



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo Transformacional de los docentes y Calidad  
Educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01,  
2016.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORA:**

Br. Ramos Garay María del Pilar

**ASESORA:**

Dra. Bertha Silva Narvaste

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ - 2017**

Dra. Nancy Elvira Cuenca Robles

**Presidente**

Dra. Tamara Tatiana Pando Ezcurra

**Secretario**

Dra. Bertha Silva Narvaste

**Vocal**

### **Dedicatoria**

Con cariño e inmensa gratitud a mi esposo por su comprensión, paciencia y apoyo constante en el logro de mi meta. Al mejor regalo de Dios, mis hijos José Jesús y María del Carmen por su cariño, comprensión y apoyo en esta difícil jornada.

### **Agradecimiento**

Agradezco infinitamente a Dios por dirigir, guiar mis pasos y darme la fortaleza para continuar y llegar a la meta trazada. Gracias Señor por bendecirme para llegar hasta donde he llegado.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, María Del Pilar Ramos Garay, estudiantes del programa Maestría en Educación con mención en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 09523215, con la tesis titulada “Liderazgo Transformacional de los docentes y Calidad Educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016”, declaro bajo juramento que:

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

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

Atentamente

San Juan de Lurigancho 03 de Setiembre del 2016

María Del Pilar Ramos Garay

DNI. 09523215

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las Normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado de Magister en Educación con mención en Administración de la Educación, presento la tesis titulada “Liderazgo Transformacional de los docentes y Calidad Educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016”

La presente investigación se concretiza en seis capítulos, los mismos que se encuentran organizados de la siguiente manera:

En I, Introducción que presenta los antecedentes, justificación, problema, hipótesis y objetivos; en II, el Marco Metodológico; en III, los resultados; en IV, la Discusión; en V, las Conclusiones; en VI, las Recomendaciones y en VII, las Referencias bibliográficas consultadas durante el desarrollo de la investigación.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Atentamente

La autora

## Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>I. Introducción</b>	
1.1. Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	17
1.3 Justificación	46
1.4 Problema	48
1.5 Hipótesis	48
1.6 Objetivos	49
<b>II. Marco metodológico</b>	
2.1 Variables	52
2.2 Operacionalización de la variable	53
2.3 Metodología	54
2.4 Tipo de estudio	54
2.5 Diseño	55
2.6 Población, muestra y muestreo	55
2.7 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	56
<b>III. Resultados</b>	64
<b>IV. Discusión</b>	80
<b>V. Conclusiones</b>	84

<b>VI. Recomendaciones</b>	86
<b>VII. Referencias bibliográficas</b>	88
<b>Apéndices</b>	93
Anexo A Matriz de consistencia	
Anexo B Constancia	
Anexo C Validaciones	
Anexo D Base de datos	
Anexo E Artículo científico	



## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Operacionalización de las variables	53
Tabla 2.	Escala valorativa para medir el Liderazgo Transformacional	58
Tabla 3.	Escala general para medir el nivel de liderazgo transformacional	59
Tabla 4.	Escala específica para medir el nivel de liderazgo transformacional	59
Tabla 5.	Fiabilidad del cuestionario de liderazgo transformacional	60
Tabla 6.	Escala valorativa para medir el nivel de satisfacción de los estudiantes con la calidad educativa que se ofrece en la I.E. Isaías Ardiles.	61
Tabla 7.	Nivel de satisfacción de los estudiantes con la calidad educativa que se ofrece en la I.E. Isaías Ardiles.	62
Tabla 8.	Escala específica para medir el nivel de calidad educativa.	62
Tabla 9.	Estadística de fiabilidad del cuestionario de Calidad Educativa	63
Tabla 10.	Motivación inspiradora	65
Tabla 11.	Estimulación intelectual	66
Tabla 12.	Consideración individualizada	67
Tabla 13.	Carisma	68
Tabla 14.	Liderazgo transformacional	69
Tabla 15.	Satisfacción con la labor del docente.	70
Tabla 16.	Satisfacción con la enseñanza para el aprendizaje que imparte el docente.	71
Tabla 17.	Satisfacción con las condiciones del ambiente	72
Tabla 18.	Calidad educativa	73
Tabla 19.	Contrastación de hipótesis general	74
Tabla 20.	Contrastación de la primera hipótesis	75
Tabla 21.	Contrastación de la segunda hipótesis	76
Tabla 22.	Contrastación de la tercera hipótesis	78
Tabla 23.	Contrastación de la cuarta hipótesis	79

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Motivación inspiradora	65
Figura 2. Estimulación intelectual	66
Figura 3. Consideración individualizada	67
Figura 4. Carisma	68
Figura 5. Liderazgo transformacional	69
Figura 6. Satisfacción con la labor docente	70
Figura 7. Satisfacción con la enseñanza para el aprendizaje que imparte el docente.	71
Figura 8. Satisfacción con las condiciones del ambiente	72
Figura 9. Calidad educativa	73

## Resumen

El objetivo general de la investigación fue: determinar la relación existente de Liderazgo Transformacional y Calidad Educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016.

Este estudio fue de tipo correlacional por cuanto determinó el grado de relación existente entre las dos variables: Liderazgo Transformacional y Calidad Educativa. El diseño fue no experimental, de corte transversal porque la recolección de datos se realizó en un solo momento. Los datos estadísticos que sostienen esta investigación se han obtenido del cuestionario de Liderazgo Transformacional y el cuestionario de Calidad Educativa aplicados a estudiantes.

De la prueba estadística de correlación se aprecia que la variable Liderazgo Transformacional está altamente correlacionada con la variable Calidad Educativa. El coeficiente de correlación es 0,844. Así mismo se aprecia que la dimensión que más se relaciona con la Calidad Educativa es la Consideración Individualizada, presentando el coeficiente de correlación de 0,750.

**Palabras claves:** Liderazgo Transformacional – Calidad Educativa

## **Abstract**

The general objective of the research was: to determine the existing relationship of Transformational Leadership and Educational Quality in the I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016.

This study was of a correlational type since it determined the degree of relationship between the two variables: Transformational Leadership and Educational Quality. The design was non-experimental, cross-sectional because the data collection was performed in a single moment. The statistical data that support this research have been obtained from the questionnaire of Transformational Leadership and the questionnaire of Educational Quality applied to students.

From the statistical correlation test we can see that the variable Transformational Leadership is highly correlated with the variable Educational Quality. The correlation coefficient is 0.844. Likewise, it can be seen that the dimension that is most related to Educational Quality is the Individualized Consideration, presenting the correlation coefficient of 0.750.

**Key words:** Transformational Leadership - Educational Quality

## **I. Introducción**

## 1.1 Antecedentes

### Internacional

Martins, Cammaroto, Neriz y Canelón (2009) en su estudio “Liderazgo Transformacional y Gestión Educativa en Contextos Descentralizados” realizado en Costa Rica integraron las dimensiones del Liderazgo Transformacional en contextos educativos descentralizados. Los investigadores concluyeron que los gerentes deben ser personas con metas definidas, carismáticos, con personalidad agradable, buenos comunicadores de sus deseos, con dinamismo ejemplar, motivadores al logro y que sepan actuar en diferentes contextos para ser considerados como líderes transformacionales.

Pedraja, Rodriguez, Barrera, Sagredo y Segovia (2009) en su investigación “Estilos de Liderazgo y Resultados del Sistema de Medición de la Calidad de la Educación”: realizada en colegios de la ciudad de Arica-Chile, analizaron si existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y estilo “laissez faire”. De acuerdo a los resultados obtenidos se determinó que el estilo de liderazgo transformacional obtuvo un impacto positivo y significativo sobre los resultados que se obtuvieron en el sistema de medición de la calidad de la educación, en cambio, el estilo “laissez faire”, tuvo un impacto negativo sobre los resultados que obtienen las escuelas que han sido objeto de estudio.

Jimenez (2014) en su 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*”, tuvo como propósito identificar la relación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programas y el desempeño laboral en los docentes de una facultad de una universidad privada de la ciudad de Bogotá. En la investigación se concluyó que no existía relación entre el liderazgo transformacional, la motivación hacia el trabajo y el desempeño laboral docente.

Díaz (2014) en su investigación “*El liderazgo transformacional en el colegio parroquial San José de Fontibón, como un factor de mejoramiento de los procesos escolares*” realizado en Bogotá - Colombia, presentó una propuesta de intervención basada en el liderazgo transformacional para mejorar procesos escolares. Esta propuesta surgió

ante la necesidad de poner en práctica un liderazgo de calidad que contribuya a mejorar los procesos escolares en la institución educativa. La ejecución de la propuesta de intervención permitió formar el equipo de Liderazgo Transformacional que estuvo orientado a desarrollar actividades en el contexto educativo que conlleven a la mejora continua. Esta propuesta permitió la generación de espacios que desarrollaron experiencias significativas orientadas a la mejora de los procesos de aprendizaje

Rojas (2012), en su tesis *“El Liderazgo Transformacional en directores de tres liceos bicentenarios y tres liceos regulares de la región metropolitana”* se trazó como objetivo establecer diferencias significativas entre la apreciación del liderazgo transformacional del director en los tres liceos bicentenarios con relación a la apreciación de docentes de tres liceos regulares. Los resultados permitieron concluir que los directores de los liceos bicentenarios muestran mayor liderazgo que los directores de los liceos regulares.

### **Nacional**

Sorados (2010) su tesis titulada *“Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa”* tuvo como objetivo, determinar la relación del liderazgo de los directores con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03-Lima. En esta concluyó que existe relación directa y significativa entre las variables, liderazgo de los directores y la calidad de la gestión educativa en las instituciones educativas Teresa Gonzáles de Fanning, Melitón Carbajal y Perú Holanda. Se identificó la dimensión pedagógica como la que más influencia tiene en la variable calidad de la gestión educativa.

Medina (2010) su tesis titulada *“El Liderazgo Transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima”* fue de nivel descriptivo y de tipo exploratorio. Tuvo como objetivo determinar y describir características del Liderazgo Transformacional percibidas en docentes de la institución educativa en estudio. Se consideró cinco características del liderazgo transformacional: la motivación que inspira el líder docente, estimulación intelectual del líder docente hacia sus seguidores, acompañamiento del líder docente en el desarrollo de capacidades individuales, influencia ética del líder docente en los seguidores y tolerancia psicológica. Concluyó que la

característica con percepción alta fue, el acompañamiento del líder docente en el progreso de capacidades individuales.

Martínez (2007) en su Tesis titulada “El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco” se planteó objetivo determinar características de liderazgo transformacional en el director de una Institución Educativa Pública de la UGEL 07. Los resultados obtenidos mostraron que el director se atribuía todas las características de liderazgo transformacional, pero los docentes solo le atribuyeron características vinculadas a la dirección de la institución y su relación con los docentes.

Cervera (2012) en su tesis titulada “Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos” analizó la relación existente entre las variables: Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional. Para esto aplicó los respectivos instrumentos a una muestra constituida por 171 docentes pertenecientes a cinco instituciones educativas. Los resultados obtenidos permitieron concluir que existe relación significativa entre ambas variables en las Instituciones Educativas del distrito de los Olivos.

Párraga y Bartolo (2014) en su tesis titulada “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” tuvieron como objetivo, determinar la relación entre las variables liderazgo transformacional y desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas. El diseño de la investigación fue no experimental de tipo transversal – correlacional. Luego del análisis de los resultados obtenidos llegaron a la conclusión que existe fuerte y significativa correlación entre las variables en estudio.

Huillca (2015) en su tesis Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico se planteó como objetivo determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente. Llegó a la conclusión que liderazgo



transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en cada una de sus dimensiones.

## **1.2 Fundamentación científica, técnica o humanista**

### **Marco Teórico de la variable 1: Liderazgo transformacional**

#### **Concepto de liderazgo**

A mediados del siglo XX, aumentó el interés en áreas del conocimiento por estudiar qué es y cómo se adquiere el liderazgo. Actualmente, el interés ha logrado un extraordinario incremento, se ha convertido en tema de polémicas reflexiones teóricas y de investigaciones prácticas cuya finalidad es alcanzar efectividad en el logro de propósitos organizacionales. Aunque la definición de liderazgo en la literatura es variada, generalmente es definido considerando rasgos, conductas, roles y procesos. Al respecto, existen diversas definiciones, es el caso de Agüera (2004) quien sostiene al respecto:

Entendemos el fenómeno del liderazgo, en términos genéricos, como el proceso por el cual una persona despliega su capacidad para influir sobre la gente para que trabaje con entusiasmo en la consecución de objetivos en pro del bien común. Esta capacidad de influencia es un claro indicador de que el líder ejerce un poder sobre los demás. (p. 25)

En relación con las cualidades mencionadas por el autor, es necesario destacar que la persona que posee cualidades de líder, además de ejercer cierta influencia sobre las demás personas, no trabaja para beneficio personal sino para lograr un fin común en su institución generando así confianza, admiración y respeto en las demás personas. Estas cualidades del líder, entre otras, lo convierten en modelo a seguir en su institución sin tener que recurrir al autoritarismo.

Al respecto también Hellriegel y Slocum (2009) sostienen:

El liderazgo es el proceso de desarrollar ideas y una visión, viviendo según los valores que apoyan esas ideas y esa visión, influyendo en otros para que las incorporen en su propia conducta y tomando decisiones difíciles sobre los recursos humanos y otros aspectos. (p. 250)

En esta definición el autor sostiene que el líder no actúa de manera aislada sino que busca la participación de otras personas al momento de plantear ideas y estrategias para alcanzar objetivos comunes, buscando que el beneficio no sea personal sino colectivo. Esta actitud del líder es lo que se considera como la visión compartida entre el líder y sus seguidores.

Para el autor las cualidades claves del liderazgo no están limitadas a la obtención de resultados sino a generar el ambiente para lograr en sus seguidores cambios de mentalidad y conducta que los haga partícipes de grandes logros en la institución en la cual se desenvuelven.

Blanchard (2007) precisa el liderazgo como la aptitud de influir en otras personas mediante la puesta en práctica del poder y del potencial de personas y organizaciones con la finalidad de obtener mejores resultados. La idea predominante de esta definición es “la obtención de un bien mayor”. (p.13), es decir, aquello que beneficie a todos los involucrados y no debe practicarse para lograr beneficios personales o por cumplir metas, su intención debe ser trascendental.

Soria (2004) sostiene que el liderazgo es la puesta en práctica del poder sobre los individuos o grupo de personas orientado a lograr objetivos organizacionales en un marco situacional cambiante.

Teniendo en cuenta las definiciones dadas por los diferentes autores con respecto al liderazgo se puede decir que, el liderazgo es el proceso por el cual una persona despliega su capacidad para influir sobre otras personas, motivándolas a trabajar con entusiasmo en la consecución de objetivos que busquen el bien común sin tener que recurrir al autoritarismo ni a la presión.

### **Estilos de liderazgo**

Existen múltiples tipologías de liderazgo. Sin embargo en esta investigación se ha determinado distinguir la propuesta por Bass (1990, citado en Rodríguez, 2007) quien diferencia tres estilos de liderazgo asociados a diferentes grados de eficacia. Estos son: el transformacional, el transaccional y el *laissez faire*.

### **Estilo de liderazgo transaccional**

Bass (citado en Ramos, 2005) define el liderazgo transaccional como el intercambio de recompensa entre el líder y sus seguidores. Este proceso depende del poder que tenga el líder para reforzar a sus seguidores por el cumplimiento satisfactorio de su trabajo. El refuerzo puede ser material o simbólico, inmediato o aplazado, parcial o completo, implícito o explícito o en forma de remuneración o de recursos.

De lo expuesto se afirma que en el Liderazgo Transaccional la relación líder y sus seguidores se basa en intercambios y transacciones., lo que motiva a los seguidores es el beneficio o recompensa que se les dará por el logro de tareas o trabajos realizadas. Los líderes son efectivos en la medida que clarifican las metas y expectativas, pero no tienen en cuenta el desarrollo personal de sus seguidores. Con respecto a este estilo de liderazgo, Figueroa (2012) nos dice:

La principal limitación de este modelo es el de asumir que el ser humano es solo racional, una persona quien solo necesita motivaciones materiales o simples recompensas y fuera de ella, su comportamiento es predecible. El fundamento subyacente psicológico es el conductismo. (p. 30)

Según el autor, el estilo de liderazgo transaccional es limitante, no conduce al desarrollo personal de los seguidores del líder porque está basado en la motivación material. De ser considerado en instituciones educativas se estaría limitando el desarrollo de capacidades de los estudiantes porque ellos se acostumbrarán a ser recompensados por cualquier aprendizaje perdiendo el interés de aprender por aprender, es decir, se estaría brindando una educación conductista.

### **Estilo de liderazgo transformacional**

Según Bass y Avolio (citado en Palomo, 2008) el liderazgo transformacional “es una extensión del liderazgo transaccional” (p.48). Así mismo, sostiene que los líderes transformacionales pueden actuar de forma transformacional pero pueden actuar de forma transaccional, sin embargo, no sucede lo mismo con los líderes transaccionales. El estilo transformacional está relacionado con el liderazgo que promueve cambios en la

organización, este liderazgo tiene la facilidad de desarrollar y movilizar recursos humanos hasta lograr la satisfacción de conseguir por mérito propio más de lo esperado.

Los líderes transformacionales estimulan cambios en sus seguidores a partir de la concientización de la importancia y valor de los resultados que se obtienen al cumplir con las labores asignadas. Además el líder estimula a investigar nuevas opciones o maneras de pensar de manera que sus beneficios personales trasciendan en beneficio de los objetivos de todos los miembros de la organización. Este estilo de liderazgo genera confianza y respeto en los seguidores hacia su líder a la vez que acrecienta el rendimiento y promueve el desarrollo de cada miembro del equipo y de la organización en su conjunto.

En toda organización se valora el desarrollo individual de sus trabajadores y al mismo tiempo se reconoce la importancia del desarrollo del equipo. En este contexto, el líder transformador fomenta el desarrollo personal para facilitar la adaptación de cada persona a las nuevas tareas y roles demandados, teniendo siempre en cuenta que el éxito de la organización depende de la consecución de los objetivos que se consigan en equipo y esta responsabilidad recae en el líder transformacional quien es el que debe generar confianza, admiración y lealtad en sus miembros.

### **Estilo de liderazgo Laissez – Faire**

Con respecto a este estilo de liderazgo Bass (Citado en Ramos, 2005) dice que “El liderazgo Laissez – faire está relacionado con una productividad baja, ausencia de innovación, mayor conflicto y ausencia de cohesión entre el personal subordinado” (p. 91)

Lo expresado por el autor se debe a que este es un estilo pasivo, el líder abandona el poder en manos del grupo y no juzga ni evalúa las aportaciones que estos hacen. En este estilo de liderazgo, el líder evita proporcionar dirección, apoyo o atención al personal subordinado, no se da ninguna transacción ni se toman las decisiones necesarias, se retrasan las acciones a realizar, las responsabilidades son ignoradas y no existe autoridad.

El liderazgo Laissez – Faire no tiene relación con los estilos de liderazgo activo, es una forma inapropiada de dirigir.

### **Desarrollo del concepto de liderazgo transformacional**

Para referir el estilo de liderazgo transformacional se cuenta con dos grandes conceptualizaciones: la de Burns y Bass, quienes consideran este liderazgo como superior al “transaccional”; en el ámbito educativo, Leithwood lo considera como un liderazgo superior al “instructivo”.

