Por lo tanto, los líderes deben tener las habilidades para comprender y resolver los obstáculos para considerar nuevos caminos, generar respeto, confianza y tener altos valores morales y morales, y crear un ambiente donde todos tengan oportunidades de aprendizaje, teniendo en cuenta las necesidades individuales. manera de comunicarse y tratar a los colegas y subordinados como personas. Por otro lado, si un integrante se siente menospreciado, calumniado, incomprendido y separado, se siente alejado de estructura y por ende no podrá lograr efectivamente la meta propuesta porque se sentirá indiferente a ella.

Por lo tanto, un líder satisface y mejora las necesidades de los miembros individuales del equipo para la autorrealización y la autoestima. En el proceso, el seguidor estimula el logro y la expansión actuando como mentor o entrenador.

4. Influencia idealizado o carisma. Los líderes son conscientes de su papel como modelos a seguir. Los admiradores observan las características de los líderes, como la constancia y análisis para lograr las metas y objetivos de la empresa al mostrar sus ideales a los seguidores, aclarar cómo obtener el futuro, dar ejemplo, y mostrar determinación y sus acciones de Fiabilidad; por tanto, el comportamiento del líder y su grado admirable frente a los demás. También demuestra la creencia de que los integrantes se identifican con líderes que tienen valores claros y dan ejemplo a los seguidores. Además, evite usar su poder para beneficio personal. (Bass y Avolio, 1994), citado de (Thieme, 2005).

La actividad del juego libre es otra variable en este informe de investigación. Los diversos conceptos que se encuentran en la literatura profesional se describen a continuación.

Pitluk (2006) Significa jugar en el aula, utilizando el espacio organizado por el rincón, sin consignas de trabajo, pero los niños se guían por sus propios intereses y los intereses de otras personas que juegan en el mismo espacio

Según MINEDU (2009), es una actividad o momento pedagógico que los docentes realizan con niños y niñas todos los días tienen una duración de 60 minutos, preferiblemente en el aula o patio de recreo; también sigue un proceso, lo que significa que el espacio y elementos desarrolla juegos libres y les da a los estudiantes la oportunidad de interactuar con otros.

El Ministerio de Educación manifestó en su "Guía de juegos simbólicos en los juegos libres departamentales" (2018) que, considerando las características y formas de los juegos simbólicos, este es uno de las acciones clave en el trabajo diaria que puede promover los juegos simbólicos; en de esta manera podemos identificar posibles oportunidades de aprendizaje. (p.25)

Por tanto, el juego libre es una especie de momento didáctico o actividad cotidiana, que es planificada por el docente para guiar a los niños a ingresar a los distintos departamentos del aula de manera libre y espontánea, permitiéndoles desarrollar sus proyectos de juego. La actividad no existe para adultos, si en su plan todavía está en control. No existe un objetivo específico para el juego libre en el departamento, porque carece de la finalidad de las instrucciones anteriores, sino que solo persigue el desarrollo y aprendizaje de los niños en el entorno.

Comprender las conceptualizaciones según el MINEDU (2018) el juego tiene que cumplir las siguientes características:

- Es libre porque los niños pueden decidir con qué jugarán, con quién jugarán y qué juguetes o materiales usarán.
- Los docentes son responsables de planificar, diseñar e implementar instituciones educativas o programas de educación inicial no escolar

(PRONOEI), enfocándose en los antecedentes sociales y culturales, los intereses y las necesidades de juego de los párvulos.

- Dura aproximadamente 60 minutos cada día.
- Algunas reglas son consistentes para que el desarrollo del juego se desarrolle sin problemas.
- Todos los niños participan. Según su edad, madurez o personalidad, prefieren jugar solos, en paralelo o en equipos.
- No se trata de una actividad de espera o llenado de turno diario, sino que se debe implementar una secuencia de métodos, que solo se puede completar cuando todos los niños están en el aula.

Continuando con la segunda variable, suponga la dimensión propuesta por MINEDU (2018) como dimensión de investigación

1. La planificación y la organización son los momentos para que los docentes realicen las siguientes acciones:

- Antes de comenzar su rol de mediador, organizó el espacio y los materiales y planificó este momento de enseñanza registrándolo en su agenda. También organiza su diario o cuaderno de campo para registrar sus observaciones.
- Comienza con una asamblea. Docentes o promotores educativos Adultos, niños y niñas forman un círculo en un lugar cómodo de la sala, en este espacio propuesto por los adultos, conversan sobre tres aspectos durante 10 minutos:
 - a. Selección del rincón de juego, profesores o promotores permiten que los niños expresen en qué departamento quieren jugar, qué juguetes quieren jugar y con quién están interesados en compartir juegos.
 - b. Temporalización y gestión de espacio, discuta con los estudiantes sobre ello en el que jugarán.

c. Normas de convivencia, la docente hace recordar las normas acordadas.

2. El desarrollo del juego. En este proceso, la docente desempeña el papel de observadora y mediadora activa, mirando como realizan su propuesta cada equipo, su interacción con compañeros y materiales, y la forma en que los objetos y materiales son creado o transformado, así como los objetos y recursos del juego en la escena. Durante este proceso, haga lo siguiente:

- Autonomía y respeto, los niños juegan de forma autónoma en el área seleccionada durante aproximadamente 35 minutos. Según la idea de Piaget, aquí los niños ejecutan su plan de acción, que es su proyecto de juego autónomo, donde los niños inician, desarrollan y dan forma a su proyecto y la transforman en acción. Los alumnos negocian sobre los materiales que utilizarán y el papel que desempeñarán. En este proceso, el maestro no interfiere con el juego, respeta su decisión y entra en el juego del niño, siempre que esté dispuesto a aceptarte o si te hace un pedido. En ambos casos, fue muy respetuoso.
- La maestra asume un rol de observadora en forma dinámica y con una escucha y atención activa. Empieza a registrar sus observaciones en algún instrumento o filma para luego realizar sus comentarios e interpretaciones.
- Orden, la maestra realiza la anticipación del cierre, 10 minutos antes de que termine el juego, lo realiza con canciones o tarjetas de colores por ejemplo amarilla deben ir terminando su juego y empezar a guardar sus juguetes a del mismo; roja todo los juguetes y materiales deben estar guardado. Esta acción de guardar representa una sensibilidad

colectiva considerable para los estudiantes contribuyendo a la rutina del orden.

3. Socialización, representación, metacognición, es el proceso final de este momento pedagógico. Se realizan las siguientes acciones:

- Comentan, describen su experiencia, para esta acción la maestra realiza la asamblea del aula donde los niños expresan espontáneamente sus vivencias, retos, piensan, sienten, desean, vivido en el transcurrir de la experiencia, etc.
- Registran su experiencia, la docente invita a los estudiantes graficar con diversas expresiones gráfico plástico dicha experiencia, brindando un abanico de materiales y recursos.
- Reflexionan sobre su experiencia, que es un espacio para el desarrollo de procesos metacognitivos, y el diálogo se devuelve al aprendizaje abstracto espontáneo, en el juego libre. A los niños se les harán algunas preguntas para responder a las siguientes preguntas: ¿A qué están jugando? ¿Qué aprendieron ahora?, ¿Descubriste algo nuevo? ¿Cómo solucionaste alguna dificultad? Las interrogantes ayudarán al alumno a evocar experiencias de vida, pero al combinar conocimientos cognitivos, emocionales, psicomotores, etc., reflexionará sobre cómo lo hizo y qué debe hacer para lograr este objetivo.

El papel del maestro en estos procesos es crear un espacio limpio, seguro y sin barreras en el aula, proporcionar a los niños materiales y recursos suficientes y responder al contexto social y cultural actual. Por otro lado, siempre debe brindar seguridad emocional, observar sistemáticamente a los estudiantes para registrar sus anécdotas y su interés por los juegos, y así generar ideas para proyectos de aprendizaje, unidades y seminarios. Por último, se debe respetar los proyectos de juego de los alumnos, por

lo que solo interviene en los juegos de los niños cuando los necesitan o exigen para fomentar y mejorar su inteligencia.

