

**LIDERAZGO DIRECTIVO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL
AREA DE PERSONAL SOCIAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL
DE LA RED 05 - UGEL 04 COMAS**

*TRANSFORMATIONAL MANAGEMENT LEADERSHIP AND TEACHING PERFORMANCE IN
THE AREA OF SOCIAL PERSONNEL OF THE EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF THE
INITIAL LEVEL OF THE NETWORK 05 - UGEL 04 COMAS*

*GESTÃO TRANSFORMACIONAL LIDERANÇA E ATUAÇÃO DOCENTE NA ÁREA DE
PESSOAL SOCIAL DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO DO NÍVEL INICIAL DA REDE 05 - UGEL
04 COMAS*

Recibido: 29 de abril del 2023

Aceptado: 02 de mayo del 2023

Aprobado: 07 junio de junio del 2023

Elva **VIDAL JARA**¹

Ofelia Carmen **SANTOS JIMÉNEZ**²

Resumen

Con el fin de determinar la relación entre el liderazgo transformacional directivo y el desempeño docente del área de personal social, se utilizó el programa estadístico computacional SPSS 21, con el cual se pudo establecer la prueba de las correlaciones planteadas, el cuadro de frecuencias, porcentajes, confiabilidad de los instrumentos y las hipótesis.

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

¹ Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

² Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://orcid.org/0000-0003-1294-0641>

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

Abstract

In order to determine the relationship between directive transformational leadership and learning in the area of social personnel in 5-year-old boys and girls, the computational statistical program SPSS 21 was used, with which the test of the proposed correlations could be established, the table of frequencies, percentages, reliability of instruments and hypotheses.

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

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

Introducción

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

Para ampliar nuestro interés investigativo, desarrollamos el primer capítulo titulado planteamiento del estudio; el segundo capítulo, marco teórico se tratará sobre las teorías y estudios anteriores; el tercer capítulo, metodología, que procederá a explicar el proceso estadístico de los instrumentos aplicados; y en el capítulo cuatro, los resultados y discusión. Por último, contará con

conclusiones y las recomendaciones respectivas para mejorar la problemática que se plantea en los capítulos.

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

Todo proyecto innovador para poder cumplir con sus objetivos de manera eficiente y eficaz, necesita de un líder, de una gestión adecuada y ella está a cargo de los directivos de las redes educativas.

Cabe señalar que la gestión en las Instituciones Educativas, se ve limitada, por los escasos recursos humanos y logísticos, para llevar a cabo la misión de una institución, a esto se suma en muchos casos, por razones políticas, la designación de directores encargados, que carecen de liderazgo, iniciativa, imaginación para conducir una institución educativa.

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

Un aspecto positivo de la educación inicial en el Perú es el incremento de matriculados en este nivel, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2019):

“A lo largo de los últimos años la tasa neta de matrícula a educación inicial se ha venido incrementando paulatinamente, en el año 2018 esta tasa alcanzó el 83,5%, lo cual representa un incremento de 0,8 punto porcentual, respecto al año anterior y 6,8 puntos porcentuales, respecto al año 2013” (p.41)

Por otro lado, en nuestra realidad nacional, evidenciamos que existen directores en las Instituciones Educativas con paradigmas muy arraigados que no intentan asumir nuevos retos ni cambiar de esquemas de gestión, incluso hacen caso omiso a las normas legales vigentes del sector educación, lo cual lleva al incumplimiento de sus funciones repercutiendo en su evaluación permanente lo que genera el retraso de su escuela dentro de su comunidad siendo una isla y

cuya característica principal es el trabajo solitario e individual, quebrantando las relaciones humanas de los agentes educativos a su cargo.

Objetivo General

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

Objetivos Específicos

1. Conocer la relación entre el liderazgo transformacional directivo y la dimensión diferencia acciones de juego.
2. Establecer la relación entre el liderazgo transformacional directivo y la dimensión reconocer su familia.
3. Identificar la relación entre el liderazgo transformacional directivo y la dimensión reconoce acciones de cuidado personal.