Fue Burns (citado en Medina, 2010), quien introdujo por primera este concepto en su investigación descriptiva sobre los dirigentes políticos donde nos dice que el Liderazgo Transformacional “se define como el proceso mediante el cual los líderes producen cambios radicales en sus seguidores, tanto en su forma de actuar como en su forma de concebir las cosas basando su relación en altos niveles de moralidad y motivación” (p. 20).

Estos cambios que promueven los líderes transformacionales son necesarios para el desarrollo de las personas y el de instituciones porque son significativos, motivados por transformaciones afectivas.

Vega y Zavala, (2004) sostienen que “el Liderazgo Transformacional debería relacionarse positivamente con medidas de motivación para dirigir, satisfacción en el poder, sentimientos de trascendencia, medidas de asertividad, audacia social, atención, creatividad, necesidad de logro, integridad y madurez” (p.44). Estas cualidades originan relación de confianza, admiración, lealtad y respeto entre el líder y sus seguidores. Este modelo de liderazgo transformacional es opuesto al liderazgo transaccional el cual es más tradicional, en cambio, el transformacional tiene excepcionales efectos sobre los subordinados al cambiar la base motivacional del individuo desde una motivación regular hasta llevarla a un compromiso.

Desde la década del 90, se evidencia que el Liderazgo Transformacional adquiere más relevancia en el campo educativo. Así lo manifiesta Leithwood (citado en Salazar, 2006) quien señala que “el liderazgo instructivo en una escuela es insuficiente al hacer frente los desafíos del futuro, considera más adecuada la imagen Medina (2010) transformadora por ser sugestiva como descripción de liderazgo en el contexto educativo” (p. 6)

La práctica del liderazgo instructivo supone poner en práctica la supervisión pedagógica como una estrategia de control, pero esto no basta si se quiere reestructurar las instituciones educativas, es poner en práctica un liderazgo coherente con el desarrollo y aprendizaje de la organización lo cual se logra con el liderazgo transformacional.

Leithwood y colaboradores (citados por Medina, 2010) plantean:

El Liderazgo Transformacional como una posibilidad de aprendizaje organizacional continuo al interior de las escuelas, que propicia un cambio estructural y organizativo ante los incesantes desafíos que enfrentan y deberán enfrentar las instituciones educativas. Por ello es importante focalizar el Liderazgo Transformacional como una alternativa acorde a la actualidad. (p. 24)

A lo expuesto sobre el liderazgo transformacional, se suma las investigaciones realizadas por Leithwood y Jantzi (citados en Salazar 2006) quienes en sus investigaciones realizadas concluyeron que:

El liderazgo transformacional es el más idóneo para organizaciones que aprenden, ya que favorece las metas comunes y compartidas. Además, promueve el compromiso colectivo hacia una renovación regular de las metas y valores de la organización e impulsa modos y procedimientos más efectivos y eficientes en procesos educativos. (p. 2)

Por ende, el liderazgo transformacional representa una herramienta que permitirá cambiar relaciones verticales, autoritarias y de marcada jerarquía entre los miembros de la comunidad educativa, por estrategias efectivas de acompañamiento basadas en una visión compartida y relaciones de confianza. Se necesita líderes que influyan, movilicen e inspiren acciones en sus seguidores, para lograr las metas y objetivos en las instituciones educativas acorde con los avances del país en un clima escolar acogedor que permita el desarrollo personal.

Blejmar, Nirenberg y Perrone, (citado en Fundesyram, 2010), realizaron una enumeración exhaustiva de los requerimientos del Liderazgo Transformacional respetando

los estilos personales. Estos requerimientos se clasifican en: actitudes, conocimientos y habilidades, los cuales se mencionan a continuación:

#### Requerimiento de actitudes

Predisposición de escucha a los miembros de una organización, a las personas en la organización, a los contrarios o competidores.

Responsabilidad con los acuerdos, la misión y visión en la organización.

Disposición a la superación profesional.

Asistencia y apoyo a colaboradores, de acuerdo a sus expectativas.

#### Requerimiento de conocimientos

Del contexto en el cual funciona la organización.

De conducciones grupales, organizacionales y de gestión.

De conocimientos y herramientas de gestión eficaz.

De información y formación general.

#### Requerimiento de habilidades

De visión y trabajo estratégico.

De asertividad.

De docencia y pedagogía

De relacionarse con equipos de trabajo, asociaciones y personas en general.

De localización y generación de alianzas y oportunidades.

### **La Responsabilidades del líder transformacional**

Así mismo, Fundesyram (2010) sostiene que el líder debe desarrollar y asumir responsabilidades con sus seguidores inmediatos, estas responsabilidades son: inspirar visión, formular estrategias, motivar y alinear y se definen de la siguiente manera:

**Inspirar Visión:** Para construir visión en los seguidores, el líder comunica un cuadro impulsor y preciso de anhelos y sueños de manera que las personas lo entiendan y lo acepten como suyos. Inspirar visión consiste en estimular en las personas un sentido de curiosidad con respecto al futuro. Una estrategia para desarrollar la capacidad de inspirar

visión es poner en práctica, constantemente, reuniones de equipo para ampliar o afinar la visión de la organización.

Formular estrategia: La estrategia provee el camino para hacer posible lograr la visión. La búsqueda de estrategias es un proceso permanente propio del liderazgo que responde a la interrogante: ¿Cómo mejorará el funcionamiento de la institución educativa? Y ¿Qué es lo que funcionará mejor?. Pero para dar respuesta es necesario el conocimiento inteligente del entorno.

Motivar: Se debe tener en cuenta que no todas las personas se encuentran motivados como el líder por ello es necesario alentar o comunicar audacia, esfuerzo, perseverancia a los seguidores para que se sientan implicados con los desafíos y cambios que se presenten. Para motivar a una persona debe existir relación interpersonal y para ello es necesario saber comprender la naturaleza humana y poner en práctica la empatía.

Alinear: Es conseguir que los miembros de una organización orienten su trabajo a un mismo objetivo. En ocasiones sólo un reducido grupo de personas se comprometen a implementar estrategias para lograr la visión. Estas son las personas que entienden hacia donde quieren ir y optan por acompañar al líder de manera responsable trabajando en función de la visión.

### **Los resultados que se pueden esperar del liderazgo transformacional**

El Liderazgo Transformador, debe producir resultados, tanto cuantitativos como cualitativos. Estos resultados dan al líder el adjetivo de transformador.

Fundesyram (2010), publicó resultados específicos de éste estilo de liderazgo, estos son: “Competitividad global, Mayor productividad personal y organizacional, crecimiento y satisfacción personal, Influencia creciente dentro y fuera de la organización, efectividad para resolver conflictos interpersonales y adaptabilidad de la organización a los cambios” (p. 18)

Es necesario considerar estos resultados propios del liderazgo transformacional si se desea el desarrollo organizacional y comunitario de manera diferente.



### **Liderazgo transformacional en la institución educativa**

La sociedad peruana tiene en la educación un soporte para superar con éxito sus desafíos más importantes, es condición necesaria para el bienestar colectivo y desarrollo humano, para el despliegue del potencial cultural y la innovación e integración con el mundo globalizado.

Bernal (Citado en Medina, 2010) difunde algunas razones, que representan desafíos de la modernidad y tecnología ante los cuales, como líderes transformacional no se puede ser indiferente sino por el contrario, debe incorporarse a sus actividades innovadoras que lo caracterizan. Las razones que propone Bernal son:

Aumento del acceso y dominio de la tecnología, predominantemente virtual.

Dominio del uso de las tecnologías de información y comunicación.

El uso de la tecnología en el proceso de aprendizaje y enseñanza.

La transformación en los procesos pedagógicos.

La pluriculturalidad vigente en diferentes niveles y escalas de caracterización (etnias, lenguas, niveles de conocimiento, etc.).

Exigencia de actualización y especialización.

Estos desafíos manifiestan el avance tecnológico como medio para alcanzar mayores niveles de desarrollo. Para lograrlo debe darse una transformación en el funcionamiento de la Institución Educativa, considerando a esta como una organización que tiene como objetivo la formación y desarrollo de las generaciones presentes y futuras.

En este contexto, para mejorar la calidad, las instituciones educativas no deben estancarse en prácticas que corresponden a modelos del pasado. Requieren innovar y para ello es preciso la práctica del liderazgo transformacional por constituir un elemento en la mejora e influye en su desarrollo interno.

Es importante resaltar la importancia que tienen las creencias, los valores e ideales que orientan el comportamiento del líder en la Institución Educativa en la cual interviene en la cultura de la organización para mejorar su calidad educativa. El líder ha de articular una visión para la organización, comunicarla y lograr aprobación y compromiso de los

seguidores. Es función del líder transformacional reconocer y potenciar a los miembros de la institución educativa y transformar creencias, actitudes y sentimientos de sus seguidores. Tiene la trascendental misión de iniciar y cultivar una visión que dé sentido y significado a los proyectos y trabajos de la organización. En definitiva, promueve metas comunes, construye una visión compartida de la Institución Educativa y la comunica, apoya a mejorar la enseñanza, proporciona oportunidades de reflexión sobre la práctica docente, entre otras de sus características.

### **Perfil del docente líder transformacional**

En proceso de mejoramiento de la calidad, la institución educativa necesita optimismo, firmeza y práctica de liderazgo de sus maestros para realizar la transformación, para ello se presenta el perfil del docente transformador propuesto por Villacorta (2011).

Visión globalizada de la educación acorde con los cambios del mundo actual.

Espíritu reflexivo, cuestionador y analítico e innovador.

Dominio de conocimiento pedagógico y del área que enseña.

Confiabilidad ética, salud mental, tolerancia y valores docentes.

Capacidad para tomar decisiones y de adaptación al cambio.

Capacidad para construir y evaluar a partir de experiencias erróneas y exitosas.

Capacidad para realizar propuestas curriculares contextualizadas y diversificadas para forjar estudiantes transformadores de su medio socioeconómico.

Capacidad de reflexionar sobre su trabajo para mejorarlo y capacidad de comunicación.

Compromiso con sus estudiantes, los padres de familia y su comunidad para forjar una sociedad mejor.

Conciencia y actitud transformadora.

### **Dimensiones del liderazgo transformacional del docente**

Para que el docente ponga en práctica el liderazgo transformacional en una institución educativa y que tenga efecto positivos en el desarrollo de sus estudiantes es necesario que tenga ciertas características inherentes a su personalidad, entre tanto, otras las irán desarrollando progresivamente hasta que lograr consolidarse como atributo propio de su personalidad.

En esta investigación se realiza un análisis detallado de las características del liderazgo transformacional las cuales se han sido relacionadas con la calidad educativa que se aspira tener en una Institución Educativa pública.

Según Bass y Avolio (citado por Vega y Zavala, 2004), “la práctica del líder transformacional se realiza a través de cuatro procesos de influencia o atributos claves, las cuales son Motivación Inspiradora, Estimulación Intelectual, y Consideración Individualizada y carisma” (p. 61)

Con respecto a estos cuatro componentes Hater y Bass (citado en Ramos, 2005), “los componentes del liderazgo transformacional predicen la satisfacción y el desempeño en mayor medida que las escalas del liderazgo transaccional, pero no al revés” (p.91)

Para definir cada dimensión se ha tenido en cuenta la figura docente como líder y a los estudiantes de la Institución Educativa como los seguidores del líder.

### **Motivación inspiradora del docente líder transformacional**

La motivación inspiradora considerada como uno de los componentes del liderazgo transformacional. Sánchez (2014) indica que la “motivación inspiradora Implica motivar e inspirar a los seguidores mediante la provisión de sentido, comprensión mutua y desafío” (p. 206)

Así mismo, Castro (2015) sostiene que la motivación inspiradora:

Es el grado en que el líder articula una visión que es atractivo y estimulante para los seguidores. Los líderes con los seguidores parten de un alto nivel de motivación para comunicar optimismo acerca de los objetivos de futuro y proporcionar el significado de la tarea a mano. Los seguidores sienten la necesidad de tener un fuerte sentido de propósito para que puedan ser motivados a actuar; tanto el propósito y el significado proporcionan la energía que impulsa a un grupo de adelante. (p. 33)

Ante lo dicho por estos autores, se puede decir que la motivación inspiradora es la conducta del líder transformacional que consiste en estimular el entusiasmo entre sus seguidores despertando en ellos el espíritu de equipo y optimismo, creando y comunicando expectativas lo que motiva e inspira a involucrarse y comprometerse en el logro de objetivos y visión de la organización, en este caso, de la institución educativa.

Otra forma de poner en práctica esta conducta es motivando la participación de los seguidores en la elaboración de proyectos de la Institución educativa y a tener acceso a mayores niveles de información, el docente líder que tiene mayores niveles de actualización y se mantiene constantemente informado motiva a sus seguidores a superarse y elevar su calidad de desempeño. La motivación inspiradora resulta efectiva si el líder emplea su energía en palabras acompañadas de acciones encaminadas a lograr acciones comprometidas de sus seguidores. De esta manera puede motivar y comprometer a sus seguidores a dirigirse hacia un mismo objetivo.

### **Características de la motivación inspiradora**

Bass (1990, citado en Vega y Zavala, 2004) considera entre los componentes de la conducta Motivación Inspiradora:

#### **Dirección de significado**

El líder transformacional da a conocer a sus seguidores el significado de la organización y su intención colectiva a través del lenguaje y discursos simbólicos.

#### **Uso de símbolos**

El líder transformacional en su motivación inspiradora emplea símbolos. Éstos dan sentido a la institución educativa y son usados como estrategia. Emplean historias, ceremonia, conferencias, slogans y accesorios para motivar.

#### **Manejo de impresión**

El líder transformacional crea y mantiene la impresión deseada en sus seguidores, una buena imagen genera en ellos confianza y esto ayuda a mejorar el desempeño, aumenta la satisfacción laboral y por consiguiente, la calidad educativa.

### **Modelamiento de las expectativas de los seguidores**

El líder transformacional crea expectativas en los seguidores en relación a su desenvolvimiento dando a conocer la forma de alcanzar objetivos propuestos, modelando metas razonables y siendo modelos de rol para sus seguidores.

Vega y Zavala (2004) nos dice al respecto, “para aumentar las expectativas de los seguidores sobre lo que pueden lograr, los líderes inspiracionales también utilizan la capacitación y el empoderamiento” (p. 77), es necesario considerar esta característica porque a través de la formación constante el líder da a conocer una forma de obtener recursos para lograr metas, incrementar su autonomía y oportunidades.

### **Envisionar o crear una visión compartida**

El “envisionar” demanda hacer realidad las intenciones, compartiendo una visión a otros para obtener apoyo. Los líderes deben ayudar a crear una labor con el fin de obtener su apoyo. En la institución educativa, los líderes transformacionales incentivan a crear una visión compartida de los que se quiere alcanzar en el futuro. Esta visión orienta el desarrollo de estrategias, toma de decisiones y la conducta al interior de la institución

### **Estimulación intelectual del docente líder transformacional**

Esta característica se observa cuando el líder transformacional motiva a sus seguidores a ser creativos, innovadores mediante el cuestionamiento de suposiciones y propuesta de problemas, solicitándoles ideas y soluciones. Propicia la ruptura de esquemas. El líder induce intelectualmente a sus seguidores a través del procesamiento de información, esto se da cuando los seguidores están motivados, preparados y tienen la habilidad de pensar en lo propuesto por el líder, es un tipo de procesamiento que produce efectos duraderos en los seguidores.

### **Características de la estimulación intelectual**

#### **Reformulaciones**

A través de la estimulación intelectual, el líder transformacional logra en sus seguidores cambios de esquemas conceptuales, los impulsa a reformular los problemas que deben ser resueltos. Para lograrlo se apoya a los seguidores a centrarse en cosas específicas e ignorar otras.

### **Inteligencia**

Para estimular intelectualmente, el líder debe tener habilidades intelectuales superiores con relación a su grupo, estas deber acompañarse de flexibilidad y creatividad de pensamiento para hacer más comprensibles sus ideas y presentarlas como generadoras de cambios y no causen resistencia.

### **Símbolos e imágenes**

Los líderes transformacionales brindan su apoyo en la organización la creación, interpretación y producción de símbolos e imágenes los que sirven para modificar conocimientos y creencias e implantar nuevas ideas en la organización.

### **Experiencia y conflicto con los superiores**

La participación intelectual de los líderes en la organización estará supeditada a su experiencia y relación que mantiene con la máxima autoridad. Líderes con mayor inteligencia logran más efectividad en las tareas de su grupo por estar más incentivados para gobernar, tienen experiencia, poca tensión con su superior y sensibles relaciones con sus seguidores. En cambio, cuando los superiores dirigen desorganizadamente, se crea tensión en los subordinados, por lo que el desempeño y aporte intelectual del líder disminuirá.

### **Tipos de estimulación intelectual**

Vega y Zavaleta (2004) nos dicen que los líderes estimulan intelectualmente a sus seguidores de cuatro formas distintas:

#### **Estimulación intelectual orientada racionalmente**

Los líderes se hacen notar por su habilidad, eficacia, independencia y el arduo trabajo como medio para lograr las metas. Utilizan la lógica y la razón para tratar y dar soluciones específicas a los problemas de la organización

#### **Estimulación intelectual orientada existencialmente**

Los líderes priorizan la seguridad, confianza, y la construcción de equipos. Toman decisiones de manera integrada, tratan de llevar a los seguidores a una síntesis creativa a

través de la propuesta de varias soluciones alternativas. Para ellos el entendimiento intelectual puede surgir sólo en la interacción del proceso humano con el ambiente.

### **Estimulación intelectual orientada empíricamente**

El líder confía en la información externa para llegar a la mejor respuesta, apoyándose en la precisión y la planificación a largo plazo. Se distinguen como líderes transformacionales al hacer un buen trabajo en mantener la estructura, entregando información, monitoreando y coordinando. En su Estimulación Intelectual a los seguidores, son conservadores y precavidos.

### **Estimulación intelectual orientada idealistamente**

Estos líderes se orientan hacia el crecimiento, adaptación, aprendizaje, metas cognitivas, variedad y creatividad. Su estilo de decisión es flexible, y utilizan una mínima cantidad de información para llegar a una conclusión, aunque constantemente recogen información adicional y generan nuevas soluciones según sea necesario. Alientan las decisiones rápidas y el uso de la internalización e intuición. Juegan un importante papel en el cambio de visión, mostrando un alto grado de inventiva y tomando riesgos.

La Estimulación Intelectual, a diferencia de la motivación inspiradora, enfatiza la argumentación convincente, la lógica y la racionalidad, sin apelar a sentimientos y emociones.

Para estimular intelectualmente a sus seguidores, el líder docente tendría que crear y propiciar situaciones para poner en práctica habilidades que los seguidores hayan alcanzado desarrollar, ya sea por formación o nivel de especialización externa a la organización o ya sea como producto del propio acompañamiento que el líder haya efectuado, aplicando salidas creativas y resolviendo problemas. Medina (2010).

### **Consideración individualizada del docente líder transformacional**

La Consideración Individualizada, como característica del liderazgo transformacional consiste en tratar a cada seguidor de acuerdo a sus capacidades y necesidades. El líder transformacional individualmente considerado actúa como entrenador o mentor de los seguidores, prestando atención especial a sus necesidades para su logro y desarrollo,

haciendo que cada individuo sienta valoración única. Bass y Avolio (1994, citado en Vega y Zavala, 2004)

Esta característica supone una relación más cercana entre el líder y sus seguidores. Esta cercanía es de vital importancia en el ámbito educativo, pues, muchos investigadores han demostrado que el aprendizaje por imposición tiene efectos menos significativos que el aprendizaje basado en relaciones de confianza, respeto y cercanía, lo cual pone de manifiesto la importancia de un liderazgo docente más centrado en las personas y en sus procesos que únicamente en la ejecución de la tarea y el cumplimiento de sus fines.