Esta investigación se justifica, porque satisface la necesidad de las últimas investigaciones sobre liderazgo transformacional y juego libre en sectores del nivel inicial. En este sentido, la investigación propuesta constituye el punto de partida para la formulación de teorías científicas y constituye la base para la construcción de recomendaciones de buenas prácticas docentes para la buena formación de líderes, transformación de directivos y procesos de juego libre. En el campo de los profesores.

En aportes prácticos, esta investigación apoyará en gran medida las acciones propuestas para mejorar su liderazgo como gestores de la transformación I.EE y gestores de cambio, y el desempeño de los docentes como intermediarios para el aprendizaje. Estas mejoras ayudarán a nuestros estudiantes a aprender mejor.

Desde la perspectiva de la contribución social, el trabajo desarrollado orientará los roles de los directivos con estilos de liderazgo transformador y de los docentes que acompañan a los alumnos, utilizando el juego como eje principal de los métodos y principios del nivel.

Para este estudio se describe el problema, como señalan muchos autores, el ejercicio del liderazgo transformacional por parte de los gerentes de la educación es fundamental en la gestión escolar para lograr una educación integral de alta calidad en las escuelas. En este marco, las instituciones educativas han llegado a convenios con universidades públicas y privadas para llevar a cabo programas orientados a la formación y presentación de directores; sin embargo, la gestión escolar no parece mejorar porque la mayoría de las escuelas no cuentan con el liderazgo de líderes docentes; por lo tanto, es necesario determinar las ventajas y oportunidades del liderazgo transformacional y ponerlas en práctica en la gestión escolar para crear la escuela que queremos para los estudiantes. La situación descrita no es ajena al responsable de la red educativa, pues solo en determinadas escuelas se pueden

observar los cambios e innovaciones que las instituciones necesitan para mejorar la calidad de la educación.

Como todos sabemos, los juegos están presente en el proceso del desarrollo infantil, siendo vitales para ellos, porque es a través de los juegos que los niños descubren el mundo que les rodea, interactúan, aprenden, movilizan su experiencia y los acercan a nuevos entornos, socializando, etc. Este proceso describe el momento de enseñanza cuando el maestro crea condiciones en el jardín de infancia y juega libremente en el rincón/ área donde acondiciona espacios, organiza materiales, planifica, crea situaciones para que el niño juegue de manera libre a partir de su proyecto de acción donde el pensamiento simbólico y el lenguaje; como un momento pedagógico privilegiado y de suma importancia para nuestros niños y niñas. Pero en nuestra realidad son pocas las docentes que le dan la debida importancia a este momento o actividad, porque no planifican, no registran sus observaciones, no organizan espacios estimulando para los niños, siempre los mismos juguetes o la docente indica que todos saquen sus rompecabezas o les da un material como que se entretengan hasta que ella organice su material para su actividad de su proyecto o unidad de aprendizaje.

Otra situación que se observa es que la docente lo toma como un momento de espera hasta que todos los estudiantes lleguen al aula. De esta realidad no es ajena a las integrantes de la RED Educativa Algodón de azúcar.

Por lo antes expuesto decido investigar el tema del liderazgo transformacional del directivo según la percepción de las docentes y su relación con el juego libre en sectores que realizan las docentes. Por lo tanto, me planteo la siguiente interrogante que dio origen al presente trabajo:

¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Transformacional de los directivos según apreciación de docentes y el juego libre en sectores que realizan las docentes de la Red Educativa Algodón de azúcar Samanco-Nepeña; 2019?

Para hacer efectiva la pesquisa se plantearon las variables, la primera denominada Liderazgo Transformacional y la segunda juego libre en sectores. Las que a continuación detallo la definición conceptualización y la operacional.

Definición Conceptual

Liderazgo Transformacional: es un estilo de gestión avanzado que puede mejorar la calidad del servicio de las instituciones educativas. Debido a que sus miembros están organizados de acuerdo con su propósito o propósito ideal, a menudo pueden pagar gastos innecesarios. (Castro 2015, p. 104).

Juego libre en sectores: es una actividad o momento pedagógico que los docentes realizan con niños y niñas todos los días tienen una duración de 60 minutos, preferiblemente en el aula o patio de recreo; también sigue un proceso, lo que significa que el espacio y elementos desarrolla juegos libres y les da a los estudiantes la oportunidad de interactuar con otros. (MINEDU, 2009).

Definición Operacional

Liderazgo Transformacional: Establecido como una variable relacional X, o indicado, es un contiguo de pasos estructurados en los cuales se estableció los baremos con las siguientes puntuaciones:

CATEGORIA	INTERVALOS
BAJO	0-25
MEDIO	26-50
ALTO	51-76

Juego libre en sectores: Establecido como una variable relacional Y, o indicado, es un conjunto de procesos en la que se estableció los baremos con las siguientes puntuaciones:

CATEGORIA	INTERVALOS
BAJO	0-29
MEDIO	30-58
ALTO	59-88

Se planteo el siguiente cuadro de operalización de variables:

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	Clima de respeto y confianza	6,10,14,18,21,23,25,34
	Motivación inspiracional	Optimismo en el trabajo	9,13,26,36
	Estimulación Intelectual	Innovación, creatividad y proactividad en el trabajo	2,8,30,32
	Consideración Individualizada	Atención a necesidades y diferencias.	15,19,29,31
Juego Libre en sectores		Antes de iniciar	Preparas el espacio de juego y los materiales necesarios.
			Consideras el juego libre en tu planificador.

Planificación y organización	Organizas tu agenda o cuaderno de campo para registrar tus observaciones
La elección de los sectores	<p>Antes de comenzar el juego, das tiempo a los niños para que expresen sus sentimientos o experiencias.</p> <p>Escuchas con atención las ideas de los niños y las sugerencias de juegos.</p>
Gestión de tiempo y espacio	Acompañas a los niños a organizar su grupo sobre juegos y dominios de tiempo.
	Verificas la distribución de los materiales del juego entre los niños.
	Asistes a situaciones especiales y dificultades en el espacio y la organización de los rincones.
Normas de convivencia	Estableces reglas de convivencia de forma participativa durante el tiempo de juego libre
Desarrollo del juego	<p>Autonomía y respeto</p> <p>Respetas el desempeño de juego espontáneo de cada niño o cada grupo.</p>

		Colocas diversos materiales para enriquecer el juego de los niños.
		Las preguntas que hagas pueden expandir su imaginación y profundizar su juego
		Solo participas cuando los niños te pidan que participes en el juego.
	Rol	Observas en forma dinámica y con atención y registra tus observaciones.
	Orden	Anticipas antes del cierre, 10 minutos que termine, para que orden y guarden los juguetes.
Socialización, representación, metacognición	Comentan su experiencia	Proporciona a los niños tiempo para socializar en torno a lo que juegan y las personas con las que juegan. Escucho con concentración y respeto.
		Promueves la participación de todos cuando socializan
	Registran su experiencia	Proporcionas a los niños condiciones para mostrar su experiencia de juego.

	Promueves el respeto al observar los gráficos de los niños
	Brindas oportunidad para identificar los aprendizajes
Reflexionan sobre su experiencia	Realizas preguntas para que identifique sobre sus logros y dificultades en el juego realizado
	Realizas preguntas para que identifique sus emociones y interacciones

La hipótesis planteada de investigación fue la siguiente:

Existe relación significativa entre el Liderazgo Transformacional de los directivos según apreciación de docentes y el juego libre en sectores que realizan las docentes de la Red Educativa Algodón de azúcar. Samanco-Nepeña; 2019.

Tomando en cuenta las consideraciones anteriores, se planteó alcanzar como objetivo general de la tesis: Establecer la relación entre el liderazgo transformacional de los directivos según apreciación de docente y el juego libre juego en sectores que realizan las docentes de la Red educativa “Algodón de Azúcar”. Samanco- Nepeña; 2019

Así mismo, los objetivos específicos fueron:

Identificar el nivel del Liderazgo Transformacional de los directivos según apreciación de docentes de la Red Educativa Algodón de azúcar. Samanco-Nepeña; 2019.

