



Liderazgo transformacional y gestión directiva en los  
CETPROS de Huacho, 2019

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestro en Administración de la Educación**

**AUTOR:**

Br. Cirilo Claudio Trejo Mallqui

**ASESOR:**

Mg. Pedro Félix Novoa Castillo

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

**LIMA – PERÚ**

**2019**

## DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **TREJO MALLQUI, CIRILO CLAUDIO**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN DIRECTIVA EN LOS CETPROS DE HUACHO, 2019**

Fecha: 12 de abril de 2019

Hora: 12:30 m.

### JURADOS:

**PRESIDENTE:** Dr. Abner Chavez Leandro

Firma: 

**SECRETARIO:** Mg. Julio Bernal Pacheco

Firma: 

**VOCAL:** Mg. Pedro Félix Novoa Castillo

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

*Aprobar por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
 .....  
 .....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....  
 .....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

### **Dedicatoria**

A Dios, por guiarme por el mejor camino de la vida, por darme salud y sabiduría para alcanzar todas mis metas.

A mi amada esposa Edith Aguilar Cano en reconocimiento a su apoyo y perseverancia de vocación por el trabajo. Así mismo en memoria de mi querida madre Alejandrina Susana Mallqui Rafael por su amor que perdurará en mi corazón, quien siempre me brindó fortaleza, sabiduría, protección y apoyo, a mi padre, hermanos y hermanas quienes me dan todo su apoyo moral incondicional.

Claudio

### **Agradecimiento**

A los docentes de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo quienes nos inculcaron sus conocimientos para el logro de nuestras metas y aspiraciones, brindándonos su inmenso apoyo y su decidida labor al desarrollo de la educación en nuestro país, así mismo a los directivos y personal docentes de los CETPROS de Huacho por su tiempo y apoyo incondicional.

Claudio

### Declaración jurada


Yo, Cirilo Claudio Trejo Mallqui, estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 32658095, con la tesis titulada: "Liderazgo transformacional y gestión directiva en los CETPROS de Huacho, 2019".

Declaro bajo juramento que:

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

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

San Martín de Porres, marzo del 2019.



Cirilo Claudio Trejo Mallqui  
DNI. N° 32658095

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela posgrado de la Universidad César Vallejo, para obtener el grado académico de maestro en administración de la educación, presento a ustedes mi tesis titulado: “Liderazgo transformacional y gestión directiva en los CETPROS de Huacho, 2019”, cuyo objetivo fue: determinar la relación entre el liderazgo transformacional y gestión directiva en los CETPROS de Huacho, 2019.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo: En el capítulo I Introducción: incluye antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística, justificación, problema, hipótesis y los objetivos. Capítulo II Marco Metodológico: considera las variables, operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. Capítulo III. Resultados. Capítulo IV discusión. Capítulo V conclusión. Capítulo VI recomendaciones. Capítulo VII referencias bibliográficas.

Los resultados de la investigación dan cuenta de una relación positiva muy alta entre el liderazgo transformacional y gestión directiva en los CETPROS de Huacho, 2019.

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

El autor.

## Índice

	<b>Pág.</b>
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	x
Lista de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. Introducción	xv
1.1. Realidad problemática	16
1.2. Trabajos previos	18
1.2.1. Trabajos previos internacionales	18
1.2.2. Trabajos previos nacionales	19
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.3.1. Liderazgo transformacional	21
1.3.2. Gestión directiva	26
1.4. Formulación del problema	31
1.4.1. Problema general:	31
1.4.2. Problemas específicos:	32
1.5. Justificación del estudio	32
1.5.1. Justificación teórica	32
1.5.2. Justificación práctica	32
1.5.3. Justificación metodológica	32
1.6. Hipótesis	32
1.6.1. Hipótesis general	32
1.6.2. Hipótesis específicas:	33
1.7. Objetivos	33
1.7.1. Objetivo general:	33
1.7.2. Objetivos específicos:	33
II. Método	34
2.1. Diseño de investigación	35

2.2. Enfoque de investigación	35
2.3. Método de investigación	35
2.4. Tipo de investigación	36
2.5. Variables y operacionalización	36
2.5.1. Variable 1: Liderazgo transformacional	36
2.5.2. Variable 2: Gestión directiva	36
2.5.3. Operacionalización de variables	37
2.6. Población	38
2.7. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	38
2.8. Método de análisis de datos	41
2.9. Aspectos éticos	41
III. Resultados	42
3.1. Resultados descriptivos	43
3.1.1. Liderazgo transformacional	43
3.1.2. Influencia idealizada	44
3.1.3. Consideración individualizada	45
3.1.4. Estimulación intelectual	46
3.1.5. Motivación por inspiración	47
3.1.6. Gestión directiva	48
3.1.7. Pedagógica curricular	49
3.1.8. Dimensión administrativa	50
3.1.9. Dimensión organizativa	51
3.1.10. Dimensión comunitaria	52
3.2. Resultados correlacionales	53
3.2.1. Liderazgo Transformacional y gestión directiva	53
3.2.2. Influencia idealizada y la gestión directiva	54
3.2.3. Consideración individualizada y la gestión directiva	54
3.2.4. Estimulación intelectual y la gestión directiva	55
3.2.5. Motivación por inspiración y la gestión directiva	56
IV. Discusión	58
V. Conclusiones	62
VI. Recomendaciones	64
VII. Referencias	66
Anexos	71
Anexo 01 Artículo científico	
Anexo 02 Matriz de consistencia	



