



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Liderazgo transformacional en la gestión por resultados en
docentes de una institución educativa pública del distrito de Ate,
2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Lescano Pardo, Hector Alberto (orcid.org/0000-0002-8966-9872)

ASESORES:

Dra. Ancaya Martinez, Maria Del Carmen Emilia (orcid.org/000-0003-4204-1321)

Dr. Garay Flores, German Vicente (orcid.org/0000-0002-7118-6477)

Dr. Ochoa Tataje, Freddy Antonio (orcid.org/0000-0002-1410-1588)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria.

A mis padres y hermanos por su apoyo incondicional. En especial a mis compañeros de trabajo por su colaboración con mi investigación de manera desinteresada.

Agradecimiento

Gracias a Dios por cumplir una meta más a pesar de las dificultades. A todas aquellas personas que colaboraron en el desarrollo de mi investigación y de manera muy especial a mi asesora por acompañarnos en todo este camino.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ANCAYA MARTINEZ MARIA DEL CARMEN EMILIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional en la gestión por resultados en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ate, 2023", cuyo autor es LESCANO PARDO HECTOR ALBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 20 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ANCAYA MARTINEZ MARIA DEL CARMEN EMILIA DNI: 10352960 ORCID: 0000-0003-4204-1321	Firmado electrónicamente por: MANCAYAM el 21- 07-2023 09:52:55

Código documento Trilce: TRI - 0602795





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LESCANO PARDO HECTOR ALBERTO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo transformacional en la gestión por resultados en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ate, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
LESCANO PARDO HECTOR ALBERTO DNI: 09065703 ORCID: 0000-0002-8986-9872	Firmado electrónicamente por: HLESCANO el 13-09- 2023 16:40:50

Código documento Trilce: INV - 1293089



Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra y muestreo.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Métodos de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII.RECOMENDACIONES.....	30
ANEXOS	27

Índice de tablas

Tabla 1 Frecuencia de la variable liderazgo transformacional	15
Tabla 2 Frecuencia de las dimensiones de la variable LT	15
Tabla 3 Frecuencia de la variable GPR	16
Tabla 4 Frecuencia de las dimensiones de la variable GPR	17
Tabla 5 Pruebas de normalidad LT y GPR, dimensiones.	18
Tabla 6 Correlación entre el Liderazgo organizacional y Gestión por resultados	19
Tabla 7 Correlación entre la Influencia y Gestión por resultados	20
Tabla 8 Correlación entre la Innovación y Gestión por resultados	21
Tabla 9 Correlación entre la comunicación asertiva y gestión por resultados	22

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el LT y GPR en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ate, 2023. Investigación de enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel correlativo, corte transversal, no experimental; cuya muestra fue de 101 docentes de tipo de muestreo censal, se aplicó la técnica de la encuesta, y el instrumento el cuestionario. Los resultados demostraron que un 88.1% respondieron un nivel regular para la variable liderazgo transformacional y 72.30% en un nivel eficiente en la variable gestión por resultados, mientras el coeficiente de correlación salió ($Rho = 0,801$) y el grado de significancia fue ($p=0,000 < 0,05$) por lo que se acepta la hipótesis H_a . Concluyendo mientras que dentro de la entidad pública se viabilice una relación de confianza entre los distintos órganos de gobierno, se cumpla de manera satisfactoria las obligaciones, se reexamine los planteamientos fundamentales que dirigen los objetivos de la organización para reconocer si son apropiados, se percibe que los trabajadores demuestren la habilidad para obtener apoyo de otras instituciones por el cual mejorara la gestión por resultados.

Palabras clave: *Liderazgo transformacional, gestión por resultados, gestión educativa, políticas educativas*

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between LT and GPR in teachers of a public educational institution in the district of Ate, 2023. The research had a quantitative approach, basic type, correlational level, cross-sectional, non-experimental; the sample consisted of 101 teachers of census sampling type, the survey technique was applied, and the instrument was the questionnaire. The results showed that 88.1% responded a regular level for the transformational leadership variable and 72.30% in an efficient level in the management by results variable, while the correlation coefficient was ($Rho = 0.801$) and the degree of significance was ($p=0.000 < 0.05$) so the hypothesis H_a is accepted. Concluding as long as within the public entity a relationship of trust between the different organs of government is made viable, the obligations are satisfactorily fulfilled, the fundamental approaches that direct the objectives of the organization are reexamined to recognize if they are appropriate, it is perceived that the workers demonstrate the ability to obtain support from other institutions by which the management by results will improve.

Keywords: *Transformational leadership, performance management, educational management, educational policy.*

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto mundial, Sanchez y Delgado (2020) señala que la educación ha pasado por cambios importantes en relación con su desempeño dentro de los sistemas de educación y se necesita implementar administraciones con un liderazgo transformacional (LT) de gestión por resultados que garantice el aprendizaje. Además, Chafloque et al. (2019) menciona que las organizaciones educativas desarrollan acciones que logren la calidad enfocándose en renovar conceptos teóricos y referentes operativos que se orienten a la reorganización funcional de la estrategia de gestión.

En Latinoamérica, Ayerbe et al. (2020) menciona que se observan modelos de liderazgo lineales y unidireccionales, donde los líderes establecen lineamientos en las instituciones según sus propias concepciones, sin tener un contacto directo con la realidad y con su personal asumiendo una posición de mando absoluto. Asimismo, Serrano et al. (2022) refiere que la gestión educativa se encuentra en estado crítico y es necesario un liderazgo educativo que genere empoderamiento y una mejora continua con una visión holística de gestión por resultados involucrando a la comunidad educativa en actividades que logren solucionar las distintas problemáticas. De acuerdo a Cabarcas & Contreras (2019) en Colombia resultó que existe un estilo de liderazgo estricto lo que afecta el funcionamiento de los centros educativos resultando la baja calidad de la enseñanza y la forma autoritaria toma de decisiones conducen a una insatisfacción laboral.

A nivel nacional, Velásquez (2022) indica que el LT del director no está nivelada con la gestión por resultados del docente debido a que desconoce y no ejerce su función de líder en el aula generando un clima de desconfianza que no le permite el alcance de los logros de proceso de enseñanza. Por otra parte, De la Cruz (2018) indica que la gestión educativa es afectada por factores internos y externos lo cual exige cambios significativos con un modelo de liderazgo educativo que impulse la creatividad y fomente la cooperación donde se involucren con los diversos problemas proponiendo soluciones.

Desde un ámbito local, en una institución educativa pública del distrito de Ate se presenta un servicio educativo limitado debido a la falta de un liderazgo transformacional lo que hace que tenga mayor dificultad la participación del

personal docente y de la comunidad educativa para que sigan alcanzando las metas personales e institucionales, también se evidencia las ausencias de políticas coherentes sobre actualización permanente de los directivos debido a que deben influir de forma significativa sobre los educadores para obtener desempeños eficientes y eficaces que permitan obtener los propósitos definidos, además al ser una institución nacional se encuentra al personal nombrado que les falta voluntad e iniciativa para seguir mejorando de manera continua; también podemos establecer que de actuare el liderazgo de manera seguida no logra afianzar o generar cambios positivos en el personal en general.

En este contexto, se planteó como problema general: ¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional (LT) y la gestión por resultados (GPR) en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ate, 2023? y como problemas específicos: ¿De qué manera se relaciona en cada una de las dimensiones de LT: influencia, innovación, comunicación asertiva y la GPR en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ate, 2023?

El presente estudio se justifica en el aspecto teórico, se considera la existencia de los enfoques y teorías, que hacen como referencia a la investigación. Se toma en cuenta las teorías de las variables de LT y GPR debido a que acrecentara los saberes de futuros estudios. En la justificación social son aportes de las indagaciones que ofrecen la solución a las demandas de la población (Moreno, 2021). Por lo tanto, es de importancia porque con los aportes servirá de ayuda a una II.EE pública buscando nuevas alternativas de solución que permitan mejorar la gestión educativa y el liderazgo ejercido en la organización. En el aspecto práctico, se refiere a que los resultados servirán de pautas de cambio de la realidad problemática (Alvarez, 2020). Por tanto, es a partir de los resultados que se conocerá el diagnóstico de la II.EE con el fin de resolver la problemática. A nivel metodológico se va establecer instrumentos, procedimientos y técnicas que ayuden a otros estudios con la intención de recabar información válida y confiable de los factores indagados (Hernández y Mendoza, 2018).

De este modo se ha formulado como objetivo general: Determinar la relación entre LT y la GPR en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ate, 2023 y de los que se derivan según sus variables los siguientes objetivos

específicos en base a las siguientes dimensiones: influencia, innovación, comunicación asertiva y la GPR en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ate, 2023.

En lo concerniente a la formulación de la hipótesis general, se expresa a través del siguiente enunciado: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión por resultados en docentes de una I.E pública del distrito de Ate, 2023. Se plantean también las siguientes hipótesis específicas las que se plantean teniendo en consideración las variables de LT y sus dimensiones: influencia, innovación, la comunicación asertiva existe relación con la GPR en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ate, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes se refieren a las investigaciones previas y los estudios actuales en una temática determinada. Por lo tanto, se definió como internacionales: en primer lugar, citaremos a Oskaya et al (2023) plantean una investigación en el que se planteó probar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los profesores. Fue una investigación de enfoque descriptiva-relacional y comprendió una muestra 1757 participantes. Los resultados obtenidos fue que los docentes se comprometían más eficazmente con sus labores de acuerdo al nivel de motivación de su líder (Bazaar,2022; Aldosari, 2021).

Guevara (2022) tuvo como prioridad analizar la incidencia del LT en el desempeño docente de la II.EE en Amazonas. Su metodología fue de nivel descriptivo, enfoque mixto, con un diseño no experimental. Se eligió un tamaño muestra de 38 docentes y 05 autoridades del plantel que respondieron a un cuestionario. Los resultados del estudio establecieron que el líder educativo es una persona de avanzada e intuitivo en la institución que está a cargo ya que es importante los conocimientos en leyes y reglamentos.

Asimismo, Cavagnaro y Carvajal (2021) en su estudio planteo como objetivo analizar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión educativa en una Unidad Educativa de Guayaquil. Su metodología fue de diseño no experimental con un enfoque mixto. Cuya muestra censal fue de 50 docentes aplicándoles un cuestionario con escala tipo Likert. Se concluye que se ofrece un referente para promover cambios hacia un LT en la gestión educativa para mejorar la calidad educacional (Berreáis, 2020, Mlinarevic et al, 2022).

Nombramos aquí a Ekhsan et al (2021) cuyo propósito de investigación fue demostrar como el estilo de liderazgo influencia en las actividades laborales de los empleados positivamente y como el liderazgo transformacional se convierte en elemento fundamental para esto. La investigación fue de tipo explicativa con un enfoque cuantitativo. La muestra fue tomada a 67 servidores (Buil et al., 2019; Demirtas et al, 2020).

