

PROGRAMA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL PRIMARIO

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP PROGRAM TO IMPROVE TEACHING PERFORMANCE IN PRIMARY LEVEL EDUCATIONAL INSTITUTION

Manuel Calderón Santamaría¹
Patricia del Rocío Chávarry Ysla²
Roger Fernando Chanduví Calderón³

Fecha de recepción: 10 de septiembre de 2016

Fecha de aceptación: 03 de noviembre de 2016

Resumen

El objetivo de este estudio fue determinar la influencia del Programa de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño docente en Institución Educativa del nivel primario del distrito de Pacora ubicado en Lambayeque y para ello se formuló la siguiente pregunta ¿Cómo influye el Programa de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño docente en Institución Educativa del nivel primario del distrito de Pacora - Lambayeque?

Para el desarrollo se identificó el nivel de desempeño del docente para esto el investigador elaboró una encuesta la cual fue validada por juicio de expertos y su confiabilidad con el coeficiente de 0,856 del alfa de Cronbach. El tipo de investigación fue aplicada y el diseño pre prueba y post prueba con un solo grupo. Se trabajó con una población muestral de 17 docentes los cuales asistieron al programa de liderazgo transformacional. Se logró contrastar la hipótesis utilizando la prueba estadística del t de student que afirmó que el antes de ser aplicado el programa de Liderazgo Transformacional en los docentes, estos tuvieron un promedio de 0,59 que indica que tiene un nivel de desempeño mínimo, mientras que después de ser aplicado el programa de Liderazgo Transformacional obtuvieron un promedio de 2,53 que corresponde a un nivel de desempeño satisfactorio.

Palabras clave: *Desempeño docente – liderazgo docente - liderazgo transformacional.*

Abstract

The aim of this study was to determine the influence of transformational leadership program to improve teacher performance in school de Pacora district located in Lambayeque. And for that the question was formulated How does transformational leadership program to improve teacher performance in school district Pacora - Lambayeque?

To develop the level of teacher performance for this researcher conducted a survey which was validated by expert judgment and reliability with the coefficient of 0.856 of Cronbach's alpha. Was identified. The research was applied and pretest and post-test design with one group. We worked with a sample population of 17 teachers who attended the program of transformational leadership. It was possible to test the hypothesis using statistical test t student who claimed that before being applied Transformational Leadership program in these teachers had an average of 0.59 indicating that it has a minimum level of performance, while after be applied Transformational Leadership program obtained an average of 2.53 corresponding to a satisfactory level of performance.

Keywords: *Teacher performance - leadership teachers – transformational leadership.*

1 Adscripto a Institución Educativa “Santos Cárdenas Valladares”, Doctor en Administración de la Educación, Chiclayo, Perú. Dirección de correo electrónico: manuef1404@hotmail.com

2 Adscripta a Universidad Señor de Sipán, Magíster en Docencia Universitaria e Investigación Educativa, Chiclayo, Perú. Dirección de correo electrónico: pchavarryysla@gmail.com

3 Adscripto a Universidad Señor de Sipán, Magíster en Psicología Educativa, Chiclayo, Perú. Dirección de correo electrónico: rchanduvi@crece.uss.edu.pe ORCID iD: <http://orcid.org/0000-0002-6584-4445>

1. Introducción

Las exigencias de la sociedad del conocimiento obligan a que los líderes tengan algunas cualidades que los distinguen de los otros líderes de la sociedad industrial; así mismo el cambio en la educación es fácil de proponer y llevar a la práctica y extraordinariamente difícil de sostener, de allí la necesidad que los docentes, desarrollen cada día en el ejercicio de la docencia un auténtico liderazgo, que permitan una educación peruana enmarcada en valores y fines auténticos, de esta manera hablaremos en el Perú de instituciones educativas estatales y particulares que se van configurando como escuelas innovadas para esta sociedad del futuro. Esto es el ente motivador para el proyecto a realizar .

Ante los cambios que ocurren rápidamente, las personas que dirigen estas instituciones deben saber responder a estos cambios, asumiendo desafíos propios de la época, por esto es importante el liderazgo, pues “el liderazgo se ocupa de enfrentar el cambio” (Kotter, 1990). “Uno de los motivos por los que el liderazgo ha adquirido importancia en los últimos años tiene que ver con que el mundo empresarial se ha hecho más competitivo y más volátil” (Kotter, 1990).