Anexo 03 Instrumentos de recolección de datos

Anexo 04 Validación de instrumentos

Anexo 05 Confiabilidad de las variables

Anexo 06 Carta de autorización

Anexo 07 Constancia de aplicación de encuestas

Anexo 08 Matriz de base de datos de las variables de estudio

Anexo 09 Acta de aprobación de originalidad y turnitin

## Lista de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1 <i>Operacionalización de la variable liderazgo transformacional</i>	37
Tabla 2 <i>Operacionalización de la variable gestión directiva</i>	37
Tabla 3 <i>Resultado de la validez de contenido del instrumento liderazgo transformacional</i>	40
Tabla 4 <i>Resultado de la validez de contenido del instrumento gestión directiva</i>	40
Tabla 5 <i>Confiabilidad de los instrumentos de liderazgo transformacional y gestión directiva</i>	40
Tabla 6 <i>Niveles de confiabilidad</i>	41
Tabla 7 <i>Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable liderazgo transformacional en los CETPROS de Huacho 2019</i>	43
Tabla 8 <i>Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión influencia idealizada en los CETPROS de Huacho 2019</i>	44
Tabla 9 <i>Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión consideración individualizada en los CETPROS de Huacho 2019</i>	45
Tabla 10 <i>Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión estimulación intelectual en los CETPROS de Huacho 2019</i>	46
Tabla 11 <i>Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión motivación por inspiración en los CETPROS de Huacho 2019</i>	47
Tabla 12 <i>Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019</i>	48
Tabla 13 <i>Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión pedagógica curricular en los CETPROS de Huacho 2019</i>	49
Tabla 14 <i>Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión administrativa en los CETPROS de Huacho 2019</i>	50
Tabla 15 <i>Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión organizativa en los CETPROS de Huacho 2019</i>	51
Tabla 16 <i>Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión comunitaria en los CETPROS de Huacho 2019</i>	52
Tabla 17 <i>Correlación entre liderazgo transformacional y gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019</i>	53

Tabla 18 <i>Correlación entre la influencia idealizada y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019</i>	54
Tabla 19 <i>Correlación entre la consideración individualizada y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019</i>	55
Tabla 20 <i>Correlación entre la estimulación intelectual y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019</i>	56
Tabla 21 <i>Correlación entre la motivación por inspiración y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019</i>	56

**Lista de figuras**

	<b>Pág.</b>
Figura 1. Niveles de liderazgo transformacional en los CETPROS de Huacho 2019	43
Figura 2. Niveles de la dimensión influencia idealizada	44
Figura 3. Niveles de la dimensión consideración individualizada	45
Figura 4. Niveles de la dimensión estimulación intelectual	46
Figura 5. Niveles de la dimensión motivación por inspiración	47
Figura 6. Niveles de gestión directiva	48
Figura 7. Niveles de la dimensión pedagógica curricular	49
Figura 8. Niveles de la dimensión administrativa	50
Figura 9. Niveles de la dimensión organizativa	51
Figura 10. Niveles de la dimensión comunitaria	52

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho, 2019.

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, investigación descriptiva correlacional de corte transversal, diseño no experimental. La muestra fue de 85 docentes que laboran en los CETPROS de Huacho. Para la obtención de datos se trabajó con el cuestionario de Liderazgo transformacional de 32 preguntas y el cuestionario de gestión directiva de 20 preguntas. Para la aplicación de los instrumentos fue necesaria la validación por juicio de expertos y la confiabilidad por Alpha de Cronbach.

Finalmente, los resultados  $Rho=0,804$  y  $p=0.000$  demostraron que existe relación alta y significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión directiva en los CEPTROS de Huacho, 2019.

Palabras claves: Liderazgo transformacional, gestión directiva, docentes.

## **Abstract**

The general objective of this research was to determine the relationship between transformational leadership and management in the CETPROS of Huacho, 2019.

The research had a quantitative approach, cross-sectional descriptive correlation research, non-experimental design. The sample was of 85 teachers who work in the CETPROS of Huacho. In order to obtain data, we worked with the Transformational Leadership questionnaire of 32 questions and the questionnaire for the management of 20 questions. For the application of the instruments it was necessary the validation by expert judgment and the reliability by Alpha of Cronbach.

Finally, the results  $Rho = 0.804$  and  $p = 0.000$  showed that there is a high and significant relationship between transformational leadership and management in the CEPTROS of Huacho, 2019.

Keywords: Transformational leadership, management, teachers.

## **I. Introducción**

## 1.1. Realidad problemática

En el mundo, cada vez es más importante la figura de un líder, una persona capaz de enfrentar situaciones difíciles y salir airoso de ellas. El sector educativo también está experimentando transformaciones innovadoras y es que un 80% de las entidades educativas tienen directores capacitados en liderazgo como parte de su perfil profesional (Plascencia, 2017), porque la sociedad así lo requiere, es necesario contar con directivos que demuestren altas capacidades, cualidades, aptitudes y actitudes que les permitan desempeñar la responsabilidad recibida con eficacia. Ya no es raro ver entidades educativas, en el mundo, con directivos de altas competencias, que trabajan por objetivos, que responden a necesidades y exigencias de los estudiantes. El mundo requiere de profesionales que enfrenten las transformaciones que se están suscitando y que sepan responder a los ciudadanos cuando sea recurrente hacerlo.

Álvarez (2010) citó a Bass (2000) quien refería que el liderazgo transformacional:

Es la conducta que demuestran los directores, elevando con su actuación de la credibilidad hacia los docentes, con su motivación es constante, su facilidad para hacer que los recursos existan es eficaz y su actuar permite que los demás se sientan comprometidos por lograr buenos resultados y dando un ejemplo de liderazgo constantemente (p. 25).