Por su parte, Rovira (2020) propuso como objetivo determinar el nivel de influencia del LT en el desempeño docente. En cuanto a su metodología fue de enfoque mixto, de diseño no experimental, correlacional, de tipo descriptivo y corte

transversal, se determinó grupo muestral de 37 docentes y 3 directivos a quienes se les aplicó cuestionarios. En conclusión, el LT influye significativamente en el desempeño docente, en la que se recomendó la puesta en marcha de un plan de capacitación en dicho liderazgo (Brandt et al., 2019; Demirtas et al, 2020).

De esta misma manera podemos nombrar a Manoppo (2020) tuvo como prioridad examinar los efectos del liderazgo transformacional en relación al estrés laboral. Cuyo resultado de esta investigación arrojó que si el liderazgo transformacional es efectivo menor será el estrés en las labores. (Buil et al., 2019; Demirtas et al, 2020).

Entre los aportes nacionales, se tuvo en cuenta el estudio de Vela (2022) propuso a través de sus objetivos el de establecer la relación entre el LT y la gestión del personal docente en II.EE de secundaria de Pucallpa. En su propuesta metodológica se utilizó el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional y con un diseño no experimental y se halló una muestra de 216 docentes, aplicándose un cuestionario. Los resultados obtenidos en la hipótesis fueron ($Rho=0.380$). De lo que se concluyó lo siguiente: que se establece una relación significativa entre los factores estudiados.

Por otro lado, (Yanapa, 2022) en su indagación planteó como objetivo Determinar la relación entre el liderazgo transformacional con la gestión escolar del personal docente de una II.EE de Huaura. Su metodología se aplicó un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional y diseño fue no experimental, con una muestra censal participante de 47 profesores a los cuales se les aplicó cuestionarios. Hallándose como resultado estadístico de Spearman ($Rho=1.000$). Concluyendo que se establece una relación positiva significativa entre ambas variables.

Asimismo, (Vicente, 2022) cuyo objetivo de estudio fue analizar la relación entre LT directivo y gestión pedagógica en docentes de una II.EE pública de Callao. La metodología que se utilizó fue de nivel descriptivo correlacional, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal. En cuanto a su muestra se conformó por 70 docentes respondiendo el instrumento del cuestionario con respuestas en escala tipo Likert. Resultando un coeficiente estadístico de Spearman (0.505). Con lo cual se concluye que se relacionan de forma significativa ambas variables.

Por otro lado, Perez (2021) , establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en docentes en una II.EE de Huacho. El método investigativo fue de tipo cuantitativo en cuanto al enfoque, nivel descriptivo correlacional, utilizando un diseño no experimental y transversal, presentándose con una muestra censal de 16 docentes nombrados, aplicando cuestionarios, resultando el coeficiente estadístico de Spearman ($Rho=0.607$). Se concluyó como resultado: que se refleja una correlación significativa entre las variables analizadas.

También, Silvestre (2020) , busca establecer la relación del LT directivo con el desempeño docente de la Red 08, UGEL 06, Ate. El método investigativo en cuanto se refiere al enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, y se usó un diseño no experimental, hallándose una muestra censal de 73 docentes nombrados, aplicando cuestionarios validados y confiables, resultando el coeficiente estadístico de Spearman ($Rho=0.595$). Se concluye a través de los resultados que se refleja una relación significativa entre las variables estudiadas.

El marco epistemológico de esta investigación se desarrolla desde una perspectiva positivista, basada en el paradigma científico que busca comprender el liderazgo transformacional en la gestión por resultados en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ate en el año 2023. Este enfoque se caracteriza por su énfasis en la objetividad, la medición y se sustenta en la recopilación y el análisis de datos cuantitativos. Se utilizarán instrumentos estandarizados y técnicas estadísticas para examinar las variables relevantes y establecer relaciones entre el liderazgo transformacional y los resultados educativos. Asimismo, se toman en consideración estudios previos y riguroso proceso de análisis y validación de los datos, con el propósito de obtener conclusiones basadas en evidencia sólida y confiable (Becerra y Castorina, 2016).

Al respecto de la teoría relacionada al liderazgo transformacional (LT) se tiene la Teoría Multifactorial del Liderazgo planteada por Bernalt Bass la cual se fundamenta en que el liderazgo es visto por sus seguidores como fuentes de inspiración y con actitud carismática, donde atienden de forma personalizada las demandas o atenciones de cada uno de sus miembros seguidores y a la vez estimularlos de forma intelectual presentando cinco elementos primordiales en su Cuestionario de Liderazgo Multifactorial los cuales son carismático , motivacional

inspiracional, estimulación intelectual, consideración individual y tolerancia psicológica (Pareja et al., 2022). Asimismo, es aquel tipo de liderazgo que produce cambios importantes en diversos grupos sociales y tiene vinculación con distintas necesidades enfocadas al crecimiento personal y autoestima (Deng et al., 2022; Peng, 2018).

El modelo de LT está basado en la interacción con el contexto de una organización y la forma de dirección de liderazgo, siendo necesario identificar las distintas realidades de los líderes y seguidores desde una visión positiva o negativa. Así también se tiene la Teoría del Intercambio Social que constituye una base sólida para fundamentar, entender y comprender cómo influye el liderazgo en el comportamiento de los empleados, ya que sostiene que el intercambio de recursos tangibles e intangibles entre individuos se rige por la norma de reciprocidad (Fan et al., 2021).

Para obtener los saberes de los enfoques conceptuales de la primera variable, es relevante conocer el concepto de liderazgo transformacional (LT), Fernández y Quintero (2017) lo definen como aquella que expone las cualidades que deben poseer los líderes en cuanto a la resolución de problemas en un contexto globalizado enfocándose en perseguir en mejorar el potencial creativo, desarrollo e innovación desde un punto de vista personal, grupal y organizacional.

Por su parte Silva et al. (2018) señala que tiene la intención de transmitir una perspectiva general motivando a los seguidores a pensar en el bienestar de todos. Desde el punto de vista de Rojas et al. (2020) refiere que conduce al desarrollo de los que se involucran en el logro de los objetivos en beneficio de la institución, acompañado de una comunicación de ideales que refuercen el óptimo rendimiento del individuo respetando las sugerencias.

En ese sentido, el liderazgo transformacional es el progreso del líder organizacional en la cual despeja las perspectivas de sus seguidores buscando la corrección de errores y superación de las debilidades.

Por otra parte, Gonzales (2015) señala que la habilidad del ejercicio estratégico de los líderes y su asertividad para apoyar a sus seguidores es una de las herramientas fundamentales para afrontar las crisis, en esto se respaldarán todos los integrantes de la institución para seguir como modelo a su líder, de esta manera responderán de manera favorable a la organización con el accionar positivo

de sus labores. Menciona Alvarez (2022) que cuando en las organizaciones los colaboradores sienten que existe una preocupación por su bienestar van a sentir más compromiso al desempeñar sus funciones.

Por otro lado , el liderazgo transformacional en el sector educación busca motivar, llevar a los docentes más allá de sus propios límites; definiendo un propósito o meta en común; podemos afirmar que el LT desarrolla en los docentes el desarrollo de sus capacidades en función a sus metas, tanto en su plano personal y profesional, a través de un adecuado clima institucional (Zevallos, 2019). En ese sentido, el LT busca motivar a los profesores fuera de sus intereses particulares conduciéndolos hacia el logro de las metas tanto en su aspecto personal y profesional por medio de un clima institucional idóneo ofreciendo atención de forma individual, profesional y de motivación percibiendo al director como la persona referente.

Sobre la dimensión influencia, esta se sustenta en las capacidades para atraer la admiración de sus seguidores a través de metas y que estos se sientan identificados con ellas (Zevallos, 2019). Asimismo, es la capacidad de un agente externo para impactar, positiva o negativamente en las personas. También influencia es el efecto de las acciones de un individuo sobre el comportamiento de un grupo social, directa o indirectamente relacionado a la persona.

En cuanto a la dimensión innovación, es el proceso de creación e implementación de una idea o proyecto novedoso que genera valor (Magellan y Vehar, 2018). Por ello es necesario que los líderes deben impulsar y apoyar la innovación ya sea de forma individual o colectiva debido a que es necesario para superar dificultades y poner en práctica las ideas. Es por ello que este proceso requiere de personas con un espíritu de innovar donde laboren en unión y hacia la consecución de un objetivo.

Y por último la dimensión, comunicación asertiva, es la capacidad para identificar y regular con eficiencia las emociones con autoconocimiento y a las relaciones humanas (Tantalean y Callohuanca, 2022). En ese sentido, ser asertivo implica desarrollar una habilidad social compleja que facilita la interacción con equilibrio de poder y de satisfacción mutua. Sin embargo, si se presenta carencia de asertividad produce agotamiento laboral, escasas interacciones socio afectivas.

En referencia a las teorías que sustentan la variable gestión por resultados

se fundamentó en el Modelo de Planeación Estratégica de Fred David, el cual ofrece una forma completa y práctica de llevar a cabo el proceso de gestión estratégica, la cual se divide en tres etapas de formulación, el cual es una instancia profunda donde se obtiene una visión global de la situación evaluándola de forma interna y externa, implantación ,donde se fija las meta motivadoras así como los lineamientos y se asigna los recursos necesarios y pro ultimo la evaluación de estrategias donde se realiza la medición del desempeño (Diaz y Trujillo, 2019).

En cuanto a las conceptualizaciones de gestión por resultados (GPR) se basa en Tamayo (2015) quien define a la GPR como una habilidad de gestión enfocada en las capacidades y en las condiciones de mejoras efectivas en los resultados como país. En esa misma línea se plantea que la efectividad del desarrollo en la que la información del desempeño se utilice como la principal manera de tomar decisiones. Por consecuencia se realizará sus ajustes en base a la puesta en marcha de los instrumentos de gestión de manera corporativa, coordinada y efectiva, que deben implementar las instituciones públicas para generar los cambios fundamentales con equidad, de manera consistente, cuyo resultado será en beneficio de la población de un país.

Según Tunque y Quispe (2022) constituye una estrategia que permite mejorar el desempeño organizacional con enfoque hacia el logro de los resultados con eficiencia y eficacia. Por lo tanto, en el GPR la evaluación es a los resultados en la colectividad, donde las apreciaciones sistematizadas promueven que los fines, así como objetivos se alcancen y pueden ser confirmadas en la población beneficiaria.

Asimismo, Milanesi (2018) menciona que es la reforma del sector público donde establecen sus estándares de éxito y la forma de medición, con el uso eficiente de los recursos con el fin de mejorar el desempeño. Por lo tanto, es necesario incorporar herramientas que permitan definir objetivos y metas asociados a una planificación, monitoreo y evaluación de los resultados. En ese sentido es de importancia gestionar el uso adecuado del tiempo y su administración se han convertido en elementos de gran valor que relacionados con los recursos humanos han determinado la búsqueda de formas de gestión más eficaces para lograr óptimos resultados.

