



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo transformacional y la disciplina escolar en la
institución educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa,
La Molina, 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en administración de la educación

AUTORA:

Br. Nelly Muñoz Saire

ASESOR:

Mg. Fernando Alexis Nolazco Labajos

SECCIÓN

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2017

Página del Jurado

Dra. Gliria Méndez Ilizarbe

Presidente

Dra. Yolanda Soria Pérez

Secretario

Mg. Fernando Nolazco Labajos

Vocal

Dedicatoria

A mis hijos Yohanna Liz, Marifé Milagros y Alexander Efraín a quienes amo mucho.

Agradecimiento

A Dios sobre todas las cosas, a mi familia que me permite que siga adelante y a mis profesores de la UCV y en especial al profesor Fernando

Declaratoria de autenticidad

Yo, Muñoz Saire Nelly, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Liderazgo Transformacional y la Disciplina Escolar de la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016”, presentada, en 116 folios para la obtención del grado académico de Magister en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 17 de diciembre del 2016

Muñoz Saire Nelly

DNI: 09399036

Presentación

Estimados miembros del Jurado de Tesis:

Presento el trabajo titulado “Liderazgo Transformacional y la Disciplina Escolar de la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016”, el mismo que cumple con los requisitos señalados en el Reglamento de Grados y Títulos sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Magister en Administración de la educación.

Es así que el trabajo está organizado estructuralmente en siete capítulos: El capítulo I se expone el planteamiento del problema: incluye formulación del problema, los objetivos, la hipótesis, la justificación, los antecedentes y la fundamentación científica, técnica y humanística. En el capítulo II, se centró la explicación respecto a la metodología empleada que está constituida sobre las variables, diseño, población, técnicas e instrumentos de recolección de datos y el método de análisis. El capítulo III corresponde a los resultados descriptivos y contrastación de la hipótesis. El capítulo IV permitió confrontar los resultados de la presente investigación con los antecedentes y el marco teórico. El capítulo V presenta las conclusiones, en el capítulo VI las recomendaciones, finalmente en el capítulo VII se presenta todas las referencias bibliográficas que brindan soporte al trabajo así como los anexos.

Señores miembros del jurado queda a disposición y evaluación el presente trabajo, de tal forma que las sugerencias y observaciones que se emitan permitirán corregir y mejorar el presente documento.

Lista de contenidos

PÁGINAS PRELIMINARES

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Lista de contenidos	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	19
1.2.1 Bases teóricas del liderazgo transformacional	19
1.2.2 Bases teóricas de la disciplina escolar	31
1.3 Justificación	39
1.4 Problema	40
1.4.1 Problema general	42
1.4.2 Problemas específicos	42
1.5 Hipótesis	42
1.5.1 Hipótesis general	42
1.5.2 Hipótesis específicas	43
1.6 Objetivos	43
1.6.1 Objetivo general	43
1.6.2 Objetivos específicos	43
II. MARCO METODOLÓGICO	45
2.1 Variables	46
2.2 Operacionalización de la variable	46
2.3 Metodología	47
2.4 Tipo de estudio	48

2.5 Diseño	48
2.6 Población, muestra y muestreo	49
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
2.8 Método de análisis de datos	54
2.9 Aspectos éticos	55
III. RESULTADOS	56
3.1 Análisis descriptivo	57
3.2 Prueba de hipótesis	66
3.2.1 Prueba de hipótesis general	67
3.2.2 Prueba de hipótesis específica 1	67
3.2.3 Prueba de hipótesis específica 2	69
3.2.4 Prueba de hipótesis específica 3	70
3.2.5 Prueba de hipótesis específica 4	71
3.2.5 Prueba de hipótesis específica 5	72
IV. DISCUSIÓN	73
V. CONCLUSIONES	78
VI. RECOMENDACIONES	80
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
VIII. ANEXOS	86
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Constancia emitida por la institucion	
Anexo 3: Base de datos de la variable Liderazgo transformacional	
Anexo 4: Base de datos de la variable Disciplina Escolar	
Anexo 5: Cuestionrio de liderazgoTransformacional	
Anexo 6 Cuestionario de Disciplina Escolar	
Anexo 7: Validacion de instrumentos	
Anexo 8: Artículo científico	

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1 Evolución histórica del liderazgo	27
Tabla 2 Operacionalización de la variable Liderazgo transformacional	46
Tabla 3 Operacionalización de la variable disciplina escolar	47
Tabla 4 Validación del cuestionario de Liderazgo transformacional	52
Tabla 5 Validación del cuestionario de Liderazgo transformacional	52
Tabla 6 Escala para interpretar resultados de la confiabilidad.	52
Tabla 7 Validación del cuestionario de Disciplina escolar	53
Tabla 8 Validación del cuestionario de Disciplina escolar	54
Tabla 9 Medidas de frecuencia de la variable Liderazgo Transformacional	57
Tabla 10 Medidas de frecuencia de la dimensión Consideración individualizada	58
Tabla 11 Medidas de frecuencia de la dimensión Estimulación intelectual	69
Tabla 12 Medidas de frecuencia de la dimensión Influencia idealizada atribuida	60
Tabla 13 Medidas de frecuencia de la dimensión influencia idealizada conductual	61
Tabla 14 Medidas de frecuencia de la dimensión Motivación Inspiracional	62
Tabla 15 Medidas de frecuencia de la variable disciplina escolar	63
Tabla 16 Medidas de frecuencia de la dimensión Disciplina Interior	64
Tabla 17 Medidas de frecuencia de la dimensión Disciplina Exterior	65
Tabla 18 Medidas de frecuencia de la dimensión Disciplina Activa	66
Tabla 19 Correlación de Spearman entre el liderazgo transformacional y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016	67
Tabla 20 Correlación de Spearman entre la consideración individualizada y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016	68

Tabla 21 Correlación de Spearman entre la estimulación intelectual y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016	69
Tabla 22 Correlación de Spearman entre la influencia idealizada y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016	70
Tabla 23 Correlación de Spearman entre la influencia idealizada conductual y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016	71
Tabla 24 Correlación de Spearman entre la motivación inspiracional y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016	72

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Gráfico de barras de la variable Liderazgo Transformacional	57
Figura 2. Gráfico de barras de la dimensión Consideración individualizada	58
Figura 3. Gráfico de barras de la dimensión Estimulación intelectual	59
Figura 4. Gráfico de barras de la dimensión Influencia idealizada atribuida	60
Figura 5. Gráfico de barras de la dimensión influencia idealizada conductual	61
Figura 6. Gráfico de barras de la dimensión Motivación Inspiracional	62
Figura 7. Gráfico de barras de la variable Disciplina Escolar	63
Figura 8. Gráfico de barras de la dimensión Disciplina Interior	64
Figura 9. Gráfico de barras de la variable Disciplina Exterior	65
Figura 10. Gráfico de barras de la dimensión Disciplina Activa	66

Resumen

El presente trabajo surgió por querer determinar el nivel del liderazgo transformacional y la disciplina escolar en la institución educativa N° 1140 ubicada en el distrito de la Molina, y posteriormente se determinó la relación entre las variables de estudio.

La investigación desarrollada se basó en la teoría del enfoque cuantitativo, fue de tipo sustantiva descriptiva, de diseño no experimental descriptivo correlacional, la población y la muestra estuvo constituida por 100 docentes de la institución educativa, además para la recopilación de datos se aplicó el cuestionario de Bass y Avolio así como se contruyó el instrumento respecto a la disciplina escolar, finalmente se determinó la correlación entre las variables con la prueba de Correlación de Spearman porque se tenía dos variables categóricas.

Finalmente se logró determinar existió correlación positiva y débil entre el liderazgo transformacional y la disciplina escolar ($Rho = .227$, $p=.023$), así como también existió relación entre la mayoría de las dimensiones de la variable liderazgo transformacional y la variable disciplina escolar, pero no existió relación entre la influencia idealizada atribuida y la disciplina escolar ($Rho = .084$, $p=.408$).

Palabras clave: Liderazgo transformacional, disciplina escolar, consideración individualizada, estimulación intelectual, influencia idealizada atribuida, influencia idealizada conductual y la motivación inspiracional

Abstract

The present work arose for wanting to determine the level of transformational leadership and school discipline in educational institution N° 1140 located in the district of la Molina, and later the relationship between study variables was determined.

The research developed was based on the theory of quantitative approach, was descriptive substantive type, non-experimental descriptive correlational design, the population and the sample was constituted by 100 teachers of the educational institution, in addition to the data collection was applied the questionnaire Bass and Avolio as the instrument was constructed with respect to school discipline, finally the correlation between the variables was determined with the Spearman correlational test because we had two categorical variables.

Finally, there was a positive and weak correlation between transformational leadership and school discipline ($Rho = .227$, $p = .023$), as well as the relation between most of the dimensions of the transformational leadership variable and the variable school discipline, but there was no relation between the idealized influence attributed and school discipline ($Rho = .084$, $p = .408$).

Key words: Transformational leadership, school discipline, individualized consideration, intellectual stimulation, idealized attributed influence, idealized behavioral influence and inspirational motivation.

I. Introducción

1.1 Antecedentes

Antecedentes internacionales

Es así que Rojas (2012) en la tesis titulada “El liderazgo transformacional en directores de tres liceos bicentenario y tres liceos regulares de la Región Metropolitana”, su metodología fue el enfoque cuantitativo – cualitativo y el método inductivo – deductivo de observación directa y la encuesta fue con 13 preguntas para los profesores y la entrevista a los directivos fue de 5 preguntas los datos fueron estudiados, analizados y procesados estadísticamente, en tal sentido esta investigación tuvo dos objetivos específicos como son: a) describir el liderazgo transformacional en directores de tres liceos bicentenario y tres liceos regulares pertenecientes a la zona norte de la Región Metropolitana, y b) determinar la existencia de diferencias significativas entre la percepción sobre el liderazgo transformacional del director en los docentes de los liceos bicentenario con respecto a la de los docentes de los liceos regulares, en tal sentido la investigación tuvo como muestra a 28 docentes de los Liceos Bicentenarios y 54 de Liceos Regulares, en tal sentido los resultados evidenciaron que los directores de los liceos bicentenarios presentan un mayor nivel de liderazgo que los directores de los liceos regulares, de la misma forma sucede con la dimensión influencia idealizada como atributo predominando la calificación de siempre y bastante a menudo, los resultados de la dimensión estimulación intelectual, estimulación intelectual, consideración individualizada resalta los niveles antes mencionados.

Por su parte Jiménez (2014) en la tesis titulada “Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada” su metodología es de tipo descriptivo correlacional con diseño no experimental, la cual tuvo como objetivo identificar la relación existente entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa, con el desempeño laboral de los docentes de una facultad en una universidad privada en la ciudad de Bogotá, D.C., el diseño de investigación fue aplicado descriptivo correlacional además de haber utilizado el análisis multivariante, la población de estudio fueron 189 docentes de una facultad

de la universidad en estudio además que la muestra real fue 73, asimismo los resultados obtenidos fue que predomina respecto al liderazgo transformacional la dirección por excepción seguido por la recompensa contingente y finalmente el *laissez faire*, en tal sentido a las conclusiones a las que abordó fue que existe correlación negativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente.

También se revisó la tesis doctoral de Evans (2015) que la tituló “interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de instituciones educativas”, de metodología calitativa y también se utilizó la metodología cuantitativa para analizar los resultados es un trabajo empírico, planteó como objetivo general analizar la interacción entre la Inteligencia Emocional y los Estilos de Liderazgo en directivos de instituciones educativas peruanas en el distrito de San Juan de Lurigancho, en la región Lima, los resultados a los que abordó fue que los docentes califican negativamente a los directivos, las conclusiones fue que los directores deben de contar con el liderazgo transformacional.

Por su parte Díaz (2014) en la tesis “El liderazgo transformacional en el colegio parroquial San José de Fontibón, como un factor de mejoramiento de los procesos escolares”, la metodología utilizada fue investigación acción en educación, enfoque cualitativa interpretativa, el objetivo general planteado fue implementar el modelo de gestión TQM en el diseño y ejecución de una propuesta centrada en el liderazgo transformacional para mejorar los procesos escolares del Colegio Parroquial San José de Fontibón, las conclusiones a las que abordó fue que el liderazgo transformacional es muy apropiado para las instituciones ante los cambios organizacionales que se presentan rápidamente. Bogotá.

Asimismo en el trabajo de Agustín (2014) titulado “Liderazgo docente y disciplina en el aula” ha tenido como objetivo determinar la relación del liderazgo de los docentes con la disciplina en el aula, asimismo el tipo de investigación fue descriptiva, para la recopilación de datos se aplicaron cuestionarios a los estudiantes y docentes de los establecimientos públicos del nivel primario, asimismo a las conclusiones que abordaron fue que el liderazgo y la disciplina son herramientas de aprendizaje y enseñanza además que la relación entre el liderazgo

del maestro con la disciplina en el aula genera un clima adecuado y afectivo, por el contrario la falta de liderazgo evidencia conductas negativas que manifiestan los alumnos en las aulas.

Antecedentes nacionales

En tal sentido por otra parte Párraga y Manco (2014) en el trabajo titulado “Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la Red 18 - Ate, 2014” en tal sentido el objetivo fue determinar si existe una relación significativa entre las relaciones humanas y el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa N° 2076 – Jerusalén – Zapallal - Puente Piedra durante el año 2012, la metodología seguida fue bajo el enfoque cuantitativo, de diseño transversal descriptivo correlacional, los resultados a los que abordó fue que predomina el nivel medio del liderazgo transformacional (59%), también se evidenció la predominancia del nivel medio respecto a la motivación inspiradora (45%), estimulación intelectual del director (71%), influencia idealizada del director (61%) y las consideraciones individualizadas del director (53%), finalmente a las conclusiones que abordó fue que existe relación positiva significativa y fuerte entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio ($Rho=.959$, $p= .000$).

Asimismo Martínez (s.f.) en el trabajo titulado “El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco”, la investigación tuvo como objetivo reconocer las características del liderazgo transformacional en el director de una Institución Educativa Pública de la UGEL 07, la metodología seguida fue de nivel descriptivo, ex post facto, la población de estudio estuvo constituida por el director de la institución, también participaron los docentes que cumplían ciertos requisitos y el número fue de 19, en tal sentido se abordó a que el promedio respecto a la influencia en el docente fue de 2.9, así como la motivación y estimulación docente, en tal sentido concluye que es importante el liderazgo transformacional ejercido por el director porque contribuye al desarrollo de las potencialidades de los docentes y definitivamente fortalece el vínculo interpersonal.

Por otra parte en el trabajo desarrollado por Cuellar (2010) titulado “Estilos de liderazgo docente y convivencia escolar en la institución educativa Callao” se realizó bajo el enfoque cuantitativo, el diseño fue descriptivo correlacional, la población de estudio estuvo constituida por 1000 alumnos además de aplicar un muestreo estratificado y la muestra de estudio fue de 238 estudiantes, asimismo en lo que respecta a la dimensión relaciones interpersonal el 405 considera que es regular, de igual forma sucedió en lo que respecta al comportamiento de grupo, la identificación con el grupo, es así que la percepción en relación al liderazgo transformacional es medio, por otra parte existió relación positiva y fuerte entre el liderazgo transformacional y la convivencia escolar (Coef. Coreel. Pearson = .844, $p = .000$), en conclusión los docentes de la institución educativa Callao al ejercer un mejor estilo de liderazgo corresponderá un mejor clima de convivencia escolar entre los alumnos.

De la misma forma se revisó el trabajo de investigación de Cervera (2012) titulado “Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Los Olivos” es así que aplicó el método deductivo bajo el diseño descriptivo correlacional, la muestra estuvo constituida por 171 docentes, es así que demostró correlación positiva y fuerte entre el clima organizacional y el liderazgo transformacional (Coef. Correl. = .85), también existen diferencias entre los docentes varones y mujeres respecto del liderazgo transformacional, más aún las mujeres presentan valores más altos que los varones.

Finalmente en el trabajo de Tezén (2015) titulado “Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico” la metodología fue de tipo básica de diseño no experimental descriptivo correlacional, la población de estudio fue 85 estudiantes, con una muestra de 49, es así que el 46.17% indicó que predomina casi siempre el liderazgo transformacional, al igual que la influencia idealizada (40.56%), motivación inspiracional (51.53%), estimulación intelectual (49.74%), consideración individualizada (42.86%), en tal sentido el liderazgo transformacional se relaciona

con el desempeño docente positivamente y fuerte (Coef. Correl. Pearson = .842, $p=.000$).

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1 Liderazgo transformacional

La fundamentación se inicia con la formulación de la definición de Liderazgo transformacional.

El liderazgo transformacional para Fischman (2010) tomado de Burns (1978) manifiesta :

“Es cuando el líder apela a los más altos valores morales para guiar a sus seguidores hacia un propósito elevado”. (p. 13)

A partir de lo antes expuesto se explicará sobre el liderazgo transformacional, es así que Bass y Avolio (1994) citado por Vega y Zavala (2004) definen que es:

Como un proceso que se da en la relación líder-seguidor, que se caracteriza por ser carismático, de tal forma que los seguidores se identifican y desean emular al líder. Es intelectualmente estimulante, expandiendo las habilidades de los seguidores; los inspira, a través de desafíos y persuasión, proveyéndoles significado y entendimiento. Finalmente, considera a los subordinados individualmente, proporcionándoles apoyo, guía y entrenamiento. (p. 22)

Entonces se entiende que el liderazgo transformacional es la interrelación entre el líder y el seguidor donde este último quiere ser como el primero, desde luego ese deseo es muy importante ya que se convertirá en la fuerza motivadora de los seguidores para avanzar y aprender, en tal sentido el líder asume una doble responsabilidad porque no solo sirve de guía sino también de ejemplo.

Pero para Bass (1985) como se citó en Salazar (2006, pp. 5-6) amplía el concepto y sostiene que el liderazgo transformacional incluye cuatro componentes que son “carisma, inspiración, consideración individualizada y la estimulación intelectual”, así pues el equipo humano bajo este liderazgo desarrolla una visión compartida además de alcanzable y esto generará la expectativa lo cual necesitará de la motivación, sin embargo el líder debe estar atento a las necesidades de sus seguidores así como de las responsabilidades además que en el caso de un error debe de actuar con respeto y siempre ha de motivar la generación de nuevas ideas así como la creatividad.

Es así que Cardona (2005) amplía el concepto y sostiene que:

El liderazgo transformacional es atrayente y motiva a la gente. Es un líder inconformista, visionario, capaz de apreciar holísticamente el proceso, con una amplia visión de sus objetivos de vida, con una actitud positiva y sobre todo un estratega, flexible, emprendedor e innovador. Transforma tanto el estado de las cosas en la empresa como las mismas aspiraciones e ideales de los seguidores. (p. 61)

En definitiva el liderazgo transformacional es motivacional además que el líder tiene una visión amplia de lo que acontece en la institución y ha de tener una actitud positiva a pesar de hechos que traten de escurecer su actuar, por el contrario ello motivará a replantear las estrategias con el fin de alcanzar los objetivos.

También ha sido muy significativo el aporte de Bryman (1996) como se citó en Salazar (2006, p. 5) al sostener que “el liderazgo transformacional se sitúa dentro de los nuevos enfoques sobre el liderazgo, con una connotación orientada a la participación y flexibilidad en la organización. Abandonando las teorías del súper hombre y su fuente de influencia se centra más en dar significado a la tarea. De este modo, la visión, la cultura y el compromiso pasan a ser sus dimensiones teóricas más esenciales”, en tal sentido el estilo de liderazgo transformacional es una nueva forma de dirigir las organizaciones cuya característica primordial es la colaboración y flexibilidad, en consecuencia no se sigue al líder porque él lo dice

sino porque la decisión lo toman todos lo cual traerá como consecuencia la modificación de la cultura organizacional.

Sin embargo el aporte de Leitwood (1999) como se citó en Gonzáles, Gonzáles, Ríos, & León (2013) sostuvo que:

El liderazgo transformacional es el más idóneo para ser desarrollado en las instituciones educativas por sus docentes. Este liderazgo motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan, produciendo cambios en los grupos, organizaciones y en la sociedad, acoplándose perfectamente en la dinámica desarrollada en las organizaciones educativas y en especial las de educación superior. (p. 360)

Por lo que este estilo de liderazgo debe de ser aplicado en las instituciones educativas, porque el cambio se dará desde el interior de las organizaciones, de tal forma que ello sea apreciado por los estudiantes, padres, sociedad y también se involucren en dicho actuar con el único fin de alcanzar los objetivos pero con la participación de todos.

En tal sentido también se hizo hincapié en que los líderes transformacionales “expresan claramente una visión e inspiran a sus seguidores; también tienen la capacidad de motivar, conformar la cultura de la organización y crear un clima favorable para el cambio organizacional.” (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2008, p. 430)

Es decir los líderes transformacionales son inspiradores de sus seguidores, siempre están motivando, además de lograr el cambio organizacional y la creación de un clima favorable entre los integrantes de la organización.

Por otra parte Yukl (2008) sostiene al respecto que este tipo de liderazgo transformacional:

Apela a los valores morales de los seguidores en un intento de aumentar su concienciación sobre cuestiones éticas y de movilizar sus energías y recursos para reformar las instituciones. En ese sentido, se puede decir que el liderazgo transformacional influye en los procesos individuales en un nivel micro y en el nivel macro influyen en la movilización del poder en función del cambio del sistema social y la reforma de la institución. (p. 260).