El autor señala que el líder transformacional no sólo es competente por sus conocimientos y aptitudes sino también es capaz de trabajar con los demás dando lo mejor de sí y poniendo en práctica todo lo que sabe, de forma motivadora y siendo ejemplo para los demás; su capacidad de crear un ambiente armonioso, emocional, afectivo y social lo hace destacar de otros.

En cuanto al ámbito nacional, en las referencias del marco del Buen desempeño directivo (publicado por el Ministerio de Educación del Perú, 2014, p. 29) consideró lo importante que es la función del director como líder pedagógico, es el responsable de la gestión que se realiza en la escuela, la cual debe estar orientada en los aprendizajes, la convivencia armoniosa y democrática, el establecer una relación entre la escuela, la familia y la comunidad. En el año 2018 se realizó una encuesta



en el Ministerio de educación relacionada con la tarea de los directores en las instituciones educativas y se encontraron que sólo un 45% de los directores están comprometidos con fortalecer y promover la investigación en la educación, asumiendo su rol de liderazgo ante los docentes.

Por otro lado, una investigación realizada por Reyes (2012) en la ciudad de Lima, encontró que el liderazgo predominante en los directores de las entidades educativas (escuelas, CETPROS, Universidades, etc.) es el autocrático, con un 75%, lo que finalmente repercute en la calidad educativa, y en el aprendizaje de los estudiantes.

Asimismo, Ulloa, Castro y otros (2012) investigaron en Chile, en escuelas municipales que pertenecían a la provincia de Concepción, y encontraron que los directores no tienen capacidad para gestionar el recurso humano, muchos de sus docentes han bajado en su nivel de desempeño laboral y el efecto se vio reflejado tanto en la enseñanza como en el aprendizaje con estudiantes de bajo rendimiento, disminución de población estudiantil, etc.

A nivel local, no existen investigaciones en cuanto al tema en estudio y solo un 15% de autores han realizado estudios relacionado a las especialidades como corte y confección, carpintería, etc. Lo que deja entrever un claro déficit de investigaciones en temas que competen a la realidad. En los CETPROS de Huacho se observó dificultades en cuanto al liderazgo de los directores responsables, situaciones como la falta de atención individualizada a los docentes, la ausencia de conocimientos pedagógicos de los directores, el incumplimiento de los objetivos trazados en el PEI, la ausencia de innovación tecnológica, la poca oportunidad de los docentes de desarrollar proyectos productivos y la carencia de recursos, son problemas que demuestran la maña gestión de los directores.

Por la problemática planteada se formuló la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho, 2019?

## 1.2. Trabajos previos

Existen investigaciones previas tanto a nivel internacional como nacional que permiten fundamentar la problemática encontrada en los CETPROS de Huacho durante el año 2019.

### 1.2.1. Trabajos previos internacionales

Fiaga (2018) investigó sobre el *Liderazgo transformacional relacionado con el desempeño de los trabajadores*. Bogotá. Tuvo como objetivo central identificar los elementos del liderazgo transformacional que aportan a mejorar el desempeño laboral en el área de producción de un frigorífico. Tipo de estudio descriptivo correlacional; diseño no experimental transversal. La muestra fue de 62 trabajadores del área administrativa. La evaluación se realizó a través del cuestionario de Bass (1999) adaptado por Méndez Ortiz (2006) y para el desempeño se utilizó una ficha de desempeño del Ministerio de Trabajo. De acuerdo a los resultados existe correlación moderada entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral. Conclusión: La implementación del liderazgo transformacional permite el desarrollo de estrategias de éxito, seguimiento, capacitaciones, así como tutoría a través del coaching en beneficio de los trabajadores.

Benjumea (2016) investigó sobre *La gestión directiva en las instituciones educativas*. Bogotá. El objetivo de la investigación fue describir la gestión en las instituciones educativas nuevas o que hayan presentado dificultades inicialmente. El estudio se realizó en tres localidades de Bogotá D.C.: Kennedy, Bosa y Barrios Unidos. Se realizaron 30 entrevistas a directivos y docentes y se evaluó el rol del director, el contexto social y la gestión en el marco del trabajo público. Conclusión: la gestión directiva produce situaciones tensas, los docentes no se encuentran a gusto con la forma en que se dirigen las entidades educativas. No existe un trabajo eficaz, por el contrario, todo lo que se quiere iniciar presenta dificultades o demoras que hacen que los interesados pierdan la motivación.

Tenorio (2016) investigó acerca del "Análisis del *Liderazgo Educativo en la Gestión Directiva*". Ecuador, Su objetivo fue analizar el liderazgo educativo en la gestión directiva a través de un análisis descriptivo de las necesidades socioeducativas. Fue una investigación descriptiva correlacional con diseño no

experimental. La muestra fue de 40 docentes. Se aplicó un cuestionario de 30 preguntas. La correlación encontrada fue moderada ( $Rho = 0.435$ ). Conclusión: Se presenta un liderazgo autocrático, no se permite la participación democrática de los docentes, no hay buena comunicación con el director, la motivación es mínima, no existe el trabajo en equipo; por lo tanto, la gestión directiva, para los docentes, está en un nivel malo.