La investigación y la experiencia han evidenciado que el comportamiento y la actitud de la persona que asume las funciones de dirección en la escuela son un elemento fundamental que determina la existencia, la calidad y el éxito de procesos de cambio, en la escuela. (Murillo, 2006). De esta forma, es posible afirmar que si queremos cambiar las escuelas y, con ello, mejorar la educación, necesitamos contar con personas que ejerzan el liderazgo desde el interior de la escuela, que inicie, impulse, facilite gestione y coordine el proceso de transformación (Murillo, 2006). “Personas con una preparación técnica adecuada pero, sobre todo, con una actitud y un compromiso con la escuela, la educación y la sociedad, capaces de ponerse al frente del proceso de cambio” (Murillo, 2006). “Un hecho importante que merece destacar es que el liderazgo no siempre sea observable o consciente por quienes deben apreciarlo y seguirlo” (Austin, 1995).

En todas las personas, y en los hombres de negocios, “se ejercen posiciones de liderazgo, en las comunidades y en el mundo comercial, aunque sabemos poco acerca de la magnitud, forma y significación de su participación en ese otro campo de liderazgo, su campo invisible” (Austin, 1995). Uno de los problemas actuales de la calidad de la educación es la pérdida de la autoridad del profesor, lo que ocurre por múltiples factores: desde la influencia del medio social en los estudiantes hasta déficits en la formación de los docentes pasando por una falta de liderazgo en los docentes que los hace débiles ante la indisciplinada generación actual de niños y adolescentes. (Rojas A. , 2011).

Según un estudio de la UNESCO: La mayor parte de los directores no cuenta con una preparación que les permita asumir el liderazgo y estimular a los docentes ni ostenta la capacidad organizativa; es pues, necesaria fortalecer la capacidad de liderazgo de los directivos para transformar efectivamente la cultura de las instituciones escolares. Se trata aquí de generar climas propicios para mejorar el rendimiento del trabajo docente y el desempeño de los alumnos con una gestión escolar participativa, abierta y centrada en el logro de aprendizajes. (Zarate, 2011)

En las Instituciones educativas del distrito de Pacora Lambayeque se observa que el profesor no tiene la capacidad para diagnosticar posibles conflictos; “asimismo no posee la capacidad y madurez necesaria para resolver los problemas; para esto conviene que utilice como herramienta la administración, pues mediante su proceso podrá lograr un liderazgo encaminado hacia una educación de excelencia” (Del Toro, 2008). Asimismo los directivos afirman que la mayoría de docentes se limita solamente a transmitir a los estudiantes conocimientos y muchos de ellos tienen problemas para el manejo de la disciplina generando que se les falte el respeto en algunas oportunidades. También al realizar una entrevista a los docentes ellos expresaron que se sienten agotados y desmotivados

produciendo falta de compromiso en ellos para trascender en sus aulas, además manifiestan que su esfuerzo no es reconocido por parte de la comunidad educativa, especialmente por los directores.

Así, se ejecutó esta investigación con el objetivo de determinar la influencia del Programa de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño docente en Institución Educativa del nivel primario del distrito de Pacora de Lambayeque. Esta investigación se justifica en que las exigencias de la sociedad del conocimiento, obligan a que los docentes se conduzcan en un liderazgo efectivo para lograr los éxitos que esperamos alcanzar en el campo educativo, lo cual va a trascender en los alumnos que sean competitivos y solidarios, preparados para afrontar la sociedad actual. Este estudio pretendió dar alcances sobre el liderazgo transformacional en los docentes de la institución educativa .

En estos momentos, la educación peruana tiene ya proyectos educativos trazados al 2021, lo cual implica un verdadero y auténtico protagonismo de los docentes: aún más, ya se vislumbra el proceso de acreditación y certificación de las instituciones educativas del Perú, en las que el liderazgo juega un papel muy importante como un elemento imprescindible en la auto evaluación.

“El liderazgo transformacional es una teoría que concibe que los líderes que dirigen las organizaciones del siglo XXI orientan su actuación desarrollando las necesidades y capacidades de las personas que desean perfeccionar y consolidar su proceso de liderazgo” “Es el liderazgo del futuro porque asumirá las características de las organizaciones en espacios de calidad superiores a la calidad actual”. El líder del futuro será quien conduzca sociedades que aprendan y se adapten continuamente a nuevas tecnologías, nuevas expectativas y clientes muy activos que esperan mejoras continuas de los servicios” “Todos los modelos actuales de gestión de calidad, como el Modelo Deming – modelo japonés – El Modelo EFQM – Modelo Europeo de gerencia (Foundation European for Quality Management), el Modelo FIC Modelo integrado de calidad de España- establecen un tipo de liderazgo como factor fundamental de calidad (Hernández, 2011).