Cabe resaltar que el liderazgo transformacional se basa en cuestiones éticas, es decir su actuar no puede ser dañino para nadie, menos deberá priorizar sus objetivos, por el contrario influye en cada uno de los integrantes y la sinergia de ellos permitirá la transformación institucional que es la directriz de trabajo en relación al equipo.

Así también Chiavenato (2009) una vez más enfatizó en que “el liderazgo Transformacional se basa más en los cambios de valores, creencias y necesidades de sus seguidores” (p. 363), en tal sentido la idea central del liderazgo transformacional es el cambio organizacional que implicará la cultura y clima el mismo que solo se puede lograr cuando los seguidores deciden comprometerse y asumir con responsabilidad dicho cambio.

Dimensiones del liderazgo transformacional

Consideración individualizada

La consideración individualizada tal como lo resume Bracho y García (2013, p. 172) es que esta “dimensión se incluyen el cuidado, empatía, competencia para proveer retos y oportunidades para los otros”, es decir esta dimensión centra su atención en la persona, en el seguidor donde considera los valores y factores que lo puedan favorecer.

Por otra parte Bass y avolio (1994) sostienen respecto a la consideración individualizada:

El líder trata a cada subordinado diferencialmente, de acuerdo a sus necesidades y capacidades, como entrenador o mentor de los seguidores, presentando atención especial a cada una de sus necesidades para su logro y desarrollo logrando que cada individuo sienta una apreciación única. (p. 56)

Es decir el líder tratará a cada seguidor según las necesidades y a partir de ello lo tratará que se entiende también que lo entrenará de tal forma que dicha debilidad o carencia no perjudique en la tarea del equipo.

Sin embargo Leithwood, Mascall y Strauss (2009) como se citó en Bracho y García (2013) sostuvieron que:

Que el líder transformador es individualista al abordar a sus seguidores, buscando alcanzar logros y crecimiento en cada uno de ellos, dentro de sus posibilidades. En este contexto de consideración individual se enfocan como colegas tanto el líder como el seguidor. El líder transformacional crea oportunidades de aprendizaje, establece un clima de apoyo, demuestra aceptación de las diferencias individuales y propicia una comunicación bidireccional. (p. 172)

Definitivamente la consideración individualizada se resume en que el líder proporciona esmero personal a sus seguidores de forma particular, es así que tiene la capacidad para establecer oportunidades para aprender además de enseñar lo importante que es el apoyo solidario y practicar la comunicación horizontal.

Estimulación intelectual

Ahora bien para comprender la estimulación intelectual es que Bass y Avolio (2006) como se citó en Bracho y García (2013) sostuvieron que:

El líder transformacional empodera a otros para que piensen acerca de los problemas y desarrollen sus propias habilidades intelectuales, incitando la reflexión, creación, o nuevas ideas y soluciones ante las situaciones de conflicto organizacional. La estimulación intelectual ayuda a los seguidores a cuestionarse así como a generar soluciones más creativas a los problemas. (p. 172)

Conviene subrayar que la estimulación intelectual constriñe a los seguidores a pensar sobre las alternativas de solución a las dificultades lo cual va a involucrar el proceso metódico además de las potenciales consecuencias, sin embargo dicha actividad también envuelve a la creatividad.

De ahí que Leithwood, Mascall y Strauss (2009) como se citó en Bracho y García (2013) sostuvieron que “este líder estimula a sus seguidores para aplicar su intelecto para la solución de problemas, genera retos constantemente para buscar nuevas maneras de operar y accionar al desligarse de los conocimientos anteriores y vincularse a nuevas acciones” (p 173), por lo que se afirma que esta dimensión se especializa por la capacidad creativa para la solución de los problemas.

Influencia idealizada atribuida

Por otra parte la influencia idealizada atribuida consiste en que “los líderes altos en este factor son admirados, respetados y obtienen la confianza de la gente, los seguidores se identifican con ellos y tratan de imitarlos” (Molero, Recio y Cuadrado, 2010, p. 496), es decir esta dimensión corresponde a la imitación que realizan los seguidores sobre el líder quien con su actuar se han convertido en agentes para imitarlos.

Es así también que los líderes demuestran conductas éticas y morales, promueven que los seguidores se identifiquen con ellos. (Bracho & García, 2013) en consecuencia la influencia idealizada atribuida es un factor motivacional para los seguidores porque ellos desean ser como su líder.

Influencia idealizada conductual

Sin embargo la influencia idealizada conductual consiste en que “los líderes tienen el mismo significado que el factor anterior, pero los ítems que lo miden están centrados en conductas específicas” (Molero, Recio y Cuadrado, 2010, p. 496), esta dimensión como se indicó es muy parecida a la influencia idealizada atribuida pero que se miden fundamentalmente por diligencias específicas, es decir bajo cierta situación los seguidores imitarán el actuar, en consecuencia el líder tiene gran responsabilidad porque algún aspecto negativo como menosprecio, grito u otra forma de comportarse también será copiada.

Mientras que Munaf (2011) como se citó en Saravia (2014, p. 32) sostuvo que “los líderes muestran conductas que sirven como modelo para sus colegas”, es decir los líderes son modelos de comportamientos.

Motivación inspiracional

Es así que la última dimensión de estudio es la motivación inspiracional, en tal sentido Bass y Avolio (1994) considera que la motivación inspiracional:

Se precisa en términos de la entrega de significados y desafíos a los seguidores, por el líder transformacional, despertando el espíritu de equipo, entusiasmo y optimismo, comunicando expectativas, que motiva e inspira a quienes les rodean, obteniendo seguidores involucrados y comprometidos con la visión compartida. (p. 25).

Por lo que el líder genera e implanta la corriente del optimismo porque comparte la visión de la organización, la misma que se alcanzará teniendo como base la comunicación, el trabajo en equipo, la proactividad y valores que son compartidos y practicados.

Finalmente para Guibert (2011, p. 163) la motivación inspiracional es el “factor que hace referencia a la capacidad del líder de conectar con los colaboradores y de conseguir su adhesión y movimiento en una dirección determinada que permita aunar los objetivos de la empresa con los de los colaboradores” en términos simples se afirma que el líder debe tener en todo momento la capacidad de estar conexo con el equipo y no solo con tareas formales de la organización sino también en actividades informales que como bien se sabe estas son las que tienen mayor incidencia en la actividad de la institución.

Bases teóricas del liderazgo transformacional

Para comprender la variable liderazgo transformacional ha sido necesario en primera instancia comprender la evolución histórica donde en los inicios del universo se consideró que “el líder era un enviado de los dioses” (Gómez, S.f., p. 62), más aún en un momento se estudió si “Jesucristo, Nelson Mandela o Marthin Luther King ponen a pensar acerca de sí los líderes nacen o se hacen” (Gómez, S.f., p. 62), desde luego dicha afirmación aún a pesar el tiempo se llega a repensar, porque quienes desde niños muestran cualidades de líder y otros personajes que han ido cambiado a través del tiempo y se han convertido en líderes.

Es así que revisando las diferentes fuentes históricas se ha evidenciado que el liderazgo ha pasado por cinco edades y una última que esta en proceso, pues en antaño la gente necesitaba de líderes déspotas, dominantes, mandatarios que orden su actuar pues se pasaba por una etapa de conquistas en el mundo, pero años más tarde con la revolución industrial ello no era un modelo a seguir sino que esta etapa se caracterizaba por el intercambio comercial y las personas necesitaban de gente con visión en los negocios que les ayudase a levantar los negocios a diseñar esas estrategias comerciales con el fin de ver ganancias, pero luego no bastaba solo dichos beneficios sino que con el crecimiento rápido se descuido la organización y primaba dicho tipo de líderes. Por otro lado las organizaciones empiezan a demandar líderes con capacidad innovadora porque el mercado estaba saturado de lo mismo y es así que empiezan a diseñar estrategias para atraer personas con dicho perfil, pero los tiempos siguen cambiando y se entró

a la era de la información y no solo basta con obtenerla sino que también ameritaba procesarla, analizar y a partir de ello proyectar y diseñar planes a mediano y largo plazo, es así que se llegó a la “Nueva edad” donde empieza a tener preponderancia la aplicación de nuevas tecnologías y el desarrollo de las habilidades blandas considerando también los intereses de los trabajadores todo ello se resumen en la tabla 1.

Tabla 1
Evolución histórica del liderazgo

Edad	Característica
De la conquista	La gente buscaba al jefe omnipotente, el mandatario despótico y dominante que prometiera a la gente seguridad a cambio de su lealtad y sus impuestos.
Del liderazgo comercial	Era industrial. La gente buscaba a personas que les ayude a levantar su nivel de vida.
De liderazgo de organización	El significado de liderazgo se convirtió en la capacidad de organizarse.
Del liderazgo de innovación	Los líderes centraban sus fuerzas en la innovación, las organizaciones preferían a personas innovadoras y atraían a este tipo de personas.
Liderazgo de información	El líder se caracterizaba por manejar la información, es decir procesa, interpreta y utiliza la información de manera moderna y creativa.
Liderazgo en la Nueva Edad	El líder conoce y utilizar las nuevas tecnologías, además de ser capaz de suministrar lo que la gente quiere con el fin de motivarlos, además de adquirir otras habilidades como la capacidad para escuchar, proyectar y conservar un margen de competencia.

Fuente: Culligan (1986, Gómez, s.f., p. 63)

En consecuencia después de revisar la evolución histórica sobre el liderazgo ahora se presentará a los diferentes autores que sostiene sobre el liderazgo, es así que Fiedler (como se citó en Gómez, s.f.) considera que el liderazgo:

Es como un hecho subjetivo que estructura el poder de un grupo. Esta unidad estructurada se realiza por medio de una constelación de relaciones entre el líder y los restantes miembros del grupo. Este líder debe tener como características principales la satisfacción de las necesidades de su grupo, la seguridad y la tendencia a la unidad. (p. 64)

Por lo que el líder es una persona que tiene la capacidad para desplegar poder sobre un determinado grupo de personas, de esta manera se logrará en base a la interrelación que existe entre todos los integrantes, pero no se debe descuidar la satisfacción de las necesidades de todos los integrantes, porque es este objetivo lo que hace que todos integren un equipo y sigan a una persona.

Por otra parte Robbins (1999 como se citó en Gómez, s.f.) indicó que “el liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas. La fuente de esta influencia podría ser formal, tal como la proporcionada por la posesión de un cargo general en una organización” (p. 64), es así que el líder tiene la capacidad absoluta para ser capaz de influir en todos sus discípulos para que se alcancen las metas propuestas, pero eso si debe quedar claro que no necesariamente dicha autoridad es explícita sino que está contenida en todo líder.

Sin embargo el liderazgo también se entiende como la influencia que tiene una persona sobre otras ante una situación, todo esto se da al momento que se tiene que alcanzar los objetivos tal como lo señala Chiavenato (1999 como se citó en Gómez, s.f.):

El liderazgo es considerado un fenómeno que ocurre exclusivamente en la interacción social, debe ser analizado en función de las relaciones que existen entre las personas de una determinada estructura social, y no por el exámen de una serie de características individuales. (p. 64)

En consecuencia se hablará y ejercerá liderazgo solo cuando existe un grupo humano que tiene objetivos en común por lo que obliga la interrelación y comunicación y esto en definitiva exige tener una persona capaz de tomar las decisiones así como ejercer influencia sobre los demás, sin lugar a dudas es una persona ejemplar que sin necesidad de imponerse tendrá sus seguidores, cabe resaltar que no existe un examen para determinar si una persona cumple con el perfil para ser líder.

Para comprender la variable liderazgo transformacional ha sido necesario revisar las diferentes teorías como son las conductuales, racionales o burocrática, situacionales y la atribución donde se han sentado las bases respectivas..

En primera instancia revisemos que las teorías conductuales cuyo objetivo ha sido “establecer una correspondencia entre lo que hace el líder y la forma como se desempeña el grupo” (Gómez, S.f., p. 67), es decir la forma de actuar del líder tendrá una respuesta positiva o negativa de parte de los integrantes del equipo, desde luego además asume el papel de paradigma, en tal sentido dicho comportamiento del líder debe ser más que ejemplar, por otra parte Lupano & Castro (2003) enfatizan en:

El análisis de las conductas de los líderes, la relación entre éstas y el liderazgo efectivo [...] los seguidores perciben la conducta de su líder en relación con dos categorías independientes: a) Iniciación de estructura, son conductas orientadas a la consecución de la tarea e incluyen actos tales como organizar el trabajo, dar estructura al contexto laboral, definir roles y obligaciones, entre otras; b) consideración: son conductas que tienen como fin el mantenimiento o mejora en las relaciones entre el líder

y los seguidores. Incluyen respeto, confianza y creación de clima de camaradería. (p. 110)

Más aún de acuerdo a esta teoría los seguidores del líder para comportarse evalúan en función a las conductas a imitar las cuales deben ser constantes de tal forma que exista una relación directa entre el comportamiento del líder y el actuar de sus seguidores todo ello teniendo como base los valores y un buen clima por lo que el líder logrará ser efectivo.

Por otra parte la segunda teoría es la del liderazgo racional o burocrática cuya supremacía es la voluntad de Dios, tal como lo señala Rodríguez (1988 como se citó en Gómez, s.f., p. 68) “este modelo hace énfasis más en el papel que en quien lo ocupa. La ley está por encima de los funcionarios independientemente de sus rasgos y la obediencia se tributa a esta y no a arbitrio del gobernante”, es decir bajo esta teoría siempre existirá la primacía de los documentos o lo que ya está establecido más no será superada por lo que diga una persona.

Es así también en la evolución sobre la teoría del liderazgo encontramos las teorías contingentes o situacionales y es aquí donde se trató respecto a la teoría X e Y porque se hablaba sobre el mando o dirección de los directivos, en tal sentido si en las organizaciones predomina la teoría X entonces se ejercería el estilo de liderazgo autocrático sin embargo si en las organizacionales existe la predominancia de la teoría Y entonces el estilo de liderazgo sería el democrático, pero también existe posturas de otros autores donde sostienen que el directivo tendrá que actuar aplicando algún estilo de liderazgo porque ha de ser depende de la situación, es así que además se puede hablar de cuatro estilos de liderazgo que son el impositivo, benevolente, democrático y laissez faire (Blake & Mouton, 1964).

Finalmente se describe la teoría atribucional donde se enfatiza en que el “líder funciona como un procesador de información, lanza explicaciones sobre el comportamiento de estos y luego se comporta en consecuencia” (Gómez, S.f., p. 71) es decir ha de existir un trió que funciona como un engranaje que son el líder, el seguidor y la situación, sin embargo el hecho que uno de los elementos como el

líder o seguidor no tengan la capacidad para actuar ante una situación lamentablemente los llevará al fracaso y por ende no podrán hacer frente a las diferentes situaciones que se presente.

Es así que luego de comprender dichas teorías hoy se habla hasta de un modelo transformacional porque allí se menciona a dos elementos esenciales que son las relaciones y el querer realizar un cambio, en tal sentido este tipo de liderazgo se afirma que es el que trasciende, además que se enseña con el ejemplo y para eso el líder tiene que tener moral y valores bien arraigados.

1.2.2. Disciplina Escolar

Para Sureda (2003) sostiene respecto a la disciplina escolar:

“La disciplina es una virtud que modifica a quien la práctica y también al medio ambiente donde se ejerce”. (p. 9)

Por otra parte el modelo humanista sostenido por Ginott como se citó en Marquéz, Díaz y Cazzato (2007) aportó porque:

Introduce el concepto de límites y expresa que castigar a un niño es desesperarle y hacerle ineducable, se hace hostil, rencoroso y es prisionero de la venganza. En la disciplina, lo que genera odio debe ser evitado, lo que crea autoestima debe ser buscado. En este modelo se requiere establecer límites a la conducta, pero nunca a los sentimientos. Todos los sentimientos deben ser aceptados, por muy malos o destructivos que sean, y los límites han de ponerse a las acciones o a las conductas que podrían resultar de tales sentimientos. (p. 137)

En consecuencia este modelo rechaza rotundamente el castigo al estudiante porque las consecuencias es que se embargue de sentimientos negativos autodestructibles y también hacia terceros, razón por la cual en el proceso de enseñanza aprendizaje se debe establecer los límites desde el inicio de las actividades.

Asimismo el modelo ecológico sostenido por Marquéz, Díaz y Cazzato (2007) consiste que:

Con este enfoque, se parte de las relaciones que se dan en los grupos, identificando el liderazgo y en general el papel que desempeñan los estudiantes. Al realizar el abordaje educativo en el aula se identifica a quiénes necesitan apoyo y quiénes lo pueden ofrecer. Este planteamiento asume la idea de que el salón de clase es un sistema ecológico donde se dan interacciones constantemente, éstas son multidimensionales, porque cada uno de los integrantes tiene metas, preferencias y capacidades diferentes. Las acciones que estos ejecutan tienen repercusiones diferentes. Algunas veces se solicita a los alumnos que colaboren con compañeros de menor progreso, esto puede favorecer el avance del grupo en su conjunto. (p. 141)

El modelo ecológico amplía el concepto porque sostiene que el estudiante desarrolla sus actividades en grupo, además que exige la identificación de los estudiantes que tienen ventaja en el aprendizaje y los que no de tal forma que se propicie el apoyo mutuo con el fin que mejore individualmente el estudiante y por adición mejora todo el aula, un concepto que está bien arraigado en el desarrollo de las clases.

Asi también el modelo del manejo efectivo del aula sostenido por Busot (1998) como se citó en Marquéz, Díaz y Cazzato (2007) establece que:

Para administrar efectivamente el aula es indispensable que el docente establezca reglas que los alumnos puedan seguir, procedimientos (pasos que siguen para una actividad) y las consecuencias positivas o negativas, que resulten cuando el alumno decide seguir o no las reglas. (p. 143)

Sin embargo se debe precisar que las reglas en el aula son fundamentales establecer las desde el inicio de la actividad escolar, además de informar de manera clara y precisa el premio y castigo por el incumplimiento de lo antes señalado, más aún dichas reglas no deben de ser modificadas porque eso por si solo genera indisciplina escolar y cuando se desea volver a retomar es súper complicado hasta difícil porque el docente tienen que aplicar el liderazgo autoritario y no el transformacional como se trabaja hoy.

Dimensiones de la disciplina escolar

Disciplina interior

Para González (1997) la disciplina interior consiste en que “resulta de la modificación del comportamiento, de la comprensión y conciencia de lo que cada uno debe de hacer. Este tipo de disciplina es fruto de la persuasión, orientación y respeto por el alumno”. (p. 11)

Se entiende que la disciplina interior es la que ejerce la propia persona, desde luego esta se logra modificar a través de la sugestión, alineación y sobre todo respetando la forma de actuar, pero si uno de los tres elementos es mal aplicado la mentablemente no se logrará corregir dicha disciplina.

Disciplina exterior

Para González (1997) la disciplina exterior consiste en que “es la que apela a la coacción, a la violencia y las amenazas. Es común, en este caso que los alumnos quietos, bajo coacción, estallen en una verdadera explosión cuando se aleja la fuerza coaccionadora”. (p. 11)

Este tipo de disciplina denominada exterior se caracteriza por el comportamiento que tiene la persona en relación con su entorno, desde luego que los actos afectan a terceros, más aún genera el resquebrajamiento de las relaciones interpersonales.

Disciplina activa

Para González (1997) la disciplina activa es:

Una forma de apreciar la disciplina, ya no por el barullo sino por el trabajo realizado, por la aplicación, por el interés y por la integración en el quehacer escolar. Es posible que en una realización de tal o cual clase en que se encuentre empeñados, con entusiasmo, el profesor y los alumnos, no hay mucho silencio, pero no se puede decir que no existe disciplina. Por el contrario, puede decirse que el curso está viviendo una auténtica disciplina, que es la que congrega voluntades y esfuerzos para la realización de una determinada tarea. (p. 12)

En este aspecto la disciplina activa implica que los estudiantes se encuentren motivados y tengan una participación constante en el desarrollo de la clase, por tal razón hablar de disciplina no implica forzosamente el silencio absoluto sino también estableciendo reglas se puede interactuar pero con respeto.

Bases teóricas de la disciplina escolar

Para comprender el significado de la disciplina se revisó el documento publicado por Marquéz, Díaz y Cazzato (2007) donde sostienen que:

La palabra “disciplina” significa formar o enseñar. El diccionario de la Enciclopedia Encarta (2006) la define como “doctrina, instrucción de una persona, especialmente en lo moral” y plantea otras definiciones, las cuales coinciden o están relacionadas con el mantenimiento u observación de las reglas o normas. (p. 127)

Entonces la disciplina es una forma de actuar y responder a los estímulos, a reglas, a normas, a políticas que están presentes desde que es niño y más aún la formación bajo la disciplina forma personas responsables, organizadas, capaces de tomar decisiones y asumir las consecuencias por conductas equivocadas, pero a su vez

se hace una crítica a la psicología porque en los últimos años se ha sostenido que se debe brindar libertad a los niños, el mismo que se ha traducido en tener menos reglas porque el exceso de ellas los estresa, baja la autoestima y peor aún hasta los niños pueden actuar legalmente contra sus padres, todo exceso es malo pero como bien se señaló anteriormente en las teorías las reglas deben de ser claras y precisas desde el inicio de tal forma que estas no sean quebrantadas.