Ortiz (2017) investigó acerca de *Factores de liderazgo transformacional y el clima organizacional. Colombia*. Su objetivo fue determinar la relación entre las variables liderazgo transformacional y clima organizacional. Se utilizó como instrumento el cuestionario de Mendoza (2005) para liderazgo transformacional y el instrumento de Castaño (2011) para clima organizacional. La muestra fueron 40 empleados. Los resultados determinaron que la efectividad, el esfuerzo extra y la satisfacción se encuentran con mayores puntajes de correlación respecto al clima organizacional y para el liderazgo transformacional se encontró que existe relación significativa alta entre las variables. Conclusión: El liderazgo transformacional permite que el líder involucre a todos en sus objetivos, los guía y acompaña en todo momento hasta lograr lo previsto, sin embargo, en esta realidad no se ve trabajo del líder.

Cruz (2017) en su tesis doctoral *Liderazgo Transformacional: desde una perspectiva de grupos y de multinivel*. España. El objetivo fue encontrar la relación entre el liderazgo transformacional y el bienestar psicosocial de los trabajadores. La muestra estuvo constituida por 519 trabajadores. Se trabajó para la obtención de datos, con un análisis multinivel y cuestionarios estructurados. Finalmente, el autor determinó que el líder transformacional es aquel que busca el bienestar psicológico de sus trabajadores a partir de su propio bienestar, es decir, su equipo de trabajo deberá tener como principal requisito una salud mental buena. Es decir, para el líder transformacional no son importantes sólo las capacidades intelectuales sino también el aspecto emocional.

### **1.2.2. Trabajos previos nacionales**

Luperdi (2018) en su tesis *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica. Lima – Perú*. Su objetivo fue establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica. La investigación fue cuantitativo, básica y de nivel descriptivo,

el diseño fue no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra fue de 72 docentes. Para la variable liderazgo transformacional se aplicó el cuestionario de Medina (2010) y para la gestión pedagógica se trabajó la ficha de observación adaptada por Penalva (2013). Los resultados señalaron que existe una correlación alta y significativa entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica ( $Rho = 0.583$ ,  $p = 0.03$  menor que  $0.05$ ). Conclusión: El liderazgo transformacional permite que los docentes dirijan sus acciones y se sientan motivados cuando se trata de planificar actividades basadas en estrategias pero lo que resulta increíble es que están se van perdiendo en el tiempo y llegan finalmente a convertirse en actividades que no se terminaron.

Rojas (2017) en su investigación *Liderazgo transformacional y desempeño laboral. Universidad César Vallejo*. El objetivo de la investigación fue encontrar el nivel que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos. La investigación fue sustantivo, descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental transversal. La muestra fue de 50 trabajadores. La técnica empleada fue la encuesta (cuestionario). Los resultados determinaron que no existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral ( $Rho=0.113$ ,  $p= 0.436$  mayor que  $0.05$ ). Conclusión: A pesar de que puede haber un líder con deseos de superación, con ganas de trabajar y motivar a los empleados, no es suficiente para que el desempeño laboral sea eficiente, porque este depende también de factores externos, que pueden incidir en un desempeño laboral deficiente.

Crespo (2017) investigó acerca del *Liderazgo transformacional en el personal administrativo comercial de SEDAPAL. Lima 2017 Universidad César Vallejo*. Tuvo como objetivo central describir el liderazgo transformacional y sus dimensiones. La muestra estuvo conformada por 120 trabajadores. El método empleado en la investigación fue básica descriptiva, el diseño fue no experimental, nivel descriptivo corte transeccional. Se trabajó con el cuestionario de Romero (2000) para liderazgo transformacional por competencia la cual fue adaptada por Peres (2012). Los resultados señalaron que el 50% de los trabajadores se encuentran en un nivel deficiente en cuanto al liderazgo transformacional. Conclusión: Los trabajadores de Sedapal de San Juan de Lurigancho no presentan características de liderazgo

transformacional, por el contrario se muestran como personas sumisas, que cumplen el trabajo pero carecen de aspiraciones.

Llanos (2017) realizó una tesis titulada *Gestión directiva y práctica pedagógica de docentes. Universidad César Vallejo*. Su objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión directiva y la práctica pedagógica en los docentes. El método fue hipotético deductivo, de tipo aplicado, enfoque cuantitativo y diseño no experimental de nivel correlacional y corte transversal. La muestra fue de 164 docentes. Los instrumentos para la evaluación fueron dos cuestionarios tipo escala de Likert con 20 preguntas cada uno. Los resultados muestran que existe correlación positiva alta entre las variables ( $Rho = 0.788$  y  $p = 0.003$ ). Conclusión: Es necesario considerar una gestión directiva transformadora, capaz de incluir cambios de acuerdo al avance de la sociedad y que la práctica pedagógica se actualice y brinde a los estudiantes herramientas para una inserción social productiva.

Condori (2017) en su tesis titulada *Gestión del director y desempeño docente. Lima, 2016*, tuvo como principal objetivo determinar de qué forma la gestión del director se relaciona con el desempeño docente. La investigación fue básica y se empleó el diseño no experimental de corte transversal. La muestra de estudio elegida fue de 116 docentes de los niveles primaria y secundaria. Para obtener los datos se trabajó con dos cuestionarios, validados y con alta confiabilidad. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo y la investigación fue de método hipotético deductivo. Se trabajó con el Rho de Spearman porque la naturaleza de las variables fue cualitativa, es decir una prueba no paramétrica. Los resultados mostraron una relación alta y positiva entre las variables. Conclusión: la gestión que el director realice se reflejará en el desempeño de los docentes, porque a mejor gestión mejor desempeño.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Liderazgo transformacional**

##### **Definición de liderazgo transformacional**

Bass (1994) citado por Méndez y Ortiz (2006) señaló que el liderazgo transformacional se observa o presenta cuando el líder motiva a los docentes y los hace ver desde su perspectiva, formándolos en una visión que quieren lograr y una

misión que desean cumplir, poniendo de manifiesto la conciencia laboral, el compromiso y el interés por lo que hace.