Identificar el nivel del juego libre en sectores que realizan las docentes de la Red Educativa Algodón de azúcar. Samanco- Nepeña; 2019.

Determinar si el Liderazgo Transformacional del directivo según apreciación de docentes y el juego libre en sectores que realizan las docentes de la Red Educativa Algodón de azúcar. Samanco- Nepeña; 2019. Se relacionan.

MÉTODOLÓGÍA

Tipo y diseño de investigación

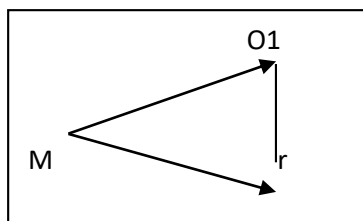
Tipo de investigación

El trabajo actual se clasifica como básico, y su tarea es proporcionar una base teórica y conceptual a las cuestiones planteadas. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014.a), esta investigación es descriptiva, este tipo de investigación busca medir el grado de relación entre dos o más variables en un contexto específico, el objetivo principal de estos estudios es comprender conceptos o Cómo se comportan las variables y comprender el comportamiento de otras variables relacionadas.

Diseño de investigación

Se trabajo con un diseño no experimental que pretendió estudiar las variables sin manipularlas deliberadamente, por lo tanto, se estudió en su estado natural. El presente estudio determino investigar sobre el liderazgo transformacional y el juego libre en sectores. En relación a los diseños transversales correlacionales, Hernández, Fernández y Baptista (2014.b) señalan que estos pretenden recoger información sobre

las variables en un momento único en el tiempo, que es lo que se pretende en este estudio.



Dónde:

M= Muestra.

O1= Observación de la V1 (Liderazgo Transformacional)

O2= Observación de la V2 (Juego libre en sectores)

r= Correlación entre ambas variables

Población y Muestra

La población estuvo constituida por 41 participantes: 11 directivos y 30 maestras de los colegios del nivel inicial II Ciclo pertenecientes a la RED Educativa Algodón de Azúcar del distrito de Samanco y Nepeña, distribuida de la siguiente manera:

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN INTEGRANTES DE LA RED EDUCATIVA ALGODÓN DE AZÚCAR, 2019

INSTITUCIONES EDUCATIVAS	Directivo	Docente	Total
Piloto	01	13	14
1654	01	00	01
1580	01	04	05
1588	01	03	04
89537	01	01	02
515	01	02	03
1632	01	01	02
708	01	00	01
88271	01	01	02

1595	01	00	01
1635	01	05	06
Total	11	30	41

Fuente: R.D N° 0508-2019-UGELSANTA

La categoría de muestreo utilizado fue el no probabilístico, por conveniencia, se seleccionaron 30 docentes participantes de la Red Educativa Algodón de Azúcar como a continuación se detalla.

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE DOCENTES PARTICIPANTES DE LA RED EDUCATIVA ALGODÓN DE AZUCAR, 2019

INSTITUCIONES EDUCATIVAS	Docentes
Piloto	13
1580	04
1588	03
89537	01
515	02
1632	01
88271	01
1595	00
1635	05
Total	30

Fuente: R.D N° 0508-2019-UGELSANTA

Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas

Para la presente investigación se utilizaron la encuesta para las dos variables de estudio. Como manifiesta Hernández, Fernández y Baptista (2014.c) son consideradas

como un diseño o método y se utilizan consideradas en investigaciones no experimentales transversales transeccionales descriptivas o correlacionales

Instrumento

Se asumió en relación a la técnica para ambas variables el cuestionario y se utilizó para la valoración de cada ítem la escala Likert; para establecer la relación entre el liderazgo transformacional y juego libre en sectores.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014.d), el cuestionario está organizado a través de un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir.

Para efectos de esta pesquisa se utilizó para la variable 1“Cuestionario de liderazgo multifactorial (MLQ-5X) formulario para profesores-Versión corta” ha sido traducido y verificado en escuelas primarias públicas en el contexto de la educación internacional por Thieme (2005) y Martínez (2017), para Perú. Dicha herramienta puede identificar tres tipos de liderazgo: transformacional, transaccional y laissez-faire. Consta de 45 ítems, de los cuales solo usamos 20 ítems porque recopilan información sobre el liderazgo transformacional. Están diseñados de acuerdo con los indicadores y dimensiones de las variables, y se distribuyen en las siguientes dimensiones: 8 ítems de influencia idealizada, 4 ítems de motivación motivacional, 4 ítems de estimulación intelectual y 4 ítems de consideración personalizada. Asimismo, la respuesta se propone mediante una escala Likert de 0 a 4.

0	1	2	3	4
Nunca	Raras veces	. Algunas veces	Bastante menudo	a Siempre

En relación a la confiabilidad es mayor a 0,5 con el coeficiente Alfa de Cronbach de 0.952. Así como también la validez temática, a fin de contextualizar el lenguaje al castellano hablado en nuestra patria, se dio a través de juicios de expertos que concluyeron la que si existe suficiencia para la aplicación del instrumento.

La gestión del instrumento es independiente y la duración es de aproximadamente 10 minutos. Utilice las instrucciones para marcar la alternativa seleccionada con una "X".

Para la variable 2 utilizamos un cuestionario docente sobre la ejecución del juego del libre juego en sectores libre de juego, tiene de Veintidós ítems en 3 dimensiones: 9 planificación y organización, 6 desarrollo de juegos, socialización, representación y metacognición: 7. Esta herramienta fue redactada por la investigadora a partir de la Guía de juegos libre del Ministerio de Educación.

La administración del instrumento es individual con una duración aproximada de 10 minutos. Con la indicación marca la escala de puntuación con una "X" la alternativa seleccionada.

Para la variable 2 utilizamos un cuestionario docente sobre la ejecución del juego del libre juego en sectores libre de juego, tiene de Veintidós ítems en 3 dimensiones: 9 planificación y organización, 6 desarrollo de juegos, socialización, representación y metacognición: 7. Esta herramienta fue redactada por la investigadora a partir de la Guía de juegos libre del Ministerio de Educación.

Las respuestas fueron planteadas utilizando una escala de Likert de A - D:

D	C	B	A
No realiza	se realiza pocas veces	Se realiza casi siempre	Se realiza siempre

Lo referido a confiabilidad es mayor a 0,5 con el coeficiente Alfa de Cronbach de $\alpha=0.903$. Así como también la validez se dio a través de juicios de expertos que concluyeron la que si factible su aplicación del instrumento.

La administración del instrumento es individual con una duración aproximada de 10 minutos. Con la indicación marca con una "X" la alternativa seleccionada.

Procesamiento y análisis de información

Para procesar los datos obtenidos, se utilizó estadística descriptiva mediante tablas de frecuencia y porcentajes. En estadística inferencial, se utiliza la prueba no paramétrica de Spearman Rho para establecer el cálculo de la correlación entre variables.

Se inicio con la organización de la información, utilice el software Excel y utilice el software SPSS 25 para procesar la información.

RESULTADOS

Presentación de resultados

La investigación sobre Liderazgo Transformacional y juego libre en sectores, tuvo como propósito de Establecer la relación entre el liderazgo transformacional de los directivos según apreciación de docente y el juego libre juego en sectores que realizan las docentes de la Red educativa “Algodón de Azúcar”. Samanco- Nepeña; 2019. Los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios aplicados 30 docentes considerados en la muestra.

Los resultados que se presentan son según los objetivos e hipótesis de la investigación descriptivo correlacional. Se procesó con tablas de frecuencia descriptiva y figuras tipo barras a través de SPSS versión 21 y Excel para comunicar resultados para los objetivos. Asimismo, se usó la técnica estadística no paramétrica de Rho de Spearman para la comprobación de hipótesis. A continuación, se presentan los resultados indicados anteriormente:

Tabla 1, se muestra el Nivel del Liderazgo Transformacional de los directivos según apreciación de docente de la Red Educativa Algodón de azúcar. Samanco- Nepeña; 2019.

Tabla 2, se muestra el Nivel del juego libre en sectores que realizan las docentes de la Red Educativa Algodón de azúcar. Samanco- Nepeña; 2019.