De este modo Nérci (1969) como se citó en Marquéz, Diaz y Cazzato (2007) sostienen que:

La dirección del aula consiste en conducir el conjunto de actividades referentes a su disciplina, a lo largo de la clase, para que haya un mejor aprovechamiento del tiempo y un trabajo integrado, hacia la obtención de un mayor y mejor aprendizaje posible. (p. 128)

La disciplina en el aula debe ser impuesta al inicio de la actividad, además de ser practicada día a día, porque así se evitará el desorden, pérdida de tiempo, recursos y distracción lo que perjudica drásticamente en el aprendizaje, por otra parte Quinn (1989) como se citó en Marquéz, Diaz y Cazzato (2007, p. 129) enfatizó en que la disciplina es “instrucción que moldea forma, corrige e inspira el comportamiento apropiado”, es así que la disciplina forma a las personas, las corrige y replantea el actuar cuando alguien está actuando negativamente.

Sin embargo Woolfolk (2001) como se citó en Marquéz, Diaz y Cazzato (2007, p. 129) expresa que la disciplina en el aula “son técnicas empleadas para mantener un ambiente adecuado para el aprendizaje, relativamente libre de problemas de conducta”, en base a esta afirmación la disciplina escolar es fundamental para el logro de las capacidades y objetivos institucionales, es por esta razón que en las aulas se debe de implantar la disciplina.

Por otra parte Marquéz, Diaz y Cazzato (2007, p. 129) han enfatizado lo señalado en párrafos anteriores respecto a que:

Consiste en el establecimiento de normas y límites para realizar un trabajo eficiente en el aula, que debe ser abordado desde el enfoque multicausal. Es decir, se parte de la visión de que la disciplina no es responsabilidad de un solo actor, aspecto o variable, por lo tanto, se debe analizar la diversidad de aspectos o factores que le afectan. (p. 129)

Así pues la disciplina abarca el establecimiento de los límites en el actuar que puede ser en el aula, en la casa, en el juego es decir en la actividad que realice, pero también se debe prestar atención a los factores que inciden en los casos de indisciplina porque este no es causado solo por una persona sino que hay otros elementos que intervienen.

Sin embargo García (2008) sostiene que:

La disciplina constituye uno de los principales elementos del proceso de enseñanza aprendizaje a través del cual los alumnos aprenden a vivir como miembro de una sociedad, por lo que se presenta como una cuestión relevante tanto en los contextos educativos como familiares y sociales. Muchos asocian disciplina con rigidez y autoritarismo; incluso hoy, cuando vivimos en un país constitucionalmente libre y democrático, todavía algunos tienen una visión negativa y peyorativa de la disciplina en la escuela. Podemos entender la escuela como escenario de disciplina, orden, convivencia cuya meta consiste en desarrollar estrategias que permitan la interiorización disciplinaria que lleva a la "libertad de ser y elegir". A medida que el individuo crece, necesita aumentar su libertad y autonomía, pero éstas estarán limitadas por la aptitud que tenga para razonar y asumir responsabilidades. (p. 14)

En este aspecto se asevera una vez más que la disciplina es un elemento importantísimo en el proceso de enseñanza y aprendizaje, sin embargo hasta estos días se tiene un concepto sesgado de la disciplina al sostener que es sinónimo de

castigo, de absolutismo y no brinda libertad a la persona, sin embargo dicha afirmación no es correcta a pesar del tiempo.

Según García y otros (1994) como se citó en Marquéz, Díaz y Cazzato (2007) a la disciplina:

Se le pueden asignar tres funciones, como son: 1. Establecimiento de formas de organización en los espacios educativos. 2. Normas en el proceso de socialización y el aprendizaje del educando. 3. La formación de valores morales y la formación de la conciencia humana. (p. 130)

La disciplina se encarga de establecer normas en las aulas, en la interrelación con otros participantes, la formación ética y moral.

Así mismo García y otros (1994) como se citó en Marquéz, Díaz y Cazzato (2007) sostuvieron:

Que expresan que una de las funciones de la disciplina es crear una forma de trabajo en la cual las tareas o actividades planificadas para el aula pueden ser realizadas de manera más eficiente. Desde este punto de vista, la disciplina es un elemento necesario para que la vida y actividad escolar se lleven a cabo con mayor facilidad. Un elemento esencial que los anteriores autores mencionan son los valores morales involucrados en la organización del trabajo educativo. (p. 130)

La disciplina desde luego permite ejecutar tareas efectivas, más aún ordena la forma de trabajo en el proceso de enseñanza y aprendizaje, sin embargo para que exista disciplina las reglas deben de ser establecidas desde el inicio de las actividades y por ningún motivo deben de ser modificadas porque genera simplemente desorden, por otra parte se debe quitar el adjetivo que disciplina es sinónimo de castigo, por el contrario se encarga de regular los comportamientos y forma personas responsables con capacidad para tomar decisiones y asumir las consecuencias de sus errores, en conclusión la disciplina es importante practicarla.

Asimismo la variable disciplina escolar después de revisar las teorías psicológicas y educativas se afirma que la sinergia de las mismas a través del tiempo ha permitido comprender que se fundamenta en el modelo cognitivo social donde el representante Bandura (1977; 1987) como se citó en Marquéz, Díaz y Cazzato (2007) sostuvo que:

Las expectativas de eficacia personal o autoeficacia constituyen un factor central en los procesos motivacionales y de aprendizaje que regulan el desempeño de las tareas. El individuo requiere continuamente tomar decisiones acerca de qué curso de acción seguir, cuánto esfuerzo invertir y por cuanto tiempo continuar con esos esfuerzos. (p. 132)

De acuerdo con esto las expectativas personales son el motor para el proceso de aprendizaje y el desarrollo – cumplimiento de las actividades escolares, pero que dicho proceso implicará tomar la decisión respecto al tiempo, estrategia, esfuerzo y posible resultado, desde luego para eso en las instituciones educativas se han de establecer reglas con los respectivos premios y castigos.

Por otra parte también ha sido de gran aporte la teoría conductista donde Marquéz, Díaz y Cazzato (2007) afirmaron:

El modelo conductista propone la obtención de respuestas ante estímulos que se presenten según cada situación específica. Se dan las consecuencias y las conductas, presentando el estímulo como generador de éstas para orientar la conducta sistemáticamente hacia respuestas cada vez más adecuadas, con base en técnicas de modificación de conducta. Es decir, el alumno modifica la conducta con base en un plan previamente establecido. El docente al trabajar con este enfoque debe clarificar las consecuencias de las conductas negativas, reforzar o premiar la respuesta adecuada, identificar las fuentes primarias de reforzamiento que han tenido éxito en la familia, escuela o colegio y proponer o negociar reglas y límites claramente definidos. (p. 134)

Sin embargo el modelo conductista complementa lo dicho en la teoría anterior porque el docente para mantener la disciplina en el aula debe dar a conocer desde el inicio las posibles consecuencias por el incumplimiento de las actividades pero también se debe brindar información respecto al premio por realizar la tarea en el tiempo previsto y bajo las condiciones establecidas, en síntesis este modelo guía la conducta del estudiante.

1.3 Justificación

Justificación práctica

La investigación se justifica porque se logró demostrar en el nivel débil del liderazgo transformacional y la disciplina escolar, ya que en la correlación resultó débil razón por la cual se hace necesario la aplicación de programas para fortalecer el liderazgo y la disciplina en las aulas ya que son dos variables que inciden en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Justificación metodológica

El presente trabajo se ha desarrollado en base al enfoque cuantitativo, el mismo que tiene como objetivo la medición de la variable a través de números, luego se ha procedido a describir los niveles respecto a las variables liderazgo transformacional y disciplina escolar para luego calcular el índice de correlación a través de la prueba de correlación de Spearman.

Justificación teórica

Para el desarrollo de la investigación fue fundamental revisar las teorías psicológicas y educativas, es así que las variables se han sostenido en la teoría conductual porque el docente al momento de ejercer el liderazgo toma una postura así también cuando tiene que aplicar o ejercer la disciplina, en tal sentido dicha conducta no puede modificarse inmediatamente salvo factores externos que obligan y así la persona actué bajo ciertos parámetros, sin embargo también ha

sido gran aporte la teoría burocrática porque allí se establecen los procesos, además que estos no pueden modificarse al libre albedrío y se debe de actuar de acuerdo a lo plasmado en el documento, más no por la ley de la costumbre, sin embargo con el avance de la información el líder hoy maneja y se apoya en la información para la toma de decisiones, también es meritorio señalar que la disciplina escolar se basa en el modelo humanista donde aplicar la disciplina no implique dañar los sentimientos del niño además que este se desenvuelve en un entorno social y que la primacía de sentimientos negativos lamentablemente dañan las relaciones interpersonales.

1.4. Problema

En la actualidad la educación tanto a nivel mundial, nacional y local está sufriendo distintos cambios positivos y negativos porque han cambiado los paradigmas debido la falta del liderazgo pedagógica y la disciplina escolar en los centros educativos; es así que, la educación está sobrellevando una transformación mundial cada día que pasa, lo cual sucede como consecuencia de las políticas de gobiernos y las reformas educativas, donde los principales actores en guiar a los estudiantes son los maestros y directores quienes son llamados a dar ese cambio positivo mostrando un liderazgo pedagógico por parte del director y del profesor, el mismo que mejoraría la disciplina escolar.

En el Reino Unido hay muchos conjuntos de problemas de salud mental trastornos de comportamientos en niños y adolescentes que no siempre son reconocidas por los profesionales sanitarios y que están mostrando dificultades de conducta en las aulas retrasando el avance académico en donde se muestra claramente la falta de un liderazgo pedagógico y una disciplina escolar que es la base para la buena educación.

En Chile hay problemas de conducta y eso conduce a las bajas notas que obtienen los educandos constituyen un enorme problema para ellos mismos y para los profesores; ya que, las bajas notas o desaprobaciones se debe a algún factor que dificulte los niños o niñas como en lo emocional o cognitivo, por eso no se

puede clasificar en realidad como se encuentra el niño o niña en sus conocimientos. Del punto de vista médico estos niños son aparentemente sanos pero que presentan mal rendimiento escolar; quiere decir que, son estudiantes de riesgo que pueden presentar alteraciones conductuales, emocionales, y que no pueden controlarse y así cometer algunos problemas en la sociedad o con sus compañeros eso presentan mayormente porque les falta cariño amor de sus padres u otros factores y buscan suicidarse o dedicarse a las drogas o al alcoholismo y así dejan de ir a sus clases, es por eso que estos niños deben ser tratados en cuanto se le detecta alguna señal de anormalidad y así ya no afecta a los demás niños del aula y a los profesores que se sienten frustrados. Es por eso que los directores y profesores necesitan ser líderes pedagógicos para poder llegar a los alumnos, incentivarlos, promoviéndolos y retarlos a mejorar.

En el Perú las pruebas censales ECE en el segundo de secundaria alcanzaron un desempeño satisfactorio el 14.7 % en comprensión lectora, y el 9,5 % en matemática básica; asimismo, los resultados de la ECE del segundo de primaria da logros satisfactorio del 49.85 % en comprensión lectora y 26.6 % en matemática, los cuales demuestran en la calidad de la educación del Perú una mejora; no obstante, aún se muestra bajos los resultados en los porcentajes. Actualmente los maestros y directores están siendo capacitados para ser líderes pedagógicos del Perú mejorando cada día.

En la I.E Aurelio Miro Quesada Sosa se observa algunos estudiantes con bajo rendimiento escolar y falta de disciplina escolar, además a ello se observa que el liderazgo pedagógico transformacional no se visualiza en la totalidad, los docentes han optado como postura cumplir a las indicaciones de las nuevas currículos que rige la educación peruana y a la directora sin atender a cada caso de los estudiantes ya que los estudiantes poseen inteligencias múltiples, diferentes maneras de actuar y por la falta de tiempo y exceso de materias a trabajar no se observa lo bueno o malo que ella implique, pero también se ha observado que en ciertas clases los estudiantes están atentos escuchando al docente y tiene una actitud participativa, desde luego que dichas conductas opuestas por un mismo estudiante es preocupante porque no es el estudiante el que está fallando sino se

presume que algunos docentes no ha establecido las reglas claras desde el inicio además de practicar en muchos casos el liderazgo autoritario.

1.4.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la disciplina escolar en la Institución Educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016?

1.4.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la consideración individualizada y la disciplina escolar en la Institución Educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016?

¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y la disciplina escolar en la Institución Educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016?

¿Qué relación existe entre la influencia idealizada atribuida y la disciplina escolar en la Institución Educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016?

¿Qué relación existe entre la influencia idealizada conductual y la disciplina escolar en la Institución Educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016?

¿Qué relación existe entre la motivación inspiracional y la disciplina escolar en la Institución Educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016?

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

Existe relación entre el liderazgo transformacional y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.

1.5.2 Hipótesis específicas

H1: Existe relación entre la consideración individualizada y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.

H2: Existe relación entre la estimulación intelectual y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.

H3: Existe relación entre La influencia idealizada atribuida y la Disciplina Escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.

H4: Existe relación entre la Influencia idealizada conductual y La Disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.

H5: Existe relación entre la motivación inspiracional y la Disciplina Escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la disciplina escolar en la Institución Educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.

1.6.2 Objetivos específicos

1.6.2.1. Determinar la relación entre la consideración individualizada y la disciplina escolar en la Institución Educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.

1.6.2.2. Determinar la relación entre la estimulación intelectual y la disciplina escolar en la Institución Educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.

1.6.2.3. Determinar la relación entre influencia idealizada atribuida y la disciplina escolar en la Institución Educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.

1.6.2.4. Determinar la relación entre la influencia idealizada conductual y la disciplina escolar en la Institución Educativa N^a 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.

1.6.2.5. Determinar la relación entre la motivación inspiracional y la disciplina escolar en la Institución Educativa 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.

II. Marco metodológico

2.1 Variables

Variable 1: Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional para Fischman (2005) tomado de Burns (1978) manifiesta:

“Es cuando el líder apela a los más altos valores morales para guiar a sus seguidores hacia un propósito elevado”. (p. 13)

Variable 2: Disciplina escolar

Para Sureda (2003) sostiene respecto a la disciplina escolar:

“La disciplina es una virtud que modifica a quien la práctica y también al medio ambiente donde se ejerce”. (p. 9)

2.2 Operacionalización de la variable

Tabla 2

Operacionalización de la variable Liderazgo transformacional

Variable	Dimensión	Indicador	Número item	Escala de medición
Liderazgo transformacional	Consideración individualizada	Relación Comunicación	1 al 4	
	Estimulación intelectual	Resolución de problemas Evaluación	5 al 9	1 Nunca
	Influencia idealizada atribuida	Respeto Confianza	10 al 14	2 Casi nunca
	Influencia idealizada conductual	Objetivos Toma de decisiones	15 al 19	3 Casi siempre
	Motivación inspiracional	Entusiasmo Motivación	20 al 26	4 Siempre

Fuente: Adaptado de Bass & Avolio (1995)

Tabla 3
Operacionalización de la variable disciplina escolar

Variable	Dimensión	Indicador	Número item	Escala de medición
Disciplina escolar	Disciplina interior	Comportamiento	1 al 5	1
		Obligaciones		Nunca
	Disciplina exterior	Normas deberes	6 al 10	2 3
	Disciplina activa	Asistencia Comunicación	11 al 17	Casi siempre 4 Siempre

2.3 Metodología

En el desarrollo del trabajo de investigación se revisó fuentes bibliográficas respecto al enfoque cuantitativo, en consecuencia se trabajó desde el inicio hasta el final bajo el método hipotético deductivo.

Según Hernández y otros (2010) sustentan sobre que:

El enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. (p.4)

Es así que Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez (2014) sustentan que:

El método hipotético deductivo consiste en ir de la hipótesis a la deducción para determinar la verdad o falsedad de los hechos, procesos o conocimientos mediante el principio de falsación [...] los pasos son de la observación o descubrimiento del problema, formulación de la hipótesis, deducción de consecuencias (observables y medibles)

contrastables de la hipótesis, y observación, verificación o experimentación. (p. 136)

Por consiguiente en base al concepto expuesto se ha planteado inicialmente una hipótesis, la misma que se planificó su respectiva contrastación, desde luego a priori se había supuesto que existía una correlación, para esto ha sido necesario la revisión de la teoría educativa y psicológica por la naturaleza de la variable, razón por la cual se ha tenido que discriminar tanto las teorías como los conceptos para comprender cada una de las variables, de tal forma que con la construcción del marco teórico sólido se procedió a la contrastación de las hipótesis con la prueba de Correlación de Spearman.

2.4 Tipo de estudio

La investigación ha sido de tipo sustantiva descriptiva en base a lo que señaló Sánchez & Reyes (2006) “es aquella que trata de responder a los problemas sustantivos y está orientada a describir, explicar [...] la realidad. Además está orientada al estudio de los fenómenos tal y como se presentan en la realidad, caracterizándolos” (p. 38), es por esta razón que se procedió a observar un problema de la realidad y cuyo objetivo ha sido en primera instancia la descripción en su estado natural y no se ha manipulado las variables de estudio, asimismo posteriormente se ha determinado la relación.

2.5 Diseño

Diseño

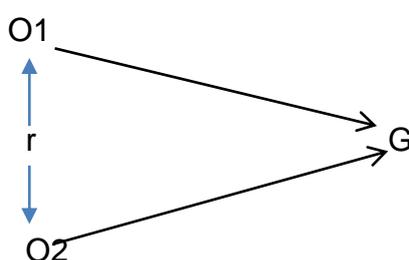
Según Hernández y otros (2010) tomado de Mertens (2005) manifiesta:

“Los diseños no experimentales es apropiada para variables que no pueden o deben ser manipuladas o resulta complicado hacerlo”

De esta manera la investigación ha tenido que seguir los pasos establecidos para las investigaciones descriptivas correlacionales no experimental en tal sentido dicha afirmación es avalada por Liu (2008) y Tucker (2004) (como se citó en

Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 154) al sostener que este diseño tiene como objetivo de “recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único”.

Efectivamente se aplicó ambos instrumentos en un solo momento para que no exista intervención de las variables extrínsecas, luego se procedió a describir y correlacionar tal como lo señalaron Hernández, Fernández, & Baptista (2014, p. 154) que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”, efectivamente el proceso ha sido aplicado de forma sistemática y ordenada tal como se expresa en el esquema siguiente:



Donde:

Ox= Liderazgo transformacional

Oy= Disciplina escolar

r = Coeficiente de Correlación

G= Docentes de la institución educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina 2016

2.6 Población , muestra

Según Hernández y otros (2010) manifiestan que:

Población

“Población o universo es un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. (p. 174)

Muestra

“Muestra probabilística es un subgrupo de la población en el que todos los elementos de esta tienen la misma posibilidad de ser elegidos”. (p. 176)

Para la investigación se ha considerado el total de los 100 docentes de la institución educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina 2016 el mismo que implicó el número de 100, asimismo se precisa que al ser una población pequeña no se ha tenido que aplicar técnicas de muestreo para determinar la muestra, por lo que el estudio ha implicado a todos los integrantes de la población.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Asimismo en base al tipo de investigación y el diseño se ha tenido que aplicar la técnica de la encuesta para la recopilación de los datos, es así que Méndez (2008) indicó:

[...] Esta técnica se hace por medio de formularios, los cuales tienen aplicación a aquellos problemas que se pueden investigar por métodos de observación, análisis de fuentes documentales y demás sistemas de conocimiento. La encuesta permite el conocimiento de las motivaciones, las actitudes y las opiniones de los individuos en relación con su objetivo de investigación. La encuesta trae consigo el peligro de la subjetividad y, por tanto, la presunción de hechos y situaciones por quien responda; por tal razón, quien recoge información a través de ella debe tener en cuenta tal situación. (p. 252)

En consecuencia los instrumentos han sido previamente adaptados a la realidad del estudio, luego se han plasmado en un documento oficial, el mismo que ha tenido que ser validado bajo el criterio de constructo por los expertos y posteriormente se aplicó a una muestra piloto para determinar la confiabilidad, es así que cumpliendo con ambos criterios de validez y confiabilidad se procedió a aplicar los instrumentos a la población de estudio.

A continuación se detalla sobre el proceso de la técnica, instrumentos y recolección de datos fue de la siguiente manera, se buscó instrumentos que tengan relación con el tema posteriormente se adaptó los instrumentos para que sean

dirigidos para los docentes y sean de fácil comprensión las preguntas para que los encuestados marquen sus respuestas, todo esto ha llevado varias revisiones por el tutor y luego después de la aprobación fue validado por tres doctoras expertas teniendo un resultado favorable de ser aplicado, donde los instrumentos fueron aplicados en la I.E. N° 1140 A.M.Q.S. y se recogieron sus respuestas solo de un grupo que viene a ser la muestra piloto para ver la confiabilidad con el Alfa de Cronbach y después de tener un alto índice de respuesta se procedió a la recolección de datos a la comunidad educativa.