### **Características de la consideración individualizada**

Para (Vega y Zavala, 2004), entre las conductas que caracterizan al líder son:

#### **Hace uso de la comunicación informal personalizada**

El líder ve al individuo como persona cercana y no como un empleado más. Es consciente de las preocupaciones de cada uno de sus seguidores. La comunicación entre líder y seguidor es primordialmente directa, en la cual líder y seguidor comparten preocupaciones y expectativas respecto del trabajo propio y del otro. El líder es quien se acerca al lugar de trabajo de los seguidores para mantener trato más directo con ellos.

#### **Mantiene informados a los subordinados**

El líder se preocupa de informar plenamente a sus seguidores de lo que acontece en la organización, de esta manera ellos se sentirán parte del desarrollo de la organización si además se les permite participar.

#### **Trata diferencialmente a los subordinados**

Los líderes identifican necesidades, motivaciones y deseos de sus seguidores y saben cómo utilizarlas positivamente.

#### **Aconseja a los seguidores**

Los líderes individualmente considerados tienen la habilidad de ayudar a sus seguidores en sus problemas personales y laborales utilizando una escucha activa efectiva, caracterizada por compartir con ellos experiencias personales, darles consejo, sugerirles alternativas de



solución ante diversas situaciones y les permite generar alternativas propias a través de preguntas.

### **Orientación hacia el desarrollo**

El líder transformacional orienta el desarrollo de sus seguidores, evaluando su potencial respecto al trabajo que desempeñan y las posiciones mayor responsabilidad que pueden ocupar en el futuro. Cuando estas conductas que caracterizan al líder transformacional son puestas en práctica por los docentes, los seguidores, en este caso los estudiantes, pueden tener claro que el propósito de su líder está orientado a lograr su crecimiento personal y profesional; y el Liderazgo Transformacional tiene su esencia el desarrollo de estas dimensiones en sus seguidores.

### **Carisma del docente líder transformacional**

El Carisma como característica del Liderazgo Transformacional, hace referencia al comportamiento del líder que repercute en sus seguidores quienes lo ven como ejemplo de rol. El líder actúa de modo que es admirado y respetado, convirtiéndose en modelo de identificación e imitación.

El líder carismático se distingue de los demás por su personalidad y sus capacidades únicas para transmitir entusiasmo, respeto y confianza a sus seguidores. Así también por demostrar auto confianza, generar lealtad y compromiso, comportarse honesta y coherentemente, ser respetado por lo que hace y producir satisfacción en los miembros del personal. Por ello, el liderazgo carismático es herramienta básica en líderes que tienen visión y misión clara; que ganan respeto, confianza y seguridad; al igual que adquieren una identificación individual fuerte de sus seguidores. Por lo tanto, los docentes que tienen esta característica (carisma) son capaces de lograr el esfuerzo y colaboración extra de sus estudiantes para lograr niveles óptimos de desarrollo y desempeño.

### **Característica de los líderes carismáticos**

En cuanto a las características de los líderes carismáticos transformacionales se tiene: Poseen alta autoestima, muestran seguridad en sus capacidades e ideologías, proyectando un aspecto de persona enérgica, honesta y eficiente.

Los verbos que utiliza en su expresión manifiestan acción, sencillez, sus mensajes son simples, reiteración en sus discursos pausas cortas entre frases y. Su tono de voz infunde seguridad, mantienen relación visual directo, se muestran relajados y utilizan expresión emocional no verbal.

Muestran elevado sentido de responsabilidad, estando preparados para dirigirse internamente.

Muestran habilidad para conocer y entender las expectativas y valores de sus seguidores, y mediante palabras y gestiones persuasivas comprometerlos en el logro de las metas comunes.

Da a conocer los retos que tiene e involucra a sus seguidores.

Asume los retos con valor y optimismo.

Hacen que lo complicado parezca sencillo.

## **Marco Teórico de la variable 2: Calidad educativa**

### **Concepto de calidad**

Actualmente es usual hablar de Calidad en todos los ámbitos en que se desarrolla la vida moderna. Es un concepto prioritario tanto en instituciones públicas como de servicio, ha pasado a ser la meta anhelada y buscada. Todos queremos productos y servicios de calidad. Se habla de certificación y acreditación como una forma de garantía de calidad, se considera lo que tiene calidad cubre con las expectativas del cliente.

Etimológicamente, la palabra calidad proviene del latín *quálitas* o *qualitatis* derivado del latín “*qualis*” Calidad, cuya raíz etimológica es claramente latina, significa “clase” o “tipo”.

En el ámbito lingüístico, Real Academia Española (2016), define calidad como “Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor”. Esta definición concibe el término calidad como la particularidad o particularidades que diferencia a personas, recursos y/o servicios.

En educación, como en otras áreas del conocimiento, la palabra calidad se designa a la excelencia de una disciplina, a la perfección de procesos, a la producción de grandes

resultados. Pero, aún no existe una sola definición para la calidad. Al respecto, Delgado (2006), define el término calidad como:

El rasgo atribuible a entidades individuales o colectivas cuyos componentes estructurales y funcionales responden a los criterios de idoneidad máxima que cabe esperar de las mismas, produciendo como consecuencia aportaciones o resultados valorados en grado máximo de acuerdo con su propia naturaleza. (p.55)

De lo expuesto se puede decir que el concepto de calidad depende de la subjetividad de las propias personas quienes son quienes son las que establecen los criterios de idoneidad.

Lepeley (2005) define el término calidad como el beneficio destinado a satisfacer necesidades de las personas. Este autor resalta la relación entre la calidad y la satisfacción de necesidades de los beneficiarios.

La misma autora considera que la calidad es el resultado de un proceso de gestión integral realizado con el propósito de llegar a producir un producto o servicio. Dicho de otro modo, no es un destino sino un camino, el cual se irá construyendo con la participación de todos los involucrados en el proceso de mejoramiento de la calidad.

Rojas (2006) nos dice “La calidad puede ser entendida como la conformidad que guarda un producto o un servicio con unas normas – patrón establecidas y dadas a conocer a los interesados por una entidad reconocida por todo el sector” (p. 89).

Sobre el tema calidad, también ha aportado Cantú (2001, citado por Salinas, 2007), quien nos dice que la calidad en general abarca todas las cualidades con las que cuenta un producto o un servicio, cuando sus características, tangibles e intangibles satisfacen las necesidades del usuario. Finalmente se afirma que Calidad no es un estado conseguido sino un proceso de cambio permanente el cual tiene como finalidad la satisfacer a quien recibe el servicio.

### **Concepto de calidad educativa**

Los conceptos de calidad han sufrido cambios en todos los ámbitos sociales y por ende, en el educativo. A pesar que lograr una Educación de Calidad es el mayor objetivo del sistema educativo en la actualidad, este es un tema muy amplio y con diferentes significados no muy explícitos para entenderlos.

Se relaciona la calidad en instituciones educativas con expresiones como: instituciones de prestigio o excelencia, instituciones certificadas o acreditadas, instituciones con buenos recursos económicos, buena infraestructura, instituciones con resultados académicos excelentes, instituciones con docentes calificados y grandes líderes, con la satisfacción de padres y estudiantes y con la evaluación de todo tipo.

De acuerdo con Rivera (2014) quien expresa: “Si por un lado los contenidos educativos son de relevancia para la calidad, lo son mucho más las prácticas o acciones llevadas a cabo por sus actores educativos” (p.27). La autora considera a las personas, sus prácticas y relaciones factores determinantes para lograr la calidad educativa en las instituciones educativas.

El estudiante es considerado el beneficiario principal de la calidad, es receptor activo de todo esfuerzo que se realice, su participación es valiosa en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa, pues es el estudiante quien mejorará cualitativamente como resultado de procesos educativos mejorados.

Rivera (2014) sostiene “existen también otros agentes que se benefician por el proceso educativo, quienes deben ser considerados activamente en la mejora educativa de la calidad. Estos corresponden a la comunidad escolar y padres de familia” (p.28) por ser quienes analizan la calidad recibida y contribuyen a mejorarla en la institución educativa.

Así mismo, la autora nos dice que el deseo de mejorar la calidad educativa debe partir del propósito de satisfacer al beneficiario quien juzga sobre la calidad de servicio ofrecido, por ello es necesario conocer sus necesidades, expectativas, preocupaciones, satisfacciones e insatisfacciones respecto al servicio recibido para elaborar propuestas

innovadoras que cumplan con las expectativas de los beneficiarios de la institución educativa basada en los objetivos educativos nacionales.

Otros autores definen la calidad en instituciones educativas como el proceso de mejoramiento permanente de la institución lo que implica el proceso de desarrollo profesional del personal y de los aportes que haga a la institución de manera activa. Al respecto, Jabaloyes, Carot, Martínez, Coca, García, (2009), sostienen que es fundamental que los aportes que se hagan en beneficio de la institución educativa no esté centrada en intereses personales sino que esté orientada a mejorar los procesos de mejora y en el cliente, que este caso son los estudiantes, dando mejor servicio con la finalidad de lograr la satisfacción del receptor del servicio (estudiantes, empresa o sociedad).

Ante lo expuesto y refiriéndose a la Calidad en una Institución Educativa, se puede decir que esta se verifica con la satisfacción del estudiante. Zas (2002) Sostiene que el grado de satisfacción del estudiante es un elemento primordial en el proceso de valoración de la calidad en una institución educativa. Este concepto es complementado Por lo que sostiene González (citado en Salinas, 2007) nos dice que son los propios estudiantes quienes manifestarán su satisfacción con la institución en la medida que dispongan de recursos y servicios adecuados y las actividades que se realicen en esta, cubran sus expectativas. Esto es, cuando se sientan satisfechos con las infraestructuras y recursos, así como con los servicios y actividades que la Institución Educativa brinde.

La calidad educativa es un concepto multidimensional, existen diferentes enfoques sobre su concepto y es un reto estandarizarlo para abordar su problemática. Por ser el término calidad Educativa un término relativo ha ocasionado que definiciones dadas al respecto por diferentes especialistas no coincidan entre sí. En unos casos se relacionan los criterios de calidad a “rango” y “estatus”, calificando como buenas instituciones educativas aquellas donde acuden estudiantes de estrato socio – económico alto. En otros casos se piensa que los medios, preparación de los docentes, buena infraestructura de edificios, buen equipamiento, currículo puesto en práctica, entre otros aspectos, son los elementos que prescriben primordialmente la calidad de una institución educativa. Pero, la mayoría puntualiza la calidad en función de resultados, concibiendo que son éstos los que

verdaderamente definen la calidad. Las tentativas por concretar el concepto de calidad aplicado a la educación han generado variadas polémicas. Así, Tiana (citado en Díaz, 2010) define:

### **Calidad educativa como eficacia**

Un programa educativo se considera de calidad si logra sus metas y objetivos previstos. Llevado esto a las aulas de clases, alcanza la calidad si el estudiante aprende lo esperado. Esta concepción enfatiza en la calidad del producto educativo, con la misma concepción que en la época industrial donde se consideraba la el esmero del producto como el principal criterio de calidad.

### **Calidad educativa como eficiencia**

Reflejado en el nivel de adecuación entre los recursos utilizados para alcanzar los objetivos propuestos.

### **Calidad educativa como satisfacción de las necesidades y expectativas**

Se da valor tanto al contexto como a los procesos pedagógicos, producto de la influencia de nuevas corrientes de gestión de calidad y calidad total, extendidas del campo económico empresarial al educativo. Este último resalta dos aspectos significativos. Por un parte, la satisfacción de las demandas educativas, y por otra, la pertinencia de los objetivos y los beneficios de la educación. La calidad educativa no se sujeta sólo a una de las tres perspectivas, sino a la afluencia de estas tres. Teniendo en cuenta lo dicho se afirma que la calidad depende de variados factores. La responsabilidad por lograr la calidad educativa no compromete sólo a los directivos de la institución educativa, sino en todos sus integrantes y el cumplimiento de sus funciones en el proceso educativo.

### **Criterios para Valorar una Educación de Calidad**

Pérez (citado en Díaz, 2010) plantea cuatro principios básicos que permiten valorar la educación de calidad en los cuales sostiene que la educación de calidad logra medirse en relación a metas que se proyecta lograr en una institución educativa. Los cuatro principios básicos que admiten valorarla son los siguientes:

### **La totalidad como criterio de calidad**

Para que la educación sea de calidad debe estar orientada a lograr el desarrollo integral de la persona, teniendo entre sus metas mejorarla o perfeccionarla con formación en actitudes y valores y no solo como la transmisión de saberes. Para lograrlo es necesario la influencia de los educadores sin llegar a la manipulación sino por el contrario, su meta debe ser formar una persona con autonomía, dueña de sus actos, con decisiones propias. Para lograrlo es necesario formar y mejorar todas y cada una de las dimensiones que integran a la persona. Cuando la educación obedece a planeamientos orientados solo a la enseñanza o transmisión de conocimientos, adoctrinamientos, adiestramiento o manipulación, que en lugar de mejorar a la persona la empeora, la degrada se está brindando una educación sin calidad.

### **Integralidad y calidad**

La calidad no se logra solo con el esfuerzo e influencia de cada educador, es necesaria la conveniente organización y armonía entre educador y alumno lo cual es posible desde la integralidad, esto es, de la integración de cada una de las dimensiones, fruto de trabajos coordinados, en conjunto y armónicos por parte de los responsables de la educación. La totalidad e integralidad se convierten en dos importantes criterios para medir la calidad de un sistema educativo y por ende, de una institución educativa. La integralidad exige la elaboración de proyectos compartidos los sus miembros del centro que sean integrales, coherentes y faciliten la intervención de todos.

### **La adaptación como criterio de calidad**

Un proyecto con criterio de integralidad y calidad constituye un proyecto completo. El desarrollo integral de todas las dimensiones del ser humano debe realizarse con seres humanos concretos una de cuyas características fundamentales es la diversidad. Cada ser humano es diferente, tiene su propia forma de ser, de expresarse, de manifestarse. Por ello, al plantar proyectos es necesario la adaptación sobre la base de las características de los educandos. Es tarea de la educación conducir a cada persona a ser lo que sus características le permitan ser, para lo cual hay que integrar las características personales con los planteamientos comunes.

### **Armonía y coherencia**

Los anteriores criterios muestran la calidad de un proyecto desde un punto de vista estático, se ha considerado para cada etapa o momento las dimensiones esenciales del proceso educativo. Sin embargo, una educación de calidad debe facilitar, el paso por los diferentes niveles; de la educación primaria a la secundaria y de ésta a la universidad hasta lograr su ejercicio profesional. El sistema educativo debe garantizar una formación profesional y el ejercicio de una vida adulta, fructífera, adecuada y satisfactoria.

### **Calidad de la educación y satisfacción de usuarios**

La característica de un producto o servicio no determina la calidad, esto es solo el resultado de un proceso integral que compromete a toda la organización. La calidad se da con el liderazgo que incluye responsabilidad y compromiso por satisfacer las necesidades y expectativas de los consumidores, en esta investigación se refiere a los estudiantes.

Toda organización, de cualquier índole tiene consumidores o compradores de producto o servicios que le dan razón de ser. Las instituciones educativas, a diferencia de otras organizaciones, son consideradas de gran importancia por ser la educación imprescindible en todo proceso productivo ya que tiene importante valor en el desarrollo de las personas y por ende, de la sociedad. Por la función que tienen en la sociedad, las instituciones educativas existen porque hay estudiantes que requieren sus servicios, situación que hace considerar a los estudiantes como los clientes directos de la educación. Por ello es primordial tener en consideración los intereses y necesidades de los estudiantes porque ellos son los clientes principales en la planificación, implementación y ejecución de programas y procesos educativos los cuales deben estar dirigidos a satisfacer sus necesidades, facilitando la capacidad de transformar la información proporcionada por los docentes en conocimiento útil y relevante para tomar decisiones y resolver problemas en su vida diaria.

### **Clientes de la educación**

En toda institución educativa, se considera como los clientes directos de la educación a los estudiantes porque son los beneficiados directos de los servicios educativos. En cambio, los clientes indirectos son las personas u organizaciones que tienen necesidades de educación y adquieren los beneficios de la educación impartida. También son clientes



indirectos los padres de familia y apoderados de los estudiantes, las fuentes laborales, la sociedad y la economía.

Con respecto a los involucrados de la educación, Rivera (2008) dice:

Dentro de los principales actores educativos se encuentra la figura del alumno, quien es sin duda alguna un beneficiario y participante de la calidad. En este caso, su participación es crucial en el proceso educativo como principal elemento a considerar en la mejora de la calidad educativa por parte de los otros actores involucrados, los docentes. (p. 27)

### **Desempeño docente como factor de mejoramiento de la calidad educativa**

El docente es uno de los actores principales en el proceso de mejora de la calidad educativa por ser el enlace entre el proceso de aprendizaje de los estudiantes y las reformas en la institución educativa. Las reformas educativas se traducen en las instituciones educativas y llegan al aula a través del docente. En la práctica profesional, intervienen factores tales como: contexto socio económico, compromiso con la comunidad, autonomía en la toma de decisiones, preparación científica y pedagógica y preparación en los mismos procesos de aprendizaje que pondrá en práctica, centrada en la práctica de reflexión e investigación sobre su ejercicio profesional. En este aspecto incurren la formación inicial, la capacitación, las condiciones de trabajo, las remuneraciones, la infraestructura escolar y el equipamiento didáctico. Es necesario que la sociedad cuente con docentes eficaces y eficientes para poner en práctica diferentes y convenientes recursos con el propósito de conseguir superiores logros educativos.

### **La Satisfacción del estudiante como indicador de calidad**

La calidad de las instituciones educativas puede ser observada desde distintos puntos de vista pero es necesario tener en cuenta la opinión del estudiante, pues es quien recibe la educación y las consecuencias de la calidad de la misma.

Zas (2002) Considera que la satisfacción del estudiante es considerada elemento clave en la valoración de la calidad de la educación, considera que uno de los indicadores

más importantes para medir la calidad educativa tiene que ver con el grado de satisfacción de las personas involucradas en el proceso educativo.

Complementando esta idea, Jimenez, Terriquez y Robles (2001), nos dicen que la satisfacción del estudiante manifiesta la eficiencia de los servicios de la institución educativa, tanto académicos como administrativos. Es importante saber que los estudiantes manifiesten su satisfacción con las unidades de aprendizaje, con las interacciones con su profesor y compañeros de clase, así como con las instalaciones y el equipamiento.

De lo planteado por los autores, la calidad de la educación debe estar orientada a atender las necesidades, posibilidades educativas y expectativas de los beneficiarios siendo el estudiante el principal beneficiario.

El grado de satisfacción de los estudiantes se extiende a ámbitos como:

Satisfacción por el sistema de trabajo en relación con la forma de enseñanza-aprendizaje, recursos disponibles, acceso a la biblioteca, uso de los medios audiovisuales, acción tutorial, metodología, sistema de evaluación y participación.

Satisfacción por el cumplimiento de necesidades básicas referidas a las condiciones de la institución educativa, higiene de las instalaciones (ventilación, sol, luz, aire) y de los servicios, espacios para la enseñanza, el estudio y el entretenimiento (aulas, laboratorio, patio), mobiliario entre otros.

Satisfacción por su seguridad vital que se concreta en la seguridad del edificio, mobiliario y zonas de recreo.

Satisfacción por la seguridad emocional que le garantice el afecto necesario para el desarrollo equilibrado de su personalidad. Trato cordial del director, profesores, personal de la institución y compañeros.