Tabla 3, se muestra si el Liderazgo Transformacional del directivo según apreciación de docente y el juego libre en sectores que realizan las docentes de la Red Educativa Algodón de azúcar. Samanco- Nepeña; 2019. Se relacionan.

Descripción de los resultados

Tabla 1

Nivel del Liderazgo Transformacional de los directivos según apreciación de docente de la Red Educativa Algodón de azúcar. Samanco- Nepeña; 2019

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Valido	Bajo	3	10,0
	Medio	7	23,3
	Alto	20	66,7
	Total	30	100,0

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

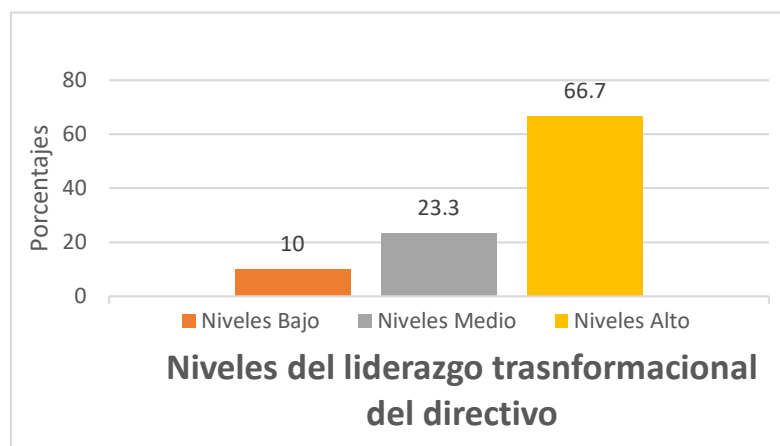


Figura 1
Nivel de liderazgo Transformacional de los directivos
Fuente. Tabla 1

Se ven datos en tabla y figura 1 respecto al nivel de Liderazgo transformacional del directivo; del cual un 66.7% se ubican en alto, el 23.3% en medio, el 10% en bajo.

Concluyendo porcentajes mayores de directivos se ubican en el nivel alto; es decir los directivos ejercen un buen liderazgo transformacional en sus escuelas.

Tabla 2

Nivel del juego libre en sectores que realizan las docentes de la Red Educativa Algodón de azúcar. Samanco- Nepeña; 2019.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Valido	Bajo	2	6,7
	Medio	6	20
	Alto	22	73,3
	Total	30	100,0

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

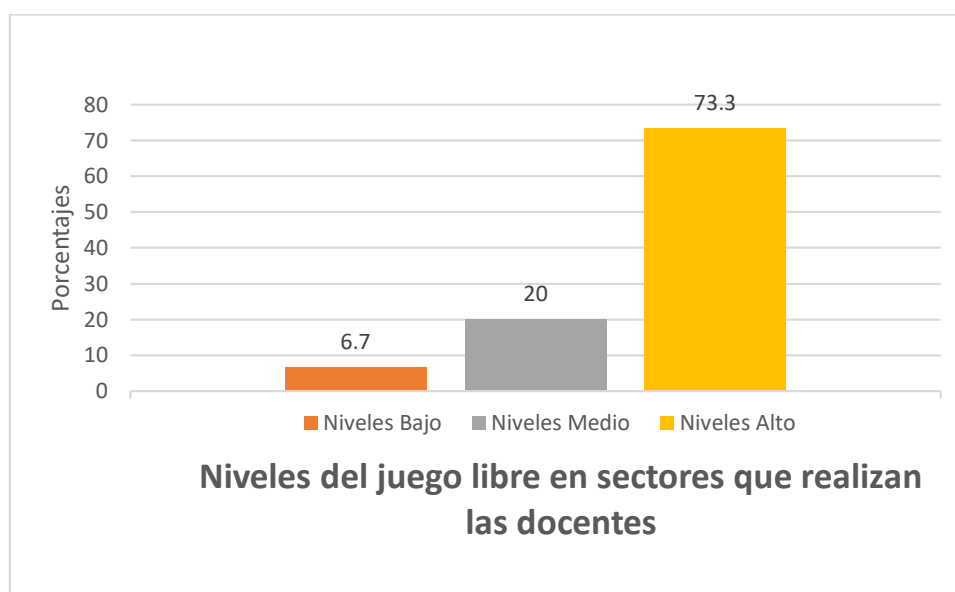


Figura 2
Nivel de juego libre en sectores de las docentes
Fuente. Tabla 2

En la tabla y figura 2 en relación al nivel de Juego libre en sectores de las docentes ubicándose un 73.3% se ubican en alto, el 20.0% en medio, el 6.7 % en bajo.

Como se visualiza las puntuaciones mayores de se ubican en el nivel alto; por lo tanto, las docentes desarrollan todo el proceso del juego libre en sus aulas de las escuelas de la RED Educativa Algodón de azúcar.

Tabla 3

		LIDERAZGO	JUEGO
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,939**
		N	30
	JUEGO	Coeficiente de correlación	,939**
		Sig. (bilateral)	1,000
			,000

N	30	30
---	----	----

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

Se ven datos en tabla 3 de vinculación de liderazgo transformacional del directivo según percepción de las docentes y juego libre en sectores que realizan las docentes de la RED Educativa Algodón de azúcar-Samanco-Nepeña.

Por lo que se señala correlación directa y significativa de $r= 0,939$ y un nivel de significancia de 0,00 que es $< a 0,01$, confirmándose la hipótesis de investigación.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

La hipótesis planteada “Existe relación significativa entre el Liderazgo Transformacional de los directivos según apreciación de docente desde la percepción de docentes y el juego libre en sectores que realizan las docentes de la Red Educativa Algodón de azúcar. Samanco-Nepeña; 2019. Se acepta al obtener correlación de $r=0,939$ y un nivel de significancia de $0,00$ que es $< a 0,01$.

Al analizar los resultados como se observa en la tabla 1 y la figura 1 nos muestran que el 66.7% se ubican en el nivel alto, el 23.3% en medio, el 10% en el bajo. Estos datos nos muestran que, de las 30 docentes, 20 expresan que sus directivos están en un nivel alto por que ejercen un buen liderazgo transformacional. En esa misma línea en la tabla 2 y la figura 2 sobre el desarrollo del juego libre en sectores que realizan las docentes, se encuentran un el 73.3% de en el nivel alto, el 20.0% en medio, el 6.7 % en bajo. Como se muestra las docentes realizan todo el proceso del juego libre en sectores en su práctica educativa teniendo en cuenta los principios y enfoque del nivel. Por lo tanto, las puntuaciones en ambas variables se encuentran en nivel alto.

Al respecto Omero (2015), concluye que el 99% de los estudiantes, alcanzó un nivel favorable en el juego libre en los sectores. Infiriendo podríamos decir que las los niños y niñas tuvieron maestras que desarrollan todos los procesos del juego en sectores, así como también tienen sectores implementados y muy rico en materiales respetando y desarrollando la autonomía. Esta situación se relaciona con los resultados en la tabla 2 donde las docentes obtuvieron mayor puntuación es decir nivel lato por que realizan los procesos, acciones descriptas en el párrafo anterior. Pero difiere de los resultados de Samamé (2019) porque el total de niños se encuentra en el nivel de inicio.

Por otro lado, UNICEF (2018) concluyó que la pedagogía basada en juegos y centrada en el niño debería aparecer en la agenda del gobierno. Es por ello que las políticas, los cursos de formación docente, la formación, la asignación presupuestaria y la estrategia de aseguramiento de la calidad deberían reflejar cada vez más evidencia

de que un y el entorno de aprendizaje temprano basado en juegos proporciona la base de desarrollo más adecuada para el éxito en las escuelas teniendo como mediadores a todo adulto que acompaña al niño como maestras, padres, tíos, hermanos, abuelos, vecinos, etc. Situaciones que en los últimos años el gobierno peruano está implantando la inversión en la primera infancia, así como también en las evaluaciones de la gestión de espacios y materiales y diversas acciones formativas para las docentes y la sensibilización, involucramiento de las familias y sociedad civil en los procesos de aprendizaje formal y cotidiano a partir del juego.