Marco filosófico o epistemológico de la investigación

Este estudio se basa en un análisis correlacional, ya que según Díaz (2006) tiene como propósito medir la intensidad relacional que exista entre dos o más conceptos o variables en un determinado contexto, mediante la estadística que podrá afirmar o negar este vínculo.

“Si es positiva, significa que sujetos con altos valores en una variable tenderán a mostrar altos valores en la otra variable. Si es negativa, significa que sujetos con altos valores en una variable mostrarán bajos valores en la otra variable” (Díaz, 2016, p.128).

Hernández, Fernández y Baptista agregan que este tipo de investigación “miden las dos o más variables que se pretende ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación” (p.72).

Para este estudio se aplicarán las estadísticas de Spearman que se define como el coeficiente de correlación que permite medir la asociación entre atributos en escala ordinal. Se aplica para obtener correlaciones entre ordenaciones” (Sarabia y Pascual, 2005, p.132).

Liderazgo

Evans y Lindsay (2008) afirman que el liderazgo es la habilidad de incidir positivamente en las personas y los sistemas para generar una actitud determinada, bajo la autoridad de uno a fin de tener un impacto significativo y lograr resultados importantes.

Algunas teorías de liderazgo

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

a) Teorías contingentes del liderazgo

Coulter (2007) hace referencia de algunas teorías y modelos de liderazgo, que pueden influir eficazmente si se selecciona adecuadamente, entre las cuales destaca:

- Modelo de Fiedler, la cual propone que para conseguir el desempeño eficaz del grupo depende de la concordancia adecuada entre el líder y sus seguidores mediante la interacción para la influencia.
- Teoría del liderazgo situacional de Hersey y Blanchard, es un modelo de contingencia que se centra enfoca en la aptitud de los seguidores, asimismo señalan que el liderazgo exitoso se consigue mediante la selección de un estilo según la característica de sus seguidores.
- Modelo de participación del líder Desarrollado por Víctor Vroom y Phillip Yetton, el cual según por Coulter (2007), es un modelo que vincula el comportamiento y la participación del liderazgo con la toma de decisiones, proporcionando reglas que determina la forma y la cantidad de participación para decidir diferentes situaciones.
- Modelo de la trayectoria a la meta, la cual afirma que la responsabilidad del líder es guiar a sus seguidores a alcanzar sus metas, cuya guía ayudará a conseguir los objetivos organizacionales.

b) Nuevas teorías de liderazgo

Evans y Lindsay (2008) analizan entre los 20 y 30 años de teorías sobre el liderazgo, cuyo éxito dependerá de “optimizar con la mezcla correcta del estilo de administración que ejecute el líder”, entre las más populares son:

- Teoría del liderazgo transaccional. Se caracteriza porque los líderes son capaces de inspirar a sus seguidores a alcanzar sus objetivos, a través de recompensas, es decir este sirve de motivación, sin embargo también se establecen reglas para evitar errores.
- Teoría del liderazgo transformacional. Burns (1978, como se citó en Evans y Lindsay, 2008), considera las investigaciones los comportamientos como “la influencia idealizada, la consideración individualizada, la motivación que inspira y la estimulación intelectual”. Otro punto importante, es que aquí el líder se enfoca en objetivos a largo plazo, se capacitan y están dispuestos a asumir riesgos.
- Teoría de sustitutos del liderazgo. Evans y Lindsay (2008) explica que “si las características de los miembros del equipo, la naturaleza de las tareas que llevan a cabo y la guía e incentivos proporcionados por la organización están alineados, entonces el liderazgo formal tiende a ser inproductivo y contraproducente”.
- Teoría de la inteligencia emocional. Evans y Lindsay (2008) parte las investigaciones de Goleman (1995) quien de cinco componentes del líder emocional, estos “son primero conciencia de sí mismos, segundo autocontrol, tercero motivación, cuarto empatía y quinto habilidades sociales”.
-

La conducta del liderazgo

Newstrom (2011, p.171) considera que un liderazgo exitoso depende de conducta, habilidades y acciones apropiadas que de los rasgos personales, por lo cual habla de tres habilidades que debe tener el líder:

- ✓ **Habilidad técnica.** Es la destreza que se tiene para cualquier proceso o técnica, es común en las actividades de tipo operativo y profesional, sin embargo

Newstrom (2011) considera que a medida que los colaboradores ascienden e incrementan responsabilidades para liderar pero sus capacidades técnicas van perdiendo relevancia.