### **Dimensiones de la variable 2: calidad educativa**

Las siguientes dimensiones con sus respectivos indicadores han sido propuestas teniendo como referencia el Catálogo de indicadores de calidad para el sistema de gestión de los

centros que imparten enseñanza de formación profesional de Jabaloyes, Carot, Martínez, Coca y García ( 2009)

### **Satisfacción del estudiante con la labor del docente**

Esta dimensión mide la percepción de los estudiantes con respecto a la labor del/la docente en la I.E. Isaías Ardiles relacionado a la satisfacción del estudiante con la información recibida sobre los objetivos de aprendizajes previstos, la satisfacción de los estudiantes con los contenidos y actividades de aprendizaje desarrollados en el aula, sobre sus logros alcanzados en el proceso de enseñanza-aprendizaje, satisfacción de los estudiantes con la consideración por parte de profesor de las diferentes capacidades de los estudiantes.

### **Satisfacción del estudiante con la enseñanza**

Para el aprendizaje que imparte el docente. Esta dimensión está relacionada con la satisfacción de los estudiantes con los recursos utilizados por el docente en el aula, con la metodología empleada en el proceso de enseñanza-aprendizaje, con los materiales didácticos utilizados y con el número de trabajos solicitados

### **Satisfacción del estudiante con las condiciones del ambiente**

Esta dimensión mide qué tan satisfecho está el estudiante con las condiciones, instalaciones y la infraestructura con que cuenta la I.E. “Isaías Ardiles” para ser utilizadas por los docentes como parte de su trabajo educativo con la finalidad de facilitar el proceso de aprendizaje.

### **Factores para una educación de calidad para todos en el siglo XXI**

Luque (2009) en uno de sus artículos publicados menciona diez factores que contribuyen a mejorar la calidad de la educación.

Factor 1: La pertinencia personal y social como foco de la educación.

Una educación de calidad permite que todos aprendan lo que necesitan, aprender en el momento oportuno de su vida y de sus sociedades. La educación de calidad para todos tiene que ser pertinente, eficaz y eficiente.

Factor 2: La convicción, estima y autoestima de los estratos involucrados.

Un Estado valora la educación de sus pueblos y su capacidad de aprendizaje. Se estima a los docentes y ellos a su vez se estiman a si mismos. Reconocen sus errores y los corrigen, no culpan a los estudiantes de los errores al aprender y crean un clima escolar de armonioso.

Factor 3: La fortaleza ética y profesional de los docentes

El desarrollo profesional de los docentes requiere de cuatro condiciones precisas:

Su formación profesional debe ser de calidad.

Debe participar en actualizaciones perfeccionamiento de calidad.

En cada institución educativa, la dirección y supervisión debe ser efectiva.

Los docentes deben participar en la elaboración de materiales didácticos y mecanismos de intervención entre el saber elaborado y el saber escolar.

Factor 4: La capacidad de conducción de los directores

Directores que otorguen gran importancia a la función formativa de su institución educativa.

Directores con capacidad para construir una razón de ser para la institución educativa en su totalidad y de todos los que la integran..

Directores con capacidad para construir eficacia en su institución.

Factor 5: El trabajo en equipo al interior de la institución educativa y de sistema educativo.

El lograr una educación de calidad para todos implica poner en práctica experiencias de desarrollo curricular compartido entre docentes de distintas instituciones educativas, de constantes reuniones de directores, de realización de evaluaciones externas y socialización y reflexión de resultados.

Factor 6: Las alianzas entre las instituciones educativas y otros agentes educativos

Los medios de comunicación, las familias y otros agentes de la sociedad son factores fundamentales en la construcción de la educación de calidad a en las instituciones educativas.

#### Factor 7: El currículo en todos los niveles educativos

La calidad de la educación se establece a través del currículo en especial en sus aspectos estructurales, disciplinares y cotidianos.

Los aspectos estructurales son disposiciones político – administrativas necesarias.

El aspecto disciplinar se relaciona con la orientación de cada área de estudios de forma clara y pertinente.

La aplicación cotidiana del currículo tiene que ver con actitudes como: lectura, investigación, arte, música, actualidad, tecnologías y estrategias didácticas.

#### Factor 8: La cantidad, calidad y disponibilidad de materiales educativos

La calidad educativa se da en un entorno enriquecido con materiales de aprendizaje y docentes éticamente comprometidos en el diseño, uso dinámico e innovador de los materiales educativos. La naturaleza, al igual que la televisión, el cine, internet, los mapas y los museos constituyen recursos educativos que siendo bien utilizados contribuyen a mejorar la educación.

#### Factor 9: La pluralidad y la calidad de las didácticas

La calidad educativa se construye mejor cuando hay proximidad entre productores y usuarios de didácticas. Una didáctica específica es útil si los docentes la conocen y creen en ella y además la didáctica es consistente con la sociedad y prácticas familiares de cada país o región.

#### Factor 10: Los mínimos materiales y los incentivos socioeconómicos culturales.

El presupuesto dedicado al sector educación y los salarios inciden en la calidad educativa. Existen ciertos mínimos de materiales por debajo de los cuales es muy difícil conseguir la calidad educativa. Esos mismos deben garantizar que los estudiantes vayan debidamente alimentados a sus clases, que los salarios de los docentes sean dignos y que el equipamiento esté disponible.

### **1.3 Justificación**

#### **Justificación epistemológica**

Parte de nuestra historia ha estado representada por líderes de diferentes estilos que han trascendido positiva o negativamente en diferentes contextos. La sociedad siempre ha tenido necesidad de un líder que los oriente, los represente, en otras ocasiones para dominar o para lograr cambios, es decir, para transformar.

El liderazgo transformacional surge en el año 1978 con James MacGregor Burns, él fue quien introdujo por primera vez este término al realizar investigación sobre líderes políticos. Él consideraba que el estilo transformador producía cambios de expectativas y aspiraciones en las personas y organizaciones.

Posteriormente, en el año 1985, surgió Bernard M. Bass liderando el Centro de Estudios del Liderazgo de la Universidad del Estado de Nueva York y abordó el tema de liderazgo transformacional desde el aspecto psicológico pero tomando como base la teoría de Burns. Él propone que el liderazgo transformacional se mide por la influencia que tiene el líder sobre sus seguidores a través de confianza, admiración, respeto y lealtad que transmita generando crecimiento personal, autoestima y autorrealización.

Posteriormente con Bass con otros investigadores desarrollaron instrumentos orientados a la investigación del liderazgo transformacional. Fue entonces cuando Bass y Avolio construyeron el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ), instrumento muy utilizado para medir las características del líder transformacional.

Actualmente, este tema sigue siendo de gran interés, especialmente en las instituciones educativas en las cuales el líder transformacional tiene el desafío reformarla para responder las expectativas sociales. Por lo expuesto es que este estilo de liderazgo se considera el ideal para mejorar la calidad educativa.

**Justificación legal**

La presente investigación tiene su base legal en la Constitución Política del Perú, que señalan en su Artículo 13º: La educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana, y en su, y en su Artículo 14º: La educación promueve el conocimiento, el aprendizaje y la práctica de las humanidades, la ciencia, la técnica, las artes, la educación física y el deporte. Prepara para la vida y el trabajo y fomenta la solidaridad.

Además cuenta con la factibilidad de la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 en el art. 5 incisos c que a la letra dice “Valorar el mérito en el desempeño laboral”, así mismo debemos tener en cuenta que para optar el grado de Magister con mención en Administración de la Educación es requisito indispensable elaborar y sustentar un estudio de carácter científico. Esto se encuentra estipulado en el Reglamento de la Escuela de Postgrado de la Facultad de Educación.

**Justificación científica**

El interés científico de esta investigación radica en que utiliza instrumentos para identificar el estilo de liderazgo transformacional en los docentes y para identificar el nivel de satisfacción de los estudiantes con la educación que se imparte en su institución educativa. Además los resultados obtenidos sirven de base para realizar futuras investigaciones.

**Justificación práctica**

El estudio sistemático sobre el tema de investigación representa un aporte fidedigno de la realidad en la institución educativa Isafías Ardiles el cual sirve como referente para la toma de decisiones de acciones a realizarse para su beneficio. Así también representa un aporte al conocimiento por presentar las bases teóricas-prácticas, el proceso metodológico e instrumentos empleados, útiles para otras instituciones educativas. Las conclusiones y sugerencias servirán como fuente de información generadas en esta investigación servirán como fuente de información a otras investigaciones y para la toma de decisiones orientadas a apoyar la preparación y actualización de docentes.

## **1.4 Formulación del Problema**

### **Problema general**

¿De qué manera el liderazgo transformacional de los docentes se relaciona con la calidad educativa en la I. E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016?

### **Problemas específicos**

#### **Problema específico 1**

¿De qué manera la motivación inspiradora del docente líder transformacional se relaciona con la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016?

#### **Problema específico 2**

¿De qué manera la estimulación intelectual del docente líder transformacional se relaciona con la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016?

#### **Problema específico 3**

¿De qué manera la consideración individualizada del docente líder transformacional se relaciona con la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016?

#### **Problema específico 4**

¿De qué manera el carisma del docente líder transformacional se relaciona con la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016?

## **1.5 Hipótesis**

### **Hipótesis general**

El Liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con la Calidad Educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016.



**Hipótesis específicas****Hipótesis específica 1**

La motivación inspiradora del docente líder transformacional se relaciona significativamente con la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016.

**Hipótesis específica 2**

La estimulación intelectual del docente líder transformacional se relaciona significativamente con la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016.

**Hipótesis específica 3**

La consideración individualizada del docente líder transformacional se relaciona significativamente con la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016.

**Hipótesis específica 4**

El carisma del docente líder transformacional se relaciona significativamente con la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016.

**1.6 Objetivos****Objetivo general**

Determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional de los docentes con la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016.

**Objetivos específicos****Objetivo específico 1**

Determinar la relación existente entre la motivación inspiradora del docente líder transformacional con la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016.

**Objetivo específico 2**

Determinar la relación existente entre la estimulación intelectual del docente líder transformacional con la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016.

**Objetivo específico 3**

Determinar la relación existente entre la consideración individualizada del docente líder transformacional con la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016.

**Objetivo específico 4**

Determinar la relación existente entre el carisma del docente líder transformacional con la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016.

## **II. Marco Metodológico**

## 2.1. Variables

Variable (1): Liderazgo transformacional

Variable (2): Calidad educativa

### **Definición conceptual de la variable 1**

#### **Liderazgo Transformacional**

Vega y Zavala (2004) definen el liderazgo transformacional como el proceso que se da en la relación líder-seguidor, este se distingue de los demás estilos por ser carismático, de tal forma que los seguidores se identifican y desean imitar las acciones del líder. Inspira a los seguidores, a través de desafíos y persuasión, entregándoles significado y entendimiento. Es intelectualmente estimulante, incrementando las habilidades de los seguidores. Finalmente, el líder considera individualmente a sus seguidores, brindándoles apoyo, guía y entrenamiento.

### **Definición conceptual de la variable 2**

#### **Calidad educativa**

Picardo, Escobar y Balmore (2005) definen la calidad Educativa como tendencia, trayectoria, construcción, proceso o devenir continuo, se trata de una filosofía que compromete a todos; se trata de un espiral ascendente; considera la calidad educativa como mejora permanente. Calidad es más que rendimiento académico, implica el compromiso, la satisfacción, la entrega, lo que requiere un amplio rango de medidas de resultados; la búsqueda de la calidad no está en un punto de llegada, está en el camino.

Zas (2002). Sostiene que el grado de satisfacción del estudiante es un elemento fundamental en la valoración de la calidad en una institución educativa. Este concepto es complementado por lo que nos dice Gonzáles (2003), un estudiante satisfecho con su institución educativa verifica la Calidad de la misma, son los mismos estudiantes los que sostienen que estarán satisfechos en la medida en que cuenten con recursos adecuados y los servicios de que disponga y las actividades que se oferten respondan a sus necesidades.

## 2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1  
Operacionalización de las variables

Variables	Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Instrumento	Estadística
<b>Liderazgo Transformacional</b>	Motivación inspiradora	Estimula entusiasmo, optimismo y fortaleza en los demás.	1 a 3	Nunca (1)	Cuestionario	S P S S Version 22
		Genera confianza en los demás.	4 a 7			
	Estimulación intelectual	Genera una visión del futuro.	8 a 10	Casi (2)		
		Estimula a ser innovador y creativo.	11 a 16	nunca		
	Consideración individualizada	Estimula el cambio de actitud.	17 a 20			
		Brinda trato personalizado.	21 a 24	Alguna (3)		
	Carisma	Provee retos y oportunidades a los demás.	25 a 27	veces		
		Mantiene comunicación personalizada.	28 a 30			
	Satisfacción con la labor docente	Transmite entusiasmo, respeto y confianza.	31 a 36	Casi (4)		
		Mantiene una comunicación efectiva.	37 a 40	siempre (5)		
<b>Calidad Educativa</b>	Satisfacción la enseñanza para el aprendizaje que imparte el docente	Satisfacción de los estudiantes con el trato recibido del docente líder transformacional.	1 a 6	Muy (1)		
		Satisfacción de los estudiantes con la orientación y motivación que brinda el docente líder transformacional.	7 a 15	Insatisfecho (2)		
	Satisfacción del estudiante con las condiciones de las instalaciones e infraestructura de la Institución educativa.	Satisfacción de los estudiantes con la enseñanza para el aprendizaje que imparte el docente líder transformacional.	16 a 30	Poco Satisfecho (3)		
		Satisfacción de los estudiantes con las condiciones de las instalaciones e infraestructura de la Institución educativa.	31 a 40	Satisfecho (4)		
				Muy Satisfecho (5)	Cuestionario	

Fuente: Creación propia

### **2.3. Metodología**

En la presente investigación se emplea el método cuantitativo porque se trabaja con los datos que son expresiones numéricas que se emplea al análisis estadístico. Al respecto, Hernandez, Fernández y Baptista (2006) dice, “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.5).

Complementando lo citado, Gómez (2006) sostiene que en el método cuantitativo parte de una idea de la cual se derivan una o varias interrogantes de investigación que tengan relevancia de las cuales se formulan las hipótesis y definen variables; desarrolla un plan para probar las hipótesis; mide las variables, analiza los resultados obtenidos y establece conclusiones con relación a las hipótesis formuladas. Sus resultados son informes estadísticos que por lo general usan gráficos para su mejor interpretación.

### **2.4. Tipo de estudio**

Según Hernandez, Fernández, y Baptista (2006) en su libro Metodología de la Investigación, el presente trabajo de investigación es de tipo Básico descriptivo correlacional por cuanto el estudio tiene como propósito medir el grado de relación existente entre las dos variables: Liderazgo Transformacional y Calidad Educativa. Así mismo se incluyeron elementos descriptivos puesto que previamente se analizaron de manera independiente las dimensiones de cada una de las variables.

Yuni y Urbano (2006) sostienen que los estudios correlacionales tratan de establecer si las variables en estudio tienen algún tipo de asociación y ayudan a establecer las relaciones existentes entre estas, sin poder identificar variable dependiente e independiente. Según el autor, este tipo de estudios proporciona información para posteriormente realizar estudios explicativos.

### **2.5. Diseño**

De acuerdo a lo planteado por Hernandez, Fernández y Baptista (2006) la presente investigación corresponde a un diseño de carácter no experimental de corte transversal de acuerdo a las siguientes consideraciones:

Diseño No Experimental, porque no es posible manipular las variables de estudio. No se construye ninguna situación sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador. Sólo se describe y se analiza su incidencia y correlación de las variables en un momento dado.

Con respecto al diseño no experimental, Díaz (2009) sostiene que el investigador no construye una realidad, él solo observa los fenómenos tal como se producen para luego analizarlos. Todas las posibles deducciones que obtiene a partir de las variables se dan sin que haya existido su influencia sobre el objeto de estudio.

Transversal, porque los objetivos generales y específicos están dirigidos al análisis del nivel o estado de las variables, mediante la recolección de datos en un solo momento, en un tiempo único.

Complementando este concepto, Díaz (2009) sostiene el diseño transversal correlacional describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Aquí también se puede realizar descripciones, no solo de las variables que se estudian, sino de las posibles correlaciones que puedan existir entre estas.

## **2.6. Población y muestra**

### **Población**

La población o universo de estudio está conformado por 918 estudiantes de la I.E. Isaías Ardiles, distrito de Pachacámac, UGEL 01, 2016.

### **Muestra**

#### **Tipo de muestra**

La muestra es probabilística, y la técnica a usar es muestreo aleatorio simple, en donde a cada estudiante se le administra un cuestionario de “Calidad Educativa” con la finalidad de evaluar a cada docente de la materia que enseña.

#### **Tamaño de la muestra**

El tamaño de la muestra se calculó mediante la formulación siguiente:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

**Donde:**

$n$  = Tamaño de la muestra

$N$  = Total de la población: 918 estudiantes

$z_{\alpha}^2 = 1,96^2$  (si la confianza es del 95%)

$p$  = Proporción de estudiantes que consideran que la calidad educativa de la institución educativa es óptima (en este caso 63% = 0,63)

$q = 1 - p$  (en este caso  $1 - 0,63 = 0,37$  )

$d$  = precisión o error relativo (en este caso deseamos un 6%).

Reemplazando:

$$n = \frac{918 * 1,96^2 * 0,63 * 0,37}{0,06^2 * (918 - 1) + 1,96^2 * 0,63 * 0,37} = 195,88$$

$$n = 196$$

El tamaño de la muestra es de 196 estudiantes.

**2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En la presente investigación se utilizó la técnica por encuesta y el instrumento usado para la recolección de datos fue el cuestionario.

Se aplicó dos cuestionarios, uno para la variable Liderazgo Transformacional y otro para la variable Calidad Educativa. Para ambos cuestionarios se ha tomado como referencia en su diseño y elaboración, la escala Likert a través de la cual los estudiantes manifiestan su grado de acuerdo o desacuerdo con cada uno de los ítems correspondientes a cada variable de estudio. Para la aplicación de los cuestionarios, se han considerado ciertas condiciones:

Ambiente adecuado para el desarrollo de los cuestionarios.

Disponibilidad de tiempo y horario oportuno.



**Ficha técnica 01****Nombre del instrumento**

Cuestionario para medir el liderazgo transformacional de los docentes en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac 01, 2016.

**Autor del instrumento**

Este cuestionario fue elaborado por la autora de la investigación Br María Del Pilar Ramos Garay, tomando como referencia La Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ forma 5X corta) de B. Bass y B. Avolio, elaborado por Vega y Zavala (2004).

**Objetivo del instrumento.**

Medir e identificar el liderazgo transformacional de los docentes en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016.

**Usuarios**

Se recogerá información de los estudiantes de la I.E. Isaías Ardiles, que constituyan la muestra.

**Características y modo de aplicación**

El cuestionario consta de 40 ítems los cuales se agrupan en cuatro dimensiones: Motivación Inspiradora, Estimulación Intelectual, Consideración Individualizada y Carisma.

**Dimensión 1:** Motivación Inspiradora, evalúa la capacidad del docente para motivar a sus estudiantes. Está compuesta de 10 ítems, del: 1 al 10.

**Dimensión 2:** Estimulación Intelectual, evalúa la capacidad del docente para desarrollar actitud de interés por el aprendizaje, la innovación, la creatividad y la generación de retos cada vez con mayor exigencia. Está compuesta de 10 ítems, del 11 al 20.

**Dimensión 3:** Consideración Individualizada, evalúa la relación de cercanía entre el docente y los estudiantes así como el nivel de acompañamiento en el desarrollo de sus capacidades. Consta de 10 ítems, del 21 al 30.