Bass propuso un modelo de liderazgo transformacional (1985) en el que mencionó que son necesarios la creatividad, la capacidad intelectual, la motivación y el autoconcepto para inspirar a los demás y convertirlos en seguidores. Mencionó también que un buen líder demuestra, en todo momento, atención e interés en las personas que trabajan con él, apoyando su desarrollo personal y profesional y conociendo sus necesidades.

Existe un nuevo enfoque sobre el liderazgo transformacional el cual considera que el líder debe ser una persona con imagen positiva, aparte de la formación en conocimientos y con el poder de lograr respeto y confianza con tan sólo relacionarse con los demás, entonces el liderazgo transformacional deja como segundo paso la forma correcta de dirigir cualquier entidad u organización. (Gutiérrez, 2003, p. 123)

Estas definiciones dejan claro que, en un futuro, el líder transformacional será necesario en todos los ámbitos, porque se requerirá de una atención individualizada hacia los docentes, será necesaria la inspiración, la motivación, la comprensión y el afecto para asumir problemas y resolverlos desde el lado humano. Asumir estos retos llevará a las organizaciones educativas a emprender un camino hacia el cambio de la educación, esencial para formar en el ser humano un desarrollo integral.

Asimismo, Covey (1997) manifestó que el líder transformacional se plantea como objetivo el cambio en las personas y en sus respectivos centros de labores, persiste en pensar que si se cambia su mente también sus sentimientos y emociones se dirigirán diferente, pero deja en claro que los principios son los que regirán sus decisiones hacia la visión que se proyecta y además su accionar será digno de imitar, para lo cual deberá trabajar en el respeto, la tolerancia, la paciencia, la humildad y muchos otros valores.

En tal sentido, el liderazgo aplicado en los colegios no sólo involucra a los profesores sino también a los estudiantes y padres de familia, quienes deben tener un buen ejemplo, deben encontrar respuestas a sus preguntas, iniciativa a sus propuestas y reafirmar su confianza en quien dirige la institución, así mismo se le

entregará confianza para que tome las decisiones correctas en el momento preciso (Lombardi, 2003).

### **Dimensiones de las variables**

#### ***Dimensión 1: Influencia idealizada***

Bass (1994) citado por Méndez y Ortiz (2006) señalaron que la influencia idealizada es una característica innata del líder que transforma, que busca el cambio, porque se refiere a la personalidad correcta en acciones y emociones, digna de imitar y modelo para los demás.

Esta dimensión también es conocida como el carisma del líder, el cual le permite tener mejores relaciones con los demás, ser admirado e imitado por sus buenas acciones. Su carisma le permite diferenciarse de los demás, pero su forma de ser correcta y sus habilidades únicas le permiten brillar.

Bernal (2000) señaló que el carisma es una característica que si es bien usada puede dar grandes beneficios a quien la posee, sobretodo cuando se trata de transmitir confianza y respeto con grupos de trabajo.

Si hablamos de liderazgo carismático entonces es necesario destacar que se convierte en una herramienta en los líderes, en aquellos que tienen una misión y visión claros, aquellos que se identifican con la institución y que muestran respeto por lo que hacen poniendo siempre antes, el beneficio de los demás antes que el propio. Este líder será capaz de ser una buena influencia para todos aquellos que se encuentren a su lado, trabajando bajo su dirección.

#### ***Dimensión 2: Consideración individualizada***

Bass (1994) citado por Méndez y Ortiz (2006) indicaron que se refiere a la empatía, la cordura y la veracidad para enfrentar retos, buscar oportunidades y desarrollar estrategias en bien de los demás. Su comunicación asertiva y prudente le permite llegar a los demás sin ningún problema.

El líder se preocupa por las necesidades y saca lo mejor de cada uno para elevar sus potencialidades y superar sus debilidades. El líder se convierte en el guía, en el entrenador, en el director del partido, quien mostrará las oportunidades que tiene cada

individuo para lograr el éxito que busca. Se caracteriza por saber escuchar a los demás y retroalimentar con una reflexión positiva.

Los docentes están en la capacidad de formar líderes transformaciones, desde sus lugares se convierten en entrenadores, en guías que pueden mostrar a sus estudiantes que los retos los harán más fuertes y que ante una oportunidad es necesario que desarrollen una estrategia (Bass y Avolio, 1994).

Por tal razón, cuando el líder presta atención personalizada a los miembros de su organización, se produce la consideración individualizada, aquella que pretende orientar en forma individual, basándose en sus recursos propios, en su realidad, en su contexto y en sus propias habilidades. Cuando el líder decide entrevistar a cada una de las personas que trabajan con él, será para ver en qué momento puede ayudarlo y de qué manera puede hacerlo.

Un líder transformacional será capaz de responder a situaciones en las que se presenten problemas emocionales, casos en los que los docentes pueden estar atravesando un mal momento psicológico, estudiantes con problemas en sus familias, etc. Aunque es cierto que no se podrán resolver todas las situaciones que se presenten en las instituciones, lo ideal es que el líder trabaje enfocado en las necesidades de la mayoría de los docentes, estudiantes y/o demás personas.