Ficha técnica para medir la variable liderazgo transformacional

1. Nombre: Cuestionario que mide el liderazgo transformacional.
2. Autor: Bass & Avolio, Improving organizational effectiveness. Through transformational leadership. USA, 1994.
3. Objetivo: medir el nivel de la percepción del liderazgo transformacional.
4. Forma de aplicación: Directa.
5. Duración de la Aplicación: 20 a 30 minutos.
6. Descripción del instrumento: El instrumento está constituido por cinco dimensiones denominadas: Consideración individualizada, estimulación intelectual, influencia idealizada atribuida, influencia idealizada conductual y motivación inspiracional haciendo un total de 26 items.
7. Procedimientos de puntuación: El instrumento recopilará los datos en base a la escala de Likert: 1 nunca, 2 casi nunca, 3 casi siempre y 4 siempre.
8. Niveles:

Variable/Dimensión	Bajo	Medio	Alto
D1	4-7	8-11	11- 16
D2	5-9	10-14	15- 20
D3	5-9	10-14	15- 20
D4	5-9	10-14	15- 20
D5	7-13	14-20	21-28
V1	26-52	53-78	79-104

9. Validez del instrumento: El instrumento ha sido validado por tres expertos los mismos que bajo el criterio de pertinencia, relevancia y claridad han sido aceptados para su posterior aplicación.

Tabla 4

Validación del cuestionario de Liderazgo transformacional

Experto	Opinión
Dr. Irma M. Carhuancho Mendoza	Aplicable
Mg. Carmen Rosa Antezana Jurado	Aplicable
Dr. Maria Elena Bastian Valverde	Aplicable

10. Confiabilidad del instrumento: Se determinó la confiabilidad del instrumento aplicando la prueba de Alfa de Cronbach porque el instrumento fue medido con escala tipo Likert para tal fin se utilizó la siguiente fórmula:

Donde:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

α = Alfa de Cronbach

k = Número de ítems

Vi = Varianza de cada ítem

Vt = Varianza del total

Es así que con el apoyo del software SPSS en el Alfa de Cronbach se calculó la confiabilidad resultando el valor de .881.

Tabla 5

Validación del cuestionario de Liderazgo Transformacional

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.881	26

Tabla 6

Escala para interpretar resultados de la confiabilidad.

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,50 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,90 a 1	Alta confiabilidad

Fuente: Pino (2010)

Por lo tanto con el apoyo de la escala de valoración publicada por Pino (2010) se determinó que existe fuerte confiabilidad, en consecuencia habiendo cumplido con ambos requisitos (validez y confiabilidad) se procedió a aplicar el cuestionario a la población de estudio.

Ficha técnica para medir la variable disciplina escolar

1. Nombre: Cuestionario que mide la Disciplina Escolar.
2. Autor: Muñoz (2016).
3. Objetivo: Medición del nivel de la disciplina escolar en la institución educativa.
4. Forma de aplicación: Directa.
5. Duración de la Aplicación: 20 a 30 minutos.
6. Descripción del instrumento: El instrumento está constituido por tres dimensiones denominadas: disciplina interior, disciplina exterior y disciplina activa haciendo un total de 17 ítems.
7. Procedimientos de puntuación: El instrumento recopilará los datos en base a la escala de Likert: 1 nunca, 2 casi nunca, 3 casi siempre y 4 siempre
8. Niveles:

Variable/Dimensión	Bajo	Medio	Alto
D1	5-9	10-14	15-20
D2	5-9	10-14	15-20
D3	7-13	14-20	21-28
V2	17-34	35-51	52-68
9. Validez del instrumento: El instrumento ha sido validado por tres expertos los mismos que bajo el criterio de pertinencia, relevancia y claridad han sido aceptados para su posterior aplicación.

Tabla 7
Validación del cuestionario de Disciplina escolar

Experto	Opinión
Dr. Irma M. Carhuacho Mendoza	Aplicable
Dr. Carmen Rosa Antezana Jurado	Aplicable
Dr. María Elena Bastián Valverde	Aplicable

11. Confiabilidad del instrumento: Se determinó la confiabilidad del instrumento aplicando la prueba de Alfa de Cronbach porque el instrumento fue medido con escala tipo Likert para tal fin se calculó la confiabilidad resultando el valor de .820, lo cual significó una fuerte confiabilidad.

Tabla 8

Validación del cuestionario de Disciplina Escolar

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.820	17

2.8 Método de análisis de datos

El análisis de datos se realizó utilizando el software estadístico SPSS versión 21, luego se presentó la base de datos para calcular las frecuencias por dimensión y variables, para luego calcular la correlación de Spearman en tal sentido en el documento publicado por la Universidad de Alcalá (2005) se sostiene que:

El coeficiente de correlación cuantifica el grado de asociación entre dos variables cuantitativas, ρ es el coeficiente de correlación real que existe entre dos variables en el conjunto de la población, r y r_s son los coeficientes medidos. Los coeficientes de correlación varían entre -1 y 1: a) $1 \geq \rho > 0$ correlación positiva, b) $-1 \leq \rho < 0$ correlación negativa, c) $\rho = 0$ no hay correlación. Cuánto más cerca esté el coeficiente de 1 o -1 más fuerte la correlación. La hipótesis de dos colas, existe correlación entre las variables x e y , ya sea positiva o negativa. La hipótesis nula dice que no existe correlación entre las variables. $H_e: \rho \neq 0$ ($\rho < 0$ ó $\rho > 0$), $H_0: \rho = 0$. (p. 18)

En tal sentido para el cálculo de la correlación de Spearman se utilizó la siguiente fórmula:

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

r_s = coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

d = diferencia entre rangos (x menos y)

n = número de datos.

2.9 Aspectos éticos

Para el desarrollo de este trabajo se tuvo en cuenta los principios éticos pertinentes para estudio, se hizo énfasis respeto a la autonomía, privacidad y beneficios. Para ello se siguieron las siguientes pautas:

Solicitar aprobación por parte de los directivos de la institución, con el compromiso de retroalimentarlos con los resultados.

Los docentes de la Institución Educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, UGEL 06 – ATE- Vitarte que decidieron participar en el estudio, tomaron la decisión en forma voluntaria y dieron su autorización verbal.

La información obtenida fue utilizada únicamente para el estudio. Los nombres de los participantes y la información obtenida, se utilizaron en forma confidencial y fines netamente académicos.

Finalmente, no se ha manipulado ni los datos ni los resultados, los mismos que serán entregados después de la sustentación a la institución educativa.

III. Resultados

3.1 Análisis descriptivo

Tabla 9

Medidas de frecuencia de la variable Liderazgo Transformacional

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Deficiente	3	3,0
Moderado	58	58,0
Optimo	39	39,0
Total	100	100,0

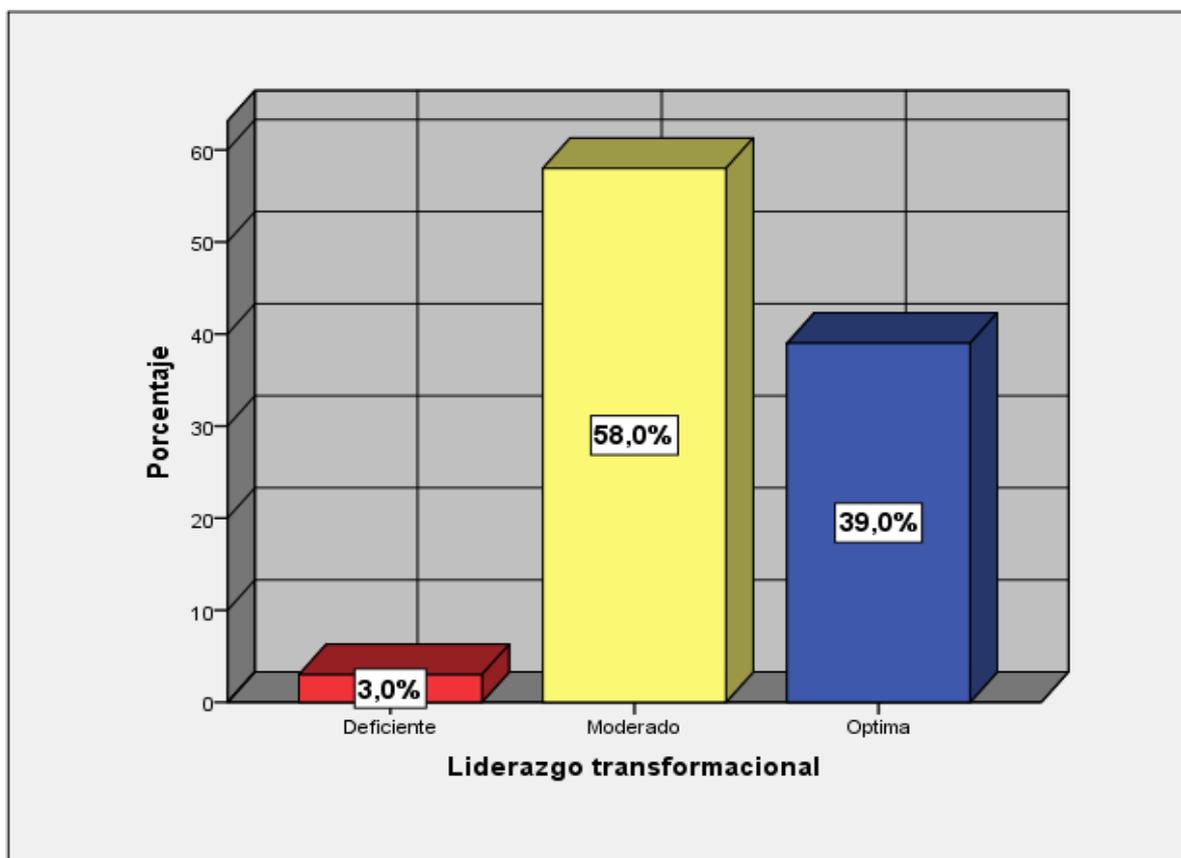


Figura 1. Gráfico de barras de la variable Liderazgo Transformacional

En la tabla 9 y figura 1, se determina que de los 100 docentes encuestados, el 3,0 % indican que existe un nivel deficiente de Liderazgo Transformacional, el 58,0% manifiestan que existen niveles moderado de Liderazgo Transformacional, el 39,0 % de los encuestados indican que existe un nivel optima de Liderazgo Transformacional.

Tabla 10

Medidas de frecuencia de la dimensión Consideración individualizada

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Deficiente	6	6,0
Moderado	24	24,0
Optimo	70	70,0
Total	100	100,0

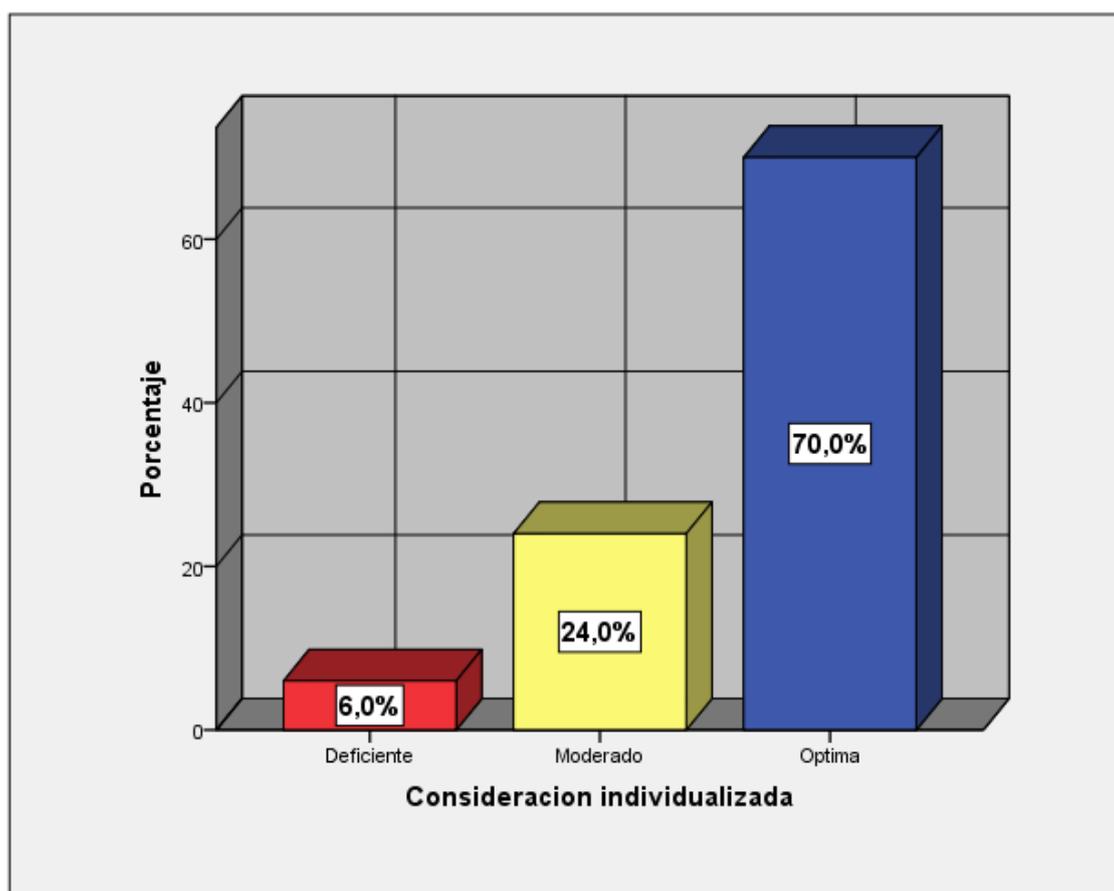


Figura 2. Gráfico de barras de la dimensión *Consideración individualizada*

En la tabla 10 y figura 2, se determina que de los 100 docentes encuestados, el 6,0 % indican que existe un nivel deficiente de *Consideración individualizada*, el 24,0% manifiestan que existe un nivel moderado de consideración individualizada y un 70,0 % de los encuestados indican que existe un nivel optima de *Consideración individualizada*

Tabla 11

Medidas de frecuencia de la dimensión Estimulación intelectual

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Deficiente	3	3,0
Moderado	44	44,0
Optimo	53	53,0
Total	100	100,0

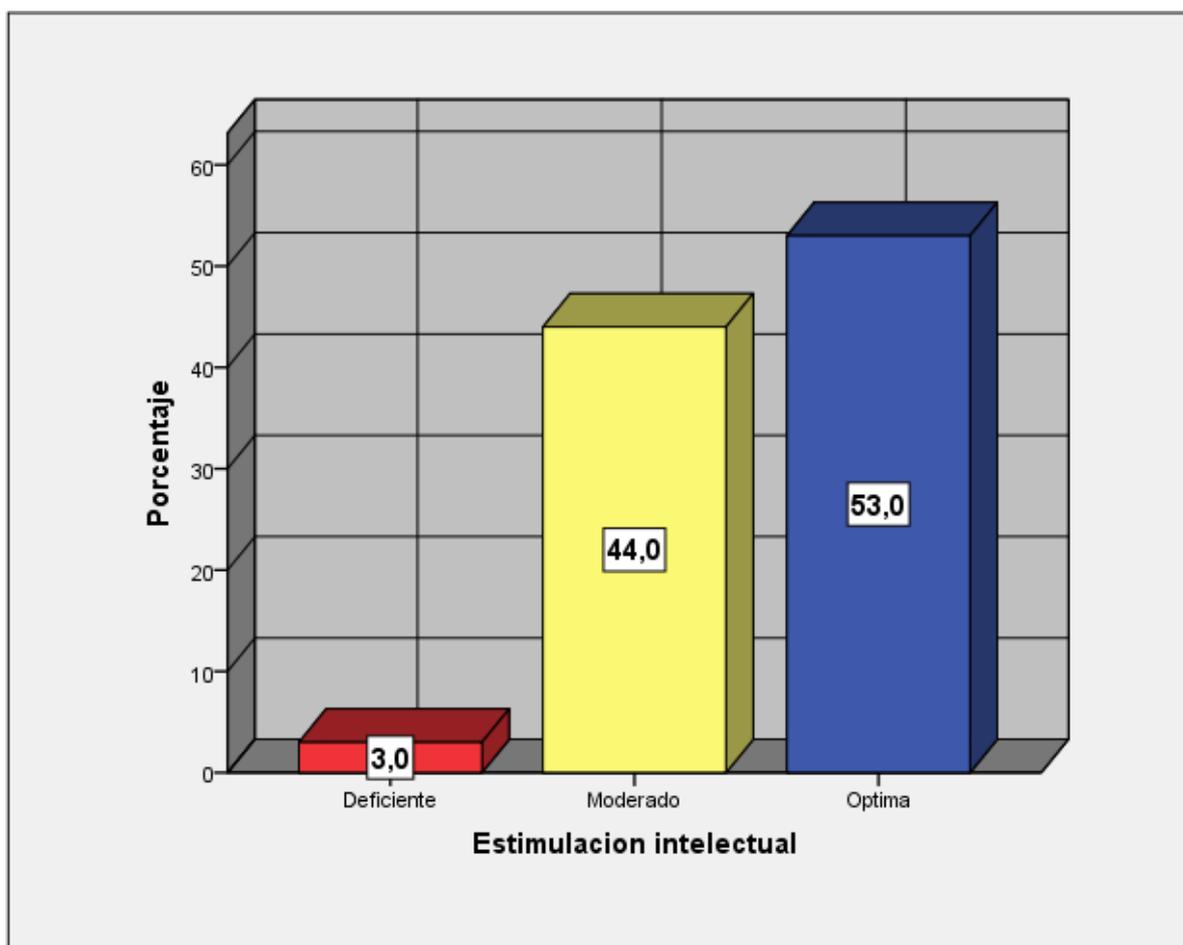


Figura 3. Gráfico de barras de la dimensión Estimulación intelectual

En la tabla 11 y figura 3, se determina que de los 100 docentes encuestados, el 3,0 % indican que existe un nivel deficiente de *Estimulación intelectual*, el 44,0% manifiestan que existe un nivel moderado de *Estimulación intelectual*, el 53,0 % de los encuestados indican que existe un nivel optima de *Estimulación intelectual*.

Tabla 12

Medidas de frecuencia de la dimensión Influencia idealizada atribuida

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Deficiente	3	3,0
Moderado	63	63,0
Optimo	34	34,0
Total	100	100,0

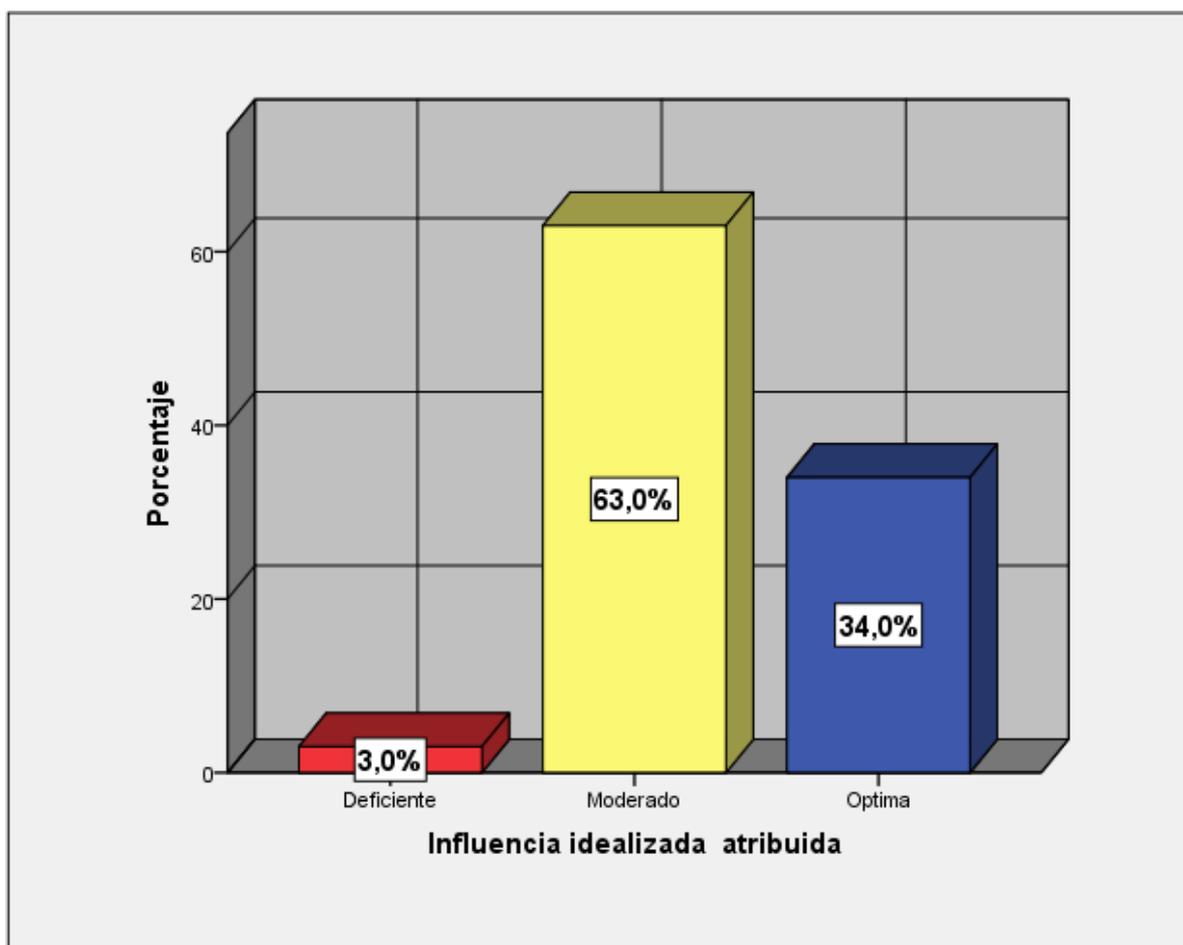


Figura 4. Gráfico de barras de la dimensión *Influencia idealizada atribuida* .