En general, puede afirmarse que el liderazgo es un predictor de calidad educativa, en realidad esta afirmación no es nueva, pues, ya desde la aparición de la dinámica de grupos se estima que el líder produce integración en el grupo y hace eficaces las tareas que entre sus integrantes se imponen. (Hernández, 2011)

“El liderazgo transformacional eleva la moral y la motivación de sus seguidores, el liderazgo transformacional provoca en sus seguidores el auto interés inmediato. El líder transformacional enfatiza lo que tú puedes hacer por tu país” (Burns, 1978). El cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) fue elaborado para medir tanto el liderazgo transformacional como el liderazgo transaccional”. “El MLQ ha sido utilizado en numerosas investigaciones en todo el mundo” (Molero, Cuadrado, Navas, & Morales, 2008). “En todas ellas se pone de manifiesto que existe una relación muy alta entre las manifestaciones obtenidas por el líder o supervisor en liderazgo transformacional y la satisfacción y eficacia de las personas a su cargo”. “El liderazgo transaccional también muestra relaciones positivas pero significativamente menores con dichas variables. El estilo que funciona es, significativamente menor con dichas variables” (Molero et al., 2008).

En la teoría del liderazgo transformacional, una idea central es “la consideración de que el líder ha de articular una visión para la organización, comunicarle a los demás y lograr de ellos sentimiento y compromiso. El líder transformacional se esfuerza en reconocer y potenciar a los miembros de la organización y se orienta a transformar las creencias, actitudes y sentimientos de los seguidores, pues no solamente gestiona las estructuras sino que influye en la cultura de la organización en orden de cambiarla”. (Salazar, 2006).

“El liderazgo transformacional estimula el emerger de la conciencia de los trabajadores, los cuales aceptan y se comprometen con el logro de la misión de la organización dejando de lado sus intereses personales, para enfocarse en los intereses del colectivo” (Bass, 2007). Pero Bass va más allá

y argumenta que “un líder podrá exhibir de acuerdo con las circunstancias y lo que éstas demanden, diferentes patrones de liderazgo” (Bass, 2007).

2. Material y métodos

La presente “es una investigación aplicada porque tiene como finalidad la resolución de problemas prácticos” Se utilizó el diseño pre prueba y pos prueba con un solo grupo, el mismo que se le aplicó una prueba previa al estudio o tratamiento experimental, después se le administró el tratamiento y fundamentalmente se le aplicó una prueba posterior al estudio.

La población de este estudio estuvo formada por los profesores de la IE en estudio que son 17 profesores, la misma que se caracteriza por estar distribuida en nivel inicial y nivel primario; en el nivel inicial laboran tres profesoras, en el nivel primario laboran cuatro profesores varones y 10 profesoras mujeres. Se tomó la totalidad de la población siendo llamada muestra censal. “Las técnicas que se utilizarán fueron la observación y la encuesta” (Sánchez & Reyes, 2006). El instrumento fue construido según la operacionalización de la variable dependiente y fue sometido a juicio de expertos para la validez y se piloteó para la obtención de la confiabilidad con el coeficiente de 0,856 del alfa de Cronbach.

3. Resultados

Tabla 01

Comparación de niveles de desempeño docente con respecto a la Dimensión Aptitudes y Habilidades para la Enseñanza del desempeño laboral de los Docentes.

		PRE TEST	POST TEST
<i>Insatisfactorio</i>	Recuento	0	0
	% dentro de GRUPO	0,0%	0,0%
<i>Mínimo</i>	Recuento	5	0
	% dentro de GRUPO	29,4%	0,0%
<i>Medianamente satisfactorio</i>	Recuento	12	4
	% dentro de GRUPO	70,6%	23,5%
<i>Satisfactorio</i>	Recuento	0	13
	% dentro de GRUPO	0,0%	76,5%
Total	Recuento	17	17
	% dentro de GRUPO	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta a docentes de la Institución.

En la tabla se observa que, antes de aplicar el programa de liderazgo transformacional el 29,4% de los docentes tienen un desempeño mínimo; el 70,6% de los docentes tienen un desempeño medianamente satisfactorio. Después de aplicar el programa de liderazgo transformacional el 23,5% de los docentes tienen un desempeño medianamente satisfactorio; el 76,5% de los docentes tienen un desempeño satisfactorio. Por lo tanto mejoró el desempeño docente en la dimensión aptitudes y habilidades para la enseñanza de los docentes en la Institución del nivel primario del Distrito de Pacora - Lambayeque.