### ***Dimensión 3: Estimulación intelectual***

Bass (1994) citado por Méndez y Ortiz (2006) señalaron que esta dimensión caracteriza al líder en el aspecto social, se convierte en un instrumento para motivar a los demás, para llevarlos a buscar soluciones a sus problemas y poner en práctica sus fortalezas para enfrentarlos.

El líder es innovador, trabaja en base a nuevos enfoques, retos constantes, está en la búsqueda de dar solución a conflictos, etc. estimula a su personal, capacita constantemente y busca temas de desarrollo laboral y personal, no permite que los demás se queden con la duda y motiva a las preguntas a la indagación, sin ningún temor.

El docente, debe buscar que los estudiantes dejen la monotonía, que busquen nuevos enfoques y que pongan en práctica diferentes estrategias para solucionar



problemas. La estimulación intelectual también llega hasta el punto de motivar a los estudiantes a realizar estudios en las cosas que les gustan o para las que presentan habilidades. En cuanto, a los docentes también pueden ser motivados por el director y desarrollar capacitaciones para ser mejores cada día.

El director de la institución educativa, debe desarrollar la capacidad de desarrollar habilidades para fomentar el respeto y la responsabilidad en los estudiantes, así como también motivar a la creatividad, innovación y búsqueda de soluciones a problemas que se susciten diariamente.

Los líderes transformacionales son capaces de cambiar todo un contexto problemático y convertirlo en un lugar armonioso, pero requieren de aliados, quienes también en base a sus capacidades y habilidades sociales logran conseguir el cambio (Gutiérrez, 2003).

#### ***Dimensión 4: Motivación por inspiración***

Bass (1994) citado por Méndez y Ortiz (2006) expresaron que el líder que desarrolle esta característica es un modelo que inspira a los demás, por su versatilidad, carisma y asertividad. Todo lo que realiza siempre lo hace con optimismo.

El líder tiene la capacidad de crear una visión atractiva, estimuladora y motivadora a sus seguidores, en este caso a los docentes que trabajan con él. Debe también aprender a expresar sus metas claramente, ser convincente con su conducta, ser ejemplo vivo de lo que profesa. Su compromiso debe ser total y para ello requerirá de empatía y voluntad en todo momento.

Es necesario que los directores trabajen el FODA que les permita diagnosticar las necesidades de las personas que trabajan a su lado y de la entidad a la cual va a dirigir, así podrá saber cómo se encuentran sus recursos humanos. No es bueno que siendo el gestor educativo quiera dirigirlo todo, por lo tanto, es necesario que delegue, entrene, oriente y de retroalimentación en el desarrollo personal, brindando seguridad y confianza al personal.

### 1.3.2. Gestión directiva

#### **Teoría de Pozner sobre la gestión directiva estratégica.**

La administración escolar, desde hace tiempo, ha considerado al gestor educativo como el principal responsable de los resultados que se presenten en la entidad educativa. El director ha sido considerado el administrador escolar y es que en la actualidad las entidades educativas particulares se han formado como empresas, las que tienen a un administrador tomando las decisiones, es por esta razón que existe una gran similitud en las definiciones de gestión directiva empresarial y gestión directiva educativa.

Estas similitudes han hecho que la administración educativa se considere teorías simples y naturales, es decir acciones que debe realizar en cuanto al planeamiento, la coordinación y el control de todos los servicios. Por eso Pozner (2000) considera que la administración escolar presenta al igual que la administración empresarial serios desvíos que perturban su normal progreso, estos son la burocratización, la lentitud de los procesos administrativos, la falta de conocimiento de las normas, las pérdidas de tiempo, la falta de calidad educativa, de compromiso de los docentes, la frustración personal y la superación de las tareas. Si se considera uno de los problemas más fuertes es el de la burocratización, porque las ideas se presentan alienantes, las prácticas están observadas y modificadas al gusto del gestor directivo.

Cuando se trabaja en un ambiente burocratizado se presentan docentes complacientes, quejosos, desconfiados a las propuestas innovadoras, resistentes al cambio o a la discusión d nuevas estrategias y faltos de motivación por la enseñanza, se convierten simplemente en los títeres del director, lo que él diga u ordene, eso se hará.

Aunque han pasado los años y la administración se ha modernizado, en nuestras entidades públicas, sobre todo escuelas, aún existe la administración clásica. La sociedad globalizada requiere de una dirección en la que las ideas fluyan, las prácticas y la innovación sean constantes, ya no se trata de ver al director como el que manda sino como el que guía, los cambios tecnológicos hacen que la tarea sea más fácil siempre y cuando estén capacitados para usarla.

Por lo tanto, la modernización de la administración también requerirá que se mantengan en constante actualización y capacitación los docentes y el personal administrativo. Es bueno revisar, analizar si el modelo de la organización actual nos permite encontrar y solucionar los problemas primordiales, son desafíos que deben asumir el director y su equipo directivo.

### **Definiciones de gestión directiva**

Diversos autores han definido la gestión directiva, y han aportado grandes conceptos, como el caso de Pozner (2000) quien la definió como “el conjunto de acciones que se relacionan oportunamente y que el equipo que dirige la entidad u organización educativa busca promover y desarrollar consecuentemente una educación de calidad” (p. 22).

Pozner (2000) señaló que las principales características de la gestión directiva son: fortalecer ideas, integrar, retroalimentar y dirigir; esto también lleva al desarrollo de cualidades como: conocimientos en pedagogía gerencial y social; en dirección, inspección, evaluación y práctica en el aula. Juicios de valor, decisiones, teóricas y técnicas, principios de acción, trabajo en equipo e individual, planificación y ejecución en el tiempo, sin embargo, es necesario que el agente gestor indique el camino o dirija las acciones para obtener buenos resultados.