También Wang (2022) mencionan como un sistema de gestión del desempeño que descentraliza la autoridad a los gerentes a cambio de una mayor responsabilidad en el desempeño. Por su parte, Velarde (2022) señala que es una solución de problemas a nivel social que afectan al crecimiento organizacional.

Sobre la dimensión planificación, es una forma única y fundamental por medio del cual una entidad evalúa lo que les está pasando, examina y analiza con los objetivos y proyecta su visión de futuro (Calle et al. , 2020). Por lo tanto, es un instrumento de gran efectividad que determina la relación entre los problemas su identificación en la alta dirección del organismo, sus causas y los diversos imprevistos, para plantear soluciones que permitan alcanzar los resultados o metas.

En cuanto a la dimensión eficiencia, es definido como una mezcla singular de factores productivos, esto determina la facultad de obtener niveles máximos de recursos, soportando mínimos costos (García et al., 2019). Por lo tanto, es la buena o adecuado uso de los recursos que se convertirán en situaciones económicamente favorables a la población.

De igual modo la dimensión monitoreo y evaluación, es un proceso por el cual nos permiten dar explicación a los resultados generados del análisis y brindar recomendaciones de mejora (IICA, 2018). Asimismo, es un instrumento gerencial que se aplica en interrelación a la ejecución de los proyectos de desarrollo que están orientados a validar la ejecución de las actividades y el uso adecuado de los recursos que se propusieron al momento de diseñar el plan operativo del proyecto.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

La investigación es de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, de diseño no experimental tipo básica, de corte transversal.

3.1.2 Diseño de investigación:

Es de diseño no experimental Carrasco (2018) menciona que los hechos ocurren sin que las variables se alteren intencionadamente; transversal, por lo que se utilizó para recoger los datos necesarios para la investigación en un único momento. La investigación será de nivel correlacional; porque se utilizaron las dos variables para determinar su posible comportamiento o relación (Hernández - Sampieri y Mendoza, 2018); simultáneamente, la revisión es no exploratoria, como aluden Arias y Covinos (2021) en estos exámenes, sólo se ven las particularidades en su etapa regular, es decir, en los momentos o circunstancias que emergen; En similar sentido, el estudio descrito de corte transversal; debido a que los datos provinieron de diversas fuentes y fueron analizados con una variedad de herramientas estadísticas con el fin de abordar el problema de investigación planteado (Hernández - Sampieri y Mendoza, 2018).

Este estudio es de enfoque cuantitativo, según Hernández et al. (2018) Las características en este estudio incluyen la medición del resultado deseado. Es cuantitativo porque se basa en el estudio de números estadísticos, como afirma Andia (2017).

3.2. Variables y operacionalización

V1: Liderazgo transformacional

Definición conceptual: El LT en el sector educación busca motivar, llevar a los docentes más allá de sus propios límites; definiendo un propósito o meta en común; podemos afirmar que el LT desarrolla en los docentes el desarrollo de sus capacidades en función a sus metas, tanto en su plano personal y profesional, a través de un adecuado clima institucional (Zevallos, 2019)

Definición operacional: Se desarrollará con la aplicación de las dimensiones influencia, innovación, comunicación asertiva con un cuestionario y la escala de Likert.

Indicadores: En la investigación se empleará como indicadores: Planes organizativos, Planes pedagógicos, Comunicación, Trabajo en equipo (colegiado y cooperativo), Clima institucional Planificación en equipo y personal, Asertividad, Manejo de emociones

Escala de medición: Se aplicará de orden ordinal

V2: Gestión por resultados

Definición conceptual: Tamayo (2015) define la GPR como una habilidad de gestión enfocada en las capacidades y en las condiciones de mejoras efectivas en los resultados como país

Definición operacional: Se desarrollará con la aplicación de las dimensiones planificación, eficiencia, monitoreo y evaluación con un cuestionario y la escala de Likert.

Indicadores: En la investigación se empleará como indicadores: Planes organizativos, Planes pedagógicos, Ejecución Planes organizativos, Planes pedagógicos, Pruebas diagnósticas y estandarizadas, Evaluaciones de los resultados por semestres, Evaluación de desempeño.

Escala de medición: Se aplicará de orden ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

Es la cantidad expresada en números de personas, sujetos, animales o cosas de un estudio que están dispuestos a ser estudiados para conocer más sobre ellos y sus características, lo que nos ayudará a mejorar el tema de nuestra investigación. (Ñaupas, 2018). La población estará conformada por 101 docentes ya sean nombrados y contratados de la Instituciones Educativas de estudio.

Criterios de Inclusión. Se incluyen a todos los docentes entre nombrados y contratados que realizan labor educadora en las I.E.

Criterios de exclusión. Se realizará la exclusión del personal administrativo, docente que falten, estén con licencia y/o enfermedad, y demás otra justificación.

3.3.2 Muestra:

La muestra es una pieza significativa de la población en todas las perspectivas ya que lo aborda con las cualidades del todo, para ello se le denomina

de igual manera un subgrupo de la población. (Toledo, 2016). La muestra estará integrada por 101 docente nombrados y contratados

3.3.3 Muestreo:

La muestra es censal, es decir el número de población es la misma cantidad en la muestra de estudio (UNEG, 2016).

3.3.4 Unidad de análisis:

Estará integrada por docentes nombrados y contratados de la institución educativa de estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas. - El método de investigación utilizado para el estudio de la muestra se denomina técnica de recolección de datos; Según Hernández - Sampieri y Mendoza (2018), es una herramienta de recolección y almacenamiento de datos. Que en esta investigación para su exploración se utilizará como estrategia la encuesta para recabar información precisa.

Instrumentos. - En consecuencia, para la medición de las variables, dimensiones e indicadores se aplicó el cuestionario, el cual se ajustó a los ítems de la escala Likert y sirvió como instrumento para el estudio. Según Arias y Covinos (2021), es la recolección sistemática de datos con la intención de predecir y describir las características o conductas de la población que es sujeto de estudio.

Validez. - Según Arias y Covinos (2021), la validez es la evaluación realizada por expertos conocedores de las variables objeto de estudio. Los instrumentos de este estudio serán validados por profesionales con más de cinco años de experiencia, expertos y conocedores del tema en cuestión.

Confiabilidad. - Hernández, Sampieri y Mendoza (2018) definen la confiabilidad como un método para que se establezca la manera acertada de aplicar del instrumento en los diversos contextos comparables al suyo pero que produzcan resultados comparables. Para evaluar la confiabilidad del instrumento se utilizó el método alfa de Cronbach durante la prueba piloto, la cual se aplicará a diez docentes. Con respecto a la variable LT y GPR arrojaron como resultados ,956 y, 980 respectivamente del Alpha de Cronbach, es decir los cuestionarios tienen una alta confiabilidad de ser aplicados en la presente investigación.

3.5. Procedimientos

Luego de recolectado la base de datos en Excel, esta se transcribió en el programa SPSS V26 para poder determinar el Alpha de Cronbach. Además, se realizará el análisis descriptivo es decir la ejecución de tablas y gráficos en formatos APA, por otro lado, se mencionará la descripción inferencial en la que se aplicará el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para poder responder al grado de significancia.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de la información recabada se utiliza el software estadístico IBM SPSS versión 26 con estadística descriptiva correlacional. Los resultados de este análisis se tabularon en una hoja de cálculo de Microsoft Excel y luego se exportaron al programa estadístico. Además, los datos se sometieron a una prueba de normalidad mediante el método de Kolmogorv Smirnov que revelará que los datos no son paramétricos. En consecuencia, se utilizó la prueba de regresión y el chi cuadrado para las tablas y figuras. Hernández - Sampieri y Mendoza (2018) dicen que los análisis estadísticos provienen de utilizar herramientas y técnicas para obtener datos y valores que permitan inferir probabilidades.

3.7. Aspectos éticos

El enfoque de investigación de naturaleza cuantitativa de la Universidad César Vallejo se realizó de acuerdo con la Guía para el desarrollo de la investigación para la obtención de un grado académico objetivo. Asimismo, de acuerdo con la APA 7ª edición, se apega a las normas generales de la investigación científica, las cuales estipulan que se deben respetar los derechos de los autores al citarlos y referenciarlos adecuadamente, es importante durante el desarrollo a los participantes se les brindo el anonimato y privacidad en referencia a la aplicación del cuestionario. En consecuencia, asumimos toda la responsabilidad por cualquier error que pueda dar lugar a que el estudio sea plagiado o fraudulento.

IV. RESULTADOS

Es aquí donde se describen los resultados obtenidos de acuerdo a los objetivos propuestos y planteados en la investigación.

Tabla 1

Frecuencia de la variable liderazgo transformacional

Nivel	N	%
Malo	12	11.9%
Regular	89	88.1%
Bueno	0	0.0%
Total	101	100%

Interpretación:

En la tabla 1 De acuerdo con los resultados, el 11.9% de las observaciones fueron clasificadas como "Malo" en liderazgo transformacional, lo que significa que estos líderes no lograron inspirar y motivar a su equipo de trabajo. Por otro lado, el 88.1% de las observaciones fueron clasificadas como "Regular", lo que sugiere que estos líderes tienen algunas habilidades transformacionales, pero podrían mejorar en su capacidad de inspirar y motivar a su equipo. No se registraron casos clasificados como "Bueno".

Tabla 2

Frecuencia de las dimensiones de la variable LT

Dimensiones	Nivel	N	%
Influencia	Malo	23	22.8%
	Regular	78	77.2%
	Bueno	0	0.0%
	Total	101	100%
Innovación	Malo	11	10.9%
	Regular	87	86.1%
	Bueno	3	3.0%
	Total	101	100%
Comunicación asertiva	Malo	12	11.9%

Regular	89	88.1%
Bueno	0	0.0%
Total	101	100%

Interpretación:

En cuanto a la dimensión de "Influencia", el 22.8% de las observaciones fueron clasificadas como "Malo", lo que sugiere que estos líderes no lograron ejercer una influencia significativa sobre su equipo. El 77.2% de las observaciones fueron clasificadas como "Regular", lo que indica que estos líderes tienen cierta capacidad de influencia, pero podrían mejorar en esta área. No se registraron casos clasificados como "Bueno" en esta dimensión. En cuanto a la dimensión de "Innovación", el 10.9% de las observaciones fueron clasificadas como "Malo", el 86.1% como "Regular" y el 3.0% como "Bueno". Esto sugiere que la mayoría de los líderes en la muestra tienen habilidades limitadas en cuanto a la promoción de la innovación en su equipo, aunque algunos líderes presentan un nivel aceptable en dicha dimensión. En cuanto a la dimensión de "Comunicación asertiva", el 11.9% de las observaciones fueron clasificadas como "Malo" y el 88.1% como "Regular". Esto sugiere que la mayoría de los líderes en la muestra tienen habilidades aceptables en cuanto a la comunicación asertiva, aunque algunos líderes necesitan mejorar en esta área.