Por su parte la investigación de Vidal (2017) reporta que los directivos tienen características predominantes del estilo de Liderazgo Transformacional según la percepción de los docentes. Dicho reporte se asemeja a los obtenidos en la tabla 1 ya que los líderes pedagógicos obtuvieron un 66.7% ubicándose en el nivel alto. Pero difiere de los resultados Anahua (2019) ya que arroja puntuaciones muy bajas en el tipo de Liderazgo Transformacional del director alcanzando el 5.8% debido a la baja motivación inspiracional, baja estimulación intelectual y carencia de consideración individualizada. Esto significa que el líder pedagógico en su desempeño no trabaja bajo un liderazgo transformacional si no autoritario.

Los trabajos de Martínez (2015) con sus variables Liderazgo Transformacional y autoestima, Soria (2019) estudio Liderazgo Transformacional vs clima organizacional; aseveran que existe una correlación entre ambas variables de estudio. Estos resultados refrendan lo obtenido en la tabla 3 que existe una correlación directa y significativa de $r= 0,939$ y un nivel de significancia de 0,00 que es $< a 0,01$. Podríamos inferir que los directos de dicha investigaciones ejercen un buen liderazgo transformacional en sus escuelas la que se ve reflejada como plantea Bass & Avolio (2006) los seguidores en este caso los maestros motiva para que realicen mejores trabajos, producciones, en beneficio grupal y de cada persona que participa del proceso de mejora de la institución; pero los resultados de Mascaró (2017) que concluye que no existe una correlación significativa entre las variables Liderazgo transformacional y gestión pedagógica del director no hay punto de coincidencia con los resultados obtenidos.

CONCLUSIONES

Se concluyó en los siguiente:

- El nivel del Liderazgo Transformacional de los directivos desde la percepción de docentes de la Red Educativa Algodón de azúcar es el nivel alto con una puntuación del 66.7%, mientras el 23.3% en medio y el 10% en bajo.
- El nivel del juego libre en sectores que realizan las docentes de la Red Educativa Algodón de azúcar. Se localizan en mayor nivel que es el alto con un 73.3%, el 20.0% en medio, el 6.7 % en bajo.
- Existe correlación directa de $r= 0,939$, con un nivel de significancia de 0,00 que es $< a 0,01$ hallados a través de la técnica estadística no paramétrica de Spearman entre el liderazgo Transformacional del directivo desde la percepción de docentes y el juego libre en sectores que realizan las docentes de la Red Educativa Algodón de azúcar. Samanco- Nepeña; 2019.

RECOMENDACIONES

- El órgano rector de la educación y los descentralizados deben continuar y consolidar los programas de capacitación del líder pedagógico designados y encargados por que cumplen las mismas responsabilidades, pero se debe hacer el seguimiento para ir consolidando en su práctica de líder transformacional.
- Los docentes de la primera infancia deben seguir trabajando bajo la estrategia del juego como eje horizontal de su práctica docente, y deben promover momentos de enseñanza a partir del juego libre de diversos sectores a partir de la realidad sociocultural y las dificultades de aprendizaje de los alumnos. En este caso, los líderes deben crear espacios de reflexión, capacitación y formación en red educativa. Establecer un espacio privilegiado para el conocimiento y la innovación desde la experiencia docente.
- Realizar futuras investigaciones de tipo aplicativas para plantear propuestas para el desarrollo del ejercicio pleno del liderazgo transformacional y la intervención pedagógica del juego libre en sectores en los colegios nacionales y particulares del II ciclo que permitan desarrollar, aplicar, innovar estrategias y programas de intervención de gestión escolar y metodológica que aporten al desarrollo y empoderamiento del líder pedagógico y las docentes de educación inicial relacionadas a las variables estudiadas.

AGRADECIMIENTO

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anahua, L. (2019). *El liderazgo pedagógico del director y el nivel de Cumplimiento de los compromisos de gestión escolar en la Institución educativa 40163 Benigno Ballón Farfán del Distrito de Paucarpata, Arequipa.* (p.196). (Tesis para obtener el grado de Magister en Educación con mención en Gestión y Administración Educativa. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa). Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9926>
- Bass, B. (1999). *Liderazgo transformacional.* New Jersey: Laurence Associates. (p.5,6)
- Bass, M. & Avolio, J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership.* California: Thousand Oaks.
- Burns, M. (1978). *Leadership.* New York: Harper & Row.
- Castro. (2015). *Dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en la directora de la institución educativa privada Federico Villarreal de la provincia de Talara. Piura.* (p.104). (Tesis para obtener el grado de Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa. Universidad de Piura). Recuperado de : https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2294/MAE_EDUC_154.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2000). *Gestión del talento humano* (5ta. ed.). Colombia: Editorial McGraw - Hill.
- Fischman, D. (2015). *El Líder Transformador 2.* Perú: Editorial Planeta , S.A.
- Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2014.a). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: Pearson Educación.
- Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2014.b). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: Pearson Educación.

- Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2014.c). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: Pearson Educación.
- Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2014.d). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: Pearson Educación.
- Leithwood, K., Jantzi, D., y Steinbach, R. (1999). *Changing leadership for changing times. (changing education)*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=mTvIAAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq> =Leithwood, +Jantzi,+%26+al,+e.+(1999).+Changing+leadership+for+changing+times.++ Philadelphia:+open+university+press.&ots=ybLrvTzFjr&sig=C9ynY9okK42awLjkBn0mZlZRQHg#v=onepage&q&f=false.
- Martínez, E (2015). *Autoestima y liderazgo transformacional en directores de nivel primaria del distrito de Satipo* (p.99) (Tesis para optar al Grado Académico de Magister en Educación. Universidad nacional del Centro del Perú). Recuperado de: <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4423/Martinez%20Navarro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Martínez. Y. (2007). *Liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Surco*. (Tesis para obtener el grado de maestría. Pontificia universidad Católica del Perú). Recuperado de: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4678>.
- Mascaró, L (2017). *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica del director desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa N° 31542 - Ocopilla – Huancayo, 2016*. (p.136). (Tesis para optar el grado académico de maestro en educación con mención en gerencia educativa. Universidad Peruana los Andes). Recuperado: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/561>.

- Ministerio de Educación (2009). *La hora del juego libre en los sectores. Guía para educadores de servicios educativos de niños y niñas menores de 6 años*. Lima: Editorial Corporación Gráfica Navarrete S.A.
- Ministerio de Educación (2018). *El juego simbólico en la hora del Juego Libre en los sectores*. Lima: Editorial Corporación Gráfica Navarrete S.A.
- Otero, R. (2015). *El juego libre en los sectores y el desarrollo de habilidades comunicativas orales en estudiantes de 5 años de la institución educativa N° 349 Palao*. (p71) (Tesis para obtener el grado de magíster en ciencias de la educación con mención en didáctica de la enseñanza de educación inicial. Universidad Peruana Cayetano Heredia). Recuperado de: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/259>.
- Pitluk, L. (2006). *La planificación didáctica en el jardín de infantes*. Argentina: HomoSapiens.
- Rodríguez, G. (2011). *Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza*. Colombia: Editorial McGraw - Hill.
- Saldarriaga, E. (2019). *El juego libre en los sectores y el desarrollo de la expresión oral en niños de la I.E.I 367 Virgen de la medallita milagrosa de S.M.P* (p.31) (Tesis para obtener el título de segunda especialidad para la enseñanza de comunicación y matemática a estudiantes del II y III ciclo de educación básica regular. Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/15196>.
- Samamé, L. (2019). *Juego libre en sectores y las habilidades sociales en niños de 5 años de la Institución Educativa Inicial 370 – Pomalca*. (p.28) (Tesis para obtener el grado de Maestría en psicología educativa. Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38678>.
- Soria, E. (2019). *Liderazgo transformacional del director y clima organizacional en la Escuela de Infantería del Ejército – 2018*. (p.74). (Tesis para optar al Grado

Académico de Doctor en ciencias de la Educación. Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle). Recuperado de: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3983/TD%20CE%202171%20S1%20-%20Soria%20Llanos%20Erick%20Andres.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Thieme, C. (2005). *Liderazgo y Eficiencia en la Educación Primaria. El caso de Chile*. (Tesis para optar al Grado Académico de Doctor en ciencias de la Educación. Universidad Autónoma de Barcelona.). Recuperado de: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/3958/cptj1de1.pdf>.