**Dimensión 4:** Carisma, evalúa la capacidad del docente de infundir orgullo y obtener respeto y confianza en los estudiantes. Consta de 10 ítems, del 31 al 40.

Para emitir su respuesta, cada estudiante pudo optar en un rango de 5 opciones posibles, las cuales constituyen la escala valorativa del menor al mayor nivel de percepción de sus actitudes.

Estas son:

- Nunca (1)  
 Casi Nunca (2)  
 Alguna Veces (3)  
 Casi Siempre (4)  
 Siempre (5)

Los estudiantes deberán desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos solicitados de acuerdo a las indicaciones para su desarrollo

El cuestionario se aplicará de manera simultánea a los 196 estudiantes que constituyen la muestra de estudio en la I.E. Isaías Ardiles.

Su aplicación tendrá como duración 25 minutos aproximadamente, y los materiales que emplearan serán: un lápiz y un borrador.

## Estructura del instrumento

### Escala valorativa

Tabla 2

*Escala valorativa para medir el liderazgo transformacional*

<b>Variable: Liderazgo transformacional</b>		
<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
<b>Motivación inspiradora</b>	Estimula entusiasmo, optimismo y fortaleza en los demás.	1 – 3
	Genera confianza en los demás.	4 – 7
	Genera visión del futuro	8 – 10
<b>Estimulación intelectual</b>	Estimula a ser innovador y creativo.	11 – 16
	Estimula el cambio de actitud.	17 – 20
<b>Consideración individualizada</b>	Brinda trato personalizado.	21 – 24
	Provee retos y oportunidades a los demás.	25 – 27
	Mantiene comunicación personalizada.	28 – 30
<b>Carisma</b>	Transmite entusiasmo, respeto y confianza	31 – 36
	Mantiene una comunicación efectiva.	37 – 40

*Fuente:* Creación propia

## Escala

### Escala general

Tabla 3

*Escala general para medir el nivel de liderazgo transformacional*

Escala	Intervalo
Bajo	[40 – 92>
Normal	[92 - 144>
Alto	[144- 200]

*Fuente:* Creación propia

### Escala específica

Tabla 4

*Escala específica para medir el nivel de liderazgo transformacional*

Escala	Motivación inspiradora	Estimulación Intelectual	Consideración individualizada	Carisma
Bajo	[10 - 23>	[10 - 23>	[10 - 23>	[10 - 23>
Medio	[23 - 36>	[23 - 36>	[23 - 36>	[23 - 36>
Alto	[36 - 50]	[36 - 50]	[36 - 50]	[36 - 50]

*Fuente:* Creación propia

## Validación

### Por juicio de experto

En el proceso de validación, el cuestionario fue sometido a juicio de experto para lo cual se consultó a la Dra Bertha Silva Narvaste. A ella se le hizo llegar una carta mediante la cual se solicitaba su opinión profesional para validar el cuestionario de Liderazgo Transformacional, a esta se adjuntó una ficha para que en ella evalúe el instrumento.

En el informe de opinión de experto ha validado el cuestionario considerando nueve indicadores: claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia y metodología.

### Análisis De Cronbach

En relación a la confiabilidad del instrumento, el cuestionario de Liderazgo Transformacional fue sometido al análisis de Cronbach, con todos sus 40 ítems dando como resultado un 0,918 de consistencia interna (ver tabla 5). Como este valor es mayor al valor mínimo requerido para demostrar la confiabilidad del instrumento, se está en condiciones de afirmar que el instrumento es confiable.

Tabla 5  
*Fiabilidad del Cuestionario Liderazgo Transformacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,918	40

*Fuente:* Creación propia.

## **Ficha técnica 02**

### **Nombre del instrumento**

Cuestionario para medir la calidad educativa

### **Autor del instrumento**

El cuestionario de calidad educativa aplicado a los estudiantes fue elaborado por la autora de la investigación tomando como referencia el Catálogo de Indicadores de Calidad para el sistema de gestión de las escuelas oficiales de idiomas elaborado por Jabaloyes, CarotyAlmela (2009).

### **Objetivo del instrumento**

Identificar el nivel de satisfacción de los estudiantes con la calidad educativa que se ofrece en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01.

### **Usuarios**

Se recogerá información de los estudiantes de la I.E. Isaías Ardiles que constituyen la muestra.

### **Características y modo de aplicación**

Este cuestionario consta de 40 ítems los cuales miden tres dimensiones:

**Dimensión 1:** Satisfacción del estudiante con la labor del docente, consta de 15 ítems, del 1 al 15.

**Dimensión 2:** Satisfacción del estudiante con la enseñanza para el aprendizaje que brinda el docente, consta de 15 ítems, del 16 al 30.

**Dimensión 3:** Satisfacción del estudiante con las condiciones del ambiente, consta de 10 ítems, de 31 al 40.

Para emitir su respuesta, cada uno de los 196 estudiantes pudo optar en un rango de 5 opciones posibles, las cuales constituyen la escala valorativa del menor al mayor nivel de satisfacción con la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles.

Así se tiene:

Muy Insatisfecho (1)

Insatisfecho (2)

Poco Satisfecho (3)

Satisfecho (4)

Muy Satisfecho (5)

Los estudiantes desarrollaron el cuestionario en forma individual, consignando los datos solicitados de acuerdo a las indicaciones proporcionadas para su desarrollo.

El cuestionario se aplicó de manera simultánea a los 196 estudiantes que constituyen la muestra de estudio en la I.E. Isaías Ardiles.

Su aplicación tendrá como duración 25 minutos aproximadamente, y los materiales que emplearán serán: un lápiz y un borrador.

## Estructura del instrumento

### Escala valorativa

Tabla 6

*Escala valorativa para medir el nivel de satisfacción de los estudiantes con la calidad educativa que se ofrece en la I.E. Isaías Ardiles.*

Variable: Calidad educativa		
Dimensión	Indicadores	Ítems
Satisfacción con la labor docente	Satisfacción de los estudiantes con el trato recibido del docente líder transformacional	1 - 6
	Satisfacción de los estudiantes con la orientación y motivación que brinda el docente líder transformacional.	7 - 15
Satisfacción la enseñanza para el aprendizaje que imparte el docente.	Satisfacción de los estudiantes con la enseñanza para el aprendizaje que imparte el docente líder transformacional.	16 - 30
Satisfacción del estudiante con las condiciones del ambiente.	Satisfacción de los estudiantes con las condiciones de las instalaciones e infraestructura de la Institución educativa.	31 - 40

*Fuente:* Creación propia

## Escala

### Escala general

Tabla 7

*El nivel de satisfacción de los estudiantes con la calidad educativa que se ofrece en la I.E. Isaías Ardiles.*

Escala	Intervalo
Inaceptable	[40 – 93>
Aceptable	[93 - 144>
Óptimo	[144 - 200]

*Fuente:* Creación propia

### Escala específica

Tabla 8

*Escala específica para medir el nivel de calidad educativa*

Escala	Satisfacción con la labor docente.	Satisfacción con la enseñanza para el aprendizaje que imparte el docente.	Satisfacción del estudiante con las condiciones del ambiente.
Inaceptable	[15-35>	[15-35>	[10-23>
Aceptable	[35-55>	[35-55>	[23-36>
Óptimo	[55-75]	[55-75]	[36-50]

*Fuente:* Creación propia

## Validación

### Por juicio de experto

En el proceso de validación, el cuestionario de Calidad Educativa fue sometido a juicio de experto para lo cual se consultó a la Dra. Bertha Silva Narvaste a quienes a través de una carta se les solicitó su opinión profesional para validar el cuestionario. Así mismo se les hizo llegar una ficha para que en ella evalúen el cuestionario. En el informe de opinión los expertos ha validado el cuestionario considerando nueve indicadores: claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia y metodología.

En este proceso de validación la respuesta de jueces expertos es significativa. Opinó puede ser aplicado tal como está elaborado. En cuanto a la aplicación del instrumento, este se proporcionó directamente a los estudiantes, quienes respondieron en un tiempo de 20 a 25 minutos.

### **Análisis de Cronbach**

En relación a la confiabilidad, el cuestionario de Calidad Educativa fue sometido al análisis de Cronbach, con todos sus 40 ítems dando como resultado un 0,738 de consistencia interna (ver tabla 5). Como este valor es mayor al valor mínimo requerido para demostrar la confiabilidad del instrumento, se está en condiciones de afirmar que el instrumento es confiable debido a que está sobre el valor 0,6

Tabla 9

*Estadística de Fiabilidad del Cuestionario Calidad Educativa*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,738	40

*Fuente:* Creación propia

### **Método de análisis de datos**

Para la validación de los instrumentos, la presentación de frecuencias y diagramas de barras, correlaciones y contrastación de hipótesis se utilizó el Software SPSS versión 22.0

### **III. Resultados**



### 3.1 Análisis descriptivo

#### Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional

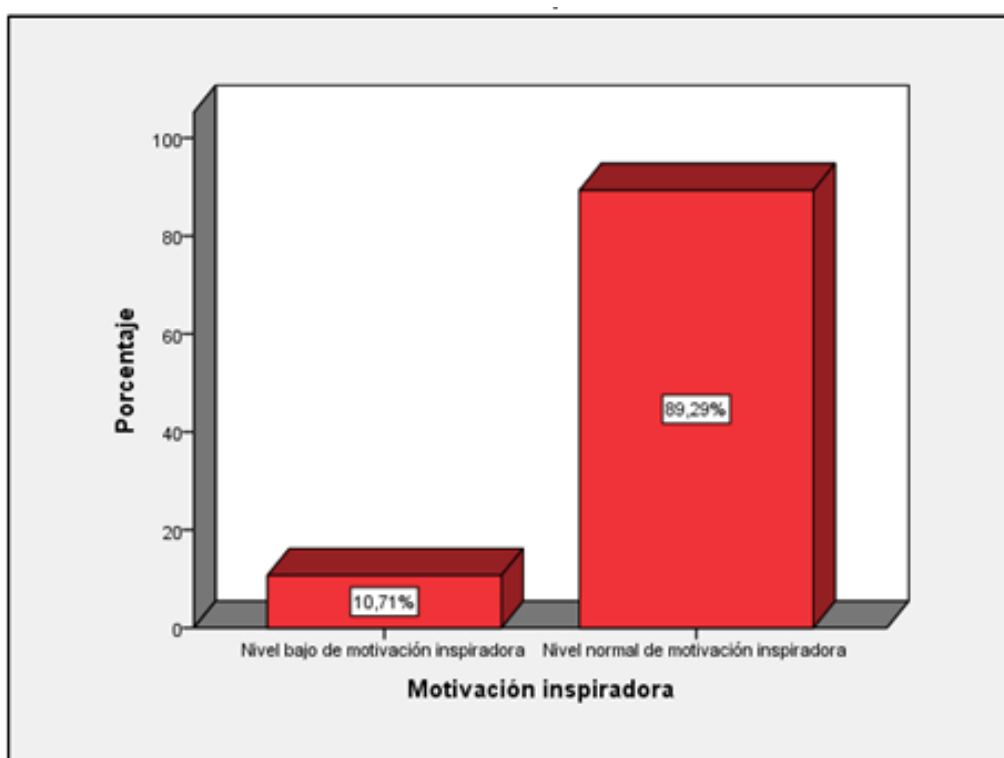
**Dimensión:** Motivación inspiradora, consta de 10 ítems. Los Resultados se muestran en la tabla y figura siguiente.

Tabla 10

#### Motivación inspiradora

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo de motivación inspiradora	21	10,71
Nivel normal de motivación inspiradora	175	89,29
Total	196	100,00

Fuente Creación propia



Fuente: Creación propia

Figura 1. Motivación inspiradora

En la tabla 10 y figura 1 se observa que el 89,29% de los estudiantes consideran que los docentes de la I.E. Isafás Ardiles tienen un nivel normal de motivación inspiradora y el 10,71% los consideran con un nivel bajo.

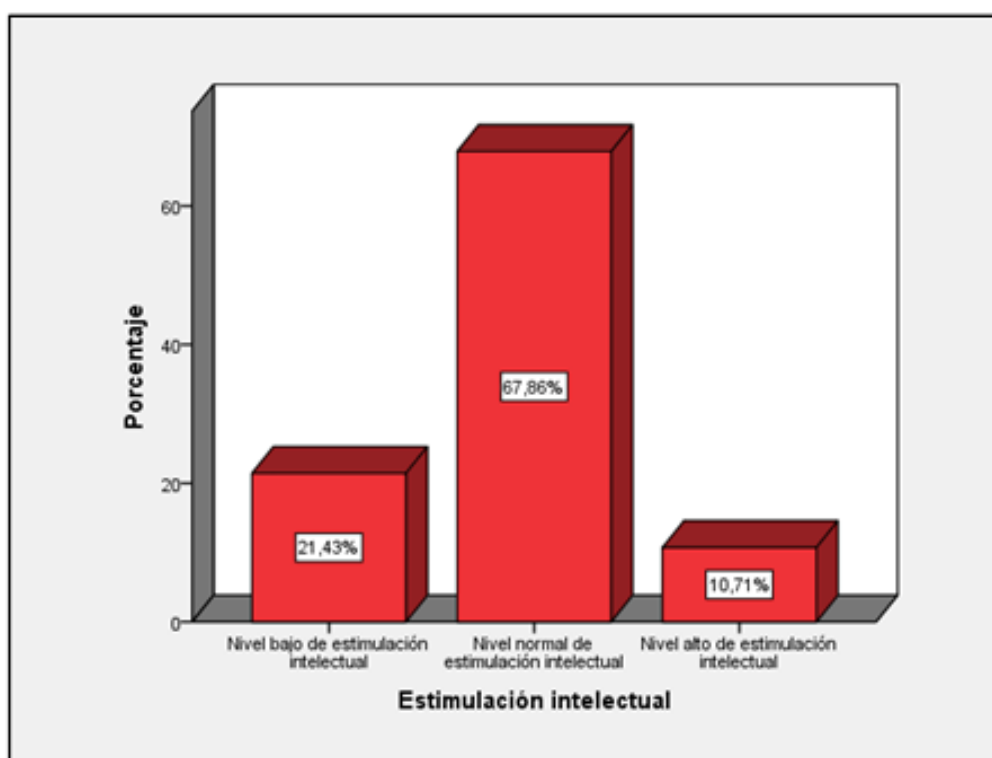
**Dimensión:** Estimulación Intelectual, consta de 10 ítems. Los resultados se muestran en la tabla y figura siguiente.

Tabla 11

*Estimulación intelectual*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nivel bajo de estimulación intelectual	42	21,43
Nivel normal de estimulación intelectual	133	67,86
Nivel alto de estimulación intelectual	21	10,71
Total	196	100,00

*Fuente:* Creación propia



*Fuente:* Creación propia

*Figura 2.* Estimulación intelectual

En la tabla 11 y la figura 2, se observa que el 67,86% de los estudiantes consideran que los docentes de la I.E. Isafías Ardiles presentan un nivel normal de estimulación intelectual, el 10,71% consideran que los docentes presentan nivel alto y el 21,43% consideran que tienen un bajo nivel con respecto a esta dimensión.

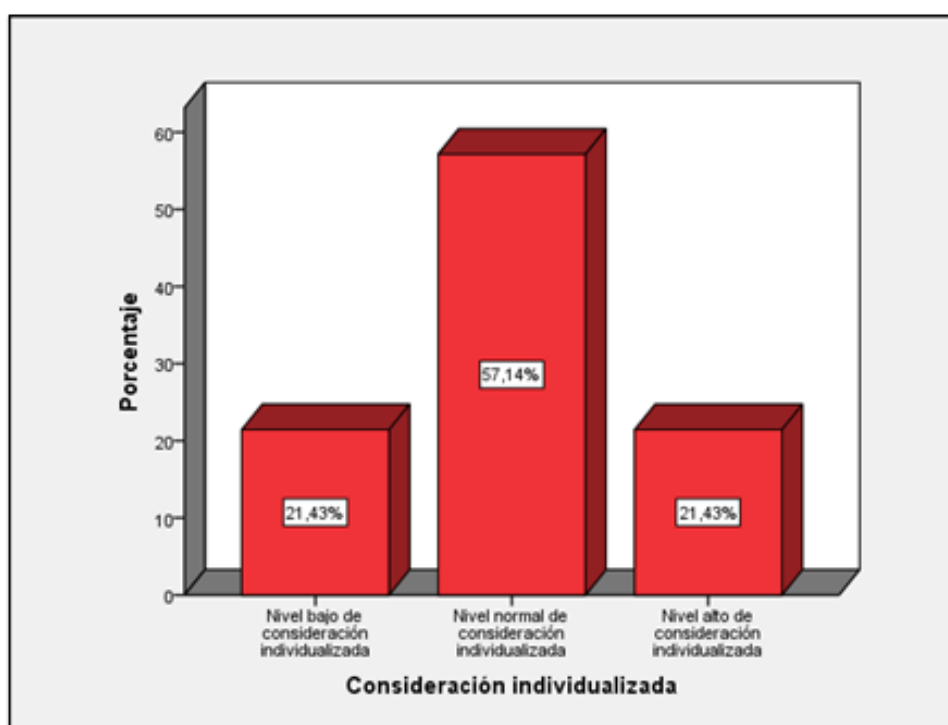
**Dimensión:** Consideración individualizada, consta de 10 ítems. Los resultados se muestran en la tabla y figura siguiente.

Tabla 12

*Consideración individualizada*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nivel bajo de consideración individualizada	42	21,43
Nivel normal de consideración individualizada	112	57,14
Nivel alto de consideración individualizada	42	21,43
Total	196	100,00

Fuente : Creación propia



Fuente: Creación propia

Figura 3. Consideración individualizada

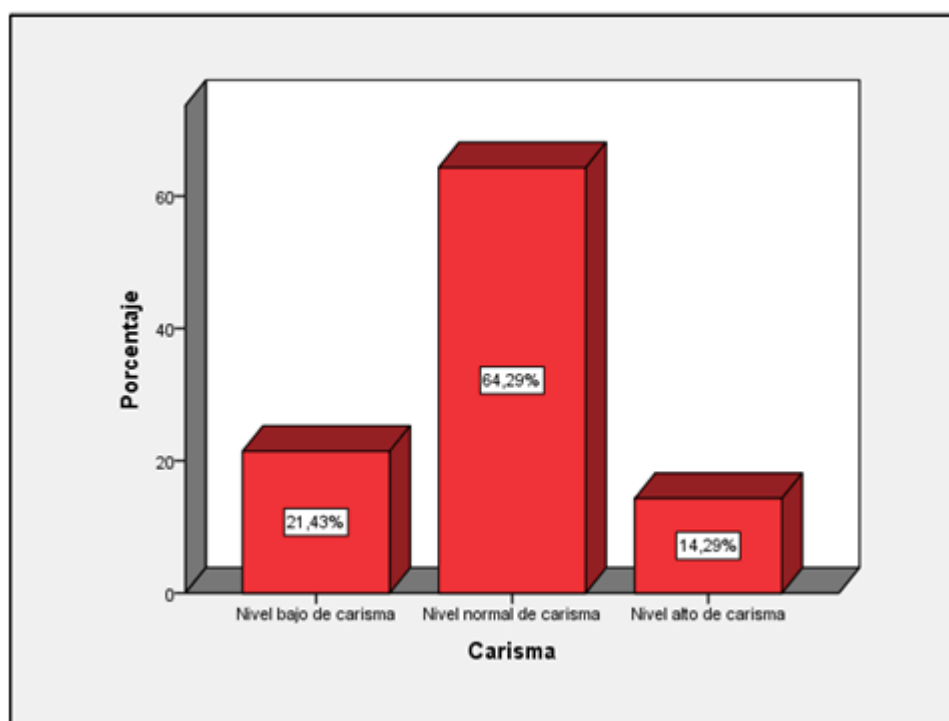
En la tabla 12 y la figura 3, se observa que el 57,14% de los estudiantes consideran que los docentes de la I.E. Isaías Ardiles presentan un nivel normal de consideración individualizada, el 21,43% consideran que los docentes presentan nivel bajo y otro 21,43% consideran que tienen un alto nivel con respecto a esta dimensión.