Tabla 3

Frecuencia de la variable GPR

Nivel	N	%
Poco Eficiente	28	27.70%
Eficiente	73	72.30%
Muy eficiente	0	0.00%
Total	101	100%

Interpretación:

En la tabla 3 De acuerdo con los resultados, el 27.70% de las observaciones fueron clasificadas como "Poco Eficiente" en gestión por resultados, lo que sugiere

que estos líderes tienen dificultades para establecer metas claras y medibles y para motivar a su equipo a alcanzarlas. Por otro lado, el 72.30% de las observaciones fueron clasificadas como "Eficiente", lo que indica que la mayoría de los líderes en la muestra tienen habilidades aceptables en cuanto a la gestión por resultados. No se registraron casos clasificados como "Muy eficiente".

Tabla 4

Frecuencia de las dimensiones de la variable GPR

Dimensiones	Nivel	N	%
Planificación	Poco Eficiente	38	37.60%
	Eficiente	63	62.40%
	Muy eficiente	0	0.00%
	Total	101	100%
Eficiencia	Eficiente	73	72.30%
	Poco Eficiente	28	27.70%
	Muy eficiente	0	0.00%
	Total	101	100%
Monitoreo y evaluación	Poco Eficiente	42	41.60%
	Eficiente	59	58.40%
	Muy eficiente	0	0.00%
	Total	101	100%

Interpretación:

En cuanto a la dimensión de "Planificación", el 37.60% de las observaciones fueron clasificadas como "Poco Eficiente" en planificación, lo que sugiere que estos líderes tienen dificultades para establecer objetivos claros y medibles y para desarrollar planes de acción efectivos. El 62.40% de las observaciones fueron clasificadas como "Eficiente", lo que indica que la mayoría de los líderes en la muestra tienen habilidades aceptables en cuanto a la planificación. No se registraron casos clasificados como "Muy eficiente" en esta dimensión. En cuanto a la dimensión de "Eficiencia", el 72.30% de las observaciones fueron clasificadas como "Eficiente" en eficiencia, lo que sugiere que estos líderes tienen la capacidad de utilizar los recursos de manera efectiva y de lograr los resultados esperados. El

27.70% de las observaciones fueron clasificadas como "Poco Eficiente" en eficiencia, lo que indica que algunos líderes tienen dificultades para lograr resultados con los recursos disponibles. En cuanto a la dimensión de "Monitoreo y evaluación", el 41.60% de las observaciones fueron clasificadas como "Poco Eficiente" en monitoreo y evaluación, lo que sugiere que estos líderes tienen dificultades para realizar un seguimiento adecuado de los resultados y para evaluar el desempeño de su equipo. El 58.40% de las observaciones fueron clasificadas como "Eficiente", lo que indica que la mayoría de los líderes en la muestra tienen habilidades aceptables en cuanto al monitoreo y evaluación. No se registraron casos clasificados como "Muy eficiente" en esta dimensión.

Tabla 5

Pruebas de normalidad LT y GPR, dimensiones.

	Kolmogorov-smirnov		
	Estadístico	N	Sig.
Liderazgo transformacional	0.296	101	0.000
Influencia	0.341	101	0.000
Innovación	0.298	101	0.000
Comunicación asertiva	0.372	101	0.000
Gestión por resultados	0.290	101	0.000
Planificación	0.290	101	0.000
Eficiencia.	0.288	101	0.000
Monitoreo y evaluación	0.244	101	0.000

Interpretación:

En la tabla 5 se presentan los resultados de las pruebas de normalidad de las variables y sus dimensiones, utilizando el estadístico de Kolmogórov-Smirnov y la corrección de significación de Lilliefors. Se observa que, para todas las variables y sus dimensiones, el valor de significación (Sig.) es menor que 0.05, lo que indica que se rechaza la hipótesis nula de normalidad. Por lo tanto, se puede afirmar que las variables y sus dimensiones no siguen una distribución normal en la muestra analizada.

Prueba de hipótesis general.

Se plantean las hipótesis de correlación:

Ho: No existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión por resultados en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ate, 2023.

Ha: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión por resultados en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ate, 2023.

Tabla 6

Correlación entre el Liderazgo organizacional y Gestión por resultados

	Liderazgo organizacional y Gestión por resultados
Coeficiente de correlación	0,801
Sig. (bilateral)	0.000
N	101

Interpretación:

En la tabla 6 se observó que de acuerdo a la prueba inferencial de Rho de Spearman de la variable liderazgo transformacional y gestión por resultados, se afirmó la existencia de una correlación positiva alta entre ambas variables, sustentando en el ($p=0,000<0,05$) por lo que se acepta la hipótesis Ha, además de una correlación de ($Rho = 0,801$) esto quiere decir existe una relación directa entre las variables de la investigación, además; se interpreta mientras mejore la influencia con respecto a la confianza trabajador – director, se brinde una visión clara de los objetivos y metas a cumplir; se mejora la innovación en los cargos laborales de meritocracia y se brinda una buena comunicación asertiva entre los distintos estamentos de la administración pública este incrementara de favorable la gestión

por resultados.

Prueba de hipótesis específica 1.

Ho: No existe relación entre la dimensión influencia y la gestión por resultados en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ate, 2023.

Ha: Existe relación entre la dimensión influencia y la gestión por resultados en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ate, 2023.

Tabla 7

Correlación entre la Influencia y Gestión por resultados

	Influencia y Gestión por resultados
Coeficiente de correlación	0,828
Sig. (bilateral)	0.000
N	101

Interpretación:

En la tabla 7 se observó que de acuerdo a la prueba inferencial de Rho de Spearman de la variable la dimensión influencia y gestión por resultados, se afirmó la existencia de una correlación positiva alta entre ambas variables, sustentando en el ($p=0,000<0,05$) por lo que se acepta la hipótesis Ha, además de una correlación de (Rho= 0,828) es decir existe una relación directa las variables de la investigación, en ese sentido mientras que dentro de la entidad pública se viabilice una relación de confianza entre los distintos órganos de gobierno, se cumpla de manera satisfactoria las obligaciones, se reexamine los planteamientos fundamentales que dirigen los objetivos de la organización para reconocer si son apropiados, se percibe que los trabajadores demuestren la habilidad para obtener apoyo de otras instituciones por el cual mejorara la gestión por resultados.

Prueba de hipótesis específica 2.

Ho: No existe relación entre la dimensión innovación y la gestión por resultados en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ate, 2023.

Ha: Existe relación entre la dimensión innovación y la gestión por resultados en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ate, 2023.

Tabla 8

Correlación entre la Innovación y Gestión por resultados

	Innovación y Gestión por resultados
Coeficiente de correlación	0,746
Sig. (bilateral)	0.000
N	101

Interpretación:

En la tabla 8 se observó que de acuerdo a la prueba inferencial de Rho de Spearman de la variable la dimensión innovación y gestión por resultados, se afirmó la existencia de una correlación positiva alta entre ambas variables, sustentando en el ($p=0,000 < 0,05$) por lo que se acepta la hipótesis Ha, además de una correlación de ($Rho= 0,746$) es decir existe una relación directa las variables de la investigación. Se interpreta mientras se aplique nuevos métodos de trabajo para ejecutar las tareas, se exija un riguroso y estricto en el procedimiento administrativo, se promueva la estimulación del personal a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo cotidiano, se brinde diferentes profesores del mismo modo, no hace distinciones por motivos personales o profesionales, y se realice actividades (capacitaciones) para mejorar nuestro desempeño esto mejorara de manera satisfactoria la gestión por resultados.

Prueba de hipótesis específica 3.

Ho: No existe relación entre la dimensión comunicación asertiva y la gestión por resultados en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ate, 2023.

Ha: Existe relación entre la dimensión comunicación asertiva y la gestión por resultados en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ate, 2023.

Tabla 9

Correlación entre la comunicación asertiva y gestión por resultados

Comunicación asertiva y Gestión por resultados	
Coeficiente de correlación	0,714
Sig. (bilateral)	0.000
N	101

Interpretación:

En la tabla 9 se observó que de acuerdo a la prueba inferencial de Rho de Spearman de la variable la dimensión comunicación asertiva y gestión por resultados, se afirmó la existencia de una correlación positiva alta entre ambas variables, sustentando en el ($p=0,000<0,05$) por lo que se acepta la hipótesis Ha, además de una correlación de ($Rho= 0,714$) es decir existe una relación directa las variables de la investigación. En ese sentido, mientras se exprese verbalmente con propiedad y corrección los trabajadores, que consideren que el canal oral sea el medio más efectivo para que los directivos, se brinde capacitación sobre el uso de las estrategias de comunicación asertiva. Esto mejorara de manera satisfactoria la gestión por resultados

V. DISCUSIÓN

Es en este capítulo donde se contrasta la discusión, relacionando los antecedentes, la parte metodológica, resultados y conclusiones; como también las bases teóricas e hipótesis, objetivos que a continuación se desarrolló:

Con respecto al objetivo general fue determinar la relación entre liderazgo transformacional y la gestión por resultados en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ate, se detalla en la variable Liderazgo transformacional que en el nivel no adecuado se considera un 11.9% que los docentes tienen una actitud que no logran considerar tener un liderazgo en común y sobre todo una falta de compañerismo. Se detalla que en nivel regular 88.1% de los docentes consideran que en cierta magnitud existe un frecuente liderazgo transformacional por parte de los colegas En las distintas actividades que se realiza para de esta manera poder propulsar y coordinar las distintas acciones.

Con respecto a la gestión por resultados se observa que un 27.70% de los docentes tienen un nivel poco eficiente en el sentido que tienen dificultades en el proceso de logro de sus metas en un corto plazo no consideran la formulación correcta de los distintos procedimientos, sin embargo, un 72.30% en el nivel eficiente refieren que la gestión por resultados se implica en cuestión en actitudes de cada docente consideran también que es importante la participación coordinada con las diferentes unidades de acción dentro de la institución.

En los antecedentes es concordante en el estudio de Guevara (2002) realizó un estudio con un nivel descriptivo, enfoque mixto, no experimental con una muestra de 38 docentes y cinco autoridades llegando a los resultados en el sentido que no existe un liderazgo adecuado dentro de la institución en el sentido que cada uno de los agentes que intervienen en el proceso educativo cumplen de manera particular sus funciones y roles de acuerdo a las normas internas que existen.