Tabla 02

Comparación de niveles de desempeño docente con respecto a la Dimensión Planeación y Estrategias Didácticas del Desempeño Laboral de los Docentes.

		PRE TEST	POST TEST
<i>Insatisfactorio</i>	Recuento	0	0
	% dentro de GRUPO	0,0%	0,0%
<i>Mínimo</i>	Recuento	5	0
	% dentro de GRUPO	29,4%	0,0%
<i>Medianamente satisfactorio</i>	Recuento	12	1
	% dentro de GRUPO	70,6%	5,9%
<i>Satisfactorio</i>	Recuento	0	16
	% dentro de GRUPO	0,0%	94,1%
Total	Recuento	17	17
	% dentro de GRUPO	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta a docentes de la Institución.

En la tabla 2, se observa que, antes de aplicar el programa de liderazgo transformacional el 29,4% de los docentes tienen un desempeño mínimo; el 70,6% de los docentes tienen un desempeño medianamente satisfactorio. Después de aplicar el programa de liderazgo transformacional el 5,9% de los docentes tienen un desempeño medianamente satisfactorio; el 94,1% de los docentes tienen un desempeño satisfactorio. Por lo tanto mejoró el desempeño docente en la dimensión planeación y estrategias didácticas para la enseñanza de los docentes en la Institución Educativa de primaria de Pacora Lambayeque.

Tabla 03

Comparación de niveles de desempeño docente con respecto a la Dimensión Métodos y Técnicas de Enseñanza en el Aula del Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa de primaria de Pacora Lambayeque.

		GRUPO	
		PRE TEST	POST TEST
<i>Insatisfactorio</i>	Recuento	0	0
	% dentro de GRUPO	0,0%	0,0%
<i>Mínimo</i>	Recuento	7	0
	% dentro de GRUPO	41,2%	0,0%
<i>Medianamente satisfactorio</i>	Recuento	10	1
	% dentro de GRUPO	58,8%	5,9%
<i>Satisfactorio</i>	Recuento	0	16
	% dentro de GRUPO	0,0%	94,1%
Total	Recuento	17	17
	% dentro de GRUPO	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta a docentes de la Institución

En la tabla 03 se observa que, antes de aplicar el programa de liderazgo transformacional el 41,2% de los docentes tienen un desempeño mínimo; el 58,8% de los docentes tienen un desempeño medianamente satisfactorio. Después de aplicar el programa de liderazgo transformacional el 5,9% de los docentes tienen un desempeño medianamente satisfactorio; el 94,1% de los docentes tienen un desempeño satisfactorio. Por lo tanto mejoró el desempeño docente en la dimensión métodos y técnicas de enseñanza de los docentes en la Institución Educativa de primaria de Pacora – Lambayeque.

Tabla 04

Comparación de niveles de desempeño docente con respecto a la Dimensión Interacciones y Actitudes Docentes del Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Primaria del Distrito de Pacora Lambayeque.

		GRUPO	
		PRE TEST	POST TEST
<i>Insatisfactorio</i>	Recuento	0	0
	% dentro de GRUPO	0,0%	0,0%
<i>Mínimo</i>	Recuento	2	0
	% dentro de GRUPO	11,8%	0,0%
<i>Medianamente satisfactorio</i>	Recuento	5	4
	% dentro de GRUPO	29,4%	23,5%
<i>Satisfactorio</i>	Recuento	10	13
	% dentro de GRUPO	58,8%	76,5%
Total	Recuento	17	17
	% dentro de GRUPO	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta a docentes de la Institución.

En la tabla 04 se observa que, antes de aplicar el programa de liderazgo transformacional el 11,8% de los docentes tienen un desempeño mínimo; el 29,4% de los docentes tienen un desempeño medianamente satisfactorio y 58,8% de los docentes tienen un desempeño satisfactorio. Después de aplicar de aplicar el programa de liderazgo transformacional el 23,5% de los docentes tienen un desempeño medianamente satisfactorio; el 76,5% de los docentes tienen un desempeño satisfactorio. Por lo tanto mejoró el desempeño docente en la dimensión interacciones y actitudes docentes en la Institución de primaria de Pacora.

Tabla 05

Comparación de niveles de desempeño docente con respecto a la Dimensión Expectativas de los Estudiantes del Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa de Pacora Lambayeque.