✓ **Habilidad humana.** Es la habilidad que permite el adecuado trabajo de las personas mediante el trabajo en equipo, entre las conductas destaca “energizar a los individuos, retroalimentar, entrenar, interesarse por ellos, demostrar empatía y sensibilidad, y mostrar compasión y apoyo para las personas que lo requieren” (Newstrom, 2011, p.171).

✓ **Habilidad conceptual.** Se considera a la facultad de planear la metodología de trabajo mediante modelos, marcos de referencia y amplias relaciones a largo plazo, además “esta habilidad está relacionada con ideas, mientras que la habilidad humana se refiere a la gente y la habilidad técnica a las cosas” (Newstrom, 2011, p.172).

Liderazgo transformacional directivo

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

“El proceso por el cual una persona tiene la capacidad para influir y motivar a sus seguidores de modo que contribuyan al logro de los objetivos establecidos y al éxito del proyecto organizacional” (House, Javidan, Hanges y Dorfman, 2002, p. 147).

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

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

transformación del entorno y de las personas dotándolas de las mismas aspiraciones e ideales.

Factores

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

a) Influencia idealizada.

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

b) Consideración Individual

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

c) Estimulación Intelectual

González et al. (2013) explica que en este factor el líder incentiva la aplicación de nuevos enfoques o perspectivas para mejorar problemas anteriores, enfocándose en la inteligencia, la razón para solucionar problemas; motivación e interés en solucionarlos de forma particular. a sus seguidores a pensar el modo de realizar las actividades diferentes.

Según Bass (1985, como se citó en González et al., 2013) los seguidores se van convirtiendo en solucionadores efectivos de problemas, sin necesidad de depender del líder, convirtiéndose en seres innovadores y estrategias para dicho fin.

d) Motivación Inspiracional

El líder aumenta el optimismo y el entusiasmo, crea una visión estimulante y atractiva para sus seguidores. Además sabe comunicar su visión de modo convincente con palabras y también con su propio ejemplo.

e) Tolerancia psicológica

El líder usa el sentido del humor para indicar equivocaciones, para resolver conflictos, para manejar momentos duros, aprender a tolerar los errores de los demás, cultivando la paciencia en la resolución de problemas. (González et al., 2013, p.361).

Características del líder transformacional

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

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

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

- No descuidar los resultados que se han propuesto alcanzar.
- Se interesa por los colaboradores a su cargo mediante la creación de condiciones atractivas de trabajo para su mejora.
- Tienen la capacidad para negociar y una visión para atraer y comunicar a su entorno.
- Son capaces de persuadir a sus colaboradores para que tomen conciencia del proyecto o actividad encomendada, asimismo convencerlos de que sus participación e involucramientos es necesario para el éxito del mismo.
- Su carisma permite que sus colaboradores se sientan identificados con él, no necesariamente para obtener algún beneficio.

Aprendizaje del área de personal social

Feldman (2005) define el aprendizaje como un cambio conductual, el cual permite perdurar en el tiempo, sin embargo, otro criterio fundamental es que este ocurre a través de la práctica o de otras formas de experiencia.

Schunk (2012) señala que “es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de cierta manera, el cual es resultado de la práctica o de otras formas de experiencia” (p.3).