**Dimensión:** Carisma, consta de 10 ítems. Los resultados se muestran en la tabla y figura siguiente.

Tabla 13  
*Carisma*

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo de carisma	42	21,43
Nivel normal de carisma	126	64,29
Nivel alto de carisma	28	14,29
Total	196	100,00

Fuente: Creación propia



Fuente: Creación propia

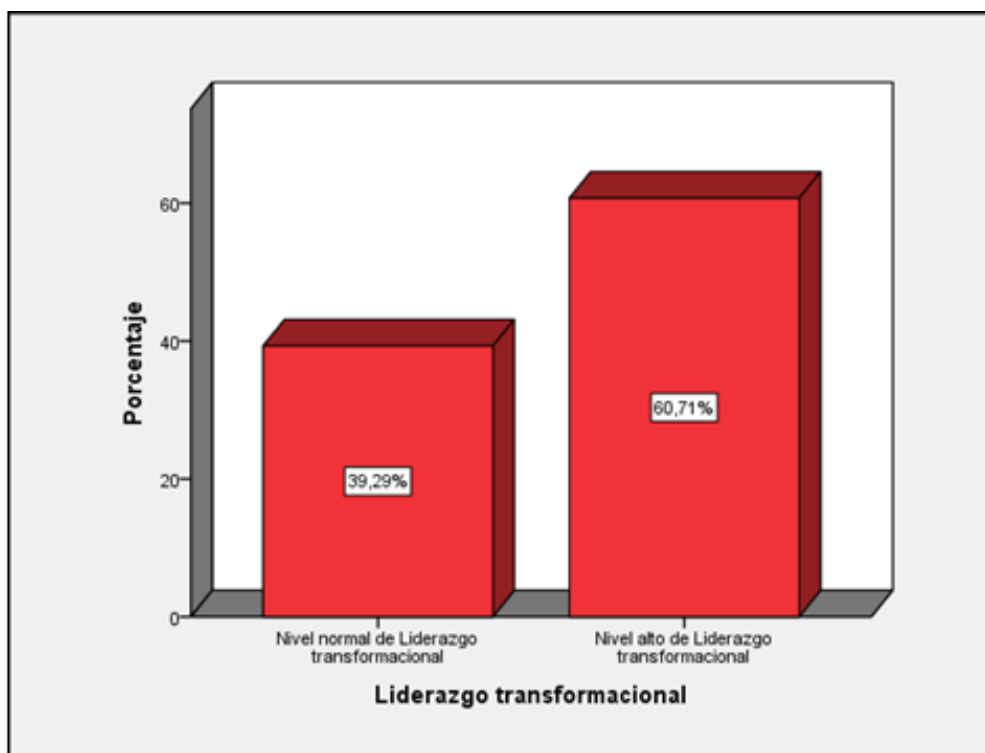
Figura 4. Carisma

En la tabla 13 y la figura 4, se observa que el 64,29% de los estudiantes consideran que los docentes de la I.E. Isaías Ardiles presentan un nivel normal de carisma, el 14,29% consideran que los docentes presentan nivel alto y el 21,43% consideran que tienen un bajo nivel con respecto a esta dimensión.

Tabla 14  
*Liderazgo transformacional*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nivel normal de Liderazgo transformacional	77	39,29
Nivel alto de Liderazgo transformacional	119	60,71
Total	196	100,00

*Fuente:* Creación propia



*Fuente:* Creación propia

*Figura 5.* Liderazgo transformacional

En la tabla 14 y figura 5, se observa que de los 28 docentes identificados como líderes transformacionales el 60,71% de los estudiantes consideran que los docentes de la I.E. Isaías Ardiles presentan un alto nivel de liderazgo transformacional y el 39,29% de los estudiantes consideran que los docentes presentan niveles normales del estilo de liderazgo en estudio.

### Análisis descriptivo de la variable “Calidad educativa”

**Dimensión:** satisfacción con la labor docente, consta de 15 ítems, los resultados se muestran en la tabla y figura siguiente.

Tabla 15

*Satisfacción con la labor docente*

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel de satisfacción inaceptable	28	14,29
Nivel de satisfacción aceptable	147	75,00
Nivel de satisfacción óptimo	21	10,71
Total	196	100,0

Fuente Creación propia



Fuente: Creación propia

Figura 6. Satisfacción con la labor docente

En la tabla 15, figura 6 se muestra los niveles de satisfacción de los estudiantes con la labor del docente en la I.E. Isaías Ardiles. Se observa que el 14,29 % de los estudiantes considera un nivel de satisfacción inaceptable y el 85,71% considera desde nivel aceptable a óptimo.

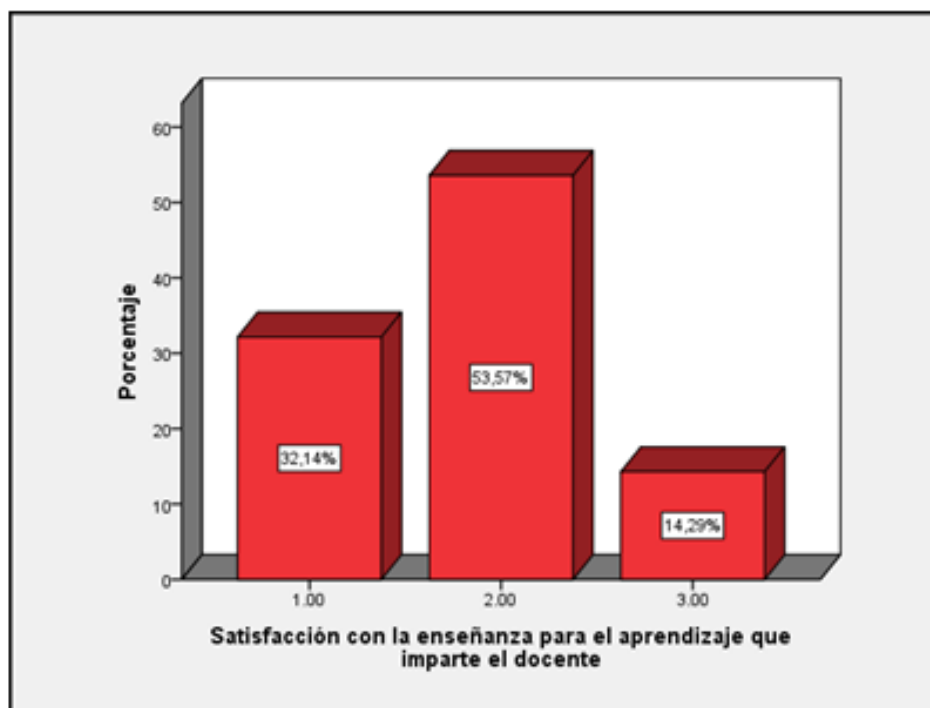
**Dimensión:** satisfacción con la enseñanza para el aprendizaje que imparte el docente, consta de 15 ítems, los resultados se muestran en la tabla y figura siguiente.

Tabla 16

*Satisfacción con la enseñanza para el aprendizaje que imparte el docente*

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel de satisfacción inaceptable	63	32,14
ivel de satisfacción aceptable	105	53,57
Nivel de satisfacción óptimo	28	14,29
Total	196	100,00

Fuente: Creación propia



Fuente: Creación propia

Figura 7. Satisfacción con la enseñanza para el aprendizaje

En la tabla 16, figura 7 se muestra los niveles de satisfacción de los estudiantes con la la enseñanza para el aprendizaje que imparten los docentes en la I.E. Isaías Ardiles. Se observa en que el 32,14 % de los estudiantes considera un nivel de satisfacción inaceptable, el 53,57 % un nivel aceptable y solo el 14,29% considera un nivel de satisfacción óptimo.

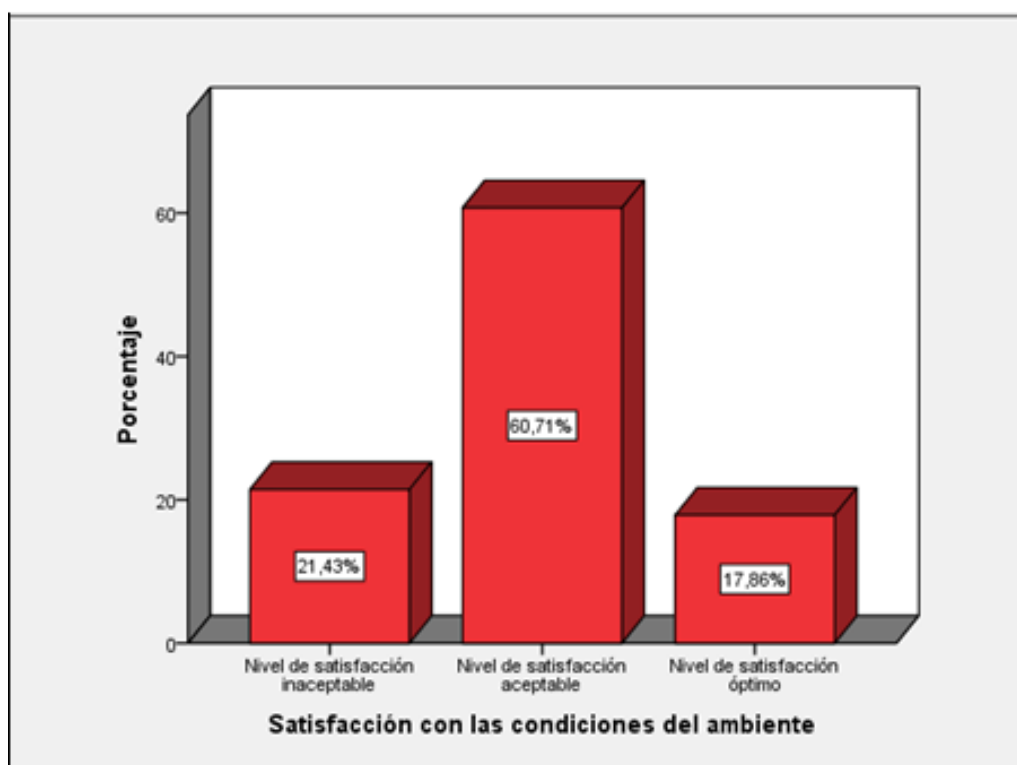
**Dimensión:** satisfacción con las condiciones del ambiente, consta de 10 ítems, los resultados se muestran en la tabla y figura siguiente.

Tabla 17

*Satisfacción con las condiciones del ambiente*

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel de satisfacción inaceptable	42	21,43
Nivel de satisfacción aceptable	119	60,71
Nivel de satisfacción óptimo	35	17,86
Total	196	100,00

Fuente Creación propia



Fuente: Creación propia

Figura 8. Satisfacción con las condiciones del ambiente

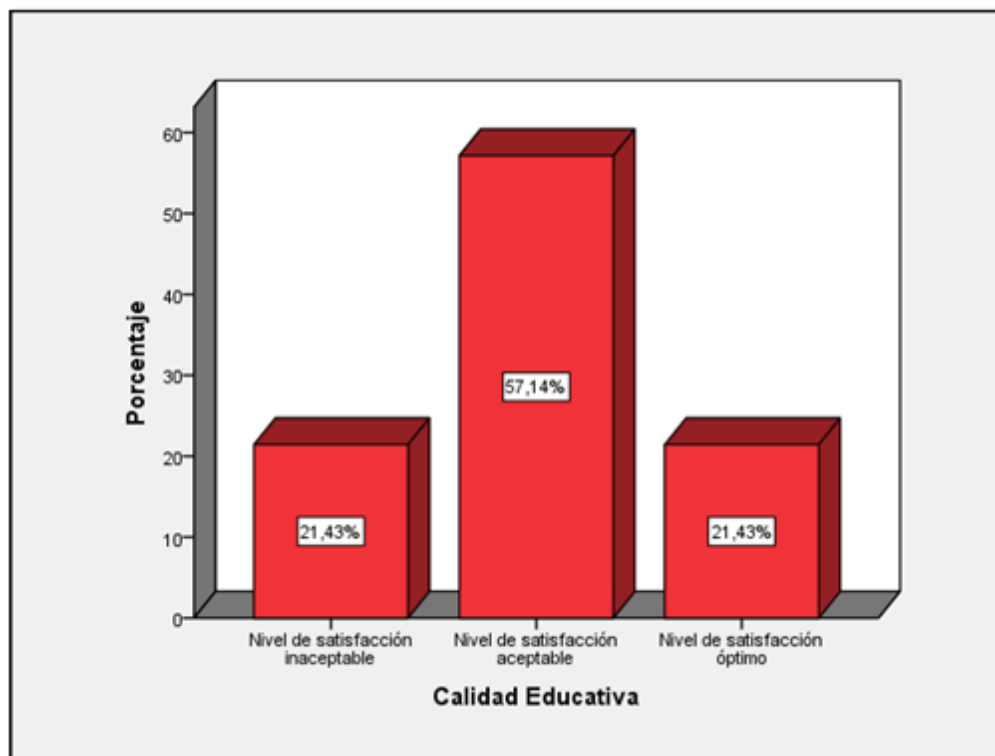
En la tabla 17 y figura 8 se muestra los niveles de satisfacción de los estudiantes con las condiciones del ambiente en la I.E. Isaías Ardiles. Se observa que el 21,43 % de los estudiantes considera inaceptable las condiciones del ambiente donde se desarrollan las clases, el 60,71% de los estudiantes lo considera aceptable y el 17,86% lo considera óptimo.



Tabla 18  
Calidad Educativa

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel de satisfacción inaceptable	42	21,4
Nivel de satisfacción aceptable	112	57,1
Nivel de satisfacción óptimo	42	21,4
Total	196	100,0

Fuente: Creación propia



Fuente: Creación propia

Figura 9. Calidad educativa

En la tabla 18, figura 9 se muestra los niveles de satisfacción de los estudiantes en relación a la calidad educativa brindada por el docente de la I.E. “Isaías Ardiles”, el 21,43% lo considera inaceptable, el 57,14 % considera un nivel de satisfacción aceptable y el 21,43% un nivel de satisfacción óptimo en relación a la calidad educativa recibida.

## Proceso de contrastación de hipótesis

### Contrastación de hipótesis general

#### Planteo de hipótesis

HG: El liderazgo transformacional de los docentes se relaciona significativamente con la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016.

Ho: El liderazgo transformacional de los docentes no se relaciona significativamente con la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016.

#### Regla para la contrastación de hipótesis

Si el valor  $p > 0.05$  se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ).

Si el valor  $p < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ )

#### Estadística para contrastar hipótesis

La Contrastación de Hipótesis utilizó el modelo de correlación de Spearman, para determinar la correlación de la variable Liderazgo Transformacional y la variable Calidad Educativa.

Tabla 19

#### *Contrastación de hipótesis general*

<i>Correlaciones</i>			<b>Liderazgo transformacional</b>	<b>Calidad Educativa</b>
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,844**
		Sig.(bilateral)	.	,000
	Calidad educativa	N	196	196
		Coefficiente de correlación	,844**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	196	196

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación

Como el valor  $p = 0.000 < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula, es decir el estilo del liderazgo transformacional del docente está relacionado con la calidad educativa brindada a los estudiantes de los cual se desprende:

La variable Liderazgo Transformacional está altamente correlacionada con la variable calidad educativa.

En la correlación entre la variable Liderazgo Transformacional y la variable calidad educativa se obtuvo un coeficiente de correlación de  $Rho = 0,844$ .

### **Contrastación de la primera hipótesis específica**

#### **Planteo de hipótesis**

H1: La motivación inspiradora del docente líder transformacional se relaciona significativamente con la calidad educativa de la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016.

Ho: La motivación inspiradora del docente líder transformacional no se relaciona significativamente con la calidad educativa de la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01,2016.

#### **Regla para la contrastación de hipótesis**

Si el valor  $p > 0.05$  se acepta la hipótesis nula (Ho).

Si el valor  $p < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula (Ho)

#### **Estadística para contrastar hipótesis**

La Contrastación de Hipótesis utilizó el modelo de correlación de Spearman, para determinar la correlación de la dimensión Motivación Inspiradora y de la variable Calidad Educativa.

Tabla 20

*ContrasContrastación de la primera hipótesis*

		<b>Motivación inspiradora</b>		<b>Calidad educativa</b>
Rho Spearman	de Motivación inspiradora	Coeficiente de correlación	de 1,000	,725**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	de Calidad educativa	N	196	196
		Coeficiente de correlación	de ,725**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	196	196

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación

Como el valor  $p = 0.000 < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula, es decir la motivación inspiradora del docente considerado como líder transformacional está relacionada con la calidad educativa brindada a los estudiantes de lo cual se desprende:

- La dimensión motivación inspiradora de la variable Liderazgo Transformacional está correlacionada con la variable Calidad Educativa.
- En la correlación entre la característica motivación inspiradora del de la variable Liderazgo Transformacional y la variable calidad educativa se obtuvo un coeficiente de correlación de  $Rho = 0,725$ .

### Contrastación de la segunda hipótesis específica

#### Planteo de hipótesis

H2: La estimulación intelectual del docente líder transformacional se relaciona significativamente con la calidad educativa de la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016.

Ho: La estimulación intelectual del docente líder transformacional no se relaciona significativamente con la calidad educativa de la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016.

#### Regla para la contrastación de hipótesis

Si el valor  $p > 0.05$  se acepta la hipótesis nula (Ho).

Si el valor  $p < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula (Ho)

Tabla 21

*Contrastación de la segunda hipótesis*

			Estimulación intelectual	Calidad educativa
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coefficiente correlación	de 1,000	,726**
		Sig.(bilateral)	.	,000
		N	196	196
	Calidad educativa	Coefficiente correlación	de ,726**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	196	196

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La Contrastación de Hipótesis utilizó el modelo de correlación de Spearman, para determinar la correlación de la dimensión Estimulación intelectual y la variable Calidad Educativa.

### **Interpretación**

Como el valor  $p = 0.000 < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula, es decir la estimulación intelectual que busca el docente considerado como líder transformacional está relacionado con la calidad educativa brindada a los estudiantes de lo cual se desprende:

La dimensión Estimulación Intelectual de la variable Liderazgo Transformacional está correlacionada con la variable calidad educativa.

En la correlación entre la Estimulación Intelectual de la variable Liderazgo Transformacional y la variable calidad educativa se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho = de 0,726.

### **Contrastación de la tercera hipótesis específica**

#### **Planteo de hipótesis**

Ho: La Consideración Individualizada del docente líder transformacional no se relaciona significativamente con la calidad educativa de la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016.

H3: La Consideración Individualizada del docente líder transformacional se relaciona significativamente con la calidad educativa de la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016.

#### **Regla para la contrastación de hipótesis**

Si el valor  $p > 0.05$  se acepta la hipótesis nula (Ho).