UNICEF (2018). *Aprendizaje a través del juego. Reforzar el aprendizaje a través del juego en los programas de educación en la primera infancia*. (Informe de investigación No. 03). Recuperado de : <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-01/UNICEF-Lego-Foundation-Aprendizaje-a-traves-del-juego.pdf>.

Vadillo, M. (2000). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: Editorial ESIC.

Vidal, M. (2017). *Estilos de liderazgo de una directora desde la Percepción de los docentes de una institución Educativa pública de la provincia constitucional del Callao*. (p.96) (Tesis para obtener el grado Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación. Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9677>.

ANEXOS

Anexo N° 01: Instrumentos

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO MULTIFACTORIAL (MLQ-5x) FORMULARIO PARA PROFESORES

El objetivo de este cuestionario es proporcionar una **descripción del Liderazgo del Director/a actual de su centro**. Por favor, responda todos los ítems y de forma anónima. Sus respuestas son absolutamente confidenciales; se analizará la información de tal manera que nadie podrá ser identificado/a. Agradecemos de antemano su colaboración.

Instrucciones: Aparecen a continuación cuarenta y cinco afirmaciones. Juzgue 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	Raras veces	Algunas veces	Bastante a menudo	Siempre
0	1	2	3	4

MI DIRECTOR...		0	1	2	3	4
2	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas	0	1	2	3	4
6	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes	0	1	2	3	4
8	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas	0	1	2	3	4
9	Habla de forma optimista sobre el futuro	0	1	2	3	4
10	Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella	0	1	2	3	4
13	Habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas	0	1	2	3	4
14	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber	0	1	2	3	4
15	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores	0	1	2	3	4
18	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo	0	1	2	3	4
21	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar	0	1	2	3	4
23	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma	0	1	2	3	4
25	Demuestra un sentido de autoridad y confianza	0	1	2	3	4
26	Presenta una convincente visión del futuro	0	1	2	3	4
29	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros	0	1	2	3	4
30	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos	0	1	2	3	4
31	Me ayuda a mejorar mis capacidades	0	1	2	3	4
32	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo	0	1	2	3	4
34	Enfatiza la importancia de una misión común	0	1	2	3	4
36	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas	0	1	2	3	4

*Solo está considerado los ítems de liderazgo transformacional

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre Original: Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ) 5X versión corta

Autor: Claudio Patricio Thieme Jara

Procedencia: Chile

Título: "Liderazgo y Eficiencia en la Educación Primaria. El caso de Chile"

Adaptación peruana: Ysrael Martinez Contreras

Título: Liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco.

Año: 2007.

Objetivo del instrumento: Identificar el liderazgo transformacional

Número de Ítems: 20 ítems

Forma de administración: Individual

Duración: 10 minutos

Ámbito de aplicación: profesores de la institución educativa pública de primaria para menores en el distrito de Santiago de Surco – UGEL 07

Forma de administración: Colectivo o individual

Área de evaluación: *Liderazgo Transformacional, Transaccional y Liderazgo Laize Faire en 45 ítems. MLQ (form 5X – short) * (solo se trabajó con los ítems de Liderazgo Transformacional)

La escala y el índice para este instrumento es: Nunca (0), Raras veces (1), Algunas veces (2), Bastante a menudo (3) y Siempre (4).

Validación: Es temática, a fin de contextualizar el lenguaje al castellano hablado en Perú a través Juicio de expertos con dos especialistas.

Confiabilidad: Por Alfa de Cronbach, el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue de $\alpha=0.952$.

Medición: fue elaborada por la investigadora

CATEGORIA	INTERVALOS
BAJO	0-25
MEDIO	26-50
ALTO	51-76

La investigación tiene relevancia descriptiva a diseño no experimental y transversal. El total está compuesto por 41 miembros y la muestra conforman 30 docentes de la Red educativa Algodón de Azúcar en el distrito de Samanco-Nepeña. Los datos provienen del cuestionario: Multifactorial (MLQ-5X) Docente (MLQ-5X)- Versión corta de liderazgo y la ejecución del libre juego en sectores.

CUESTIONARIO AL DOCENTE SOBRE LA EJECUCION DE LA HORA DE JUEGO LIBRE EN SECTORES

INSTRUCCIÓN: Escoge la valoración que más se acerque a tu realidad y marcarla con un aspa (X) sobre el recuadro correspondiente que aparece al lado de cada acción y/o indicador

A: SE REALIZA SIEMPRE: Cuando el indicador se da de manera consistente y todo el tiempo.

B: SE REALIZA CASI SIEMPRE: Cuando el indicador es producto de una planificación u ocurre de manera intencional y en muchas ocasiones.

C: SE REALIZA POCAS VECES: Cuando el indicador ocurre de manera espontánea o poco intencional, en algunas oportunidades.

D: NO SE REALIZA: Cuando el indicador no se produce, no hay acción o las acciones planificadas se han truncado.

ITMES	VALORACIÓN			
	A	B	C	D
Preparas el espacio de juego y los materiales necesarios.				
Consideras el juego libre en tu planificador				
Organizas tu agenda o cuaderno de campo para registrar tus observaciones				
Antes de comenzar el juego, das tiempo a los niños para que expresen sus sentimientos o experiencias.				
Escuchas con atención las ideas de los niños y las sugerencias de juegos.				
Acompañas a los niños a organizar su grupo sobre juegos y dominios de tiempo				
Verificas la distribución de los materiales del juego entre los niños.				

Asistes a situaciones especiales y dificultades en el espacio y la organización de los rincones				
Estableces reglas de convivencia de forma participativa durante el tiempo de juego libre				
Respetas el desempeño de juego espontáneo de cada niño o cada grupo.				
Colocas diversos materiales para enriquecer el juego de los niños.				
Las preguntas que hagas pueden expandir su imaginación y profundizar su juego				
Solo participas cuando los niños te pidan que participes en el juego.				
Observas en forma dinámica y con atención y registra tus observaciones				
Anticipas antes del cierre, 10 minutos que termine, para que orden y guarden los juguetes				
Proporciona a los niños tiempo para socializar en torno a lo que juegan y las personas con las que juegan. Escucho con concentración y respeto				
Promueves la participación de todos cuando socializan				
Proporcionas a los niños condiciones para mostrar su experiencia de juego.				
Promueves el respeto al observar los gráficos de los niños				
Brindas oportunidad para identificar los aprendizajes				
Realizas preguntas para que identifique sobre sus logros y dificultades en el juego realizado				
Realizas preguntas para que identifique sus emociones y interacciones				
Total				

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre Original: Cuestionario al docente sobre la ejecución de la hora de juego libre en sectores

Autor: Mariela Sandy Mundaca Vega

Procedencia: Chimbote -Perú

Título: Liderazgo Transformacional y juego libre en sectores de la Red Educativa “Algodón de Azúcar” Samanco- Nepeña; 2019

Año: 2009

Objetivo del instrumento: Identificar los niveles del juego libre en sectores que realizan las docentes del nivel inicial.

Número de Ítems: 22 ítems

Ámbito de aplicación: profesores del nivel inicial de educación básica Regular II Ciclo de I.IEE Públicas y privadas

Forma de administración: Individual

Duración: 10 minutos

Área de evaluación: Planificación y organización, Desarrollo del juego y Socialización, representación, metacognición.

La escala y el índice para este instrumento es: A: se realiza siempre, B: se realiza casi siempre, C: se realiza pocas veces, D: no se realiza

Medición: Bajo (0-29), Medio (30-58), Alto (59-88)

Validación: contenido a través de Juicio de expertos con dos especialistas

Confiabilidad: Por Alfa de Cronbach, el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue de $\alpha = 0.903$.