Son objetivos innatos del equipo directivo: centrar y focalizar las necesidades de la entidad, para esto el equipo directivo en coordinación, plantearán soluciones en beneficio de los aprendizajes de los estudiantes en todos sus niveles, siendo un gran desafío enfrentar las diferentes problemáticas existentes.

Filmus (1999) sin embargo consideró que la gestión directiva “es una forma de ejercer liderazgo dentro de una entidad educativa demostrando y practicando valores, práctica de una comunicación fluida para la toma de las buenas decisiones en bien de la organización educativa” (p. 88)

El gestor directivo o director de la institución educativa tiene que ser un líder, el cual debe enfocarse inicialmente en el aspecto pedagógico, ya que de este dependerá el desarrollo de la institución, la cual alcanzará los objetivos que se plantean siempre y cuando sean bien dirigidos.

Asimismo, Lepeley (2001) considera que la gestión directiva “es el que se encarga de formular, planificar, monitorear y evaluar las actividades planteadas a fin de mejorar la gestión de la organización” (p. 67). El equipo directivo debe trabajar considerando dos aspectos para su desarrollo: el aspecto humano y el netamente de crecimiento administrativo, esto llevaría a tener cuidado, analizar y reflexionar sobre teorías de la administración, conocimientos administrativos de formación, pero considerar que para una buena administración son necesarios los valores, la empatía, el asertividad, la búsqueda del bien de todos, el liderazgo y sobre todo la voluntad para llevar con éxito la gestión educativa.

Cuando la gestión directiva es eficaz, toda la institución educativa se beneficia porque se recupera la línea pedagógica, administrativa y educativa; además de incorporar a los miembros o actores principales del cambio educativo, se convierte en una gestión de calidad, con procesos correctos que busca resultados óptimos.

### **Dimensiones de la gestión directiva**

Se consideraron las dimensiones planteadas por Pozner (2000):

#### ***Dimensión 1: Pedagógica***

Esta dimensión tiene que ver, según Pozner (2000) con las metas, perfiles, objetivos que una institución educativa se traza a inicios de año, centrado en los aprendizajes del estudiante, por lo tanto, tiene que ver con los docentes, sus estrategias, métodos, técnicas, recursos, instrumentos, planes, proyectos, tipos de enseñanza, etc., siendo el director quien evaluará de forma correcta que todo lo planificado se lleve tal y como se diseñó.

Se trata de la forma en que se pretende enseñar, como se preparan y se piensan realizar las acciones pedagógicas por parte de los docentes, como se observa la forma de llevar y evaluar el aprendizaje, uso adecuado del tiempo y empleo de los recursos didácticos con que cuenta la institución, todo esto con el fin de reforzar al docente a través del acompañamiento y asesoramiento docente.

El profesor al ser evaluado en su desempeño por el Director o su equipo directivo, deberá demostrar conocimientos sobre las prácticas pedagógicas, dominio de los manejos de documentos de planificación como la programación, unidades

didácticas, sesiones de clase, etc. Asimismo, el manejo de los enfoques pedagógicos, sin dejar de lado las relaciones humanas porque el trato con los padres de familia es constante.

### ***Dimensión 2: Dimensión Administrativa***

En cuanto a la esta dimensión Pozner (2000) señaló que son las acciones que se realizan y que permiten el buen desarrollo de las actividades de la escuela, encargadas de la planificación, organización, ejecución, etc., asimismo es necesaria la coordinación constante con los docentes, quienes serán los ejecutores de las actividades pedagógicas aprobadas. También esta dimensión debe brindar los recursos y materiales para el cumplimiento de las actividades planificadas.

La dimensión administrativa desarrolla o se encarga del personal, de evaluar los perfiles, asignar las tareas, evaluar cómo se hace el trabajo, solicitar y contratar personal, solucionar conflictos, brindar ayuda al personal. La gestión del director se enfoca en gestionar y buscar los medios necesarios para el buen funcionamiento de la institución educativa, para que los estudiantes tengan lo necesario para su proceso de aprendizaje y además evaluar constantemente al personal bajo su cargo. La supervisión de los docentes es otra de las funciones administrativas y para esto se cumple con un cronograma que debe ser establecido en base a logro de objetivos.

### ***Dimensión 3: Dimensión Organizacional***

Pozner (2000) consideró importante esta dimensión porque gracias a ella se puede organizar la institución educativa de forma correcta y cumpliendo las normas, permite asignar funciones y responsabilidades, comisiones, encargaturas a los docentes o personal administrativo capacitado. Los aspectos en los que pueden desempeñarse puedan ser a nivel deportivo, ecológico, cultural, social y en casos en los que se trabaje la solidaridad como carisma también podrán participar como organizadores o coordinadores.

El Consejo Directivo Escolar está estrechamente relacionado con los padres de familia quienes forman la APAFA, ellos son una parte fiscalizadora de los recursos económicos de la escuela, asimismo forman parte de la comunidad educativa la cual se rige bajo un reglamento interno.

La dimensión organizacional es como la médula espinal de la entidad educativa, para esto se requiere de un responsable líder, que ejerce las funciones correctamente, que tenga la capacidad de organizar al equipo y conseguir los objetivos en el tiempo real. El liderazgo puede permitir que se logre el trabajo de organizar con eficacia.