Enfoques del aprendizaje

Moreno (2016) habla de dos enfoques:

a) El aprendizaje memorístico

Moreno (2016) califica este aprendizaje como pasivo, ya que no demuestrada la necesidad de comprensión, por ello también puede ser descrito como superficial, lo cual no genera gran relevancia o significado en el estudiante, por eso también se le denomina pasivo porque no evidencia un compromiso para comprender y profundizar. Aunque, no se niega sus capacidad para recordar, se evidencia que no ha generado un significado para el, sin embargo, este enfoque de aprendizaje permite a los estudiantes a memorizar fórmulas para resolver ejercicios, a pesar de no profundizar sus fundamentos. En resumen, “ellos podrían encontrar dificultades para emplear estos hechos y conceptos en otras circunstancias o contextos, limitando así el valor de su aprendizaje” (p.41).

Entre las características del aprendizaje superficial destaca:

- Intención de ser capaz de reproducir el contenido según sea necesario.
- Accionar pasivo de ideas e información, ya que solo se interesa en memorizar.
- No puede reconocer principios orientadores o patrones.
- Aprendizaje enfocado en las necesidades evaluativas, limitando su interés a ir más allá.

b) El aprendizaje profundo

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

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

- Se pone como objetivo el desarrollar una comprensión personal
- Interacción activa con el contenido, específicamente para conectar nuevas ideas, desde sus conocimientos previos y experiencias.
- Se incentiva al estudiante a presentar sus propias conclusiones sobre los temas desarrollados.

Acciones para el aprendizaje de los niños

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

a) Participación activa

Para un desarrollo activo del aprendizaje se necesita que el estudiante observe, memorice, entienda, se establezca metas y asuma su propio interés en hacerlo, para el desarrollo cognitivo. Sin embargo, estas serán imposibles sin el apoyo docente, ya que su preparación académica permitirá acompañar y guiar ese deseo para entender su entorno. Por lo cual, Vosniadou (2006) recomienda “crear ambientes de aprendizaje interesantes y desafiantes que alienten la participación activa de los estudiantes es un reto para los maestros” (p.9).

b) Participación social

Vosniadou (2006, p.11) parte de la idea que para aprender es necesario socializar, por ello en clase los estudiantes tienen la oportunidad de fortalecerlo en clase mediante la participación, lo cual debe motivarse desde edades

tempranas. Es importante, resaltar también el apoyo de los padres de familia mediante la interacción para dotarlos conductas, mediante actividades, hábitos, vocabulario e ideas de los miembros de la comunidad, que permitan su adaptación e inclusión en la sociedad.

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

c) Actividades significativas

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

“Algunas veces, actividades significativas para estudiantes que provienen de un grupo cultural no lo son para alumnos que provienen de otro grupo cultural”. (p.13).

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

d) Relacionar nueva información con conocimiento previo

Vosniadou (2006) es poco eficiente relacionar ambas, debido a que lo que se ha aprendido deja de ser información nueva, así como que no es posible entender, recordar o aprender algo que es completamente desconocido para el estudiante. Por otro lado, considera que tener ideas previas sobre un determinado tema no garantiza un aprendizaje significativo. Destaca la siguiente premisa:

“La gente debe activar su conocimiento previo a fin de ser capaz de usarlo para aprender y entender. Los estudiantes a menudo no ven relaciones entre el nuevo material que leen y lo que ya saben” (p.15).

De acuerdo al investigador, el aprendizaje es fortalecido cuando los docentes se enfocan en el conocimiento previo del estudiante y lo usan al comenzar la instrucción.

e) Uso de estrategias

Desde temprana edad las estrategias son de utilidad para el aprendizaje, por ejemplo los docentes de matemática ayudan a los estudiantes a resolver problemas, para entender textos, hacer ciencia, aprender de otros estudiantes, etc. mediante la selección de la estrategia adecuada. Vosniadou (2006) señala que “cuando los maestros hacen intentos sistemáticos por enseñar estrategias de aprendizaje a los estudiantes pueden tener como resultado ganancias sustanciales” (p.17).