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y
HUMANIDADES
INFORME DE OPINIÓN (JUICIO DE
EXPERTO)

I. DATOS GENERALES:

1. TÍTULO DEL PROYECTO DE: Liderazgo Transformacional y juego libre en sectores de la Red Educativa “Algodón de Azúcar” Samanco- Nepeña; 2019.

2. INVESTIGADOR: Mundaca Vega, Mariela Sandy

3. OBJETIVO GENERAL: Establecer la relación entre el liderazgo transformacional de los directivos según apreciación de docente y el juego libre juego en sectores que realizan las docentes de la Red educativa “Algodón de Azúcar”. Samanco- Nepeña; 2019.

4. CARÁCTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN: Docentes de educación básica regular, nivel inicial II Ciclo integrantes de una Red Educativa

5. TAMAÑO DE LA MUESTRA: 30 docentes

6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario al docente sobre la ejecución de la hora de juego libre en sectores

II. DATOS DEL INFORMANTE (EXPERTO)

1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE: Olivares Huamanchumo Olga Marivi

2. PROFESIÓN Y/O GRADO ACADÉMICO: Magister en educación con mención en docencia y gestión educativa

3. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Especialista del nivel inicial de la UGEL Santa

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INDICADORES DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
				Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la variable		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con los indicadores		
				Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Juego libre en sectores	Planificación y organización	Antes de iniciar	Preparas el espacio de juego y los materiales necesarios.	x		x		x		x		
			Consideras el juego libre en tu planificador.	x		x		x		x		
			Organizas tu agenda o cuaderno de campo para registrar tus observaciones	x		x		x		x		U otro instrumento
		La elección de los sectores	Antes de comenzar el juego, das tiempo a los niños para que expresen sus sentimientos o experiencias.	x		x		x		x		
			Escuchas con atención las ideas de los niños y las sugerencias de juegos.	x		x		x		x		
		El tiempo y el espacio	Acompañas a los niños a organizar su grupo sobre juegos y dominios de tiempo.	x		x		x		x		
			Verificas la distribución de los materiales del juego entre los niños.	x		x		x		x		

Desarrollo del juego		Asistes a situaciones especiales y dificultades en el espacio y la organización de los rincones.										
	Normas de convivencia	Estableces reglas de convivencia de forma participativa durante el tiempo de juego libre	x		x		x		x			
	Autonomía y respeto	Respetas el desempeño de juego espontáneo de cada niño o cada grupo.	x		x		x		x			
		Colocas diversos materiales para enriquecer el juego de los niños.	x		x		x		x			
		Las preguntas que hagas pueden expandir su imaginación y profundizar	x		x		x		x			
		Solo participas cuando los niños te pidan que participes en el juego.	x		x		x		x			
	Rol	Observas en forma dinámica y con atención y registra tus observaciones.	x		x		x		x			
	Orden	Anticipas antes del cierre, 10 minutos que termine, para que orden y guarden los juguetes.	x		x		x		x			
	Socialización, representación, metacognición	Comentan su experiencia	Proporciona a los niños tiempo para socializar en torno a lo que juegan y las personas con las que juegan. Escucho con concentración y respeto.	x		x		x		x		
			Promueves la participación de todos cuando socializan	x		x		x		x		
Registran su experiencia		Proporcionas a los niños condiciones para mostrar su experiencia de juego.	x		x		x		x			

		Promueves el respeto al observar los gráficos de los niños	x		x		x		x		
		Brindas oportunidad para identificar los aprendizajes	x		x		x		x		
	Reflexionan sobre su experiencia	Realizas preguntas para que identifique sobre sus logros y dificultades en el juego realizado	x		x		x		x		
		Realizas preguntas para que identifique sus emociones y interacciones	x		x		x		x		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con las exigencias y puede ser aplicado.

Lugar y fecha:

Nuevo Chimbote, 12 de abril del 2019

UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL SANTA
 Área de Gestión Pedagógica

 Mg Olga Marcela Olivares Huamanchung
 ESPECIALISTA DE EDUCACION INICIAL

DNI N° 32858488

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y
HUMANIDADES**

**INFORME DE OPINIÓN (JUICIO DE
EXPERTO)**

I. DATOS GENERALES:

1. TÍTULO DEL PROYECTO DE: Liderazgo Transformacional y juego libre en sectores de la Red Educativa “Algodón de Azúcar” Samanco- Nepeña; 2019.

2. INVESTIGADOR: Mundaca Vega, Mariela Sandy

3. OBJETIVO GENERAL: Establecer la relación entre el liderazgo transformacional de los directivos según apreciación de docente y el juego libre juego en sectores que realizan las docentes de la Red educativa “Algodón de Azúcar”. Samanco- Nepeña; 2019.

4. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN: Docentes de educación básica regular, nivel inicial II Ciclo integrantes de una Red Educativa

5. TAMAÑO DE LA MUESTRA: 30 docentes

6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario al docente sobre la ejecución de la hora de juego libre en sectores

II. DATOS DEL INFORMANTE (EXPERTO)

1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE: Vásquez Bazán, Nidia

2. PROFESIÓN Y/O GRADO ACADÉMICO: Magister en Psicología Educativa

3. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Directora designada de la I.E N° 040. UGEL Santa

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INDICADORES DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
				Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la variable		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con los indicadores		
				Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Juego libre en sectores	Planificación y organización	Antes de iniciar	Preparas el espacio de juego y los materiales necesarios.	x		x		x		x		
			Consideras el juego libre en tu planificador.	x		x		x		x		
			Organizas tu agenda o cuaderno de campo para registrar tus observaciones	x		x		x		x		U otro instrumento
		La elección de los sectores	Antes de comenzar el juego, das tiempo a los niños para que expresen sus sentimientos o experiencias.	x		x		x		x		
			Escuchas con atención las ideas de los niños y las sugerencias de juegos.	x		x		x		x		
		El tiempo y el espacio	Acompañas a los niños a organizar su grupo sobre juegos y dominios de tiempo.	x		x		x		x		
	Verificas la distribución de los materiales del juego entre los niños.		x		x		x		x			

Desarrollo del juego		Asistes a situaciones especiales y dificultades en el espacio y la organización de los rincones.											
	Normas de convivencia	Estableces reglas de convivencia de forma participativa durante el tiempo de juego libre	x		x		x		x				
	Autonomía y respeto	Respetas el desempeño de juego espontáneo de cada niño o cada grupo.	x		x		x		x				
		Colocas diversos materiales para enriquecer el juego de los niños.	x		x		x		x				
		Las preguntas que hagas pueden expandir su imaginación y profundizar	x		x		x		x				
		Solo participas cuando los niños te pidan que participes en el juego.	x		x		x		x				
	Rol	Observas en forma dinámica y con atención y registra tus observaciones.	x		x		x		x				
	Orden	Anticipas antes del cierre, 10 minutos que termine, para que orden y guarden los juguetes.	x		x		x		x				
	Socialización, representación, metacognición	Comentan su experiencia	Proporciona a los niños tiempo para socializar en torno a lo que juegan y las personas con las que juegan. Escucho con concentración y respeto.	x		x		x		x			
			Promueves la participación de todos cuando socializan	x		x		x		x			
		Registran su experiencia	Proporcionas a los niños condiciones para mostrar su experiencia de juego.	x		x		x		x			

			Promueves el respeto al observar los gráficos de los niños	x		x		x		x		
			Brindas oportunidad para identificar los aprendizajes	x		x		x		x		
		Reflexionan sobre su experiencia	Realizas preguntas para que identifique sobre sus logros y dificultades en el juego realizado	x		x		x		x		
			Realizas preguntas para que identifique sus emociones y interacciones	x		x		x		x		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con las exigencias y puede ser aplicado.