En la tabla 12 y figura 4, se determina que de los 100 docentes encuestados, el 3,0 % indican que existe un nivel deficiente de *Influencia idealizada atribuida*, el 63,0% manifiestan que existe un nivel moderado de *Influencia idealizada atribuida* y un 34,0 % de los encuestados indican que existe un nivel optima de *Influencia idealizada atribuida*.

Tabla 13

Medidas de frecuencia de la dimensión influencia idealizada conductual

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Deficiente	3	3,0
Moderado	44	44,0
Optimo	53	53,0
Total	100	100,0

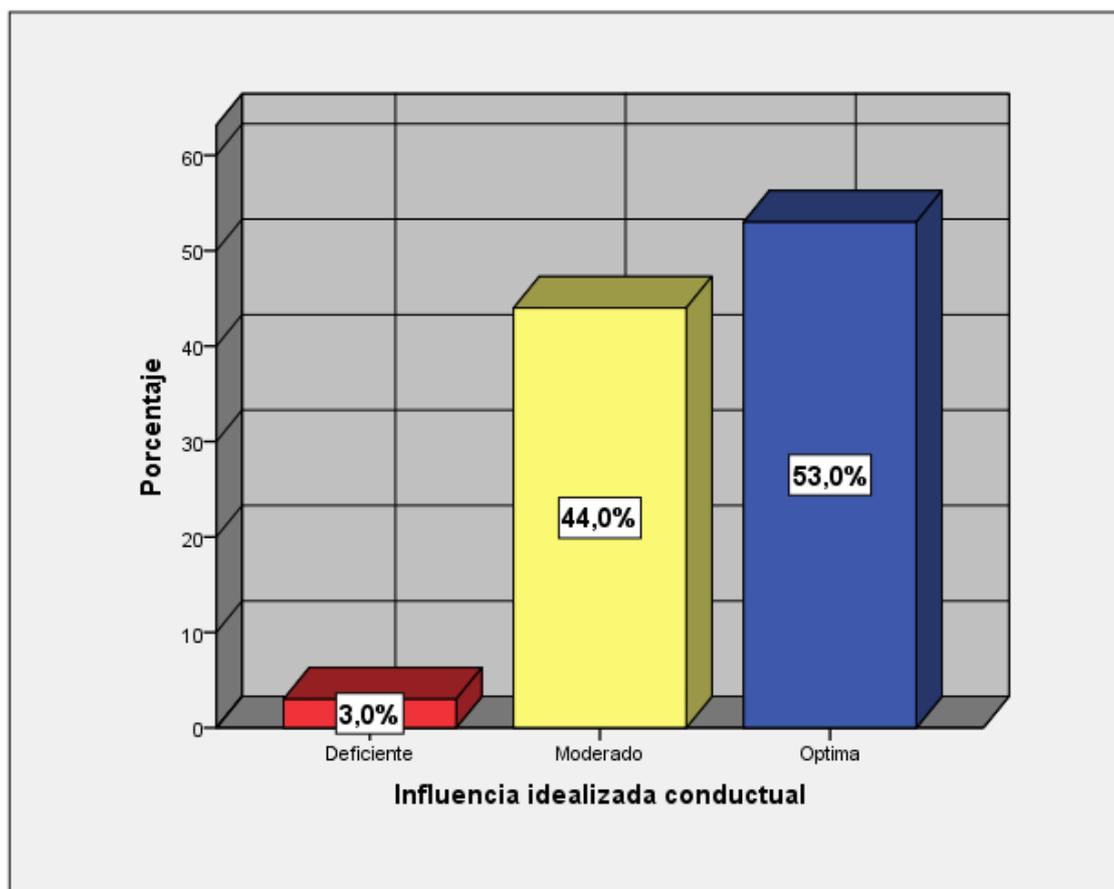


Figura 5. Gráfico de barras de la dimensión *influencia idealizada conductual*

En la tabla 13 y figura 5, se determina que de los 100 docentes encuestados, el 3,0 % indican que existe un nivel deficiente de *influencia idealizada conductual*, el 44,0% manifiestan que existe un nivel moderado de *influencia idealizada conductual*, el 53,0 % de los encuestados indican que existe un nivel óptima de *influencia idealizada conductual*.

Tabla 14

Medidas de frecuencia de la dimensión Motivación Inspiracional

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Deficiente	3	3,0
Moderado	26	26,0
Optimo	71	71,0
Total	100	100,0

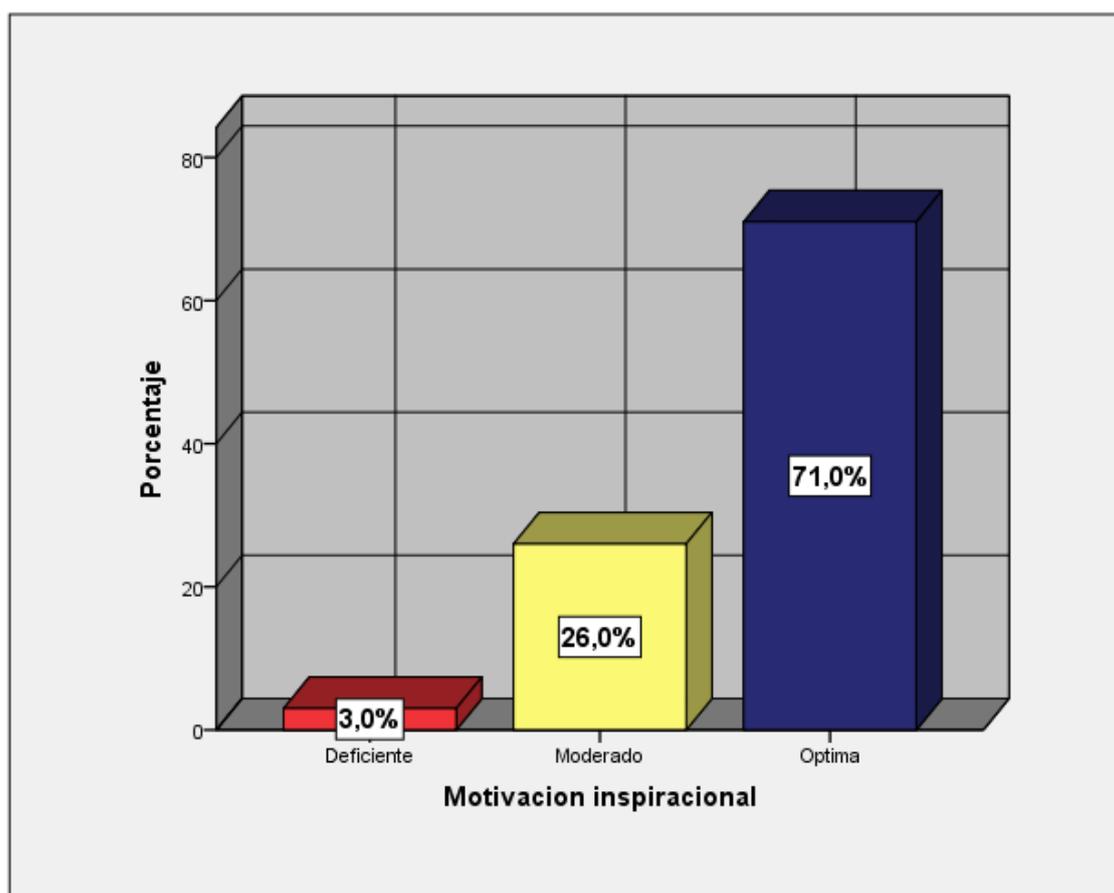


Figura 6. Gráfico de barras de la dimensión Motivación Inspiracional.

En la tabla 14 y figura 6, se determina que de los 100 docentes encuestados, el 3,0 % indican que existe un nivel deficiente de Motivación inspiracional, el 26,0% manifiestan que existen nivel moderado de Motivación inspiracional e/ 71,0 % de los encuestados indican que existe un nivel optima de Motivación inspiracional.

Tabla 15

Medidas de frecuencia de la variable disciplina escolar

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Deficiente	11	11,0 %
Moderado	75	75,0 %
Optimo	14	14,0 %
Total	100	100 %

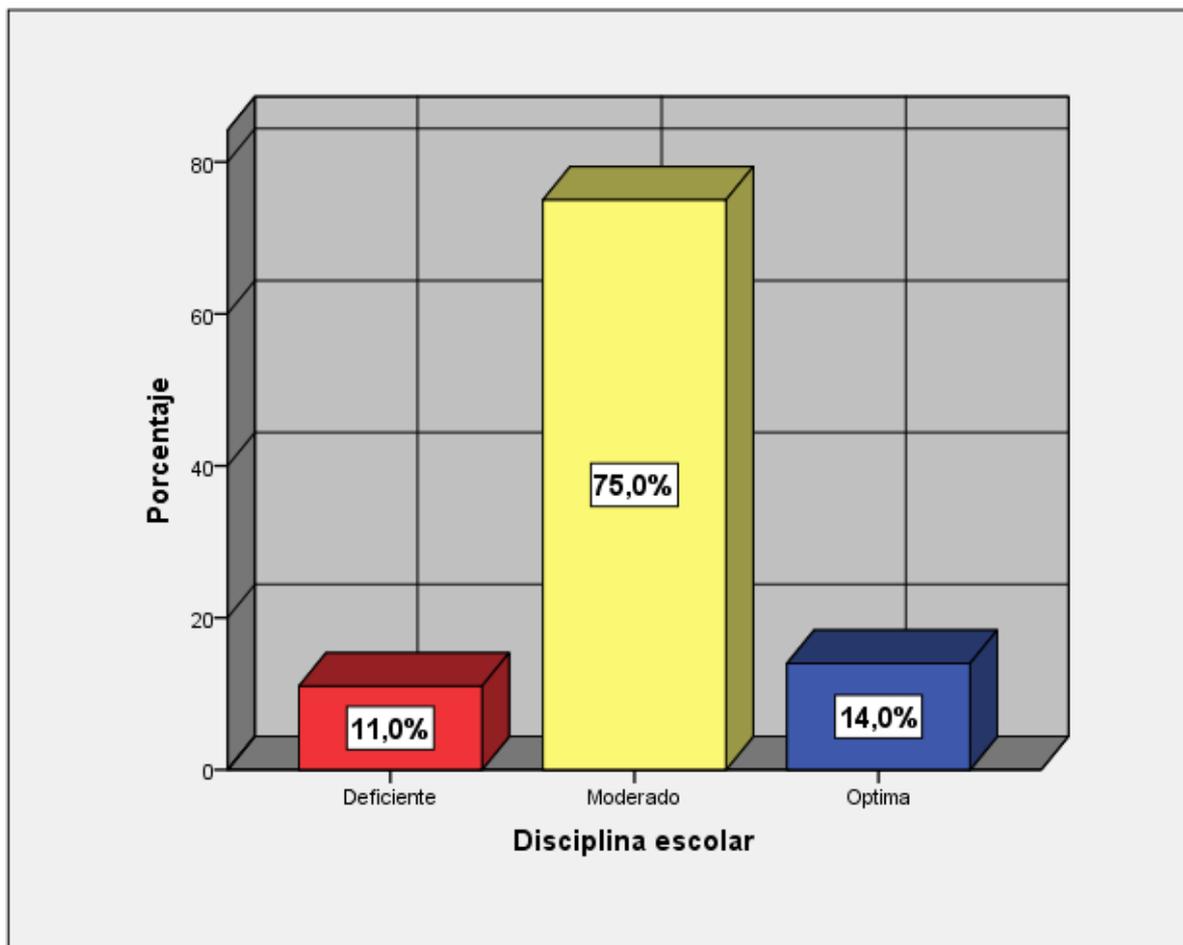


Figura 7. Gráfico de barras de la variable Disciplina Escolar

En la tabla 15 y figura 7, se determina que de los 100 docentes encuestados, el 11,0% indicó que existe un nivel deficiente de disciplina escolar, el 75,0% manifiestan que existen niveles moderado de disciplina escolar y un 14,0 % de los encuestados indican que existe un nivel óptimo de disciplina escolar.

Tabla 16

Medidas de frecuencia de la dimensión Disciplina Interior

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Deficiente	25	25,0%
Moderado	46	46,0%
Optimo	29	29,0%
Total	100	100%

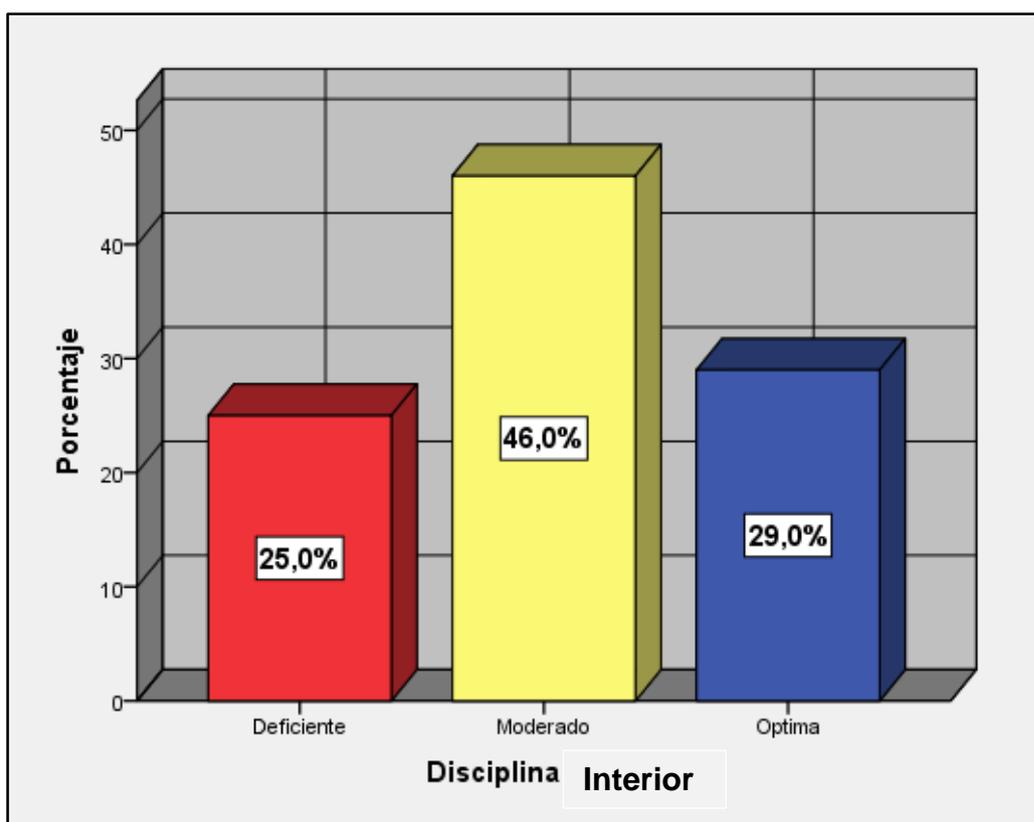


Figura 8. Gráfico de barras de la dimensión Disciplina Interior

En la tabla 16 y figura 8, se determina que de los 100 docentes encuestados, el 25,0 % indican que existe un nivel deficiente de disciplina interior, el 46,0% manifiestan que existe un nivel moderado de disciplina interior y un 29,0 % de los encuestados indican que existe un nivel óptimo de disciplina interior.

Tabla 17

Medidas de frecuencia de la dimensión Disciplina Exterior

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Deficiente	3	3,0
Moderado	53	53,0
Optimo	44	44,0
Total	100	100,0

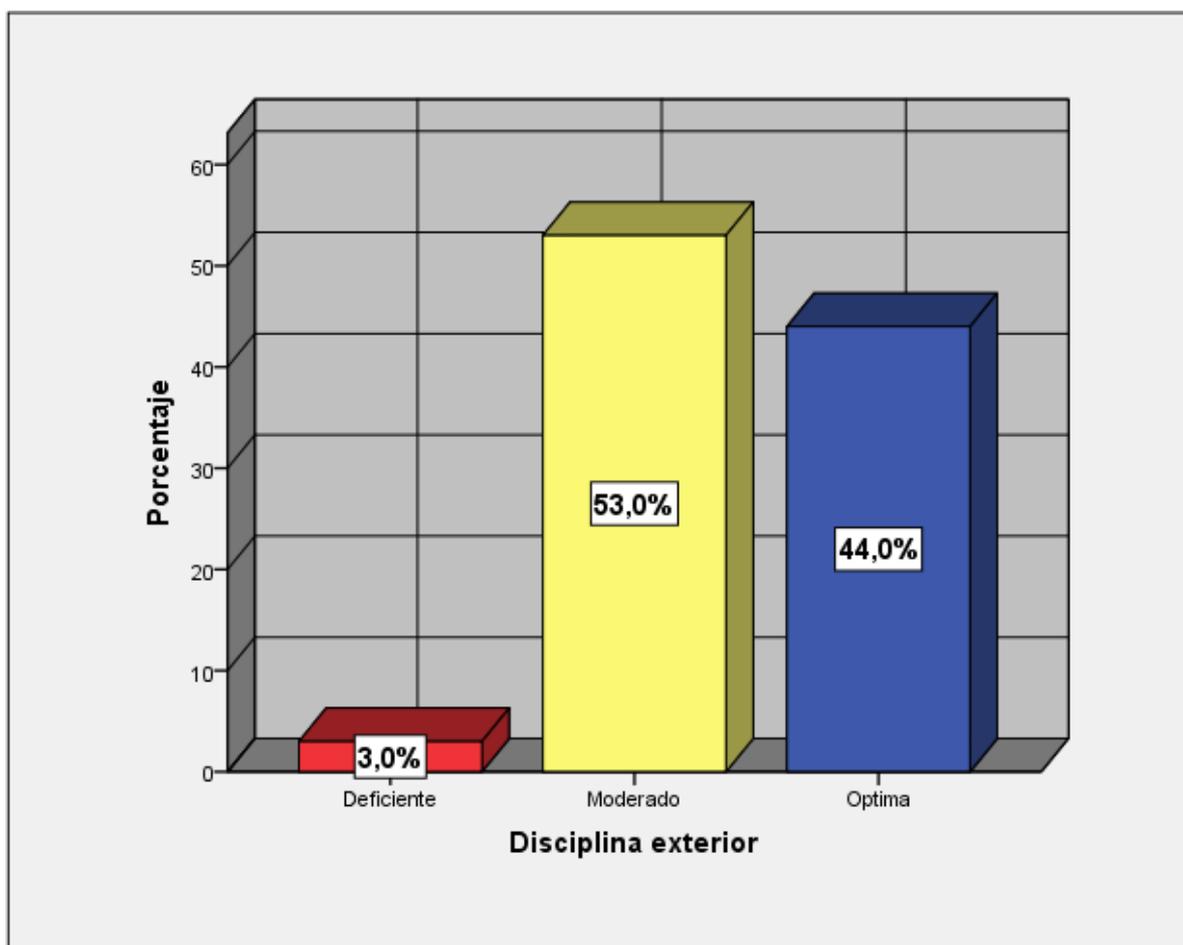


Figura 9. Gráfico de barras de la variable Disciplina Exterior

En la tabla 17 y figura 9, se determina que de los 100 docentes encuestados, el 03,0 % indican que existe un nivel deficiente de disciplina exterior, el 53,0% manifiestan que existen niveles moderado de disciplina exterior y un 44,0 % de los encuestados indican que existe un nivel óptimo de disciplina exterior.