Si el valor  $p < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula (Ho)

#### **Estadística para contrastar hipótesis**

La Contrastación de Hipótesis utilizó el modelo de correlación de Spearman para determinar la correlación de la dimensión Consideración Individualizada y de la variable Calidad Educativa

Tabla 22  
*Contrastación de la tercera hipótesis*

			<b>Consideración individualizada</b>	<b>Calidad educativa</b>
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coefficiente de correlación	1,000	,750**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	196	196
	Calidad Educativa	Coefficiente de correlación	,750**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N		

La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### **Interpretación**

Como el valor  $p = 0.000 < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula, es decir la consideración individualizada del docente considerado como líder transformacional está relacionado con la calidad educativa brindada a los estudiantes de lo cual se desprende:

La dimensión Consideración Individualizada de la variable Liderazgo Transformacional está correlacionado con la variable calidad educativa.

En la correlación entre la dimensión Consideración Individualizada de la variable Liderazgo Transformacional con la variable Calidad Educativa se obtuvo un coeficiente de correlación de  $Rho = 0,750$ .

### **Contrastación de la cuarta hipótesis específica**

#### **Planteo de hipótesis**

H4: El Carisma del docente líder transformacional se relaciona significativamente con la calidad educativa de la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016.

Ho: El Carisma del docente líder transformacional no se relaciona significativamente con la calidad educativa de la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016.

#### **Regla para la Contrastación de Hipótesis**

Si el valor  $p > 0.05$  se acepta la hipótesis nula (Ho).

Si el valor  $p < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula (Ho)

### Estadística para contrastar hipótesis

La Contratación de Hipótesis utilizó el modelo de correlación de Spearman para determinar la correlación de la dimensión Carisma y la variable Calidad Educativa.

Tabla 23

*Contratación de la cuarta hipótesis*

			Carisma	Calidad educativa
Rho de Spearman	Carisma	Coefficiente correlación	de 1,000	,706**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	196	196
	Calidad educativa	Coefficiente correlación	de ,706**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	196	196

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación

Como el valor  $p = 0.000 < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula, es decir el carisma del docente considerado como líder transformacional está relacionado con la calidad educativa brindada a los estudiantes de lo cual se desprende:

La dimensión Carisma de la variable Liderazgo Transformacional está correlacionada con la variable Calidad Educativa.

En la correlación entre La dimensión Carisma de la variable Liderazgo Transformacional y la variable Calidad Educativa se obtuvo un coeficiente de correlación de  $Rho = 0,706$

## **IV. Discusión**



Los resultados de esta investigación comprueban la hipótesis general: El Liderazgo Transformacional de los docentes se relaciona significativamente con la Calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016, así lo muestra la prueba estadística de correlación en la que se obtuvo un coeficiente de correlación de  $Rho = 0,844$ .

Este resultado confirma la investigación realizada por Martins, Cammaroto, Neris y Canelón (2009) en su investigación titulada “Liderazgo Transformacional y Gestión Educativa en Contextos Descentralizados”. enfatiza que el liderazgo transformacional constituye un medio para producir cambios en beneficio de la Institución Educativa. Los investigadores consideran que el estilo de liderazgo transformacional ayuda a planificar el trabajo y a la vez ayuda a controlar, orientar, dirigir y evaluar a los miembros que participan en el proceso educativo como integrantes comprometidos con las Instituciones Educativas para lograr la transformación social y educativa.

Estas investigaciones confirman la teoría de Burns, Bass y Leithwood. Burns (1978, citado en Medina, 2010) sostiene que el estilo de liderazgo transformacional genera cambios significativos en la vida de las personas y de las organizaciones; Bass (1985, citado por Vega y Zavala, 2004), nos dice que estos cambios se deben a los efectos que el líder produce en sus seguidores y en la propia cultura organizacional. Los seguidores de este líder sienten confianza, admiración, lealtad y respeto por el líder, aspectos claves en la relación con sus seguidores y por último confirman lo sustentado por Leithwood y Jantzi (1999, citado en Medina) quienes señalan que el liderazgo transformacional es el más idóneo para organizaciones que aprenden, ya que favorece las metas comunes y compartidas, promueve el compromiso colectivo e impulsa modos y procedimientos más efectivos y eficientes para llevar a cabo los procesos educativos.

Los resultados obtenidos en esta investigación comprueban también las hipótesis específicas así se tiene:

La primera hipótesis: La motivación inspiradora del docente líder transformacional se relaciona significativamente con la calidad educativa de la I.E. Isaías Ardiles,

Pachacámac, UGEL 01, 2016 se comprueba con la prueba estadística de correlación en la que se aprecia que se obtuvo un coeficiente de correlación de  $Rho = 0,725$ .

Este resultado corrobora la teoría sobre esta dimensión donde se afirma que la motivación inspiradora resulta efectiva si el líder utiliza su energía en palabras y acciones para lograr el compromiso de sus estudiantes en el logro de objetivos y visión de la institución educativa para elevar su calidad.

La segunda hipótesis: La estimulación intelectual del docente líder transformacional se relaciona significativamente con la calidad educativa de la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016 se comprueba con la prueba estadística de correlación en la que se aprecia que se obtuvo un coeficiente de correlación de  $Rho = 0,726$ . La importancia de este resultado se da porque a través de la estimulación intelectual el líder transformacional propicia la ruptura de esquemas en sus estudiantes y los estimula a ser creativos e innovadores, los orienta hacia el crecimiento, adaptación, aprendizaje y metas cognitivas. Estas conductas propician el crecimiento personal de los estudiantes y con ello la institución educativa mejora en términos de calidad.

La tercera hipótesis: La consideración individualizada del docente líder transformacional se relaciona significativamente con la calidad educativa de la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016 se comprueba con la prueba estadística de correlación en la que se aprecia que se obtuvo un coeficiente de correlación de  $Rho = 0,750$ .

Este resultado es de vital importancia en el ámbito educativo, según Vega y Zavala (2004) el aprendizaje por imposición tienen efectos menos significativos que el aprendizaje basado en relaciones de confianza, respeto y cercanía, lo cual pone de manifiesto la importancia de la práctica del liderazgo docente centrado en las personas y en sus procesos.

La cuarta hipótesis: El carisma del docente líder transformacional se relaciona significativamente con la calidad educativa de la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016 se comprueba con la prueba estadística de correlación se obtuvo un coeficiente

de correlación de  $Rho = 0,706$ . Este resultado nos muestra la repercusión que tiene el docente en sus estudiantes lo cual constituye una oportunidad, según la teoría, los docentes podrán obtener esfuerzo y colaboración extra de sus estudiantes para lograr niveles óptimos de desarrollo y desempeño.

Cabe resaltar en esta investigación que son los estudiantes quienes respondieron el cuestionario Calidad Educativa en la que manifiestan su satisfacción con la labor docente, la enseñanza para el aprendizaje y la infraestructura y según la teoría, la Calidad en una Institución Educativa se verifica con la satisfacción del estudiante y según González (2003, citado en Salinas 2007) nos dice que los estudiantes estarán satisfechos en la medida en que cuenten con recursos adecuados y los servicios con que se disponga y las actividades que se oferten en la institución respondan a sus necesidades.

## **V. Conclusiones**

En la presente investigación Liderazgo Transformacional de los Docentes y la Calidad Educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016, se desprende las siguientes conclusiones:

**Primera.** Existe correlación significativa entre el liderazgo transformacional de los docentes y la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016, al relacionar las cuatro dimensiones de la variable Liderazgo Transformacional (motivación inspiradora, estimulación intelectual, consideración individualizada y carisma) con la variable calidad educativa ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de  $Rho = 0,844$  por lo cual se afirma hipótesis general.

**Segunda.** Existe correlación significativa entre la motivación inspiradora del docente líder transformacional y la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016 ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de  $Rho = 0,725$  por lo cual se afirma la primera hipótesis específica.

**Tercera.** Existe correlación significativa entre la estimulación intelectual del docente líder transformacional y la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de  $Rho = 0,726$  por lo cual se afirma la segunda hipótesis específica.

**Cuarta.** Existe correlación significativa entre la consideración individualizada del docente líder transformacional y la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de  $Rho = 0,750$  por lo cual se afirma la tercera hipótesis específica.

**Quinta.** Existe correlación significativa entre el carisma del docente líder transformacional y la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de  $Rho = 0,706$  por lo cual se afirma la cuarta hipótesis específica.

## **VI. Recomendaciones**

- Primera.** Propiciar en la Institución Educativa espacios de intercambio entre docentes, mediante jornadas pedagógicas y capacitaciones relacionadas al tema de Liderazgo Transformacional de tal manera que la institución educativa pueda contar con el 100% de docentes con características de líder transformador y contribuir al mejoramiento de la calidad educativa.
- Segunda.** Elaborar un perfil de las cualidades que caracterizan la motivación inspiradora en un líder transformacional en la línea de atención al estudiante para lograr su satisfacción, y como consecuencia contribuir a la mejora de la calidad educativa.
- Tercera.** Elaborar un perfil de las cualidades que caracterizan la estimulación intelectual en un líder transformacional en la línea de atención al estudiante para conseguir su satisfacción, y contribuir a la mejora de la calidad educativa.
- Cuarta.** Elaborar un perfil de las cualidades que caracterizan la consideración individualizada en un líder transformacional en la línea de atención al estudiante para conseguir su satisfacción, y contribuir a la mejora de la calidad educativa.
- Quinta.** Elaborar un perfil de las cualidades que caracterizan el carisma en un líder transformacional en la línea de atención al estudiante para conseguir su satisfacción, y contribuir a la mejora de la calidad educativa.

## **VII. Referencias bibliográficas**



- Agüera, E. (2004). *Liderazgo y Compromiso social*. Puebla, México: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Blanchard, K. (2007). *Liderazgo al más alto nivel*. Bogotá: Grupo editorial Norma.
- Castro, J. (2015). *Dimensiones del Liderazgo Transformacional predominante en la directora de la I.E. privada Federico Villarreal de la provincia de Talara*. (Tesis de grado), Universidad de Piura, Talara.
- Castro, J. (2015). *Dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en la directora de la institución educativa privada Federico Villarreal de la provincia de Talara*. Tesis de grado, Universidad de Piura, Talara. Obtenido de [https://pirhua.upeu.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2294/MAE\\_EDUC\\_154.pdf?sequence=3](https://pirhua.upeu.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2294/MAE_EDUC_154.pdf?sequence=3)
- 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 grado), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Delgado, L. (2006). *El Mejoramiento de la Gestión Educativa a través de procesos de Calidad debe bajar los índices de deserción en el colegio de la enseñanza Cardenal Luque, Compañía de María en Bogotá*. (Tesis de grado), Universidad de Granada, Granada.
- Díaz, F. (2010). *Validación de un instrumento para evaluar la calidad del servicio que brindan las instituciones educativas parroquiales*. Tesis de grado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Díaz, L. (2014). *El Liderazgo Transformacional en el colegio parroquial San José de Fontibón, como un factor de mejoramiento de los procesos escolares*. Universidad Libre de Colombia, Bogotá.
- Díaz, V. (2009). *Metodología de la investigación científica y bioestadística*. Santiago: Ril Editores.
- Factores para una educación de calidad para todos en el siglo XXI*. (s.f.).
- Figuerola, M. (2012). Principales modelos de Liderazgo: su significación en el ámbito universitario. *Scielo*, 12(3). Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-81202012000300010](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202012000300010)
- Fundesyam. (2010). Liderazgo transformador. Obtenido de [http://www.fundesyam.info/document/PDFPUB/liderazgo\\_transformador.pdf](http://www.fundesyam.info/document/PDFPUB/liderazgo_transformador.pdf)

- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba: Brujas.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Thomson Editores.
- Hernandez, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Huillca, B. (2015). *Liderazgo Transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. (Tesis de grado), Lima.
- Jabaloyes, Carot, Martínez, Coca y García. (2009). *Catálogo de indicadores de calidad para el sistema de gestión de los centros que imparten enseñanzas de formación profesional*. Obtenido de [http://www.ceice.gva.es/documents/162784507/162787169/cat\\_ind\\_fp\\_c.pdf/04db8151-1122-434d-ba30-b860bc38e36c](http://www.ceice.gva.es/documents/162784507/162787169/cat_ind_fp_c.pdf/04db8151-1122-434d-ba30-b860bc38e36c)
- Jimenez, A. ,Terriquez, B. y Robles, F. (2001). *Evaluación de la satisfacción académica de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Nayarit*. Obtenido de <http://fuente.uan.edu.mx/publicaciones/02-06/8.pdf>.
- Jimenez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*. (Tesis de grado), Universidad Católica de Colombia, Bogota - Colombia.
- Lepeley, M. (2005). *Gestión y calidad en educación de un modelo de evaluación*. Santiago de Chile: McGraw - Hill inter - americana .
- Martínez, Y. (2007). *El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco*. (Tesis de grado), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Martins, F., Cammaroto, A., Neriz, L. y Canelón, E. (30 de Agosto de 2009). Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados. *Actualidades investigativas en educación*, 9(2), 1-27.
- Palomo, M. (2008). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC.
- Párraga, A. y Bartolo, A. (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 grado), Universidad César Vallejo, Lima.

- Pedraja, L., Rodríguez, E., Barrera, M., Sagredo, O. y Segovia, C. (24 de Octubre de 2009). Estilos de liderazgo y resultados del sistema de medición de la calidad de la educación. *Ingeniare*, 17(1), 21-26.
- Ramos, M. (2005). Mujeres y Liderazgo, una nueva forma de dirigir. Obtenido de <http://www.casadellibro.com/libro-mujeres-y-liderazgo-una-nueva-forma-de-dirigir/9788437062914/1067999>
- Real Academia Española. (2016). Obtenido de Diccionario de la lengua española: recuperado de <http://dle.rae.es/?id=6nVpk8P|6nXVL1Z>
- Rivera, R. (2008). *La práctica docente y la formación recibida en la evaluación de la calidad educativa en educación media superior*. Obtenido de <http://uva.ifodes.edu.mx/ensh/tesis/Roberto.pdf>
- Rojas, A. (2012). *El Liderazgo Transformacional en directores de tres liceos bicentenarios y tres liceos regulares de la región metropolitana*. (Tesis de grado), Universidad de Chile, Chile.
- Rojas, J. (2006). *Gestión educativa en la sociedad del conocimiento*. Bogotá: Magisterio.
- Salazar, M. (2006). El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden? *UNIrevista*, 1(3), 4-6. Obtenido de <http://www.tutores.escasto.ipn.mx/mariogerardoricardo/files/2012/02/LIDERAZGO-TRANSFORMACIONAL-EJEMPLO4.pdf>
- Salinas, A. (2007). *Satisfacción del estudiante y calidad universitaria: un análisis exploratorio en la unidad académica multidisciplinaria, agronomía y ciencias de la universidad autónoma de Tamaulipas*. Tesis de grado, Universidad de Sevilla, España.
- Sánchez, R. (2014). *Gestión y psicología en empresas y organizaciones*. Madrid: ESIC.
- Sorados, M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*. Lima.
- Soria, V. (2004). *Relaciones Humanas*. México: Limusa Noriega Editores.
- Vásquez, A. (s.f.). *i*.
- Vega, C. y Zavala, G. (2004). *Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo*. (Tesis de pregrado), Universidad de Chile, Chile.
- Yuni, J. y Urbano, C. (2006). *Técnicas para investigar y formular proyectos de investigación*. Córdoba: Brujas.

- Zas, B. (2002). *La satisfacción como indicador de excelencia en la calidad de los servicios de salud*. Obtenido de <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/27613/1/ReiDoCrea-Vol.2-Art.6-Abarca-Caceres-Jimenez-Moraleda-Romero.pdf>
- Yuni, J. y Urbano, C. (2006). *Técnicas para investigar y formular proyectos de investigación*. Córdoba: Brujas.
- Zas, B. (2002). *La satisfacción como indicador de excelencia en la calidad de los servicios de salud*. Obtenido de <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/27613/1/ReiDoCrea-Vol.2-Art.6-Abarca-Caceres-Jimenez-Moraleda-Romero.pdf>

## **Apéndices**

## Apéndice A

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

Estilo de Liderazgo Transformacional de los Docentes y la Calidad Educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01,2016.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿De qué manera, el estilo de liderazgo transformacional docente se relaciona con la calidad educativa en la I.E. “Isaías Ardiles”, Pachacámac, UGEL 01 - 2016?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>1. ¿De qué manera, la motivación inspiradora del docente líder transformacional, se relaciona con la calidad educativa en la I.E. “Isaías Ardiles”, Pachacámac, UGEL 01 - 2016?</p> <p>2. ¿De qué manera, la estimulación intelectual del docente líder transformacional, se relaciona con la calidad educativa en la I.E. “Isaías Ardiles”, Pachacámac, UGEL 01 - 2016?</p> <p>3. ¿De qué manera, la consideración individualizada del docente líder transformacional, se relaciona con la calidad educativa en la I.E. “Isaías Ardiles”, Pachacámac, UGEL 01 - 2016?</p> <p>4. ¿De qué manera, el carisma del docente líder eficaz transformacional, se relaciona con la calidad educativa en la I.E. “Isaías Ardiles”, Pachacámac, UGEL 01 - 2016?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación existente entre el estilo de liderazgo transformacional de los docentes y la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01. 2016</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>1. Determinar la relación existente entre la motivación inspiradora del docente líder transformacional y la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01. 2016.</p> <p>2. Determinar la relación existente entre la estimulación intelectual del docente líder transformacional y la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01. 2016.</p> <p>3. Determinar la relación existente entre la consideración individualizada del docente líder transformacional y la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01. 2016.</p> <p>4. Determinar la existente entre el carisma del docente líder transformacional y la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01. 2016.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> El estilo de liderazgo transformacional de los docentes se relaciona significativamente con la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01. 2016.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>1. La motivación inspiradora del docente líder transformacional, se relaciona significativamente con la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01. 2016.</p> <p>2. La estimulación intelectual del docente líder transformacional, se relaciona significativamente con la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01. 2016.</p> <p>3. La consideración individualizada del docente líder transformacional, se relaciona significativamente con la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01. 2016.</p> <p>4. El carisma del docente líder transformacional, se relaciona significativamente con la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01. 2016.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Liderazgo Transformacional Dimensión: Motivación inspiradora Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estimula entusiasmo, optimismo y fortaleza en los demás.</li> <li>• Genera confianza en los demás.</li> <li>• Genera una visión del futuro. Dimensión: Estimulación intelectual Indicadores:</li> <li>• Estimula el cambio de actitud.</li> <li>• Estimula a ser innovador y creativo Dimensión: Consideración individualizada Indicadores:</li> <li>• Brinda trato personalizado.</li> <li>• Provee retos y oportunidades a los demás.</li> <li>• Mantiene comunicación personalizada. Dimensión: Carisma Indicadores:</li> <li>• Transmite entusiasmo, respeto y confianza.</li> <li>• Tiene retos y los transmite.</li> <li>• Mantiene una comunicación efectiva.</li> </ul> <p><b>Variable 2:</b> Calidad Educativa Dimensión: Satisfacción con la labor docente Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción de los estudiantes con el trato recibido del docente líder transformacional.</li> <li>• Satisfacción de los estudiantes con la orientación y motivación que brinda el docente líder transformacional. Dimensión: Satisfacción con la enseñanza para el aprendizaje que imparte el docente. Indicadores:</li> <li>• Satisfacción de los estudiantes con la enseñanza para el aprendizaje que imparte el docente líder transformacional.</li> <li>• Satisfacción del estudiante con las condiciones del ambiente.</li> <li>• Satisfacción de los estudiantes con las condiciones de las instalaciones e infraestructura de la Institución educativa.</li> </ul>	<p>Tipo de estudio Descriptivo – correlacional Diseño No Experimental de corte transversal de acuerdo a las siguientes consideraciones:</p> <p>a. Diseño No Experimental, porque implica la observación del hecho en su ambiente natural de trabajo, sin intervención del investigador. Sólo se describe y se analiza su incidencia e interrelación de las variables en un momento dado.</p> <p>b. Transversal, porque la recolección de datos se realiza en un solo momento, en un tiempo único.</p> <p>Población:</p> <p>La población o universo de estudio está conformado por 918 estudiantes de la I.E. Isaías Ardiles, distrito de Pachacámac, UGEL 01, 2016.</p> <p>Muestra:</p> <p>La muestra la conforman 196 estudiantes de la I.E. Isaías Ardiles</p> <p>Método de investigación: La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo porque se ha trabajado en la medición de las variables cuantitativas: Liderazgo Eficaz Transformacional y Calidad Educativa.</p>

## Apéndice B

### CUESTIONARIO CUESTIONARIO PARA ESTUDIANTES

Liderazgo Transformacional

Estimado Estudiante

Esta escala de valoración tiene como objetivo identificar las características de liderazgo transformacional que poseen los docentes de esta Institución Educativa. Tu opinión es de suma importancia ya que constituye un aporte fundamental de investigación la cual se traducirá en beneficio de la Institución.