		GRUPO	
		PRE TEST	POST TEST
<i>Insatisfactorio</i>	Recuento	0	0
	% dentro de GRUPO	0,0%	0,0%
<i>Mínimo</i>	Recuento	7	0
	% dentro de GRUPO	41,2%	0,0%
<i>Medianamente satisfactorio</i>	Recuento	10	0
	% dentro de GRUPO	58,8%	0,0%
<i>Satisfactorio</i>	Recuento	0	17
	% dentro de GRUPO	0,0%	100,0%
Total	Recuento	17	17
	% dentro de GRUPO	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta a docentes de la Institución educativa.

En la tabla 05 se observa que, antes de aplicar el programa de liderazgo transformacional el 41,2% de los docentes tienen un desempeño mínimo; el 58,8% de los docentes tienen un desempeño medianamente satisfactorio. Después de aplicar de aplicar el programa de liderazgo transformacional el 100,0% de los docentes tienen un desempeño satisfactorio. Por lo tanto mejoró el desempeño docente en la dimensión expectativas de los estudiantes; de los docentes en la Institución Educativa de Pacora.

Tabla 06

Comparación de niveles de desempeño docente con respecto a la Dimensión Disciplina en el Aula del Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa de Pacora Lambayeque.

		GRUPO	
		PRE TEST	POST TEST
<i>Insatisfactorio</i>	Recuento	0	0
	% dentro de GRUPO	0,0%	0,0%
<i>Mínimo</i>	Recuento	2	0
	% dentro de GRUPO	11,8%	0,0%
<i>Medianamente satisfactorio</i>	Recuento	11	2
	% dentro de GRUPO	64,7%	11,8%
<i>Satisfactorio</i>	Recuento	4	15
	% dentro de GRUPO	23,5%	88,2%
Total	Recuento	17	17
	% dentro de GRUPO	100,0%	100,0%

Fuente: aplicación de encuesta a docentes de la Institución Educativa.

En la tabla 06 se observa que, antes de aplicar el programa de liderazgo transformacional el 11,8% de los docentes tienen un desempeño mínimo; el 64,7% de los docentes tienen un desempeño medianamente satisfactorio y 23,5% de los docentes tienen un desempeño satisfactorio. Después de aplicar de aplicar el programa de liderazgo transformacional el 11,8% de los docentes tienen un desempeño medianamente satisfactorio; el 88,2% de los docentes tienen un desempeño satisfactorio. Por lo tanto mejoró el desempeño docente en la dimensión disciplina en el aula de los docentes en la Institución N° 10201 del Distrito de Pacora Lambayeque, 2014.

Tabla 07

Comparación de niveles de desempeño docente con respecto a la Dimensión Recompensas y Sanciones del Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa de Pacora Lambayeque.

		GRUPO	
		PRE TEST	POST TEST
<i>Insatisfactorio</i>	Recuento	0	0
	% dentro de GRUPO	0,0%	0,0%
<i>Mínimo</i>	Recuento	3	0
	% dentro de GRUPO	17,6%	0,0%
<i>Medianamente satisfactorio</i>	Recuento	14	5
	% dentro de GRUPO	82,4%	29,4%
<i>Satisfactorio</i>	Recuento	0	12
	% dentro de GRUPO	0,0%	70,6%
Total	Recuento	17	17
	% dentro de GRUPO	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta a docentes de la Institución Educativa.

En la tabla 07 se observa que, antes de aplicar el programa de liderazgo transformacional el 17,6% de los docentes tienen un desempeño mínimo; el 82,4% de los docentes tienen un desempeño medianamente satisfactorio. Después de aplicar de aplicar el programa de liderazgo transformacional el 29,4% de los docentes tienen un desempeño medianamente satisfactorio; el 70,6% de los docentes tienen un desempeño satisfactorio. Por lo tanto mejoró el desempeño docente en la dimensión recompensas y sanciones de los docentes en la Institución Educativa de Pacora Lambayeque.

Tabla 08

Comparación de niveles de desempeño docente del Desempeño Laboral de los Docentes en la Institución Educativa de Pacora Lambayeque.