Tabla 18

Medidas de frecuencia de la dimensión Disciplina Activa

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Deficiente	7	7,0
Moderado	71	71,0
Optimo	22	22,0
Total	100	100,0

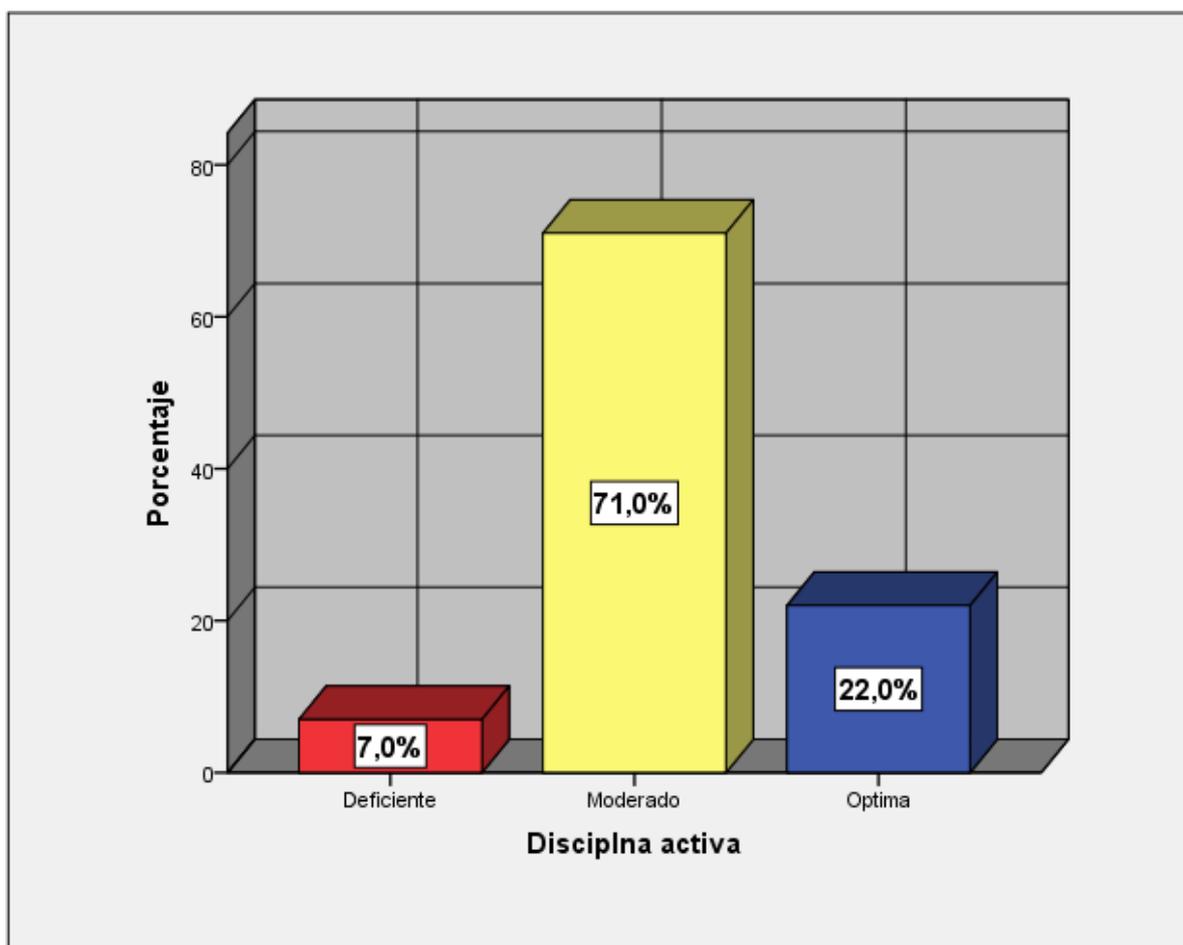


Figura 10. Gráfico de barras de la dimensión Disciplina Activa

En la tabla 18 y figura 10, se determina que de los 100 docentes encuestados, el 7,0% indican que existe un nivel deficiente de disciplina activa, el 71,0% manifiestan que existe un nivel moderado de disciplina activa y un 22,0 % de los encuestados indican que existe un nivel optima de disciplina activa.

3.2 Prueba de hipótesis

3.2.1 Prueba de hipótesis general

Hipótesis:

H_0 : No existe relación entre el liderazgo transformacional y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.

H_A : Existe relación entre el liderazgo transformacional y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.

Prueba para contrastar hipótesis: Correlación de Spearman

Nivel de significancia, $\alpha = 0.05$

Consideración: Acepta la H_0 cuando $p > 0.05$, rechaza la H_0 cuando $p < 0.05$,

Tabla 19

Correlación de Spearman entre el liderazgo transformacional y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016

			Disciplina escolar	Liderazgo transformacional
Rho de Spearman	Disciplina escolar	Coeficiente de correlación	1,000	,227
		Sig (bilateral)	.	,023
	N		100	100
	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	,227	1,000
Sig (bilateral)		,023	.	
N		100	100	

Fuente: Base de datos de la investigación

En la tabla 19 se presentó la Prueba de Correlación de Spearman (nivel de significancia de 0.05) donde se calculó según los datos obtenidos por la aplicación de los cuestionarios el valor de 0.227 y $p = .023$, dichos resultados permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, en tal sentido se demostró que existe correlación positiva y débil entre el liderazgo transformacional y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.

3.2.2. Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis:

H_0 : No existe relación entre la consideración individualizada y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.

H_A : Existe relación entre la consideración individualizada y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.

Prueba para contrastar hipótesis: Correlación de Spearman

Nivel de significancia, $\alpha = 0.05$

Consideración: Acepta la H_0 cuando $p > 0.05$, rechaza la H_0 cuando $p < 0.05$,

Tabla 20

Correlación de Spearman entre la consideración individualizada y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016

			Consideración individualizada	Disciplina escolar
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coeficiente de correlación	1,000	,360**
		Sig (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Disciplina escolar	Coeficiente de correlación	,360	1,000
Sig (bilateral)		,000	.	
N		100	100	

Fuente: Base de datos de la investigación

En la tabla 20 se presentó la Prueba de Correlación de Spearman (nivel de significancia de 0.05) donde se calculó según los datos obtenidos por la aplicación de los cuestionarios el valor de 0.360 y $p = .000$, dichos resultados permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, en tal sentido se demostró que existe relación positiva y débil entre la consideración individualizada y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016

3.2.3 Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis:

H_0 : No existe relación entre la estimulación intelectual y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.

H_A : Existe relación entre la estimulación intelectual y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.

Prueba para contrastar hipótesis: Correlación de Spearman

Nivel de significancia, $\alpha = 0.05$

Consideración: Acepta la H_0 cuando $p > 0.05$, rechaza la H_0 cuando $p < 0.05$,

Tabla 21

Correlación de Spearman entre la estimulación intelectual y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016

			Estimulación intelectual	Disciplina escolar
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	1,000	,421
		Sig (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Disciplina escolar	Coeficiente de correlación	,421	1,000
		Sig (bilateral)	,000	.
		N	100	100

Fuente: Base de datos de la investigación

En la tabla 21 se presentó la Prueba de Correlación de Spearman (nivel de significancia de 0.05) donde se calculó según los datos obtenidos por la aplicación de los cuestionarios el valor de 0.421 y $p = .000$, dichos resultados permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, en tal sentido se demostró que existe relación positiva y moderada entre la estimulación intelectual y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.

3.2.4 Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis:

H_0 : No existe relación entre la influencia idealizada atribuida y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.

H_A : Existe relación entre la influencia idealizada atribuida y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.

Prueba para contrastar hipótesis: Correlación de Spearman

Nivel de significancia, $\alpha = 0.05$

Consideración: Acepta la H_0 cuando $p > 0.05$, rechaza la H_0 cuando $p < 0.05$,

Tabla 22

Correlación de Spearman entre la influencia idealizada y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016

			influencia idealizada atribuida	Disciplina escolar
Rho de Spearman	influencia idealizada atribuida	Coeficiente de correlación	1,000	,084
		Sig (bilateral)	.	,408
		N	100	100
	Disciplina escolar	Coeficiente de correlación	,084	1,000
		Sig (bilateral)	,408	.
		N	100	100

Fuente: Base de datos de la investigación

En la tabla 22 se presentó la Prueba de Correlación de Spearman (nivel de significancia de 0.05) donde se calculó según los datos obtenidos por la aplicación de los cuestionarios el valor de 0.084 y $p = .408$, dichos resultados permiten aceptar la hipótesis nula en tal sentido se demostró que no existe relación entre la influencia idealizada atribuida y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.

3.2.5 Prueba de hipótesis específica 4

Hipótesis:

H_0 : No existe relación entre la influencia idealizada conductual y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.

H_A : Existe relación entre la influencia idealizada conductual y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.

Prueba para contrastar hipótesis: Correlación de Spearman

Nivel de significancia, $\alpha = 0.05$

Consideración: Acepta la H_0 cuando $p > 0.05$, rechaza la H_0 cuando $p < 0.05$,

Tabla 23

Correlación de Spearman entre la influencia idealizada conductual y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016

			influencia idealizada conductual	Disciplina escolar
Rho de Spearman	influencia idealizada conductual	Coeficiente de correlación Sigbilateral)	1,000	,345
		N	.	,000
			100	100
	Disciplina escolar	Coeficiente de correlación Sigbilateral)	,345	1,000
		N	,000	.
			100	100

Fuente: Base de datos de la investigación

En la tabla 23 se presentó la Prueba de Correlación de Spearman (nivel de significancia de 0.05) donde se calculó según los datos obtenidos por la aplicación de los cuestionarios el valor de 0.345 y $p = .000$, dichos resultados permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, en tal sentido se demostró que existe relación positiva y débil entre la influencia idealizada conductual y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.

3.2.5 Prueba de hipótesis específica 5

Hipótesis:

H_0 : No existe relación entre la motivación inspiracional y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.

H_A : Existe relación entre la motivación inspiracional y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.

Prueba para contrastar hipótesis: Correlación de Spearman

Nivel de significancia, $\alpha = 0.05$

Consideración: Acepta la H_0 cuando $p > 0.05$, rechaza la H_0 cuando $p < 0.05$,

Tabla 24

Correlación de Spearman entre la motivación inspiracional y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016

			Motivación inspiracional	Disciplina escolar
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coeficiente de correlación (Sigbilateral)	1,000	,342
			.	,001
		N	100	100
	Disciplina escolar	Coeficiente de correlación (Sigbilateral)	,332	1,000
			,001	.
		N	100	100

Fuente: Base de datos de la investigación

En la tabla 24 se presentó la Prueba de Correlación de Spearman (nivel de significancia de 0.05) donde se calculó según los datos obtenidos por la aplicación de los cuestionarios el valor de 0.342 y $p = .001$, dichos resultados permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, en tal sentido se demostró que existe relación positiva y débil entre la motivación inspiracional y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.

IV. Discusión

La investigación desarrollada ha tenido como título el “Liderazgo transformacional y la disciplina escolar en la institución educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016”, el mismo que se trabajó siguiendo metodológicamente cada una de las etapas bajo el enfoque cuantitativo y el diseño descriptivo correlacional, es así que estadísticamente se ha demostrado que existe correlación positiva y débil entre el liderazgo transformacional y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016 ($Rho = .227$, $p=.023$), desde luego estos resultados se sostienen en la teoría del liderazgo transformacional porque los líderes nacen pero también se hacen, en tal sentido el líder mantiene una estrecha comunicación con sus seguidores, ellos lo siguen porque es un modelo además que centra su esfuerzo por lograr el bien común tal como lo señaló Fiedler, sin embargo también tiene la capacidad de influir sobre el grupo para conseguir las metas (Robbins, 1999, Chiavenato, 1999), sin embargo no basta conocer solo el fundamento teórico sino que era necesario medir la percepción del liderazgo transformacional y fue Bass y Avolio quienes diseñaron el instrumento matriz que a pesar de los años aún sigue vigente, sin embargo los autores antes mencionados consideraron que este estilo de liderazgo esta constituido por cuatro componentes que son el carisma, la inspiración, la consideración individualizada y la estimulación intelectual.

Sin embargo también se debe resaltar que este tipo de liderazgo es muy motivador, atractivo para el equipo porque el líder está pendiente de todos los integrantes (Cardona, 2005) en busca del bien común más aún este estilo de liderazgo también es conocido como un nuevo enfoque porque es integrativo y no solo prima el interés de la organización sino existe comunión con el interés personal de cada trabajador (Bryman, 1996) y es así que Leitwood (1999) hace ahínco en que este estilo es muy atractivo y dinámico el cual debe de ser aplicado en las instituciones educativas porque permite cambiar el clima y la cultura organizacional en tal sentido no basta que solo el líder sea el directivo sino también los docentes y estudiantes, quienes con sus aportes creativos permiten mejorar los procesos en la organización, sin embargo el líder debe ser ético y moral porque es el ejemplo a seguir o imitar (Yukl, 2008).

Por otra parte la investigación se sostiene en los conceptos de la disciplina escolar porque a través del tiempo se ha relacionado disciplina con autoritarismo o castigo, hecho que no es real, más por el contrario la disciplina es la base del actuar de una persona, y este desde luego debe de ser formado en las etapas iniciales del desarrollo, porque así sabrá que existe reglas, reglas que se cumplen y no se pueden trasgredir (Díaz y Cazzato, 2007).

Sin embargo muchas veces en las instituciones educativas se establecen reglas pero estas no son cumplidas ya que el docente involuntariamente con el fin de apoyar o brindar mayor tiempo a los estudiantes para realizar las tareas cambia la fecha por ejemplo de la entrega de trabajos, eso definitivamente cambia las reglas y, más aún los estudiantes consideran que eso es normal y que siempre se cambia lo indicado, en consecuencia dicha situación es mucho más complicada porque lleva a un estado de desorden e indisciplina (Nérici, 1969, Quinn, 1989).

Vale destacar que todo docente en el aula diseña y aplica un conjunto de estrategias para mantener la disciplina, es así que se observa los extremos como son los docentes autoritarios donde el estudiante ni siquiera puede moverse o más aún ante un hecho no tiene la más mínima posibilidad para explicar y esto lamentablemente genera sentimientos negativos, por otra parte existen docentes que practican un estilo de la disciplina denominado participativo, este estilo es el ideal, los estudiantes aportan con sus ideas pero en base al respeto, dicha regla desde luego fue dada a conocer desde el inicio de las actividades (Woolfolk, 2001, Marquéz, Díaz y Cazzato, 2007, García, 2008), en consecuencia la relación entre las variables son producto de las teorías conductuales, racionales, situacionales, de atribución, humanista, ecológico y el manejo efectivo, pues sin lugar a dudas el ser humano es tan complejo y cuando tiene que responder ante un estímulo denominado disciplina o liderazgo internamente suceden un conjunto de procesos los cuales terminaran al momento de tomar una decisión, dicha decisión va a tener sus consecuencias y es allí donde ingresa la teoría de la disciplina pero también la forma como va a responder a dichos estímulos son observados e imitados por los seguidores, en tal sentido el hombre como tal debe de ser ecuánime, capaz de

tomar decisiones tomándose el tiempo necesario y fortaleciendo sus características como líder.

Por lo que los resultados de la investigación se relacionan con los de Rojas (2012) al afirmar que los directivos destacan en el nivel regular del liderazgo transformacional, de la misma forma se coincide con los de Jiménez (2014) por la predominancia de ejercer el liderazgo transformacional en la población de estudio, pero también se identificó que en el trabajo de Evans (2015) los directivos carecen de características respecto al liderazgo transformacional, a diferencia que Díaz (2014) subraya en la importancia de la aplicación de este estilo de liderazgo en las instituciones educativas y ni que decir lo concluido por Agustín (2014) al afirmar que la disciplina y el liderazgo son elementos muy importantes en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Es así que una vez más se destaca lo importante que es el liderazgo transformacional y la predominancia del nivel medio en la realidad estudiada por Párraga y Manco (2014) además de demostrar que a diferencia de la institución educativa en estudio ellos lograron demostrar una correlación positiva y fuerte entre el liderazgo transformacional y el desempeño del trabajador, sin lugar a dudas nos aunamos a lo asentado por Martínez (s.f.) que el liderazgo transformacional ejercido por el director genera resultados positivos para la organización.

Como se ha señalado en párrafos anteriores el liderazgo transformacional se relaciona con la disciplina escolar, en tal sentido esta afirmación es avalada por Cuellar (2010) porque demostró que si el docente eleva o mejora el nivel de liderazgo transformacional entonces también mejora la convivencia en el aula, sin embargo Cervera (2012) al realizar un comparativo demostró que las mujeres son las que más ejercen este estilo de liderazgo, si bien no se ha realizado una demostración estadísticamente podemos aunarnos a dicha afirmación porque en la población de estudio las mujeres tienen la característica de ser proactivas.

Por otra parte también existe relación positiva y débil entre la consideración individualizada y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016. ($Rho = .360, p=.000$), estos resultados armonizan con los de Rojas (2012) al afirmar que los directivos destacan en el nivel regular de la consideración individualizada, dichos resultados fueron muy parecidos a los de Párraga y Manco (2014) porque también identificaron el nivel medio de dicha dimensión, es así también que se coinciden en parte con los resultados de Tezén (2015) por identificar que precomina el puntaje de casi siempre se desarrolla la consideración individualizada.

Asimismo existe relación positiva y moderada entre la estimulación intelectual y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016. ($Rho = .421, p=.000$), estos resultados armonizan con los de Rojas (2012) al afirmar que los directivos destacan en el nivel regular de la estimulación intelectual y también se armoniza con Tezén (2015) por tener los resultados muy parecidos

Es preciso señalar que no existe relación entre la influencia idealizada atribuida y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016. ($Rho = .084, p=.408$), a diferencia que si existe relación positiva y débil entre la influencia idealizada conductual y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016. ($Rho = .345, p=.000$) dichos resultados concuerdan con los de Tezén (2015) por que también demostró el nivel medio de la dimensión.

Finalmente existe relación positiva y débil entre la motivación inspiracional y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016. ($Rho = .342, p=.001$) y una vez más se coincide con Tesén (2015) por que identificó la predominancia del nivel regular de la dimensión en estudio.

Recogiendo lo más importante concluimos que el docente tiene un papel muy importante en el proceso de enseñanza y aprendizaje, además que debe de reforzar sus cualidades respecto al liderazgo transformacional y diseñar un conjunto de estrategias para mantener la disciplina en el aula.

V. Conclusiones

- Primera : Existe correlación positiva y débil entre el liderazgo transformacional y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016. (Rho = .227, p=.023)
- Segunda : Existe relación positiva y débil entre la consideración individualizada y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016. (Rho = .360, p=.000)
- Tercera : Existe relación positiva y moderada entre la estimulación intelectual y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016. (Rho = .421, p=.000)
- Cuarta : No existe relación entre la influencia idealizada atribuida y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016. (Rho = .084, p=.408)
- Quinta : Existe relación positiva y débil entre la influencia idealizada conductual y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016. (Rho = .345, p=.000)
- Sexta : Existe relación positiva y débil entre la motivación inspiracional y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016. (Rho = .342, p=.001)

VI. Recomendaciones

- Primera : El Ministerio de Educación debe de diseñar programas de intervención respecto al desarrollo de las capacidades en relación al liderazgo transformacional y las diferentes estrategias para mejorar la disciplina escolar los cuales son dos factores muy importantes en el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Segunda : Los líderes docentes deben de evaluar a cada estudiante, además de brindarle una atención diferenciada, recordemos que todo ser humano es tan complejo y existe variables externas que influyen en comportamientos negativos o inadecuados, para esto también deben de apoyarse de un profesional en Psicología para que se trate de minimizar los casos de indisciplina.
- Tercera : En las instituciones educativas además de la formación académica tradicional se debe hacer énfasis en la resolución o simulación de situaciones para que el estudiante aplique no solo sus conocimientos sino también su creatividad para solucionar los problemas y esto asociado a la disciplina escolar.
- Cuarta : Los docentes deben de enfatizar en los padres lo importante que resulta el reconocimiento de los logros de la persona, además que también los directivos deben de reconocer a los docentes las actividades y clases que realizan de tal forma que se motive a todo el equipo humano y logre influir en sus compañeros.
- Quinta : En las instituciones educativas muy aparte de la evaluación sobre la clase también debe existir evaluación sobre el comportamiento del docente ante situaciones complicadas, de tal forma que luego se le indique en qué está fallando y luego diseñar estrategias para mejorar dichas conductas.
- Sexta : Todo docente es ejemplo a imitar por los estudiantes, razón por la cual ellos deben de comprender que su forma de actuar, hablar, vestir, conversar etc., son observados por los estudiantes y ellos darán como correcto y válido todo su actuar, en tal sentido los docentes debe de modificar ciertas conductas que no aportan al desarrollo institucional.

VII. Referencias bibliográficas

- Aguilera, V. (2011). *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro*. (Tesis doctoral). Madrid: Universidad de Alcalá.
- Agustin, G. (2014). *Liderazgo docente y disciplina en el aula*. Tesis. México: Universidad Rafael Landívar.
- Alván, R., & López, J. (2012). *Relación entre el liderazgo de los docentes y la práctica de valores de los alumnos del 6° grado de las instituciones educativas de Alto Trujillo - El Porvenir, año 2012*. (Maestría). Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Bass, B., & Avolio, B. (1994). *Improving organizational effectiveness. Through transformational leadership*. USA: SAGE. publications.
- Bass, B., & Avolio, B. (1995). MLQ, Multifactor Leadership Questionnaire Sampler. *Leadership Quarterly*, 199-218.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educación.
- Blake, R., & Mouton, J. (1964). The managerial Grid. *Gulf Publishing company*, 85-96.
- Bracho, O., & García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Revista de estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 165-177.
- Cardona, P. (2005). *Las claves del talento: La influencia del liderazgo en el desarrollo del capital humano*. Colombia: Editorial Trilla.
- Cervera, L. (2012). *Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Los Olivos*. (Tesis de doctorado). Lima: UNMSM.
- Chang, M., Salazar, M., & Nuñez, A. (2015). Clima y satisfacción laboral en instituciones públicas: Adaptación y ampliación de un instrumento. *Conocimiento, innovación y emprendedores: Camino al futuro*, 3490-3507.
- Cuellar, E. (2010). *Estilos de liderazgo docente y convivencia escolar en la institución educativa Callao*. (Tesis de maestría). Lima: USIL.
- Diaz, L. (2014). *El liderazgo transformacional en el colegio parroquial San José de Fontibón, como un factor de mejoramiento de los procesos escolares*. (Tesis de Maestría). Bogotá: Universidad Libre.