f) Autorregulación y reflexión

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

g) Reestructurar el conocimiento previo

Vosniadou (2006, p.21) refiere que en ciertas ocasiones el conocimiento previo se opone a la comprensión de nueva información, esto debido a los cambios que puede haber en los fundamentos de distintas materias o fenómenos.

h) Comprender, más que memorizar

El objetivo docente debe centrarse en que sus estudiantes entiendan, comprendan, sin que la memorización se imponga en dicho fin, ya que un aprendizaje superficial consigue que la información adquirida sea olvidada con facilidad. A diferencia, de la comprensión que es difícil de ser olvidado, siendo posible su aplicación nuevas situaciones, por lo cual Vosniadou (2006) recomienda que cuando el docente empieza a enseñar, este debe “dar a los estudiantes la oportunidad de pensar lo que están haciendo, de hablar acerca de ello con otros estudiantes y otros maestros, para clarificarlo y entender cómo puede aplicarse en muchas situaciones” (p.23).

i) Aprender a transferir

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

j) Dar tiempo para la práctica

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

k) Diferencias de desarrollo e individuales

Vosniadou (2006) indica que a medida que el niño va creciendo, establece nuevas formas de representación del mundo y también transforma los procesos y estrategias que usa para manipular estas representaciones. Por ello, tomando como base las investigaciones de Gardner los estudiantes van desarrollando sus talentos como la música, el baile. Por lo cual, recomienda a las escuelas a “crear el mejor ambiente para el desarrollo infantil tomando en consideración tales diferencias individuales” (p.29).

l) Alumnos motivados

Vosniadou (2006, p.31) considera que un estudiante motivado demuestra gran determinación y persistencia, influyendo así en la cantidad y la calidad del aprendizaje, en los cuales se distingue la motivación intrínseca y extrínseca, en tanto que la primera resulta de la gratificación positiva usada para incrementar la frecuencia de la conducta deseada (calificaciones, reconocimientos, dinero y comida pueden usarse para tal efecto); mientras que, el otro tipo de motivación, se desarrolla cuando el estudiante participa activamente en las actividades sin requerir un reconocimiento por ello.

Área de Personal Social

MINEDU (2016) explica que esta área:

“El desarrollo personal y social de nuestros niños y niñas es un proceso que se inicia en la familia y se construye sobre la base de las relaciones seguras y afectivas que establecen con las personas que los cuidan. Estas relaciones significativas constituyen el vínculo de apego, el cual les brinda la seguridad y contención que necesitan para construirse como personas únicas y especiales, e interactuar con el mundo. Este vínculo les brinda, además, la seguridad de creer y confiar en ese adulto que los cuida y acompaña” (p.72).

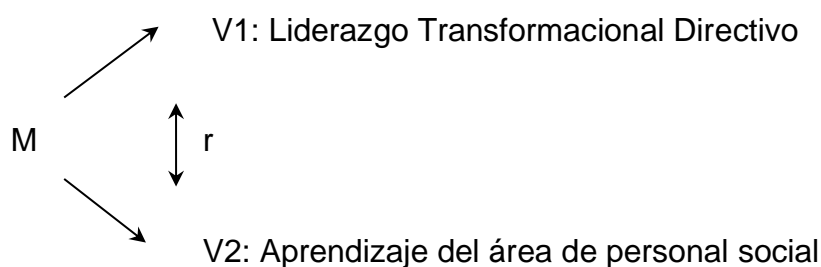
Tipo y diseño de la investigación

Presenta la siguiente tipología científica:

- Pregunta : Teórica
- Constatación de hipótesis : Hipotético - deductivo
- Medición variables : Cuantitativo
- Número variable : Bivariable
- Ambiente : Campo
- Fuente : Primaria
- Aplicación : Transaccional
- Diseño : Correlacional

Para efectos estadísticos y la prueba de las hipótesis se aplicará el paquete computacional SPSS 21, con la finalidad de sacar datos relevantes como: la confiabilidad de los instrumentos, frecuencia, porcentaje y la correlaciones para la prueba de la hipótesis tanto general y las específicas.