De igual manera es concordante de Rovira (2020) quién realizó la investigación en un enfoque mixto, de diseño no experimental, correlacional descriptiva y corte transversal con una muestra de 37 docentes y tres directivos llegando a la conclusión que existe un grado de significancia entre las variables de estudio. Por tanto, se concluye que el liderazgo de transformacional influye de manera adecuada y significativa con el desempeño docente Por lo que se

recomienda promover e interactuar modelos académicos en favor los docentes para así lograr un adecuado plan de capacitación.

Del mismo modo el sustento teórico de la variable LT. Menciona tiene la Teoría Multifactorial del Liderazgo planteada por Bernalt Bass la cual se fundamenta en que el liderazgo es visto por sus seguidores como fuentes de inspiración y con actitud carismática, donde atienden de forma personalizada las demandas o atenciones de cada uno de sus miembros seguidores y a la vez estimularlos de forma intelectual presentando cinco elementos primordiales en su Cuestionario de Liderazgo Multifactorial los cuales son carismático , motivacional inspiracional, estimulación intelectual, consideración individual y tolerancia psicológica (Pareja et al., 2022).

Asimismo , es aquel tipo de liderazgo que produce cambios importantes en diversos grupos sociales y tiene vinculación con distintas necesidades enfocadas al crecimiento personal y autoestima. El modelo de LT esta basado en la interacción con el contexto de una organización y la forma de dirección de liderazgo, siendo necesario identificar las distintas realidades de los líderes y seguidores desde una visión positiva o negativa . Así también se tiene la Teoría del Intercambio Social que constituye una base sólida para fundamentar y comprender cómo influye el liderazgo en el comportamiento de los empleados, ya que sostiene que el intercambio de recursos tangibles e intangibles entre individuos se rige por la norma de reciprocidad (Fan et al., 2021).

Y, por otro lado, la teoría de la variable gestión por resultados Tamayo (2015) quien define a la GPR como una habilidad de gestión enfocada en las capacidades y en las condiciones de mejoras efectivas en los resultados como país. En esa misma línea se plantea que la efectividad del desarrollo en la que la información del desempeño se utilice como la principal manera de tomar decisiones. Por consecuencia se realizará sus ajustes en base a la puesta en marcha de los instrumentos de gestión de manera corporativa, coordinada y efectiva, que deben implementar las instituciones públicas para generar los cambios fundamentales con equidad, de manera consistente, cuyo resultado será en beneficio de la población de un país.

Se aplicó el Modelo de Planeación Estratégica de Fred David, el cual ofrece una forma completa y práctica de llevar a cabo el proceso de gestión estratégica,

la cual se divide en tres etapas de formulación, el cual es una instancia profunda donde se obtiene una visión global de la situación evaluándola de forma interna y externa, implantación, donde se fija las meta motivadoras así como los lineamientos y se asigna los recursos necesarios y pro ultimo la evaluación de estrategias donde se realiza la medición del desempeño (Díaz y Trujillo, 2019).

Con respecto al primer objetivo específico fue determinar la relación entre la dimensión influencia y la gestión por resultado, Se observa en los resultados con respecto a la dimensión influencia que en 22,8% de los docentes calificaron en un nivel inadecuado en cuanto a liderazgo transformacional es decir las actuaciones de los docentes dentro de la institución no logran ejercer una influencia significativa sobre cada uno de los integrantes además perciben con que no se trabaja de manera adecuada y conjunta en las distintas actividades anuales; y un 77.2% de los docentes respondieron tener un nivel regular ya que consideran que la influencia con respecto a los docentes es de manera no congruente en sentido que existe poca compromiso y responsabilidad sobre todo falta de disciplina adecuada en cada uno de los docentes. Del antecedente de estudio, coincide por Cavagnaro y Carvajal (2021) en su investigación planteó un enfoque cuantitativo nivel correlativo enfoque no experimental corte transversal con una muestra de estudio de 50 docentes. Los resultados de $Rho = ,765$ y $Sig. 0,000$, llegando a la conclusión que sí existe una influencia significativa en la gestión educativa en el sentido que se mejore el liderazgo por parte de cada uno de los agentes de una entidad educativa este tendrá una repercusión positiva en los planes estratégicos de la entidad pública a fin de poder mejorar la calidad.

De los antecedentes se observa que guarda relación, Vela (2022) tuvo como metodología un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, diseño no experimental, de corte transversal con una muestra de 216 docentes llegando a los resultados con la contratación de hipótesis en $Rho = ,380$ ya que quiere decir que el liderazgo transformacional dentro la entidad educativa no se adecua de manera preferente En beneficio a los docentes quienes a veces se sienten humillados por parte del director y algunos docentes se concluyó que existe una relación significativa entre las variables de estudio en el sentido que mientras se cumpla de manera satisfactoria y se promueva un clima favorable con respecto al docente en el tema del liderazgo esta tendrá una adecuada incremento en la gestión del

personal docente. Se sustenta en las capacidades para atraer la admiración de sus seguidores a través de metas y que estos se sientan identificados con ellas (Zevallos, 2019). Asimismo, es la capacidad de un agente externo para impactar, positiva o negativamente en las personas. También influencia es el efecto de las acciones de un individuo sobre el comportamiento de un grupo social, directa o indirectamente relacionado a la persona.

En cuanto a la relación que tiene el segundo objetivo específico de plantear de la relación entre la dimensión innovación y la gestión por resultado, se detalla en los resultados que con respecto a la dimensión Innovación en un 10.9% de los docentes intervinieron en un nivel malo ya que consideran que dentro de la institución no se cumplen de manera adecuada los lineamientos con respecto de la calidad educativa, al fomento de la participación colectiva de cada uno de los integrantes de la institución educativa, no se respeta los acuerdos en las reuniones ni se deja participar de manera libre respetando el derecho a la libertad de expresión por lo cual trae consigo una decisión déspota y arbitraria por parte de quienes las dirige. Además, se verifica que un 86.1% respondieron en un nivel regular es decir los docentes no se sienten comprometidos con la institución en nivel espontáneo, consideran que tienen habilidades limitadas en cuanto a la promoción y en Innovación en su equipo algunos líderes presentan una mala actitud frente al grupo mayoritario además falta una debida coordinación con los estudiantes y padres de familia.

También coincide el antecedente guarda relación, Yanapa (2022) con un enfoque cuantitativo, correlativo, no experimental, transversal además con una muestra de 47 docentes aplicándose de esta manera la prueba que de correlación de $Rho = 1,000$ y el grado de significancia de 0,000. Concluyendo de esta manera que sí existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión escolar del personal docente de una institución educativa Huara. Se entiende que dentro de la entidad educativa existe un adecuado clima favorable con respecto al liderazgo por parte de los docentes el director y Padre de Familia estos conllevan a una mejor gestión escolar y una mejor productividad a cuestión de la gestión por resultado. Del mismo modo, Vicente (2022) tuvo como resultado que existe un coeficiente en correlación de $Rho = 505$ y el grado de significancia 0,000 En cuál trata de organizar que la Liderazgo transformacional directivo está

adecuado de manera relativa con referencia a la gestión pedagógica, además mientras que la primera variable tenga una inconsistencia los resultados ese tendrá un aspecto desfavorable en la gestión pedagógica.

El sustento teórico, en cuanto a la dimensión innovación, es el proceso de creación e implementación de una idea o proyecto novedoso que genera valor (Magellan y Vehar, 2018). Por ello es necesario que los líderes deben impulsar y apoyar la innovación ya sea de forma individual o colectiva debido a que es necesario para superar dificultades y poner en práctica las ideas. Es por ello que este proceso requiere de personas con un espíritu de innovar donde laboren en unión y hacia la consecución de un objetivo.

Con respecto al tercer objetivo específico fue determinar la relación entre la dimensión comunicación asertiva y la gestión por resultado, se detalla de los resultados que un 11.9% de los docentes respondieron un nivel no favorable ya que consideran que dentro de la institución educativa no existe un clima adecuado para poder dialogar de manera pertinente, además se identifica que existe una arbitrariedad por parte del director y esto incita a que las ideas y opiniones se vean dispersas, y un 88.1% de los docentes consideran que dentro de una institución existe un ambiente de comunicación asertiva activa por parte de los docentes Solo que falta reforzar cada uno de los puntos estratégicos en la educación tanto en el nivel de docente estudiantes y padres de familia. De antecedente no coincide por Pérez (2022), de enfoque cuantitativo nivel descriptivo correlacional no experimental de corte transversal con una muestra de 16 docente nombrados en el cual se desarrolló los resultados con la aplicación del coeficiente de correlación $Rho = 0,595$ y el grado de Significancia 0,000 por el cual se entiende que el liderazgo transformacional se aplica de manera poca efectiva en cada uno de los participantes de la entidad pública falta además un compromiso y desempeño para el cumplimiento de los las funciones.

En ese sentido se concluye que existe una relación significativa entre las variables de estudio en el sentido que mientras en la primera variable tenga un adecuado funcionamiento este repercutirá en el desempeño docente de la I.E de la Ugel 06. Y es la misma línea, el antecedente Silvestre (2020) de enfoque cuantitativo nivel descriptivo correlacional diseño no experimental corte transversal con una muestra censal de 73 docentes con los resultados de ($Rho= 595$) y grado

de significancia de 0,001. El cual concluye que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional de desempeño docente el cual consiste mientras se cumpla de manera adecuada la Innovación eficacia y la escucha activa para poder cumplir con los requisitos del liderazgo transformacional es la oportunidad de manera positiva en la segunda variable de estudio

En sustento teórico para la dimensión, comunicación asertiva, es la capacidad para identificar y regular con eficiencia las emociones con autoconocimiento y a las relaciones humanas (Tantalean y Callohuanca, 2022). En ese sentido, ser asertivo implica desarrollar una habilidad social compleja que facilita la interacción con equilibrio de poder y de satisfacción mutua. Sin embargo, si se presenta carencia de asertividad produce agotamiento laboral, escasa interacciones socio afectivas.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Para la hipótesis general, se obtuvieron resultados de un $(Rho=0,801)$ y un $(p=0,000)$; por ello se concluye que a mayor nivel de liderazgo transformacional, mayor nivel de gestión por resultados.

Segundo: Para la hipótesis específica 1, se obtuvieron resultados de un $(Rho=0,828)$ y un $(p=0,000)$; por ello se concluye que a mayor nivel de la dimensión influencia mayor nivel de gestión de resultados.

Tercero: Para la hipótesis específica 2, se obtuvieron resultados de un $(Rho=0,746)$ y un $(p=0,000)$; por ello se concluye que a mayor nivel de la dimensión innovación mayor nivel de gestión de resultados.

Cuarto: Para la hipótesis específica 3, se obtuvieron resultados de un $(Rho=0,714)$ y un $(p=0,000)$; por ello se concluye que a mayor nivel de la dimensión comunicación asertiva, mayor nivel de gestión de resultados.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Al personal directivo de la “entidad”, ejecutar, diseñar, promover un plan de liderazgo en el personal docente, a fin de poder identificar las debilidades y desventajas y poder corregir en el plazo corto posible.