- Evans, E. (2015). *interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de instituciones educativas*. (tesis doctoral). Valencia: Universitat de València.
- Fischman, D. (2005) *El líder transformador I*. Perú. . El Comercio S.A.
- García, A. (2008). *La disciplina escolar*. España: Universidad de Murcia.
- Gómez, C. (S.f.). Liderazgo: conceptos, teorías y halazgos relevantes. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 61-77.
- Gonzáles, O., Gonzáles, O., Ríos, G., & León, J. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *TeloS*, 355-371.
- González, M. (1997). *Causas y consecuencias de la indisciplina en la escuela primaria*. Nogales: Universidad Pedagógica Nacional.
- Guibert, J. (2011). *Gestion Socialmente Responsable*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de Iso directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*. (Tesis de Maestría). Colombia: Universidad Católica de Colombia.
- koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2008). *Administración una perspectiva global y empresarial*. México: McGrawHill Educación.
- Lupano, M., & Castro, A. (2003). Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación. *Psicodebate*, 107-122.
- Marquéz, J., Diaz, J., & Cazzato, S. (2007). La disciplina escolar: aportes de las teorías psicológicas. *Revista de artes y Humanidades UNICA*, 126-148.
- Martínez, Y. (s.f.). *El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco*. Tesis de Magister. Lima: PUCP.
- Meza, M., & Flores, I. (2014). El liderazgo trasnformacional en el trabajo docente: Colegio Mier y Pesado, un estudio de caso. *Revista Educación*, 101-115.
- Molero, F., Recio, P., & Cuadrado, I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. *Psicotheme*, 495-501.

- Párraga, A., & Manco, B. (2014). *Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la Red 18 - Ate, 2014*. (Tesis de Maestría). Lima: Universidad César Vallejo.
- Rojas, A. (2012). *El liderazgo transformacional en directores de tres liceos bicentenario y tres liceos regulares de la Región Metropolitana*. (Tesis de Magister). Chile: Universidad de Chile.
- Salazar, M. (2006). El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden? *UNIrevista*, 1-12.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Visión universitaria.
- Saravia, E. (2014). Caracterización de estilos de liderazgo mediante el análisis de redes sociales. *Journal of Business*, 30-42.
- Sureda. (2003) *La disciplina en el aula*. Colombia. printed in Colombia
- Tezén, J. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. (Tesis maestría). Lima: UNMSM.
- Universidad de Alcalá. (2005). *Métodos de análisis de datos en ecología*. Alcalá: Universidad de Alcalá.
- Vega, C., & Zavala, G. (2004). *Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo de Bass y Avolio al contexto organizacional chileno*. Chile: universidad de Chile.
- Yulk, G. (2008). *Liderazgo en organizaciones*. Madrid: Pearson Educación S.A.

VIII. Anexos

Apéndice 1: Matriz de consistencia

Liderazgo transformacional y la disciplina escolar en la institución educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Definición conceptual de la variable	
¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la disciplina escolar en la Institución Educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016?	Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la disciplina escolar en la Institución Educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.	Existe relación entre el liderazgo transformacional y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.	El liderazgo transformacional para Fichman (2005) tomado de Burns (1978) manifiesta: “Es cuando el líder apela a los más altos valores morales para guiar a sus seguidores hacia un propósito elevado”.(p.13)	La Disciplina Escolar para Sureda (2003) manifiesta : “La disciplina es una virtud que modifica a quien la práctica y también al medio ambiente donde se ejerce” (p. 9)
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿Qué relación existe entre la consideración individualizada y la disciplina escolar en la Institución Educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016?	Determinar la relación entre la consideración individualizada y la disciplina escolar en la Institución Educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.	Existe relación entre la consideración individualizada y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.		
¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y la disciplina escolar en la Institución Educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016?	Determinar la relación entre la estimulación intelectual y la disciplina escolar en la Institución Educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.	Existe relación entre la estimulación intelectual y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.		
¿Qué relación existe entre la influencia idealizada atribuida y la disciplina escolar en la Institución Educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016?	Determinar la relación entre la influencia idealizada atribuida y la disciplina escolar en la Institución Educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.	Existe relación entre la influencia idealizada atribuida y la Disciplina Escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.		
			Metodología	
			Paradigma	Positivismo
			Enfoque	Cuantitativo
			Tipo	Aplicado
			Diseño	No experimental descriptivo correlacional
			Población	100 docentes
			Técnica de Rec. Datos	Encuesta
			Instrumento para recopilar datos	Cuestionarios

¿Qué relación existe entre la influencia idealizada conductual y la disciplina escolar en la Institución Educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016?	Determinar la relación entre la influencia idealizada conductual y la disciplina escolar en la Institución Educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.	Existe relación entre la Influencia idealizada conductual y La Disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.	Método de análisis de datos Coeficiente correlacional de Rho de Spearman
¿Qué relación existe entre la motivación inspiracional y la disciplina escolar en la Institución Educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016?	Determinar la relación entre la motivación inspiracional y la disciplina escolar en la Institución Educativa 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.	Existe relación entre la motivación inspiracional y la Disciplina Escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.	



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1140
“AURELIO MIRO QUESADA SOSA”
MINISTERIO DE EDUCACIÓN - UGEL 06

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

LA DIRECTORA QUE SUSCRIBE HACE CONSTAR QUE:

La Profesora NELLY MUÑOZ SAIRE, identificada con DNI N° 09399036, aplicó las encuestas: **CUESTIONARIO ESCALA DE MEDICIÓN: LA DISCIPLINA ESCOLAR** y **CUESTIONARIO ESCALA DE MEDICIÓN: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**, a la población docente de la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, durante los meses de agosto y setiembre del 2016.

Se extiende la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

La Molina, 26 de diciembre de 2016




Lic. Nilda Peña Andía
Directora

Apéndice 4: Base de datos de la variable disciplina escolar

Participantes	Sexo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	F	3	1	3	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	1	3	2	2
2	F	3	3	1	1	2	2	1	2	3	1	2	3	1	3	3	3	2
3	M	3	1	2	3	3	1	1	1	3	3	1	2	1	1	1	3	3
4	M	1	2	1	2	1	3	2	3	1	1	2	1	1	3	3	3	2
5	F	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3
6	M	3	3	1	2	1	2	1	2	3	1	2	2	1	3	1	2	2
7	F	2	1	1	2	1	3	1	2	1	1	3	1	1	3	2	2	1
8	F	3	3	1	2	3	1	3	3	1	2	1	2	1	3	3	3	1
9	M	3	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	3	1	1	2	1
10	M	1	2	2	3	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3	3
11	M	3	3	1	3	3	1	2	1	2	1	3	3	1	3	3	3	2
12	M	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	3	1
13	M	2	1	1	3	1	3	2	1	3	1	1	3	3	2	1	2	2
14	F	1	1	2	3	1	2	1	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3
15	M	1	2	3	1	2	1	1	1	3	3	1	3	2	3	2	3	1
16	F	1	3	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2
17	F	2	3	2	2	3	3	1	1	3	3	2	1	3	2	1	3	2
18	M	2	1	1	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2
19	F	3	2	2	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1
20	F	2	1	3	3	1	2	1	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2
21	F	1	2	2	1	3	2	2	1	1	3	3	2	1	1	1	2	3
22	F	1	3	3	3	1	2	1	2	1	3	2	3	1	2	3	1	1
23	F	2	1	3	2	3	1	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1
24	F	1	1	1	3	2	1	2	2	3	3	1	1	3	1	1	2	2
25	F	3	1	3	1	1	1	1	3	2	3	2	3	2	3	1	3	3
26	M	3	2	2	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1	2	2	3	2
27	M	3	1	1	2	2	1	1	1	3	3	1	1	3	3	2	3	3
28	F	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	3	1	1	3	3	1
29	M	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	2	2
30	F	2	3	1	1	3	2	1	3	3	1	3	2	2	3	1	1	3
31	F	3	3	3	2	3	1	2	1	3	2	1	2	2	2	1	1	2
32	M	2	2	1	3	2	3	2	3	1	3	2	3	1	1	3	3	2
33	M	2	3	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	3	3	3	1	3
34	M	1	2	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	2	1	3	3
35	M	2	2	1	2	1	3	3	2	2	3	3	2	1	3	3	2	3
36	M	1	1	3	3	3	2	1	1	2	3	1	1	1	2	3	3	3
37	F	3	2	1	3	3	1	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2	3
38	M	2	2	1	2	2	3	2	3	1	3	1	1	1	3	2	1	1
39	F	3	2	3	3	3	1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	3	2
40	F	3	3	3	2	3	3	3	1	1	3	1	1	2	3	2	2	2
41	M	3	2	1	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3

42	F	1	3	1	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	
43	F	3	2	2	2	1	1	3	1	2	1	3	3	1	1	2	2	3
44	F	3	2	3	3	2	1	3	1	2	2	3	1	2	2	2	1	1
45	F	3	1	1	3	1	2	2	1	2	1	3	1	1	1	1	3	1
46	F	1	3	2	1	3	3	1	1	1	1	2	2	2	3	1	2	2
47	F	2	1	1	3	2	3	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	3
48	F	2	1	1	3	2	1	1	2	3	2	1	3	1	2	3	2	2
49	M	3	3	3	1	2	1	2	1	3	1	3	3	2	1	1	3	3
50	M	2	2	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1
51	F	2	1	1	1	3	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2
52	M	3	2	2	1	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2
53	F	1	3	2	1	1	2	3	3	2	3	1	1	2	1	3	2	3
54	F	3	1	2	2	3	1	2	2	2	3	3	1	1	2	3	2	1
55	M	2	3	2	1	2	3	1	1	2	3	3	2	3	2	1	1	3
56	M	2	1	2	1	2	3	1	3	2	2	2	1	1	3	1	2	3
57	M	1	2	2	2	1	1	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2
58	M	1	3	1	2	2	1	3	3	2	1	3	2	1	2	1	3	2
59	M	2	2	3	1	1	3	1	2	1	1	2	2	3	3	2	3	3
60	F	2	3	3	1	2	3	1	2	2	1	3	2	2	3	3	2	1
61	M	3	2	1	2	3	1	2	3	1	3	2	3	3	1	2	2	1
62	F	2	2	3	3	3	3	1	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2
63	F	2	3	2	2	3	3	2	2	1	3	1	1	2	2	2	1	2
64	M	1	3	2	2	1	3	3	3	1	3	2	1	1	1	3	2	2
65	F	1	1	2	1	3	3	3	2	2	1	3	2	3	1	2	2	1
66	F	2	2	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1
67	F	2	1	1	2	3	1	2	1	3	3	1	3	3	3	1	2	2
68	F	2	1	1	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3
69	F	3	3	3	1	3	3	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1
70	F	1	1	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	1	1	3	2
71	F	3	3	2	3	3	3	1	3	2	1	2	3	2	2	2	1	3
72	M	3	3	3	2	1	2	3	1	1	2	1	2	2	3	3	3	3
73	M	1	2	2	3	2	1	2	2	1	3	1	2	3	3	2	3	3
74	F	1	2	3	2	1	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
75	M	1	2	3	1	3	3	1	2	1	3	3	2	3	3	3	2	1
76	F	2	3	1	1	2	3	3	3	1	2	3	3	1	3	1	1	2
77	F	3	3	1	1	1	1	2	2	3	1	2	2	3	2	3	3	1
78	M	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3	2	1	3
79	M	2	3	2	2	3	3	1	2	3	1	3	1	1	2	1	1	3
80	M	1	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	1	3	3	2	3
81	M	3	3	1	1	3	2	3	1	1	1	2	1	2	1	3	2	3
82	M	2	2	1	3	3	1	1	1	1	1	2	3	2	2	1	3	1
83	F	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1
84	M	2	1	1	2	2	3	1	2	2	1	3	2	1	2	2	1	3
85	F	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	3	2	1	2	1	1	2

86	F	3	3	2	2	3	3	1	1	2	3	3	3	2	1	1	1	1
87	M	2	2	2	1	2	2	1	3	3	1	1	1	3	1	3	2	2
88	F	2	3	1	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	3	1
89	F	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	3
90	F	2	2	3	2	2	2	3	1	1	2	1	3	1	1	1	2	1
91	F	2	2	1	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	2
92	F	2	1	3	1	1	1	2	2	3	2	1	2	1	3	1	3	1
93	F	2	2	3	2	1	1	3	3	2	3	3	2	1	1	2	2	2
94	F	1	2	2	1	3	2	3	1	3	1	3	3	2	2	2	3	2
95	M	1	2	1	3	2	3	2	1	1	3	2	3	1	1	1	3	1
96	F	2	1	1	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	3	3	1	2
97	F	1	3	2	1	3	3	1	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2
98	F	1	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1
99	F	3	3	1	2	3	2	1	1	1	2	1	2	3	1	3	3	3
100	F	1	1	3	3	2	1	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2

Apéndice 5: Cuestionario de liderazgo transformacional

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario Escala de Medición: Liderazgo Transformacional

INSTRUCCIONES: Marca un aspa (X) en una sola alternativa la que considera se acerque más a su criterio o grado de información. Por lo que le agradeceré que sea muy sincero en las respuestas.

1	2	3	4
NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Nº	ITEMS	1	2	3	4
	Dimensión 1: Consideración individualizada				
1	Busco la manera de desarrollar las capacidades de los demás				
2	Me relaciono personalmente con cada uno de mis colaboradores				
3	Sé lo que necesita cada uno de los miembros del grupo				
4	Informo personalmente a los demás sobre las fortalezas que poseen				
	Dimensión 2: Estimulación intelectual				
5	Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados				
6	Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas				
7	Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista				
8	Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo				
9	Evalúo las consecuencias de las decisiones adoptadas				
	Dimensión 3: Influencia idealizada atribuida				
10	Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo				
11	Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses				
12	Actúo de modo que gano el respeto de los demás.				

13	Me muestro confiable y seguro				
14	Quienes trabajan conmigo tienen confianza en mis juicios y mis decisiones				
	Dimensión 4: Influencia idealizada conductual				
15	Expreso mis valores y creencias más importantes				
16	Considero importante tener un objetivo claro en lo que se hace				
17	Tomo en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas				
18	Enfatizo la importancia de tener una misión compartida				
19	Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo				
	Dimensión 5: Motivación inspiracional				
20	Trato de mostrar el futuro de modo optimista				
21	Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas				
22	Construyo una visión motivante del futuro				
23	Expreso confianza en que se alcanzarán las metas				
24	Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos				
25	Aclaro a cada uno lo que recibirá a cambio de su trabajo				
26	Cuando los demás logran los objetivos propuestos, les hago saber que lo han hecho bien				

La encuesta es anónima solo marque su sexo (M) o (F)

GRACIAS.

Apéndice 6: Cuestionario que mide la disciplina escolar

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario Escala de Medición: Disciplina Escolar

INSTRUCCIONES: Marca un aspa (X) en una sola alternativa la que considera se acerque más a su criterio o grado de información. Por lo que le agradeceré que sea muy sincero en las respuestas.

1	2	3	4
NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Nº	ITEMS	1	2	3	4
	Dimensión : Disciplina interior				
1	El estudiante se esfuerza por demostrar una conducta correcta todos los días.				
2	El estudiante saluda a los profesores y compañeros porque le hace hacerlo.				
3	El estudiante se comporta bien cuando los profesores se lo piden.				
4	Al estudiante le duele que le repitan una orden para poder cumplirla.				
5	El estudiante hace sus tareas porque sus padres le exigen.				
	dimensión : Disciplina exterior				
6	El estudiante llega temprano al colegio para cumplir el reglamento.				
7	El estudiante cumple con las normas de convivencia para que no le castiguen.				
8	El estudiante acata las normas solo cuando alguien se lo ordena.				
9	El estudiante cumple con sus deberes porque alguien se lo exige.				
10	El estudiante ayuda a sus padres solo cuando se lo piden de la mejor manera				
	Dimensión: Disciplina activa				
11	El estudiante considera correcto que alguien le enseñe normas de conducta.				
12	El estudiante distingue las acciones buenas y malas y eligen la correcta.				
13	El estudiante considera que el respeto a la vida es primordial.				
14	El estudiante asiste al colegio correctamente uniformado por convicción.				
15	El estudiante actúa de manera correcta porque así debe ser.				
16	El estudiante escucha con atención las clases de los profesores.				
17	El estudiante respeta a sus compañeros en todo momento por que les hace hacerlo.				

La encuesta es anónima solo marque su sexo (M) o (F) GRACIAS

Apéndice 7: Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nro	Dimensión/Item	PERTINENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Consideración individualizada							
1	Busco la manera de desarrollar las capacidades de los demás	✓		✓		✓		
2	Me relaciono personalmente con cada uno de mis colaboradores	✓		✓		✓		
3	Sé lo que necesita cada uno de los miembros del grupo	✓		✓		✓		
4	Informo personalmente a los demás sobre las fortalezas que poseen	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Estimulación intelectual							
5	Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados	✓		✓		✓		
6	Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas	✓		✓		✓		
7	Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista	✓		✓		✓		
8	Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo	✓		✓		✓		
9	Evaluó las consecuencias de las decisiones adoptadas	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Influencia idealizada atribuida							
10	Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo	✓		✓		✓		
11	Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses	✓		✓		✓		
12	Actúo de modo que gano el respeto de los demás.	✓		✓		✓		
13	Me muestro confiable y seguro	✓		✓		✓		
14	Quiénes trabajan conmigo tienen confianza en mis juicios y mis decisiones	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Influencia idealizada conductual							
15	Expreso mis valores y creencias más importantes	✓		✓		✓		
16	Considero importante tener un objetivo claro en lo que se hace	✓		✓		✓		
17	Tomo en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas	✓		✓		✓		
18	Enfatizo la importancia de tener una misión compartida	✓		✓		✓		
19	Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo	✓		✓		✓		
	Dimensión 5: Motivación inspiracional							
20	Trato de mostrar el futuro de modo optimista	✓		✓		✓		
21	Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas	✓		✓		✓		

22	Construyo una visión motivante del futuro	✓	✓	✓	✓
23	Expreso confianza en que se alcanzarán las metas.	✓	✓	✓	✓
24	Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos	✓	✓	✓	✓
25	Aclaro a cada uno lo que recibirá a cambio de su trabajo	✓	✓	✓	✓
26	Cuando los demás logran los objetivos propuestos, les hago saber que lo han hecho bien	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Juan Carlos Landada DNI: 90460914

Especialidad del validador Investigación Dr. A. García
Administración

18.06.2016

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

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

[Handwritten signature]
90460914

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la disciplina escolar.

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1 : Disciplina interior								
1	El estudiante se esfuerza por demostrar una conducta correcta todos los días.	✓		✓		✓		
2	El estudiante saluda a los profesores y compañeros porque le hace placer.	✓		✓		✓		
3	El estudiante se comporta bien cuando los profesores se lo piden.	✓		✓		✓		
4	Al estudiante le duele que le repitan una orden para poder cumplirla.	✓		✓		✓		
5	El estudiante hace sus tareas porque sus padres le exigen.	✓		✓		✓		
Dimensión 2 : Disciplina exterior								
7	El estudiante llega temprano al colegio para cumplir el reglamento.	✓		✓		✓		
8	El estudiante cumple con las normas de convivencia para que no le castiguen.	✓		✓		✓		
9	El estudiante acata las normas solo cuando alguien se lo ordena.	✓		✓		✓		
10	El estudiante cumple con sus deberes porque alguien se lo exige.	✓		✓		✓		
11	El estudiante ayuda a sus padres solo cuando se lo piden de la mejor manera.	✓		✓		✓		
Dimensión 3 : Disciplina activa								
	El estudiante considera correcto que alguien le enseñe normas de conducta.	✓		✓		✓		
	El estudiante distingue las acciones buenas y malas y eligen la correcta.	✓		✓		✓		
	El estudiante considera que el respeto a la vida es primordial.	✓		✓		✓		

[Handwritten signature]

El estudiante asiste al colegio correctamente uniformado por convicción.	✓	✓	✓	✓
El estudiante actúa de manera correcta porque así debe ser.	✓	✓	✓	✓
El estudiante escucha con atención las clases de los profesores.	✓	✓	✓	✓
El estudiante respeta a sus compañeros en todo momento por que les hace hacerlo.	✓	✓	✓	✓

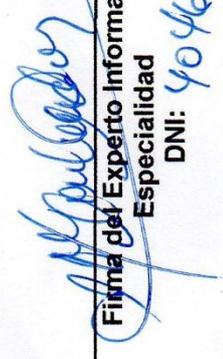
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador (indicar grado académico, apellidos y nombres) José Barberá y López D.A. PhD DNI: 40460914

Especialidad del validador: Investigación UCV
 Lugar donde labora: _____

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad
 DNI: 40460914

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la disciplina escolar.