Se considera el siguiente gráfico de correlación:



Población y muestra

Institución Educativa	Directivos	Docente
Institución Educativa Inicial N° 323 "Augusto B.Leguía"	4	15 docentes
Institución Educativa Inicial N° 332 "Santa Rosa"	4	16 docentes
Institución Educativa Inicial N° 382 "Chavarria"	4	16 docentes
Institución Educativa Inicial N° 608 "Mercurio"	4	16 docentes
Institución Educativa Inicial Modulo "Santa Rosa"	4	09 docentes
Total	20	72 docentes

Muestra:

“La muestra está constituida por 20 directivos y 60 docentes del Distrito de Puente Piedra. Se aplicará un diseño muestral no probabilístico, sensal.

Resultados y discusión

Pruebas de hipótesis

Hipótesis general

Tabla 1. Correlación de la hipótesis general

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

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

Primera hipótesis específica

Tabla 2. Correlación de la hipótesis específica primera

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

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

Segunda hipótesis específica

Tabla 3. Correlación de la hipótesis específica segunda

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

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

Tercera hipótesis específica

Tabla 4. Correlación de la hipótesis específica tercera

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

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

Discusión de resultados

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

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

En la hipótesis específica 2 se confirmó una buena relación buena de buena de $Rho = .704$ cuyo resultado se debe a que la mayoría representado por el 88.9% considera que el liderazgo transformacional directivo es regular, lo cual implica

un vínculo correlacional con el aprendizaje de los temas de reconocer su familia en donde el 87.5% de los estudiantes alcanzan calificaciones regulares, con ello se evidencia que la forma como se está desarrollando este tipo de liderazgo, resulta insuficiente para que un mejor alcance en sus promedios en temas que implican actividades para compartir hechos y momentos importantes en su vida familiar.

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

Haciendo un contraste con otras investigaciones, como las de Diaz (2014) encontramos que con la aplicación adecuada del liderazgo transformacional, los docentes y directivos consiguieron mejor comunicación sobre las necesidades institucionales, mediante su aporte de ambas partes se consiguió un mejor entorno académico, aunque no se detalla sobre las incidencias generadas en las calificaciones de los estudiantes, se confirma que en base a la intensidad que se trabaja con el liderazgo transformacional se obtienen dichos resultados, como en el nuestro, en donde la institución educativa inicial esta aplicándolo sin embargo de forma regular, lo cual esta vinculado a sus calificaciones regulares, también. Aunque las investigaciones sobre el aprendizaje del área de personal social sean limitadas, identificamos una de Aparicio (2019) en la explica como el aprendizaje de Formación Ciudadana y Civica, un curso con ciertas similitudes al nuestro, se esta desarrollando en estudiantes de primaria, en las que señala que sus aprendizajes no estan siendo aprovechados por las estrategias que permitan argumentar su opinión, lo cual es necesario para fortalecer lo que aprende. De igual manera, nuestras investigaciones demostraron que si el director aplica un regular liderazgo en la getsion de la institución, perjudicará a los estudiantes cuyas calificaciones no serán destacadas.

Conclusiones

1. La hipótesis general determinó una correlación buena que permite explicar que el desarrollo regular del liderazgo transformacional permiten calificaciones de la misma frecuencia en el área de personal social, por ello estas inconsistencias solo consiguen que los estudiantes alcancen notas que no cumplen los objetivos académicos.
2. En la planteamiento de la hipótesis específica uno, se confirmó una relación muy buena en la que interpretamos que la practica regular del liderazgo transformacional incide relacionalmente con en aprendizaje de los temas de diferencia acciones de juego con frecuencia de regular. En conclusión, estos niveles de liderazgo limitan el alcance de mejores calificaciones en cuanto a las actividades cotidianas con distintos roles.
3. En la específica 2 se confirmó una relación buena debido a que el liderazgo transformacional directivo desarrollado de forma regular, establece un vinculo relacional con el aprendizaje de los temas de reconoce su familia con una frecuencia de regular. Es decir, la forma en la que se desarrolla este tipo de liderazgo impide al alcance de mejores calificaciones en actividades para compartir hechos y momentos importantes en su vida familiar.
4. En la planteamiento de la hipótesis específica dos, se estimó una correlación buena que permite entender que el desarrollo regular del liderazgo transformacional de los directores permiten calificaciones de la misma frecuencia en temas de acciones de cuidado personal, por ello estas inconsistencias solo consiguen que los estudiantes alcancen notas que no cumplen los objetivos esperados en el proceso académico de los niños en cuanto a las actividades autónomas y cotidianas.