		GRUPO	
		PRE TEST	POST TEST
<i>Insatisfactorio</i>	Recuento	0	0
	% dentro de GRUPO	0,0%	0,0%
<i>Mínimo</i>	Recuento	7	1
	% dentro de GRUPO	41,2%	5,9%
<i>Medianamente satisfactorio</i>	Recuento	10	6
	% dentro de GRUPO	58,8%	35,3%
<i>Satisfactorio</i>	Recuento	0	10
	% dentro de GRUPO	0,0%	58,8%
Total	Recuento	17	17
	% dentro de GRUPO	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta a docentes de la Institución Educativa

En la tabla 08 se observa que, antes de aplicar el programa de liderazgo transformacional el 41,2% de los docentes tienen un desempeño mínimo; el 58,8% de los docentes tienen un desempeño medianamente satisfactorio. Después de aplicar el programa de liderazgo transformacional el 5,9% de los docentes tienen un desempeño mínimo; 35,3% de los docentes tienen un desempeño medianamente satisfactorio; el 58,8% de los docentes tienen un desempeño satisfactorio. Por lo tanto mejoró el desempeño docente de los docentes en la Institución Educativa de Pacora Lambayeque.

4. Conclusiones

El nivel de desempeño docente en la Institución Educativa de Pacora, antes de la aplicación del Programa de Liderazgo Transformacional fue que el 41,2% tienen un desempeño mínimo; el 58,8% de los docentes tienen un desempeño medianamente satisfactorio.

El Programa de Liderazgo Transformacional, según la teoría Cognitiva y humanista para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa de Pacora –Lambayeque, influyó significativamente en el desempeño docente con un nivel de significancia del 95%

El nivel de desempeño docente en la Institución Educativa de Pacora, después de la aplicación del Programa de Liderazgo Transformacional fue que el 5,9% tienen un desempeño mínimo; 35,3% de los docentes tienen un desempeño medianamente satisfactorio y el 58,8% de los docentes tienen un desempeño satisfactorio.

5. Referencias

Austin, J. (1995). *El lado invisible del liderazgo*. Barcelona - España: Octaedro.

Álvarez, M. (1998). *Ponencia en el Seminario Internacional de Educación*. Universidad Ricardo Palma. Lima.

Álvarez, M. (1998). *El Liderazgo de la Calidad Total*. Madrid: Editorial Escuela Española.

- Álvarez, M., (1998). *El Equipo Directivo, Recursos técnicos de Gestión*. Madrid: Editorial Popular.
- Bass, B. M. (2007). Dos décadas de investigación y desarrollo en Liderazgo Transformacional. *Revista del Centro de Investigación de la Universidad La Salle*, VII(27), 25 - 41.
- Bass, B. y Avolio, B. (1985). *The multifactor leadership profile*. Binghamton School of Management.
- Burns, J. (1978). *Leadership*. New York : Harper & Row.
- Caceres, G. A., Diaz, Y. D. & La Rosa, O. E. (2011). *Estrategia basada en el análisis de las canciones de moda para la producción de textos, en verso y en valores, en los alumnos del Quinto Grado del Nivel Secundario de la Institución Educativa Ramon Castilla, Pucala, Chiclayo 2009*.(Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo.Chiclayo – Perú:
- Del Toro, B. P. (2008). *Liderazgo en el profesor, una cualidad indispensable*. Obtenido de Escholarum: cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3176/1/
- García, M. A. (2004). *Liderazgo transformacional de los directores de Lima, según los propios protagonistas de la enseñanza*. Lima - Perú: Universidad San Martín de Porres.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Lupano, M. L. & Castro, A. (2006). Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación. *Psicodebate*, VI, 107 - 122.
- Medina, P. (2010). *El liderazgo transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima*.(Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú.Lima - Perú.
- Molero, F., Cuadrado, I., Navas, M., & Morales, F. (14 de Enero de 2008). *¿Es realmente diferente el liderazgo transformacional? Una comparación de las relaciones y efectos del liderazgo transformacional con otros estilos tradicionales de liderazgo*. Obtenido de Infocop: http://www.infocop.es/view_article.asp?id=1677
- Murillo, J. (2006). Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, IV(4e).
- Novack, K. (2007). *Neurobiología del liderazgo:¿ Por qué las mujeres lideran de manera diferente que los hombres?* Envisia Learning Inc.
- Pedraja, L., Rodríguez, E., Barreda, M., Sagredo, O.& Segovia, C. (2009). Estilos de liderazgo y resultados del sistema de medición de la calidad de la educación: un estudio empírico en los colegios básicos de la ciudad de Arica Chile. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, XVII(01), 21 - 26.
- Rojas, A. (16 de Diciembre de 2011). *El liderazgo docente: piedra angular en la educación de calidad en América Latina*. Obtenido de Portal UNESCO: http://portal.unesco.org/geography/es/ev.php-URL_ID=15098&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html
- Salazar, M. A. (2006). El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden? *UNIREvista*, I(03), 1 - 12.