La encuesta es anónima porque no representa una evaluación sino solamente la recopilación de información. Agradezco encarecidamente tu contribución contestando con absoluta sinceridad cada uno de los enunciados.

Instrucciones:

Lee cuidadosamente cada enunciado y marca con un aspa el número que exprese mejor tu opinión, teniendo en cuenta que las categorías de respuesta son:

1 Nunca	2 Casi nunca	3 Algunas veces	4 Casi siempre	5 Siempre
------------	-----------------	--------------------	-------------------	--------------

#### I. LA MOTIVACIÓN INSPIRADORA

Las/los docentes.....

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Tratan de mostrarte el futuro de modo optimista.					
2	Tienden a hablar con entusiasmo sobre las metas que necesitas alcanzar.					
3	Proveen continua estimulación para que hagas las cosas bien.					
4	Te motivan a llegar a la meta trazada.					
5	Muestran confianza en que alcanzarás las metas.					
6	Construyen una visión motivadora del futuro.					
7	Motivan a los demás a tener confianza en sí mismos.					

8	Ayudan a los demás a centrarse en metas que son alcanzables.					
9	Tienen capacidad de exponer a los demás los beneficios que acarrea el alcanzar las metas.					
10	Trazan metas que incluyan las necesidades de todos los demás.					

## II. ESTIMULACION INTELECTUAL

Las/los docentes.....

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
11	Incentivan el espíritu innovador y creativo de los demás.					
12	Cuestionan las formas tradicionales de hacer el trabajo.					
13	Acostumbran evaluar las consecuencias de las decisiones adoptadas.					
14	Expresan interés hacia los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas.					
15	Tienden a estimular a los demás, a expresar sus ideas y opiniones.					
16	Sugieren a los demás nuevas formas de hacer su trabajo.					
17	Tienden a ser tolerante a las diferencias de opinión de los demás.					
18	Acostumbran a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados.					
19	Cuando resuelven problemas, tratan de verlos desde diferentes puntos de vista.					
20	Buscan ser más competente y exitoso en su trabajo.					

## III. CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA

Las/los docentes .....

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
21	Dan un trato personalizado a los demás.					
22	Consideran a los demás tomando en cuenta sus necesidades, habilidades y aspiraciones.					
23	Informan personalmente a los demás sobre las fortalezas o potencialidades que poseen.					
24	Dedican tiempo a enseñar y orientar a los estudiantes.					
25	Enseñan cómo identificar las necesidades y capacidades de otras personas.					
26	Buscan la manera de desarrollar tus capacidades y las de los demás.					
27	Te ayudan a desarrollar tus fortalezas y las de los demás					
28	Te escuchan atentamente tus preocupaciones.					
29	Se relacionan personalmente con cada de sus estudiantes.					
30	Se dan cuenta de lo que necesitan los miembros del grupo.					



#### IV. CARISMA

Las/los docentes.....

	ITEMS	1	2	3	4	5
31	Mantienen la calma durante situaciones difíciles.					
32	Toman una posición respecto a asuntos difíciles.					
33	Realizan acciones que van más allá de su propio interés por el bien del grupo.					
34	Dan a los demás la seguridad que los obstáculos se pueden vencer.					
35	Muestran coherencia entre lo que dice y hace.					
36	Sus acciones inspiran respeto, confianza y optimismo.					
37	Brinda un trato amable y de confianza a los estudiantes.					
38	Expresan valores y creencias a sus estudiantes					
39	Se muestran confiable y seguro.					
40	Conversan sobre cómo la confianza mutua puede ayudar a resolver dificultades.					

## CUESTIONARIO PARA ESTUDIANTES

Calidad Educativa

Estimado estudiante:

La Institución Educativa “Isaías Ardiles” tiene el compromiso de elevar el nivel de calidad educativa, y por ello se ha diseñado el presente cuestionario que tiene como objetivo conocer tu grado de satisfacción con la formación que recibes y con los servicios que la I.E. “Isaías Ardiles”, te ofrece.

Tú has sido seleccionado para contestar este cuestionario, por lo que tu opinión es muy importante y será tomada en cuenta. Los resultados se manejarán con estricta confidencialidad y tu opinión se mantendrá anónima porque no representa una evaluación sino solamente la recopilación de información con fines de investigación.

Instrucciones:

Lee cuidadosamente cada enunciado y marca con un aspa el número que mejor refleje tu grado de satisfacción, teniendo en cuenta que:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Muy insatisfecho	Insatisfecho	Poco Satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho

- Satisfacción con el trato, orientación y motivación que brindan los/las docentes

N°	ITEMS Qué tan satisfecho (a) estás con...	1	2	3	4	5
1	El trato cercano pero exigente que mantiene el docente con los estudiantes.					
2	Los servicios de apoyo que brinda el docente, para la superación de dificultades académicas de los estudiantes.					
3	El seguimiento personalizado que realiza el docente a los estudiantes con respecto a sus logros obtenidos y las dificultades que presentan en su aprendizaje					
4	La oportunidad que brinda el docente a los estudiantes para expresar sus opiniones.					
5	La relación docente – estudiante.					
6	El trato recibido por el docente (amable, cordial, respetuoso).					
7	La forma cómo el docente motiva a los estudiantes para seguir aprendiendo					
8	La forma cómo el docente anima a los estudiantes a participar en actividades escolares y extraescolares.					

9	La forma cómo el docente soluciona los conflictos que se presentan en la clase.					
10	La formación en valores que transmite el docente a los estudiantes					
11	La atención brindada por el docente a los estudiantes con necesidades o condiciones especiales.					
12	El ambiente propiciado por el docente para que los estudiantes conozcan sus derechos, responsabilidades y aprendan a ejercerlos.					
13	La orientación que da el docente, a los estudiantes sobre su futuro profesional.					
14	La motivación que realiza el docente para que los estudiantes sigan aprendiendo.					
15	La forma cómo el docente alienta las intervenciones, opiniones, críticas y discrepancias de sus estudiantes.					

- Satisfacción con la enseñanza para el aprendizaje que imparten las/los docentes

Nº	ITEMS Qué tan satisfecho (a) estás con...	1	2	3	4	5
16	El dominio que tiene el docente sobre el tema que se desarrolla en clase.					
17	La forma cómo el docente procura que el contenido de la clase sea comprensible para los estudiantes.					
18	El nivel académico exigido por el docente en la clase.					
19	La forma cómo el docente estimula a los estudiantes a ampliar su forma de pensar.					
20	La manera como el docente resuelve las dudas y problemas planteados por los estudiantes.					
21	La motivación realizada por el docente para mantener el interés de los estudiantes, por el tema que se desarrolla durante toda la clase.					
22	El seguimiento personalizado que realiza el docente a los estudiantes con respecto a sus logros obtenidos y las dificultades que presentan en su aprendizaje?					
23	El interés y dedicación que muestra el docente en el desarrollo de sus clases.					
24	La forma como los docentes combinan medios de enseñanza tradicional con medios modernos (por ejemplo: conexión a internet y prácticas en la computadora)					
25	La claridad con que el docente explica el tema que se desarrolla en clase.					
26	El material didáctico utilizado por el docente para reforzar el aprendizaje de los estudiantes.					
	La forma cómo el docente combina la teoría con					

27	actividades prácticas que se desarrollan en la clase.					
88	Las tareas y/o trabajos de investigación que deja el docente, ¿te ayudan a comprender los temas?					
29	La disciplina que mantiene el docente en el aula durante el desarrollo de su clase.					
30	El entusiasmo que demuestra el docente por los temas que desarrolla en clase					

- Satisfacción con las condiciones del ambiente

Nº	ITEMS Qué tan satisfecho (a) estás con .....	1	2	3	4	5
31	El estado de conservación y limpieza en que se encuentran los diferentes ambientes de la institución educativa.					
32	El proceso de mejora y mantenimiento de la planta física de la institución educativa.					
33	La iluminación en las aulas de clase.					
34	Las condiciones acústicas (aislamiento de ruidos externos) de las aulas.					
35	Las condiciones en que se encuentra el mobiliario de las aulas.					
36	Los servicios auxiliares que proporciona la institución educativa (librería, fotocopidora)					
37	El funcionamiento y servicio de la biblioteca.					
38	El laboratorio de ciencias y su equipamiento.					
39	La sala de cómputo y su equipamiento.					
40	Las medidas de seguridad de la institución educativa.					

## VALIDACION DE EXPERTOS



### INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: SILVA NARVASTE BERTH
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: Docente
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de evaluación: **Estilo de Liderazgo Transformacional**
- 1.4 Título de la Investigación: Liderazgo Transformacional de los docentes y Calidad Educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016.
- 1.5 Autor(a) del Instrumento: **María Del Pilar Ramos Garay**  
 Estudiante de Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo con mención en Administración de la Educación

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%				Regular 21-40%				Buena 41-60%				Muy Buena 61-80%				Excelente 81-100%			
		6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																				
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.																				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias																				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																				
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				
PROMEDIO DE VALIDACIÓN																					

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:** ..... 84.....%.

**IV: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

- (x) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.  
 (...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: 10 marzo 2016

Firma del Experto Informante.  
 DNI. N° 45104543



## INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: SILVA NARVASTE BERTIN  
 1.2 Cargo e Institución donde labora: Docente  
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de evaluación: **Calidad Educativa**  
 1.4 Título de la Investigación: Liderazgo Transformacional de los docentes y Calidad Educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016.  
 1.5 Autor(a) del Instrumento: María Del Pilar Ramos Garay  
 Estudiante de Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo con mención en Administración de la Educación

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%				Regular 21-40%				Buena 41-60%				Muy Buena 61-80%				Excelente 81-100%			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																				
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.																				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias																				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																				
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				
PROMEDIO DE VALIDACIÓN																					

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: ..... 81 %.

### IV: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- () El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.  
 (...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: 10 Mayo 2016

  
 .....  
 Firma del Experto Informante.  
 DNI. N° 45704543







**Apéndice E****ARTICULO CIENTÍFICO**

Liderazgo Transformacional de los docentes y Calidad Educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016.

Br. Ramos Garay María del Pilar  
Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima

**Resumen**

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación existente de Liderazgo Transformacional y Calidad Educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016. Este estudio fue de tipo correlacional, existente entre las dos variables: Liderazgo Transformacional y Calidad Educativa. El diseño fue no experimental, de corte transversal porque la recolección de datos se realizó en un solo momento. Los datos se han obtenido del cuestionario de Liderazgo Transformacional y el cuestionario de Calidad Educativa aplicados a estudiantes. Se aprecia que la variable Liderazgo Transformacional está altamente correlacionada con la variable Calidad Educativa. El coeficiente de correlación es 0,844, se aprecia que la dimensión que más se relaciona con la Calidad Educativa es la Consideración Individualizada, presentando el coeficiente de correlación de 0,750.

**Palabras claves:** Liderazgo Transformacional – Calidad Educativa

**Abstract**

The general objective of the research was to determine the existing relationship of Transformational Leadership and Educational Quality in the I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016. This study was of a correlational type, existing between the two variables: Transformational Leadership and Educational Quality. The design was non-experimental, cross-sectional because the data collection was done in a single moment. The data were obtained from the questionnaire of Transformational Leadership and the

questionnaire of Educational Quality applied to students. We can see that the variable Transformational Leadership is highly correlated with the variable Educational Quality. The correlation coefficient is 0.844, we can see that the dimension that is most related to Educational Quality is the Individualized Consideration, presenting the correlation coefficient of 0.750.

**Key words:** Transformational Leadership - Educational Quality

### **Introducción**

La tesis titulada “Liderazgo Transformacional de los docentes y Calidad Educativa en el I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016., que consta de siete capítulos que se elaboró para determinar las diferencias de liderazgo transformacional y calidad educativa en I.E., es de suma importancia que se siga realizando las investigaciones, por el constante y acelerado cambio que se viene percibiendo a nivel mundial, nacional y local y como este influye para lograr cambios positivos o negativos en una Institución Educativa,

El docente es uno de los actores principales en el proceso de mejora de la calidad educativa por ser el enlace entre el proceso de aprendizaje de los estudiantes y las reformas en la institución educativa. Las reformas educativas se traducen en las instituciones educativas y llegan al aula a través del docente. En la práctica profesional, intervienen factores tales como: contexto socio económico, compromiso con la comunidad, autonomía en la toma de decisiones, preparación científica y pedagógica y preparación en los mismos procesos de aprendizaje que pondrá en práctica, centrada en la práctica de reflexión e investigación sobre su ejercicio profesional. En este aspecto incurren la formación inicial, la capacitación, las condiciones de trabajo, las remuneraciones, la infraestructura escolar y el equipamiento didáctico. Es necesario que la sociedad cuente con docentes eficaces y eficientes para poner en práctica diferentes y convenientes recursos con el propósito de conseguir superiores logros educativos.

### **Antecedentes del problema**

La presente investigación se respalda en los antecedentes internacionales de Jimenez (2014) (Tesis de grado), Universidad Católica de Colombia, Bogota - Colombia. Realizo la

investigación titulada “*Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*”. Asimismo tenemos Rojas (2012), (Tesis de grado), Universidad de Chile, Chile. en su tesis “*El Liderazgo Transformacional en directores de tres liceos bicentenarios y tres liceos regulares de la región metropolitana*”, por otra parte Díaz (2014) Universidad Libre de Colombia, Bogotá en su investigación “*El liderazgo transformacional en el colegio parroquial San José de Fontibón*,”

### **Método**

Se emplea el método cuantitativo porque se trabaja con los datos que son expresiones numéricas que se emplea al análisis estadístico. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2006) dice, “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.5).

La muestra es probabilística, y la técnica a usar es muestreo aleatorio simple, en donde a cada estudiante se le administra un cuestionario de “Calidad Educativa” con la finalidad de evaluar a cada docente de la materia que enseña.

La población o universo de estudio está conformado por 918 estudiantes de la I.E. Isaías Ardiles, distrito de Pachacámac, UGEL 01, 2016.

En la presente investigación se utilizó la técnica por encuesta y el instrumento usado para la recolección de datos fue el cuestionario.

Se aplicó dos cuestionarios, uno para la variable Liderazgo Transformacional y otro para la variable Calidad Educativa.

En relación a la confiabilidad, el cuestionario de Calidad Educativa fue sometido al análisis de Cronbach, con todos sus 40 ítems dando como resultado un 0,738 de consistencia interna.

### **Problema**

Problema general es:

¿De qué manera el liderazgo transformacional de los docentes se relaciona con la calidad educativa en la I. E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016?

Como problema específico:

¿De qué manera la motivación inspiradora del docente líder transformacional se relaciona con la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016?

¿De qué manera la estimulación intelectual del docente líder transformacional se relaciona con la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016?

¿De qué manera la consideración individualizada del docente líder transformacional se relaciona con la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016?

¿De qué manera el carisma del docente líder transformacional se relaciona con la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016?

### **Objetivo**

Objetivo general tenemos: Determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional de los docentes con la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016. Y objetivo específico es: Determinar la relación existente entre la motivación inspiradora del docente líder transformacional con la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016. Determinar la relación existente entre la estimulación intelectual del docente líder transformacional con la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016. Determinar la relación existente entre la consideración individualizada del docente líder transformacional con la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016. Determinar la relación existente entre el carisma del docente líder transformacional con la calidad educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016.

### **Discusión**

Estas investigaciones confirman la teoría de Burns, Bass y Leithwood. Burns (1978, citado en Medina, 2010) sostiene que el estilo de liderazgo transformacional genera cambios significativos en la vida de las personas y de las organizaciones; Bass (1985, citado por Vega y Zavala, 2004), nos dice que estos cambios se deben a los efectos que el líder produce en sus seguidores y en la propia cultura organizacional. Los seguidores de este líder sienten confianza, admiración, lealtad y respeto por el líder, aspectos claves en la relación con sus seguidores y por último confirman lo sustentado por Leithwood y

Jantzi(1999, citado en Medina) quienes señalan que el liderazgo transformacional es el más idóneo para organizaciones que aprenden, ya que favorece las metas comunes y compartidas, promueve el compromiso colectivo e impulsa modos y procedimientos más efectivos y eficientes para llevar a cabo los procesos educativos.

Este resultado es de vital importancia en el ámbito educativo, según Vega y Zavala (2004) el aprendizaje por imposición tienen efectos menos significativos que el aprendizaje basado en relaciones de confianza, respeto y cercanía, lo cual pone de manifiesto la importancia de la práctica del liderazgo docente centrado en las personas y en sus procesos.

Este resultado corrobora la teoría sobre esta dimensión donde se afirma que la motivación inspiradora resulta efectiva si el líder utiliza su energía en palabras y acciones para lograr el compromiso de sus estudiantes en el logro de objetivos y visión de la institución educativa para elevar su calidad.

### **Referencias Bibliográficas**

- Delgado, L. (2006). *El Mejoramiento de la Gestión Educativa a través de procesos de Calidad debe bajar los índices de deserción en el colegio de la enseñanza Cardinal Luque, Compañía de María en Bogotá*. (Tesis de grado), Universidad de Granada, Granada.
- Díaz, L. (2014). *El Liderazgo Transformacional en el colegio parroquial San José deFontibón, como un factor de mejoramiento de los procesos escolares*. Universidad Libre de Colombia, Bogotá.
- Diaz, V. (2009). *Metodología de la investigación científica y bioestadística*. Santiago: Ril Editores.
- Jimenez, A. ,Terriquez, B. y Robles, F. (2001). *Evaluación de la satisfacción académica de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Nayarit*. Obtenido de <http://fuente.uan.edu.mx/publicaciones/02-06/8.pdf>.
- Lepeley, M. (2005). *Gestión y calidad en educación de un modelo de evaluación*. Santiago de Chile: McGraw - Hill inter - americana .

- Martins, F., Cammaroto, A., Neriz, L. y Canelón, E. (30 de Agosto de 2009). Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados. *Actualidades investigativas en educación*, 9(2), 1-27.
- Palomo, M. (2008). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC.
- Rojas, J. (2006). *Gestión educativa en la sociedad del conocimiento*. Bogota: Magisterio.
- Salazar, M. (2006). El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden? *UNIrevista*, 1(3), 4-6. Obtenido de <http://www.tutores.escasto.ipn.mx/mariogerardoricardo/files/2012/02/LIDERAZGO-TRANSFORMACIONAL-EJEMPLO4.pdf>