Segundo: Al personal directivo de la “entidad”, brindar y promover capacitaciones especializadas en temas de oratoria y liderazgo dirigido a la planta docente, a fin de estimular y mejorar las habilidades blandas además fortalecer los lazos.

Tercero: Al personal directivo de la “entidad” con respecto a la dimensión innovación, se recomienda a la entidad promover convenios con otras instituciones públicas y privadas, con el fin de brindar reconocimientos, incentivos, etc. para mejorar la capacitación como especialización de la planta docente.

Cuarto: Al personal directivo de la “entidad” con respecto a la dimensión comunicación asertiva, se recomienda fomentar la participación inclusiva con cada uno de los entes que conforman la planta docente, director, padres de familia y estudiantes, con el fin de buscar soluciones ante conflictos que pudieran encontrarse.

REFERENCIAS

- Aldosari, S. A. M. (2021). The relationship between leaders' mastery of tacit knowledge management skills and the achievement of competitive advantage at universities. *Journal of Sustainable Finance & Investment*, 119. <https://doi.org/10.1080/20430795.2021.1886552>
- Alvarez, G. (2022). Liderazgo Transformacional y Engagement Laboral: El rol de la mujer lider. 62, 9-19. *Revista Gestión Y Estrategia*. doi:<https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/gye/2022n62/Alvarez>
- Arias Gonzáles, J. L. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica (1 ed.). (Enfoques Consulting EIRL, Ed.) Arequipa: Enfoques Consulting EIRL. Obtenido de https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2238/1/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion_libro.pdf
- Arias, G. y. (2021). Diseño y metodología de la investigación. 1, 1. Enfoques Consulting EIRL. Obtenido de <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Ayerbe, A., Mejia, D., Barrios, I., y Heider, J. (2020). El liderazgo y las acciones del líder en la resolución de conflictos organizacionales. 11(2), 233-248. *Aglala*. Obtenido de <https://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/view/1740>
- Bazaar, F. (2022). Transformational Educational Leadership: A Review of Relevant Literature with a Focus on Implications and Recommendations for Good Practice. *International Journal of Language and Literary Studies*, 4(4), 27–38. Retrieved from <https://www.ijlls.org/index.php/ijlls/article/view/1074>
- Becerra, G., & Castorina, J. A. (2016). Acerca de la noción de “marco epistémico” del constructivismo. Una comparación con la noción de “paradigma” de Kuhn. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad - CTS*, 11(31), 9-28.
- Berraies, S., Hamza, K. A., & Chtioui, R. (2020). Distributed leadership and exploratory and exploitative innovations: Mediating roles of tacit and explicit knowledge sharing and organizational trust. *Journal of Knowledge Management*, 25(5), 51287–1318. <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2020-0311>

- Brandt, E., Andersson, A., & Kjellstrom, S. (2019). The future trip: A story of transformational change. *Journal of Organizational Change Management*, 32(7), 669–686. <https://doi.org/10.1108/JOCM-09-2017-0358>
- Buil I., Martínez E., Matute J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Cabarcas, D., y Contreras, Y. (2019). Evaluación del Desempeño Docente y su relación con las dimensiones del Índice Sintético de Calidad Educativa en instituciones públicas del Distrito de Barranquilla. [Universidad de la Costa]. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/5174>
- Cabezas Mejía, E. A. (2018). Introducción a la metodología de la investigación Científica (Vol. Prime edición electrónica). Universidad de las Fuerzas Armadas ESP. Ecuador.
- Cai Z., Parker S. K., Chen Z., Lam W. (2019). How does the social context fuel the proactive fire? A multilevel review and theoretical synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 40(2), 209–230. <https://doi.org/10.1002/job.2347>
- Carrasco, S. (2018). Metodología de la Investigación Científica. 2. San Marcos.
- Cavagnaro, C., y Carvajal, C. (2021). El Liderazgo Transformacional en la Gestión Educativa en la Unidad Educativa República de Francia de Guayaquil. 132-149. 593 Digital Publisher CEIT. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.457>
- Chafloque, R., Espinoza, J., y Salazar, B. (2019). Modelo de gestión basado en liderazgo transformacional para mejorar la calidad de los procesos universitarios. 8(4), 21-33. UCV Hacer. doi:<https://doi.org/10.18050/RevUCVHACER.v8n4a2>
- De la Cruz, P. (2018). Liderazgo transformacional y desempeño docente en el Cepre de la Universidad Nacional del Centro del Perú. 2(2), 34-47. Socialium. doi:<https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2018.2.2.528>
- Deng, C., Gulseren, D. Isola, C., Grocutt, K, y Turner, N. (2022) Transformational leadership effectiveness: an evidence-based primer, *Human Resource Development International*, DOI: 10.1080/13678868.2022.2135938

- Demirtaş Ö., Bickes D. M., Yener S., Karaca M. (2020). The influence of transformational leadership in organizations: The mediating role of meaningful work. *Journal of Economy Culture and Society*, 61, 153–172. <https://doi.org/10.26650/jecs2019-0028>
- Ekhsan, M., & Setiawan, I. (2021). The Role of Motivation Mediation on the Effect of Transformational Leadership Style on Employee Performance. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 1(1), 35–40. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v1i1.232>
- Fan, X., Li, J., Mao, Z. E., y Lu, Z. (2021). Can ethical leadership inspire employee loyalty in hotels in China? - From the perspective of the social exchange theory. 49, 538-547. *Journal of Hospitality and Tourism Management*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.11.006>
- Fernandez, C., y Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. 22(77), 56-74. *Revista Venezolana de Gerencia*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>
- Garcia, G., Cazallo, A., Barragan, C., Mercado, M., y Olarte, L. (2019). Indicators of Efficiency and Efficiency in the management of materials procurement in companies of the construction sector of the Department of Atlántico, Colombia. 40(22). *Revista Espacios*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n22/a19v40n22p16.pdf>
- Gonzales, M. (2015). La adaptabilidad organizacional desde la teoría del enfoque de contingencia y la escuela de configuración. 3(4), 69-81. *Revista global de negocios*. Obtenido de <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/rgnego/rgn-v3n4-2015/RGN-V3N4-2015-6.pdf>
- Guevara, J. (2022). El Liderazgo Transformacional En El Desempeño Docente De La Básica Superior De La Institución Educativa Fiscal Amazonas. [Tesis de maestría ,Universidad Tecnológica Indoamerica]. Obtenido de <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/2765/1/GUEVARA%20FUENTES%20JOSELITO%20PATRICIO.pdf>
- Hernández Sampieri, R. F. (2018). Metodología de la investigación (sexta edición ed. México D.F.,, Mexico: McGraw-Hill.

- Hernández, S. y. (2018). Metodología de la investigación. (McGraw Hill Interamericana. Editores SA. Obtenido de <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Magellan, D., y Vehar, J. (2018). Innovacion El liderazgo supone la diferencia. Libro Blanco CCL. Obtenido de https://www.ccl.org/wp-content/uploads/2017/06/LeadershipMakesInnovaiton_SP_March-2015.pdf
- Manoppo, V.P. (2020), "Transformational leadership as a factor that decreases turnover intention: a mediation of work stress and organizational citizenship behavior", *The TQM Journal*, Vol. 32 No. 6, pp. 1395-1412. <https://doi.org/10.1108/TQM-05-2020-0097>
- Manzoor F., Wei L., Nurunnabi M., Subhan Q. A., Shah S. I. A., Fallatah S. (2019). The impact of transformational leadership on job performance and CSR as mediator in SMEs. *Sustainability*, 11(2), 1–14. <https://doi.org/10.3390/su11020436>
- Milanesi, A. (2018). La gestión por resultados una revisión de la literatura y sus desafíos en américa latina. 48(1), 171-199. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6654352>
- Mlinarevic, Vesnica; Tokic Zec, Ruzica; Cvjeticanin, Ana: A model of transformational leadership in the organisational culture of preschool institution -In: *CEPS Journal* 12 (2022) 3, S. 103-126 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-255028 - DOI: 10.25656/01:25502; 10.26529/cepsj.1159
- Ñaupas, H. (2018). Metodología de la Investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis. 5. Ediciones de la U.
- Özkaya, E. & Akın, M. A. (2023). Analysis of the Relationship Between Transformational Leadership and Organizational Commitment According to Teacher Perceptions . *Kastamonu Eğitim Dergisi* , 31 (1) , 109-120 . DOI: 10.24106/kefdergi.1246446
- Pareja, L. Y., Dávila, ,. R., Portillo, H., y Velarde, L. (2022). Liderazgo transformacional en universidades públicas y privadas de la ciudad de Lima. 14(2), 211-219. *Revista Universidad y Sociedad*. doi:<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n2/2218-3620-rus-14-02-211.pdf>

- Peng Liu (2018) Transformational Leadership Research in China (2005–2015), *Chinese Education & Society*, 51:5, 372-409, DOI: 10.1080/10611932.2018.1510690
- Perez, L. (2021). Liderazgo Transformacional y Gestión Pedagógica en docentes de la institución educativa 21006 Flor de Maria Drago Persivale, Huacho. [Tesis de maestría, Jose Faustino Sanchez Carrion]. Obtenido de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5294/LUIS%20ALBERTO%20PEREZ%20ESCOBEDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, O., Vivas, A., y Quiñones, J. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía. (28), 237-262. *Sophia*, colección de Filosofía de la Educación. doi:<https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Rovira, I. (2020). Liderazgo Transformacional y su Influencia en el Desempeño Docente. [Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil]. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/50586/1/ROVIRA%20JURADO%20IDELIZ.pdf>
- Sanchez, y Delgado, M. (2020). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas. 4(2), 1819-1825. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.196
- Santos, C. (2022). Gestión por competencias, administración del talento humano y la productividad investigativa del personal docente en una Universidad Nacional del Perú – 2019. 6(1), 202-223. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1494
- Serrano, K., Jaramilli, M., y Prieto, Y. (2022). Transformational leadership and its impact on the educational management of the heroes del Cenepa school. 258-273. 593 Digital Publisher CEIT. doi:<https://doi.org/10.33386/593>
- Silva, R., Pino, F., y Guzman, E. (2018). Implicaciones de la inteligencia emocional en los estilos de liderazgo. 10(1), 247-254. *Universidad y Sociedad*. Obtenido de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Soto, R. (2015). La Tesis de Maestría y Doctorado en 4 pasos. Lima, Perú.
- Tamayo, S. (2015). Diseño de una propuesta de gestión por resultados que no afecte al talento humano del Sector Público. [Universidad Andina Simon Bolivar]. Obtenido de

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4460/1/T1612-MGDE-Tamayo-Dise%c3%b1o.pdf>