Nro.	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1 : Disciplina interior								
1	El estudiante se esfuerza por demostrar una conducta correcta todos los días.	✓		✓		✓		
2	El estudiante saluda a los profesores y compañeros porque le hace hacerlo.	✓		✓		✓		
3	El estudiante se comporta bien cuando los profesores se lo piden.	✓		✓		✓		
4	Al estudiante le duele que le repitan una orden para poder cumplirla.	✓		✓		✓		
5	El estudiante hace sus tareas porque sus padres le exigen.	✓		✓		✓		
Dimensión 2 : Disciplina exterior								
6	El estudiante llega temprano al colegio para cumplir el reglamento.	✓		✓		✓		
7	El estudiante cumple con las normas de convivencia para que no le castiguen.	✓		✓		✓		
8	El estudiante acata las normas solo cuando alguien se lo ordena.	✓		✓		✓		
9	El estudiante cumple con sus deberes porque alguien se lo exige.	✓		✓		✓		
10	El estudiante ayudo a sus padres solo cuando se lo piden de la mejor manera	✓		✓		✓		

Dimensión 3: Disciplina activa		Si	No	Si	No	Si	No
11	El estudiante considera correcto que alguien le enseñe normas de conducta.	✓		✓		✓	
12	El estudiante distingue las acciones buenas y malas y eligen la correcta.	✓		✓		✓	
13	El estudiante considera que el respeto a la vida es primordial.	✓		✓		✓	
14	El estudiante asiste al colegio correctamente uniformado por convicción.	✓		✓		✓	
15	El estudiante actúa de manera correcta porque así debe ser.	✓		✓		✓	
16	El estudiante escucha con atención las clases de los profesores.	✓		✓		✓	
17	El estudiante respeta a sus compañeros en todo momento por que les nace hacerlo.	✓		✓		✓	

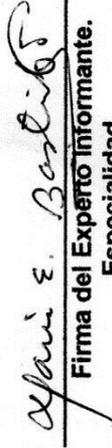
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador (indicar grado académico, apellidos y nombres)
Mg. MARIA ELENA BASTIAND VALVERDE DNI: 09037425

Especialidad del validador: Docencia Universitaria
 Lugar donde labora I. E. N.º 1140 "AURELIO MIRÓ QUESADA Sosa"

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad
 DNI: 09037425

Dimensión 4: Influencia idealizada conductual								
15	Expreso mis valores y creencias más importantes		✓					✓
16	Considero importante tener un objetivo claro en lo que se hace		✓					✓
17	Tomo en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas		✓					✓
18	Enfatizo la importancia de tener una misión compartida		✓					✓
19	Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo		✓					✓
Dimensión 5: Motivación inspiracional								
20	Trato de mostrar el futuro de modo optimista		✓					✓
21	Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas		✓					✓
22	Construyo una visión motivante del futuro		✓					✓
23	Expreso confianza en que se alcanzarán las metas		✓					✓
24	Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos		✓					✓
25	Aclaro a cada uno lo que recibirá a cambio de su trabajo		✓					✓
26	Cuando los demás logran los objetivos propuestos, les hago saber que lo han hecho bien		✓					✓
Observaciones (precisar si hay suficiencia):		Suficiente						

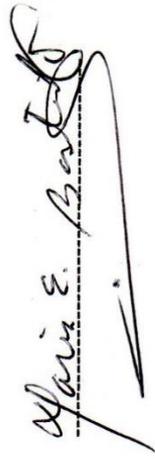
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Maria Elena Bastian Valverde DNI..... 09037425.....

Especialidad del validador Investigación Docencia Universitaria.....

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

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



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la disciplina escolar.

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1 : Disciplina interior								
1	El estudiante se esfuerza por demostrar una conducta correcta todos los días.	✓		✓		✓		
2	El estudiante saluda a los profesores y compañeros porque le hace hacerlo.	✓		✓		✓		
3	El estudiante se comporta bien cuando los profesores se lo piden.	✓		✓		✓		
4	Al estudiante le duele que le repitan una orden para poder cumplirla.	✓		✓		✓		
5	El estudiante hace sus tareas porque sus padres le exigen.	✓		✓		✓		
Dimensión 2 : Disciplina exterior								
6	El estudiante llega temprano al colegio para cumplir el reglamento.	✓		✓		✓		
7	El estudiante cumple con las normas de convivencia para que no le castiguen.	✓		✓		✓		
8	El estudiante acata las normas solo cuando alguien se lo ordena.	✓		✓		✓		
9	El estudiante cumple con sus deberes porque alguien se lo exige.	✓		✓		✓		
10	El estudiante ayuda a sus padres solo cuando se lo piden de la mejor manera.	✓		✓		✓		
Dimensión 3 : Disciplina activa								
11	El estudiante considera correcto que alguien le enseñe normas de conducta.	✓		✓		✓		
12	El estudiante distingue las acciones buenas y malas y eligen la correcta.	✓		✓		✓		

13	El estudiante considera que el respeto a la vida es primordial.	✓	✓	✓	✓
14	El estudiante asiste al colegio correctamente uniformado por convicción.	✓	✓	✓	✓
15	El estudiante actúa de manera correcta porque así debe ser.	✓	✓	✓	✓
16	El estudiante escucha con atención las clases de los profesores.	✓	✓	✓	✓
17	El estudiante respeta a sus compañeros en todo momento por que les hace hacerlo.	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador (indicar grado académico, apellidos y nombres) Antezana Jurado Carmen Rosa DNI: 08176765

Especialidad del validador: _____
 Lugar donde labora: _____

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma del Experto Informante
 Especialidad

DNI: 08176765

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE : LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nro	Dimensión/Item	PERTINENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Consideración individualizada								
1	Busco la manera de desarrollar las capacidades de los demás	✓		✓		✓		
2	Me relaciono personalmente con cada uno de mis colaboradores	✓		✓		✓		
3	Sé lo que necesita cada uno de los miembros del grupo	✓		✓		✓		
4	Informo personalmente a los demás sobre las fortalezas que poseen	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Estimulación intelectual								
5	Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados	✓		✓		✓		
6	Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas	✓		✓		✓		
7	Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista	✓		✓		✓		
8	Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo	✓		✓		✓		
9	Evalúo las consecuencias de las decisiones adoptadas	✓						
Dimensión 3: Influencia idealizada atribuida								
10	Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo	✓		✓		✓		
11	Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses	✓		✓		✓		
12	Actúo de modo que gano el respeto de los demás.	✓		✓		✓		
13	Me muestro confiable y seguro	✓		✓		✓		
14	Quienes trabajan conmigo tienen confianza en mis juicios y mis decisiones	✓		✓		✓		
Dimensión 4: Influencia idealizada conductual								
15	Expreso mis valores y creencias más importantes	✓		✓		✓		
16	Considero importante tener un objetivo claro en lo que se hace	✓		✓		✓		
17	Tomo en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas	✓		✓		✓		
18	Enfatizo la importancia de tener una misión compartida	✓		✓		✓		
19	Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo	✓		✓		✓		

Dimensión 5: Motivación inspiracional						
20	Trato de mostrar el futuro de modo optimista	✓				✓
21	Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas	✓				✓
22	Construyo una visión motivante del futuro	✓				✓
23	Expreso confianza en que se alcanzarán las metas	✓				✓
24	Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos	✓				✓
25	Aclaro a cada uno lo que recibirá a cambio de su trabajo	✓				✓
26	Cuando los demás logran los objetivos propuestos, les hago saber que lo han hecho bien	✓				✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

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

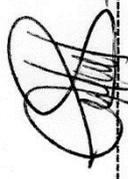
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Antezana Jurado Carmen Rosa DNI 08176765

Especialidad del validador Investigación

18.06.2016

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

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


 Dra. Carmen Antezana J.
 08176765

ANEXO 8: Artículo científico

Liderazgo transformacional y la disciplina escolar en la institución educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016

Br. Nelly Muñoz Saire
nellymunoz1@hotmail.com.

Resumen

Esta investigación tuvo como propósito determinar la relación entre el Liderazgo transformacional y la disciplina escolar en la institución educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016. Además, se identificó la relación entre las dimensiones de la variable Liderazgo transformacional y la variable disciplina escolar. Con referencia a la parte metodológica, ese estudio tuvo un enfoque cuantitativo, tipo básico, pura o fundamental, de nivel correlacional y diseño no experimental. Se trabajó con una muestra no probabilística de 100 docentes a quienes se le aplicó dos instrumentos que miden el liderazgo transformacional y la disciplina escolar, ambos cuestionarios con su respectiva validez y confiabilidad. Como resultados, se determinó la relación entre dichas variables, a través de la prueba de correlación Rho de Spearman para la comprobación de hipótesis. Esta prueba estadística arrojó que existe una relación directa significativa y débil (0,227* y nivel de significancia 0.023) entre ambas variables en estudio. La relación es de nivel débil además entre las dimensiones de la variable Liderazgo transformacional y la disciplina escolar, corroborándose las hipótesis mencionadas.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, la disciplina escolar, docentes.

Abstract

This research aimed to determine the relationship between transformational leadership and school discipline in educational institution N ° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016. In addition, we identified the relationship between the dimensions of the variable Transformational Leadership and the variable School discipline. With reference to the methodological part, that study had a quantitative approach, basic type, pure or fundamental, of correlational level and non-experimental design. We worked with a non-probabilistic sample of 100 teachers who were applied two instruments that measure transformational leadership and school discipline, both questionnaires with their respective validity and reliability. As results, the relationship between these variables was determined through Spearman's Rho correlation test for hypothesis testing. This statistical test showed that there is a direct significant and weak relationship (0.227 * and level of significance 0.023) between both variables under study. The relationship is also weak between the dimensions of the variable transformational leadership and school discipline, corroborating the hypotheses mentioned.

Key words: Transformational leadership, school discipline, teachers.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la educación tanto a nivel mundial, nacional y local está sufriendo distintos cambios positivos y negativos porque han cambiado los paradigmas debido a la falta del liderazgo pedagógico y la disciplina escolar en los centros educativos; es así que, la educación está sobrellevando una transformación mundial cada día que pasa, lo cual sucede como consecuencia de las políticas de gobiernos y las reformas educativas, donde los principales actores en guiar a los estudiantes son los maestros y directores quienes son llamados a dar ese cambio positivo mostrando un liderazgo pedagógico por parte del director y del profesor, el mismo que mejoraría la disciplina escolar.

En la I.E Aurelio Miro Quesada Sosa se observa algunos estudiantes con bajo rendimiento escolar y falta de disciplina escolar, además a ello se observa que el liderazgo pedagógico transformacional no se visualiza en la totalidad, los docentes han optado como postura cumplir a las indicaciones de las nuevas currículos que rige la educación peruana y a la directora sin atender a cada caso de los estudiantes ya que los estudiantes poseen inteligencias múltiples, diferentes maneras de actuar y por la falta de tiempo y exceso de materias a trabajar no se observa lo bueno o malo que ella implique, pero también se ha observado que en ciertas clases los estudiantes están atentos escuchando al docente y tiene una actitud participativa, desde luego que dichas conductas opuestas por un mismo estudiante es preocupante porque no es el estudiante el que está fallando sino se presume que algunos docentes no han establecido las reglas claras desde el inicio además de practicar en muchos casos el liderazgo autoritario.

Liderazgo transformacional

Según Burns (1978) citado por Fischman (2005) manifiesta que el liderazgo transformacional: “es cuando el líder apela a los más altos valores morales para guiar a sus seguidores hacia un propósito elevado”. (p. 13)

Disciplina escolar

Para Sureda (2003) sostiene respecto a la disciplina escolar: “La disciplina es una virtud que modifica a quien la practica y también al medio ambiente donde se ejerce”. (p. 9)

En el nivel teórico, esta investigación permitió construir y sistematizar un conjunto de conocimientos tendientes a elaborar un cuerpo conceptual y referencial sobre el liderazgo transformacional, lo que permitió comprobar la relación directa con la disciplina escolar en la institución educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016. Es por ello que este estudio se torna necesario en la medida en que aportará a futuras investigaciones mediante la asociación de otras variables implicadas en el tema educacional,

La investigación a nivel práctico, permitió que los profesionales de la educación sean los beneficiados con los resultados que se obtuvieron, los cuales serán de gran interés para la institución educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, de La Molina. Además,

ayudó en la toma de decisiones de los directivos por tanto es conveniente. Asimismo ayudó a resolver un problema real en relación a las variables de estudio de esta tesis.

Asimismo, esta investigación es importante pues sirvió a las autoridades correspondientes de la I.E. tomar con inteligencia decisiones que permitieron mejoras en el empleo del Liderazgo transformacional de la Institución educativa que representa, específicamente contribuyendo en la disciplina escolar de la misma.

Finalmente se demostró que el modelo permite evaluar el liderazgo transformacional en forma beneficiosa en la institución educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, de La Molina, identificando los puntos clave en los cuales debe centrar atención el personal de la institución para mejorar la disciplina escolar y aumentar la intención de recomendación en relación a la comunidad en la cual se haya circunscrita.

Hipótesis general: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.

Hipótesis específicas: Existe relación entre las dimensiones de la variable liderazgo transformacional (consideración individualizada, la estimulación intelectual, influencia idealizada atribuida, la influencia idealizada conductual y la motivación inspiracional) y la disciplina escolar en la Institución Educativa 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016

Objetivos. Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la disciplina escolar en la Institución Educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.

Objetivos específicos: Determinar la relación entre las dimensiones de la variable liderazgo transformacional (consideración individualizada, la estimulación intelectual, influencia idealizada atribuida, la influencia idealizada conductual y la motivación inspiracional) y la disciplina escolar en la Institución Educativa 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016.

METODOLOGÍA

En este estudio el enfoque o metodología de la investigación es cuantitativo, caracterizado por utilizar técnicas y métodos exactos y concretos que tienen que ver con la medición, el uso de magnitudes, la observación y la medición de las unidades de análisis, en este caso a través de análisis estadísticos reflejadas en medidas de frecuencia y correlaciones significativas (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014:92)

Muestra e instrumentos

Para la investigación se ha considerado el total de docentes de la institución educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina 2016 el mismo que implicó el número de 100, asimismo se precisa que al ser una población pequeña no se ha tenido que aplicar técnicas

de muestreo para determinar la muestra, por lo que el estudio ha implicado a todos los integrantes de la población.

En base a la técnica que fueron las encuestas, se empleó dos instrumentos denominados cuestionario del liderazgo transformacional y el cuestionario del disciplina escolar, adaptados por la investigadora, tipo escala con ítems a ser respondido de acuerdo a las percepciones de la muestra. Ambos instrumentos con su respectiva validez y confiabilidad (juicio de expertos y alfa de Cronbach mayor a 0,75).

RESULTADOS

En la tabla 9 y figura 1, se determina que de los 100 docentes encuestados, el 3,0 % indican que existe un nivel deficiente de Liderazgo Transformacional, el 58,0% manifiestan que existen niveles moderado de y un Liderazgo Transformacional, el 39,0 % de los encuestados indican que existe un nivel óptima de Liderazgo Transformacional.

En la tabla 15 y figura 7, se determina que de los 100 docentes encuestados, el 11,0% indicó que existe un nivel deficiente de disciplina escolar, el 75,0% manifiestan que existen niveles moderados de disciplina escolar y un 14,0 % de los encuestados indican que existe un nivel óptimo de disciplina escolar.

Contrastación de hipótesis

Tabla A.

Correlación de Spearman entre la variable, Liderazgo transformacional sus dimensiones y la variable Disciplina escolar.

	Liderazgo transformacional	Consideración individualizada	Estimulación intelectual	Influencia idealizada atribuida	Influencia idealizada conductual	Motivación inspiracional	Disciplina escolar
Liderazgo transformacional	1,000	,566**	,702**	,521**	,776**	,395**	,227*
Consideración individualizada	,566**	1,000	,560**	,441**	,599**	,715**	,360**
Estimulación intelectual	,702**	,560**	1,000	,555**	,742**	,543**	,421**
Influencia idealizada atribuida	,521**	,441**	,555**	1,000	,632**	,390**	,084
Influencia idealizada conductual	,776**	,599**	,742**	,632**	1,000	,461**	,345**

Influencia idealizada conductual	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000
Motivación inspiracional	,395**	,715**	,543**	,390**	,461**	1,000	,332**
Disciplina escolar	,227*	,360**	,421**	,084	,345**	,332**	1,000
	,023	,000	,000	,408	,000	,001	.

Se observa que existen correlaciones débiles en cada una de las hipótesis, tanto en la general como en las específicas a excepción de la correlación entre influencia idealizada atribuida y disciplina escolar.

DISCUSIÓN

La investigación desarrollada ha tenido como título el “Liderazgo transformacional y la disciplina escolar en la institución educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016”, el mismo que se trabajó siguiendo metodológicamente cada una de las etapas bajo el enfoque cuantitativo y el diseño descriptivo correlacional, es así que estadísticamente se ha demostrado que existe correlación positiva y débil entre el liderazgo transformacional y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016 ($Rho = .227$, $p=.023$), desde luego estos resultados se sostienen en la teoría del liderazgo transformacional porque los líderes nacen pero también se hacen, en tal sentido el líder mantiene una estrecha comunicación con sus seguidores, ellos lo siguen porque es un modelo además que centra su esfuerzo por lograr el bien común tal como lo señaló Fiedler, sin embargo también tiene la capacidad de influir sobre el grupo para conseguir las metas (Robbins, 1999, Chiavenato, 1999), sin embargo no basta conocer solo el fundamento teórico sino que era necesario medir la percepción del liderazgo transformacional y fue Bass y Avolio quienes diseñaron el instrumento matriz que a pesar de los años aún sigue vigente, sin embargo los autores antes mencionados consideraron que este estilo de liderazgo esta constituido por cuatro componentes que son el carisma, la inspiración, la consideración individualizada y la estimulación intelectual.

Como se ha señalado ya el liderazgo transformacional se relaciona con la disciplina escolar, en tal sentido esta afirmación es avalada por Cuellar (2010) porque demostró que si el docente eleva o mejora el nivel de liderazgo transformacional entonces también mejora la convivencia en el aula, sin embargo Cervera (2012) al realizar un comparativo demostró que las mujeres son las que más ejercen este estilo de liderazgo, si bien no se ha realizado una demostración estadísticamente podemos aunarnos a dicha afirmación porque en la población de estudio las mujeres tienen la característica de ser proactivas.

Por otra parte también existe relación positiva y débil entre la consideración individualizada y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016. ($Rho = .360$, $p=.000$), estos resultados armonizan con los de Rojas (2012) al afirmar que los directivos destacan en el nivel regular de la consideración individualizada, dichos resultados fueron muy parecidos a los de Párraga y Manco (2014) porque también identificaron el nivel medio de dicha dimensión, es así también que se coinciden en parte

con los resultados de Tezén (2015) por identificar que precomina el puntaje de casi siempre se desarrolla la consideración individualizada.

Asimismo existe relación positiva y moderada entre la estimulación intelectual y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016. (Rho = .421, p=.000), estos resultados armonizan con los de Rojas (2012) al afirmar que los directivos destacan en el nivel regular de la estimulación intelectual y también se armoniza con Tezén (2015) por tener los resultados muy parecidos

Es preciso señalar que no existe relación entre la influencia idealizada atribuida y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016. (Rho = .084, p=.408), a diferencia que si existe relación positiva y débil entre la influencia idealizada conductual y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016. (Rho = .345, p=.000) dichos resultados concuerdan con los de Tezén (2015) por que también demostró el nivel medio de la dimensión.

Finalmente existe relación positiva y débil entre la motivación inspiracional y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016. (Rho = .342, p=.001) y una vez más se coincide con Tesén (2015) por que identificó la predominancia del nivel regular de la dimensión en estudio.

Recogiendo lo más importante concluimos que el docente tiene un papel muy importante en el proceso de enseñanza y aprendizaje, además que debe de reforzar sus cualidades respecto al liderazgo transformacional y diseñar un conjunto de estrategias para mantener la disciplina en el aula.

CONCLUSIONES

Primera : Existe correlación positiva y débil entre el liderazgo transformacional y la disciplina escolar en la I.E. N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa, La Molina, 2016. (Rho = .227, p=.023)

Segunda : Existe relación positiva y débil entre la consideración individualizada y la disciplina escolar. (Rho = .360, p=.000)

Tercera : Existe relación positiva y moderada entre la estimulación intelectual y la disciplina escolar.. (Rho = .421, p=.000)

Cuarta : No existe relación entre la influencia idealizada atribuida y la disciplina escolar. (Rho = .084, p=.408)

Quinta :Existe relación positiva y débil entre la influencia idealizada conductual y la disciplina escolar. (Rho = .345, p=.000)

Sexta : Existe relación positiva y débil entre la motivación inspiracional y la disciplina escolar. (Rho = .342, p=.001)

RECONOCIMIENTO

Asesor: Fernando Nolazco por su gran apoyo y acompañamiento permanente en la realización de mi trabajo de investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilera, V. (2011). *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro*. (Tesis doctoral). Madrid: Universidad de Alcalá.

Agustin, G. (2014). *Liderazgo docente y disciplina en el aula*. Tesis. México: Universidad Rafael Landívar.

Cervera, L. (2012). *Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Los Olivos*. (Tesis de doctorado). Lima: UNMSM.

Diaz, L. (2014). *El liderazgo transformacional en el colegio parroquial San José de Fontibón, como un factor de mejoramiento de los procesos escolares*. (Tesis de Maestría). Bogotá: Universidad Libre.

García, A. (2008). *La disciplina escolar*. España: Universidad de Murcia.

Sánchez, H., & Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Visión universitaria.

Sureda. (2003) *La disciplina en el aula*. Colombia. printed in Colombia

Vega, C., & Zavala, G. (2004). *Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo de Bass y Avolio al contexto organizacional chileno*. Chile: universidad de Chile.

Yulk, G. (2008). *Liderazgo en organizaciones*. Madrid: Pearson Educación S.A.