Lugar y fecha:

Nuevo Chimbote, 10 de abril del 2019



DNI N° 42039454

Anexo N° 2 : Matriz de consistencia Lógica

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones
<p>¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Transformacional de los directivos según apreciación de docente y el juego libre en sectores que realizan las docentes de la Red Educativa Algodón de azúcar Samanco-Nepeña; 2019?</p>	<p>Objetivo General Establecer la relación entre el liderazgo transformacional de los directivos según apreciación de docente y el juego libre en sectores que realizan las docentes de la Red educativa “Algodón de Azúcar”. Samanco-Nepeña; 2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre el Liderazgo Transformacional de los directivos según apreciación de docente y el juego libre en sectores que realizan las docentes de la Red Educativa Algodón de azúcar. Samanco-Nepeña; 2019.</p>	<p>Liderazgo transformacional</p>	<p>Influencia idealizada</p>
	<p>Objetivos Específicos:</p>			<p>Motivación inspiracional</p>
	<p>Identificar el nivel del Liderazgo Transformacional de los directivos según apreciación de docente de la Red Educativa Algodón de azúcar. Samanco-Nepeña; 2019.</p>			<p>Estimulación Intelectual</p>
				<p>Consideración Individualizada</p>
	<p>Identificar el nivel del juego libre en sectores que realizan las docentes de la Red Educativa Algodón de azúcar. Samanco- Nepeña; 2019.</p>		<p>Juego libre en sectores</p>	<p>Planificación y organización</p>
	<p>Determinar si el Liderazgo Transformacional del directivo según apreciación de docente y el juego</p>			<p>Desarrollo del juego</p>

	libre en sectores que realizan las docentes de la Red Educativa Algodón de azúcar. Samanco- Nepeña; 2019. Se relacionan.			Socialización, representación, metacognición
--	--	--	--	--

Anexo N° 3: Matriz de consistencia metodológica

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra técnicas e instrumentos	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Dicha investigación es descriptiva – correlacional.</p> <p>Diseño no experimental Transversales correlacionales</p>	<p>Población: 41 (11 directivos y 30 docentes)</p> <p>Muestra : 30 docentes</p> <p>Se realizará mediante el muestreo no probabilístico, por conveniencia</p>	<p>La técnica será las entrevistas para ambas variables: Liderazgo transformacional y Juego libre en sectores</p> <p>Instrumento</p> <p>variable Liderazgo transformacional se usará el “Cuestionario de liderazgo multifactorial (MLQ-5X) formulario para profesores-Versión corta” Traducida y validada por Thieme (2005). Adaptado para el Perú por Martínez (2007)</p> <p>variable Juego libre en sectores se usará el Cuestionario al docente sobre la ejecución de la hora de juego libre en sectores elaborado por la investigadora.</p>	<p>Se usará el software Excel para el recojo de información y para procesar la información se utilizará el Software SPSS 21.</p> <p>Se utilizará la estadística descriptiva para resumir la información recopilada en valores numéricos y porcentajes.</p> <p>Se encarga de recolección, clasificación, descripción, simplificación y presentación de los datos mediante tablas y figuras que describan en forma apropiada el comportamiento de información captada.</p> <p>En estadística inferencial, se usará la prueba no paramétrica Rho de Spearman para establecer el cálculo de la correlación entre las variables.</p>

Anexo N° 4 : Base de datos

Liderazgo transformacional

N	Me proporcio formas de enfocar problemas	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes	Considera diferentes perspectivas cuando enfrenta un problema	Habla de forma optimista sobre el futuro	Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella	Habla entusiastamen te acerca de qué necesidades deben ser satisfechas	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber	Dedico tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores	Vs más allá de su propio interés por el bien del grupo	Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma	Demuestra un sentido de autoridad y confianza	Presenta una convinciente visión del futuro	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo	Enfatiza la importancia de una misión común	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas	LIDERAGO
1	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	67
2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	57
3	1	3	2	1	2	0	0	2	0	2	1	0	2	2	1	0	1	2	2	24
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	1	4	3	3	4	3	4	66
5	1	1	2	4	2	4	2	0	0	2	2	1	2	1	0	1	1	2	2	30
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
7	2	4	3	4	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	2	3	3	3	4	62
8	2	1	1	0	1	0	0	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	24
9	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3	54
10	2	1	1	1	1	2	1	1	2	0	1	0	1	0	2	2	1	2	2	23
11	3	1	4	3	1	3	1	3	4	4	1	2	1	3	2	2	4	1	3	46
12	1	2	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	53
13	0	4	2	4	0	4	4	2	4	4	4	4	0	4	3	4	3	3	3	56
14	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	69
15	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	69
16	3	3	4	3	3	3	3	2	2	1	3	3	4	4	4	4	3	3	3	58
17	3	3	3	1	1	3	3	4	2	2	3	3	3	1	4	1	4	1	2	47
18	4	3	2	1	3	3	1	3	1	1	3	4	4	3	4	4	3	3	4	54
19	1	4	1	1	0	4	0	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	4	29
20	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	62
21	2	4	3	4	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	2	3	3	3	4	62
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
23	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	1	3	3	1	3	3	3	1	3	49
24	4	4	3	4	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	66
25	3	1	4	3	1	3	1	3	3	1	4	1	3	4	3	3	1	4	3	49
26	2	4	3	4	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	2	3	3	3	4	62
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
28	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	4	3	2	3	3	4	3	54
29	4	4	1	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	69
30	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	4	3	48

Juego libre en sectores

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X		
Nº	Preparar el espacio de juego y el material necesario	Considerar el juego libre en tu planificación	Organizar tu agenda cuando compartes tu observación	Antes de comenzar el juego, pide a los niños que expresen sus preferencias	Escuchar la atención de los niños y responder	Acompañar a los niños a organizar su grupo y jugar	Verificar la distribución del material y del juego	Anticipar las dificultades en el espacio de juego y la organización del juego libre	Establecer reglas de convivencia y de juego participativo durante el tiempo de juego libre	Respetar el turno de cada niño y de cada grupo	Colocar el material para organizar el juego de los niños	Las preguntas que hacen los niños pueden expandir su imaginación y profundizar el juego	Sala participativa cuando los niños piden participar en el juego	Observar en forma dinámica y con atención y registrar las observaciones	Anticipar el cierre, lo terminas, para que los niños se queden jugando.	Preparar a los niños para racializar en la que juegan y las que juegan.	Preparar a los niños para racializar en la que juegan y las que juegan.	Preparar a los niños para racializar en la que juegan y las que juegan.	Preparar a los niños para racializar en la que juegan y las que juegan.	Preparar a los niños para racializar en la que juegan y las que juegan.	Preparar a los niños para racializar en la que juegan y las que juegan.	Preparar a los niños para racializar en la que juegan y las que juegan.	Preparar a los niños para racializar en la que juegan y las que juegan.	Preparar a los niños para racializar en la que juegan y las que juegan.	Preparar a los niños para racializar en la que juegan y las que juegan.	TOTAL
2	1	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	71		
3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	74		
4	3	3	1	2	1	4	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	3	1	2	1	1	36		
5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	84		
6	5	1	2	1	2	1	2	0	1	0	2	0	1	1	0	1	2	0	2	2	2	1	3	27		
7	6	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	2	3	4	4	3	74		
8	7	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	80		
9	8	3	2	3	2	2	1	3	2	2	1	1	2	1	1	0	2	0	2	2	1	1	1	35		
10	9	2	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	2	70		
11	10	0	1	2	1	1	1	3	1	4	1	2	2	0	1	1	0	3	0	2	1	4	2	33		
12	11	4	2	4	1	2	3	2	2	4	3	2	2	4	1	2	1	4	2	1	4	4	1	55		
13	12	4	3	2	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	4	69		
14	13	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	4	2	4	4	72		
15	14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87		
16	15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86		
17	16	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	2	75		
18	17	4	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	4	3	4	4	2	2	54		
19	18	3	2	3	4	2	2	3	3	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	4	2	4	4	70		
20	19	1	2	1	1	1	0	1	0	1	1	0	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	27		
21	20	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	79		
22	21	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	79		
23	22	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	83		
24	23	2	1	3	4	2	1	1	3	4	2	3	2	1	4	2	1	2	4	2	4	4	4	56		
25	24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	84		
26	25	4	1	4	4	1	4	4	1	2	4	1	4	1	3	2	4	4	3	4	2	3	4	64		
27	26	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	77		
28	27	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	80		
29	28	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	69		
30	29	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	79		
31	30	4	2	3	3	2	3	3	2	2	4	1	4	1	3	1	2	4	4	2	4	4	4	62		