- Tello-Aguilar, Y. U.-H.-S.-C. (2021). Perception of Leadership Styles and Teaching Performance at a University of Lima. *ciences and Humanities International Research Conference (SHIRCON)*, 1-4. doi:10.1109/SHIRCON53068.2021.9652259
- Tantalean, L., y Callohuanca, J. (2022). Evaluation of an assertive communication program in municipal security agents in Lima – Peru. 13(4), 282-290. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*. doi:<https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.4.761>
- Tunque, M., y Quispe, L. (2022). Gestión por resultados en organizaciones públicas de salud: una revisión sistemática. 221-228. *Revista Universidad y Sociedad*. Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2625/2577>
- UNEG. (2016). *Inferencia Estadística*. Obtenido de <http://cigeg.uneg.edu>.
- Valencia, W. A. (2017). *Manual de investigación Universitaria. Pautas para la Planificación de una Tesis*. Ediciones Arte y Pluma.
- Vela, L. (2022). *Liderazgo Transformacional Y Gestión Del Personal Docente En Instituciones Educativas Deducción Secundaria Del Distrito De Manantay - Pucallpa, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. Obtenido de http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5734/B9_2022_UNU_MAESTRIA_TM_2022_LIBIA_VELA_V2.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Velarde, N. (2022). Coaching as a strategic tool for public management in the Cusco region. *Revista Científica*. Obtenido de <https://revistacientifica.edu.pe/index.php/revistacientifica/article/download/19/52>
- Velásquez, E. (2022). Liderazgo transformacional y gestión docente en el marco del estándar tres del modelo del SINEACE en educadores de una IE de Lima. 6(1), 110-131. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1490
- Vicente, R. (2022). *Liderazgo transformacional directivo y gestión pedagógica en docentes de una Institución Educativa Pública de Ventanilla, Callao, 2022*.

[Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100153/Vicente_URT-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Wang, W. (2022). ¿Cómo afecta la gestión del desempeño a la equidad social? Evidencia de las escuelas públicas de la ciudad de Nueva York. *Revista de la Administración Pública*. doi:<https://doi.org/10.1111/puar.13590>

Yanapa, O. (2022). LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTION ESCOLAR DEL PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CORONEL PEDRO PORTILLO SILVA, HUAURA - 2021. [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Obtenido de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6358/MERY%20ELIZABETH%20JARA%20MEJ%C3%8DA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zevallos, L. (2019). Liderazgo transformacional del equipo de gestión y su relación con el desempeño docente en cinco instituciones educativas privadas del Perú. 9(17). *Horizonte de la Ciencia*. doi:<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2019.17.514>

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: El liderazgo transformacional en la gestión por resultados en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ate, 2023.							
AUTOR: LIC. Héctor Alberto Lescano Pardo.							
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general	VARIABLES				
¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional y la gestión por resultados en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ate, 2023?	Determinar la relación entre el nivel de liderazgo transformacional y la gestión por resultados en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ate, 2023.	Existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión por resultados en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ate, 2023.	Variable 1: Liderazgo transformacional. El LT en el sector educación busca motivar, llevar a los docentes más allá de sus propios límites; definiendo un propósito o meta en común; podemos afirmar que el LT desarrolla en los docentes el desarrollo de sus capacidades en función a sus metas, tanto en su plano personal y profesional, a través de un adecuado clima institucional (Zevallos, 2019).				
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
¿De qué manera se relaciona la dimensión influencia y la gestión por resultados en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ate, 2023?	Determinar la relación entre la dimensión influencia y la gestión por resultados en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ate, 2023.	Existe relación entre la dimensión influencia y la gestión por resultados en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ate, 2023.	D1 Influencia	Planes organizativos. Planes pedagógicos Entusiasmo Credibilidad		Ordinal Escala de Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A	Malo Regular Bueno
			D2 Innovación	Comunicación.			

<p>¿De qué manera se relaciona la dimensión innovación y la gestión por resultados en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ate, 2023?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la dimensión comunicación asertiva y la gestión por resultados en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ate, 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión innovación y la gestión por resultados en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ate, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre dimensión comunicación asertiva y la gestión por resultados en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ate, 2023.</p>	<p>Existe relación entre la dimensión innovación y la gestión por resultados en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ate, 2023.</p> <p>Existe relación entre la dimensión comunicación asertiva y la gestión por resultados en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ate, 2023.</p>		<p>Trabajo en equipo (colegiado y cooperativo). Crecimiento profesional Clima institucional.</p>		<p>veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</p>	
			D3 Comunicación asertiva	<p>Planificación en equipo y personal. Asertividad. Manejo de emociones</p>			
<p>Variable 2: Gestión por resultados Tamayo (2019) define la GPR como una habilidad de gestión enfocada en las capacidades y en las condiciones de mejoras efectivas en los resultados como país</p>							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			D1 Planificación	<p>Planes organizativos Planes pedagógicos</p>		<p>Ordinal Escala de Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</p>	<p>Poco Eficiente</p>
			D2 Eficiencia.	<p>Ejecución: Planes organizativos Planes pedagógicos</p>			<p>Eficiente Muy eficiente</p>

			D3 Monitoreo y evaluación.	Pruebas diagnósticas y estandarizadas.			
				Evaluaciones de los resultados por semestres.			
				Evaluación de desempeño.			
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Método de análisis de datos:				
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Nivel: Correlacional Diseño: No experimental	Población: 101 docentes contratados y nombrados Tipo de muestreo: Censal y Estratificado Tamaño de muestra: 101 docentes contratados y nombrados	Variable 1: Liderazgo transformacional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Variable 2: Gestión por resultados Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Descriptiva: El análisis descriptivo se realiza en conjuntos con las variables y las dimensiones de estudio a fin de poder procesar los datos, para así poder presentar mediante tablas y gráficos. Inferencial: Se utilizará la la prueba de regresión y el chi cuadrado				

Fuente: Elaboración propia

Anexo 02: Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Nivel
Liderazgo transformacional	El LT en el sector educación busca motivar, llevar a los docentes más allá de sus propios límites; definiendo un propósito o meta en común; podemos afirmar que el LT desarrolla en los docentes el desarrollo de sus capacidades en función a sus metas, tanto en su plano personal y profesional, a través de un adecuado clima institucional (Zevallos, 2019)	Definición operacional: Se desarrollará con la aplicación de las dimensiones influencia, innovación, comunicación asertiva con un cuestionario y la escala de Likert.	Influencia	Planes organizativos Planes pedagógicos	Ordinal Escala de Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Malo Regular Bueno
			Innovación	Comunicación, Trabajo en equipo (colegiado y cooperativo), Clima institucional		
			Comunicación asertiva	Planificación en equipo y personal, Asertividad, Manejo de emociones		
Gestión por resultados	Tamayo (2019) define la GPR como una habilidad de gestión enfocada en las capacidades y en las condiciones de mejoras efectivas en los resultados como país	Se desarrollará con la aplicación de las dimensiones planificación, eficiencia, monitoreo y evaluación con un cuestionario y la escala de Likert.	Planificación	Planes organizativos, Planes pedagógicos	Ordinal Escala de Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Poco Eficiente Eficiente Muy eficiente
			Eficiencia	Ejecución Planes organizativos, Planes pedagógicos, Pruebas diagnósticas y estandarizadas		
			Monitoreo y evaluación	Evaluaciones de los resultados por semestres, Evaluación de desempeño		

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

La participación es anónimas, voluntaria y confidencial. Los resultados obtenidos serán utilizados únicamente con propósitos académicos de investigación, la información consignada en todo momento se reservará y guardar la privacidad de los datos.

Lee con atención, la competencia que se presentan en cada dimensión e Items y selección una opción según su criterio, veracidad y honestidad marcando con un aspa (X) en la escala ordinal.

Escala de Valoración				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Dimensiones	Ítems					
		1	2	3	4	5
Influencia	1. Manifiesta un sentido de autoridad y confianza					
	2. Transmite orgullo y confianza a los trabajadores.					
	3. Formula una visión clara y convincente de la organización a largo plazo.					
	4. Trasciende los intereses propios por el bienestar de los intereses del equipo de trabajo.					
	5. Reexamina los planteamientos fundamentales que dirigen los objetivos de la organización para reconocer si son apropiados.					
	6. Explica con entusiasmo las tareas y objetivos que deben cumplirse en la organización					
	7. Demuestra habilidad para obtener apoyo de las instituciones fuera del centro					
	8. Propone diferentes maneras y métodos de trabajo para ejecutar las tareas.					

Innovación	9. Puede ser riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato.					
	10. Estimula el personal a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo cotidiano.					
	11. Propone soluciones, para situaciones que resultan problemáticas para la Institución.					
	12. Apoya en la implementación de proyectos innovadores en la institución.					
	13. Trata de ponerse en mi lugar para comprender mi modo de pensar					
	14. Trata a los diferentes profesores del mismo modo, no hace distinciones por motivos personales o profesionales					
	15. Realiza actividades (capacitaciones) para mejorar nuestro desempeño.					
Comunicación asertiva	16. Se expresa verbalmente con propiedad y corrección.					
	17. Se siente seguro cuando tengo que iniciar una conversación.					
	18. Considera que el canal oral sea el medio más efectivo para que los directivos se comuniquen con usted.					
	19. Considera que el canal escrito sea el medio más efectivo para que los directivos se comuniquen con usted.					
	20. Considera que las estrategias que se están utilizando en la IES a la que pertenece son las adecuadas.					
	21. Considera necesario recibir capacitación sobre el uso de las estrategias de comunicación asertiva.					
TOTAL						
PROMEDIO GENERAL						



CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTIÓN POR RESULTADOS

La participación es anónimas, voluntaria y confidencial. Los resultados obtenidos serán utilizados únicamente con propósitos académicos de investigación, la información consignada en todo momento se reservará y guardar la privacidad de los datos.

Lee con atención, la competencia que se presentan en cada dimensión e Items y selección una opción según su criterio, veracidad y honestidad marcando con un aspa (X) en la escala ordinal

Escala de Valoración				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Dimensiones	Ítems					
		1	2	3	4	5
Planificación	1. La entidad realiza periódicamente un análisis de su situación actual					
	2. La entidad diseña plenamente sus metas futuras					
	3. Los roles y funciones asignados a sus servidores están alineados con la misión institucional					
	4. La entidad impulsa estrategias para mejorar la gobernanza institucional					
	5. La gestión utilizada está correctamente relacionada con la visión institucional					
	6. La entidad distribuye apropiadamente las responsabilidades para la buena marcha institucional					
	7. La entidad distribuye apropiadamente las responsabilidades para la buena marcha institucional					
Eficiencia	8. La entidad cumple sus roles y eficiencia con rigurosidad					
	9. El personal que labora cumple sus metas y objetivos					
	10. La entidad logra alcanzar los objetivos y metas trazadas por la entidad					
	11. La entidad realiza correctamente las actividades de acuerdo a las normas y procedimientos establecidos en la entidad.					