Referencias Bibliográficas

Álvarez, M. (2010). Liderazgo compartido- Buenas prácticas de dirección escolar. Madrid: Wolters Kluwer España.

Aparicio, V. (2019). Estrategias de aprendizaje en el área de formación ciudadana y cívica, en las estudiantes del 5° grado de educación secundaria de la IE Parroquial "Niño Jesús De Praga" [Tesis Magisterial, Universidad de Piura].

Bass, Bernard y Avolio, Bruce (2006a). Manual for the multifactor leadership questionnaire. Consulting Psychologist Press. Palo Alto. California. Estados Unidos.

Cardona, P.(2005). Las Claves del Talento: La Influencia del Liderazgo en el Desarrollo del Capital Humano. Editorial Trilla. Colombia.

Universidad Nacional del Centro del Perú].

Coulter, R. (2007). Administración un empresario competitivo. Mexico. Pearson Custom Publishing.

Díaz, L. (2014). El liderazgo transformacional en el Colegio Parroquial San José De Fontibón, como un factor de mejoramiento de los procesos escolares [Tesis Magisterial, Universidad Libre de Colombia]. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8638/Tesis%20de%20maestria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Evans, J. y Lindsay, W. (2008). Administración y control de calidad. México, D.F. Cengage Learning.

Feldman, R. (2005). Bases neurofisiológicas del aprendizaje: teoría del aprendizaje. Lima: La cantuta.

González, O., González, O., Ríos, G. y León, J. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. Revista Telos, 15 (3), 355-371. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99328424005.pdf>

Guerrero, G. y Demarini, F. (2016). Atención y educación de la primera infancia en el Perú: avances y retos pendientes [Archivo PDF]. https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/primerainfancia_GG_35.pdf

House, R., Javidan, J., Hanges, M., y Dorfman, N. (2002). Teorías implícitas del liderazgo en la cultura organizacional. Journal of World Business, N° 37 (3) 10.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019). Indicadores de Educación por Departamento 2008-2018. INEI

Jiménez, C. (2014). Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada [Tesis Magisterial, Universidad Católica de Colombia].

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20Caudia%20C%20Jimenez%20C.pdf>

Maxwell, John (2007). Liderazgo. Principios de Oro. Editorial Grupo Nelson. Estados Unidos de América.

Ministerio de Educación (2016). Currículo Nacional de la Educación Básica [Archivo PDF].

http://www.dreapurimac.gob.pe/inicio/images/ARCHIVOS2017/106-inclusion/Programa_curricular_de_educacion_Inicial.pdf

Moreno, T. (2016). Evaluación del aprendizaje y para el aprendizaje. Reinventar la evaluación en el aula. Universidad Autónoma Metropolitana.

Newstrom, J. (2011). Comportamiento humano en el trabajo. México, D.F. McGraw Hill.

Salcedo, A. (2018). Liderazgo transformacional, Qué es y cómo medirlo. ESIC.

Sarabia, J. y Pascual, M. (2005). Curso básico de estadística para economía y administración de empresas. Editorial de la Universidad e Cantabria.

Schunk, D. (2012). Teorías del aprendizaje. Una perspectiva educativa. Pearson Educación de México.

Vosniadou, S. (2006). Como aprender los niños [Archivo PDF].
<https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Como-aprenden-los-ninos.pdf>