	12. La entidad utiliza estrategias para llevar el control de los avances de mi trabajo					
	13. La entidad utiliza de manera óptima los equipos (computadoras, impresoras y otros), que me han sido asignados.					
	14. La entidad procura el uso eficiente de la energía eléctrica, desconectando los equipos cuando no los utilizo.					
	15. La entidad cumple con las actividades planificadas en el tiempo previsto.					
	16. La entidad impulsa acciones estratégicas para dar solución a los problemas de la sociedad					
	17. La entidad toma decisiones para mejorar la calidad del servicio en beneficio de la comunidad					
	18. La entidad permite que la toma de decisiones se construya en conjunto y en beneficio de la sociedad					
	19. La entidad realiza el seguimiento y reporte de productos y resultados de la ejecución presupuestal, mediante indicadores de desempeño					
	20. La entidad se aplica el monitoreo en forma permanente en la gestión de los proyecto					
	21. La evaluación permite tomar adecuadas decisiones para una ejecución adecuada de un proyecto.					
	22. Existe la posibilidad de ascender en base a la valoración de mis esfuerzos					
	23. Existe la posibilidad de rotar a otras áreas y/o equipos donde mi rendimiento sea más óptimo.					
Monitoreo y evaluación.	24. La entidad pública realiza seguimiento y reposte de las actividades de capacitación en mejora de sus objetivos propuestos					
	25. La entidad pública monitorea de forma permanente las actividades de capacitación					
	26. La entidad pública realiza un control y monitoreo de las actividades para evaluar el proceso de capacitación en función de indicadores					
	27. La entidad pública asume con responsabilidad los resultados de las actividades					
TOTAL						
PROMEDIO GENERAL						

Anexo 4: Juicio de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "....."

.....". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. **Datos generales del juez**

Nombre del juez:	Canchaya Fernández Eddmira Mercedes		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Directivo IE Pública		
Institución donde labora:	I E. N° 1135 - U6EL 06 - ATE		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	bajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	
Autora:	
Procedencia:	
Administración:	
Tiempo de aplicación:	
Ámbito de aplicación:	
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. **Soporte teórico**
(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación a usted le presento el cuestionario LT y GPR elaborado por HÉCTOR ALBERTO LASCANO PARDO en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus

observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Liderazgo Transformacional

- Primera dimensión: (Colocar el nombre de la dimensión)
- Objetivos de la Dimensión: (describe lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influencia	01-09	4	4	4	-
Innovación	18-15	4	4	4	-
Com. Asertiva	16-21	4	4	4	-

- Segunda dimensión: (Colocar el nombre de la dimensión) Gestión por Resultados
- Objetivos de la Dimensión: (describe lo que mide el instrumento).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	01-06	4	4	4	-
Eficiencia	07-24	4	4	4	-
Monit. Eval.	25-26	4	4	4	-



Elisavinda S.
 Dra. Elisavinda Mercedes
 Concha Fernández
 I.E. N° 1135 - DIRECTORA

FIRMA DE EVALUADOR
 DNI 20648222

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento " CUESTIONARIO DE LAS VARIABLES LT Y GPR ". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<i>Luis Yugo Piuspe Parra</i>		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()	
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	<i>Docente, docente, docencia superior</i>		
Institución donde labora:	<i>N° 1135 Santo Clara, Ite</i>		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	pajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	
Autora:	
Procedencia:	
Administración:	
Tiempo de aplicación:	
Ámbito de aplicación:	
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. **Soporte teórico**
(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**
A continuación a usted le presento el cuestionario LT y GPR elaborado por HECTOR ALBERTO LISCANO PARDO en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus

observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: (Colocar el nombre de la dimensión)
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influencia		4	4	4	
Innovación		4	4	4	
Comunicación asertiva		4	4	4	

- Segunda dimensión: (Colocar el nombre de la dimensión)
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación		4	4	4	
Eficiencia		4	4	4	
Monitoreo y evaluación		4	4	4	



[Handwritten Signature]
Mg. Luis H. Quispe Porras
SUBDIRECTOR
I.E. N° 1126 SANTA CLARA

FIRMA DE EVALUADOR
DNI 10504254

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE LAS VARIABLES LT Y GPR". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. **Datos generales del juez**

Nombre del juez:	Andrés Gomero, Edith Eulalia	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Educativa (X)	Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente I.E. Pública	
Institución donde labora:	I.E. 1135 - UGEL 06 - ATE	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	pajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	
Autora:	
Procedencia:	
Administración:	
Tiempo de aplicación:	
Ámbito de aplicación:	
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, Items por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. **Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación a usted le presento el cuestionarioLI.....y.....GPR..... elaborado por

HÉCTOR ALBERTO LESCANO PARDO en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus

observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Liderazgo Transformacional

- Primera dimensión: (Colocar el nombre de la dimensión)
- Objetivos de la Dimensión: (describe lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influencia	01-09	4	4	4	-
Innovación	1	4	4	4	-
Com. Asertiva	16-21	4	4	4	-

- Segunda dimensión: (Colocar el nombre de la dimensión) Gestión por
- Objetivos de la Dimensión: (describe lo que mide el instrumento). resultados

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación		4	4	4	-
Eficiencia		4	4	4	-
Monit. Eval.		4	4	4	-

Edith

Mag. Gestión Pública

FIRMA DE EVALUADOR

DNI 21298441

EDITH BOLALIA ANDRÉS GOMERO
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 5: Fiabilidad de Alpha de Cronbach

Confiabilidad de la variable liderazgo transformacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	21

Confiabilidad de la variable gestión por resultados

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,980	27

Anexo 7: Estadística inferencial

chivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
 - Correlaciones no para
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
 - Registro
 - Correlaciones no para
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
 - Registro
 - Correlaciones no para
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
 - Registro
 - Correlaciones no para
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			LIDERTRA	GESTION
Rho de Spearman	LIDERTRA	Coefficiente de correlación	1,000	,801**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	101	101
	GESTION	Coefficiente de correlación	,801**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	101	101

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

NONPAR CORR
 /VARIABLES=INFLUEN GESTION
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Efectúe una doble pulsación para activar

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			INFLUEN	GESTION
Rho de Spearman	INFLUEN	Coefficiente de correlación	1,000	,828**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	101	101
	GESTION	Coefficiente de correlación	,828**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	101	101

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

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
 - Correlaciones no para
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
 - Registro
 - Correlaciones no para
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
 - Registro
 - Correlaciones no para
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
 - Registro
 - Correlaciones no para
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			INNVO	GESTION
Rho de Spearman	INNVO	Coefficiente de correlación	1,000	,746**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	101	101
	GESTION	Coefficiente de correlación	,746**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	101	101

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

NONPAR CORR
 /VARIABLES=COMUNICASE GESTION
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			COMUNICASE	GESTION
Rho de Spearman	COMUNICASE	Coefficiente de correlación	1,000	,714**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	101	101
	GESTION	Coefficiente de correlación	,714**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	101	101

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

Anexo 8: Autorización de parte de la entidad para el recojo de información.

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Lima, 10 de mayo del 2023

Señor (a):

Mg. Edelmira Canchaya Fernandez..

Director (a):

Institución Educativa N° 1135 "Santa Clara". Ugel 06.

N° de Carta : 024 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 10 de mayo del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **LESCANO PARDO, HECTOR ALBERTO**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Título de la investigación : **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GESTIÓN POR RESULTADOS EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE ATE, 2023"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

Lima, 10 de mayo del 2023

Señor (a):

Mg. Gladys Reynoso Alcocer.

Director (a):

Institución Educativa N° 1203 "Divino niño Jesús". Ugel 06.

N° de Carta : 023 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 10 de mayo del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **LESCANO PARDO, HECTOR ALBERTO**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Título de la investigación : **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GESTIÓN POR RESULTADOS EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE ATE, 2023"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

Anexo 9:Constancia de haber efectuado recogida de datos en entidad



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 06
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1135 "SANTA CLARA"
Pasaje Humanidades s/n Santa Clara
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

DIRECTORA DE LA IE 1135 SANTA CLARA

HACE CONSTAR

Que el bachiller Héctor Alberto Lescano Pardo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la universidad Cesar Vallejo, ha aplicado el instrumento de investigación (cuestionario: Liderazgo Transformacional y Gestión por resultados) a los docentes del nivel inicial y primaria en la modalidad EBR- EBB de la institución educativa N° 1135 Santa Clara.

Cumpliendo satisfactoriamente de acuerdo al plan de ejecución presentado a la dirección de la institución educativa todo el proceso se desarrolló de forma presencial.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Santa Clara, 08 de Junio del 2023


Marta S.
Dra. Lidiana M. Canchayo Fernandez
I.E. N° 1135 - DIRECTORA

Anexo 10: Consentimiento informado que se empleo en investigación

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: "Liderazgo transformacional en la gestión por resultados en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ate, 2023",

Investigador: HÉCTOR ALBERTO LESCANO PARDO

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Liderazgo transformacional en la gestión por resultados en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ate, cuyo objetivo es determinar de qué manera influye el nivel de LT en el nivel de GPR en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ate, 2023 y de los que se derivan según sus variables los siguientes objetivos específicos en base a las siguientes dimensiones: influencia, innovación, comunicación asertiva en el nivel de GPR en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ate, 2023.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la escuela de posgrado, programa de maestría en gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus sede Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la directora de la I.E N° 1135 "Santa Clara" UGEL N° 06.

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿De qué manera influye el nivel de liderazgo transformacional (LT) en el nivel de gestión por resultados (GPR) en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ate, 2023?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Liderazgo transformacional en la gestión por resultados en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ate, 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente en el que Ud. se desenvuelve de la institución educativa. Las respuestas al cuestionario o guía serán codificadas usando una escala de valoración del 1 al 5 y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador HÉCTOR ALBERTO LESCANO PARDO. email: heclespar@hotmail.es

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: RICARDO SANTIAGO GELDRES WILSON

Cargo: PROF. DE AULA (5º GRADO B)

Turno: MAÑANA.

Fecha y hora: 02/06/2023.

Firma: 

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que se cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.



COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

Dictamen 000048-CEI-EPG-UCV-2023

La que suscribe, presidenta del Comité de Ética en Investigación de la Escuela de Posgrado de los Programas de Maestría, deja constancia que el proyecto de investigación titulado:

“Liderazgo transformacional en la gestión por resultados en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ate, 2023”

presentado por la autora **Lescano Pardo Hector Alberto**, y en calidad de asesora la **Dra. María Del Carmen Emilia Ancaya Martínez**, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen **FAVORABLE**.

Lima, 02 de Agosto del 2023.

Dra. Kony Luby Duran Llaro
Presidenta del Comité de Ética en Investigación
Programas de Maestría | Escuela de Posgrado