Cuando la persona que guía se da cuenta de lo que puede lograr se siente motivada, inspirada para lograr con éxito lo que desea, esto debe ser contagiante y cuanto más se contagie este espíritu mayor serán los beneficios. Las capacidades o competencias no pueden ser restringidas, deben ser puestas en práctica para que sean de provecho (Maxwell, 1998, p.11).

El liderazgo no debe entenderse como la cualidad de una persona de dirigir y ordenar a todos, por el contrario, el liderazgo es la acción de organizar el trabajo de tal manera que cada quien realice una función para lograr un solo objetivo común.

Cuando se asume una organización, todos los participantes se sienten comprometidos con las decisiones que se tomarán, esto es parte de la cultura o conocimiento empresarial, aunque existen diferencias, también hay similitudes en los dos campos. Por lo tanto, si un empresario se identifica con su empresa, un docente debe comprometerse e identificarse con la entidad educativa. Cada miembro de la institución educativa tiene el compromiso de conocer la misión y visión de la institución educativa, ya que se debe saber a dónde se quiere llegar, qué es lo que se busca y cómo se pretende lograr.

#### ***Dimensión 4: Dimensión Comunitaria***

Toda entidad educativa se convierte en el centro de desarrollo cultural de una comunas, su función es recibir a estudiantes de diferentes entornos o contextos, por lo tanto, la tarea del líder es aún más comprometida, su capacidad de liderazgo se pone a prueba, debe trabajar en la transformación y búsqueda de la calidad educativa, debe conformar un buen equipo de trabajo con docentes comprometidos a formar personas de bien y que serán útiles a la sociedad (Rodríguez, 2012, p. 65)

Con respecto al trabajo que deben realizar los directores en una institución educativa Rodríguez (2012) señaló que el director tiene y conoce los elementos necesarios para promover una transformación innovadora en la educación, para ello

tiene docentes capacitados, estudiantes en formación, padres aliados y empresas o entidades comprometidas con la educación.

Sin embargo, el Ministerio de Educación (2014) pone en primer lugar al docente para llevar a cabo la labor comunitaria, el cual debe programar actividades en su plan de trabajo anual, las que serán desarrolladas en la comunidad, como por ejemplo: arborización, limpieza, solidaridad, deportivas, etc., y propone la integración de la comunidad con la escuela, considerándola un proceso que implica el desarrollo de programas como alfabetización, dictado de manualidades, talleres, juegos deportivos, etc., por tanto, la institución educativa será el ente auspiciador y deberá estar al servicio de la comunidad sin distinción alguna.

Ruiz (2011) señalaba que la institución educativa debe estar relacionada o mantener un vínculo con entidades, asociaciones, empresas u otras organizaciones públicas de la comunidad, estableciendo una red de aliados que le permita cumplir acciones para mejorar la educación de los estudiantes.

No puede existir una entidad alejada de la comunidad, es decir que cierre sus puertas a las diversas actividades que suceden dentro de la escuela y fuera de ella. La comunidad puede participar, cooperar, organizar y aprovechar la relación o vínculo con la escuela para establecer convenios.

Sorados (2010) consideró que para que exista participación de los miembros de una entidad, es necesario que se tomen las decisiones correctas para cada actividad que se lleve a cabo. Cuando se planifica se debe tener siempre en mente que el contexto debe ser real, que debe existir una problemática a tratar, que al resolver estos problemas se pondrá vincular la escuela, la comunidad y las entidades del estado, para beneficio de la escuela. Ejemplo: si se presenta un accidente, la policía puede brindar los primeros auxilios al encontrarse más cerca que los bomberos, es decir, todo se logra con un trabajo en conjunto.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **1.4.1. Problema general:**

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019?

#### **1.4.2. Problemas específicos:**

¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019?

¿Cuál es la relación entre la consideración individualizada y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019?

¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019?

¿Cuál es la relación entre la motivación por inspiración y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019?

#### **1.5. Justificación del estudio**

##### **1.5.1. Justificación teórica**

La investigación permitirá incrementar el conocimiento acerca de las variables liderazgo transformacional y gestión directiva, así como las dimensiones pertinentes y lo que está sucediendo en los CETPROS del distrito de Huacho, también será de utilidad teórica para otras investigaciones con variables similares.

##### **1.5.2. Justificación práctica**

A partir de los resultados que se obtuvieron durante la encuesta en los CETPROS del distrito de Huacho se realice capacitación a los directivos y a los docentes en cuanto al liderazgo transformacional en beneficio de la gestión directiva y de la calidad de la educación.

##### **1.5.3. Justificación metodológica**

Se trabajó bajo el procedimiento que plantea el método científico, así mismo, se adecuo el cuestionario de liderazgo transformacional de Méndez y Ortiz (2006) con el objetivo de que se contextualice el estudio, también se aplicó el cuestionario de gestión Directiva de Pozner (2000); los dos instrumentos fueron evaluados a través del juicio de expertos y la confiabilidad Alpha de Cronbrach.

#### **1.6. Hipótesis**

##### **1.6.1. Hipótesis general**



Existe relación entre el liderazgo transformacional y gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019.

#### **1.6.2. Hipótesis específicas:**

Existe relación significativa entre la influencia idealizada y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019.

Existe relación significativa entre la consideración individualizada y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019.

Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019.

Existe relación significativa entre la motivación por inspiración y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019.

### **1.7. Objetivos**

#### **1.7.1. Objetivo general:**

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019.

#### **1.7.2. Objetivos específicos:**

Determinar la relación entre la influencia idealizada y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019.

Determinar la relación entre la consideración individualizada y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019.

Determinar la relación entre la estimulación intelectual y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019.

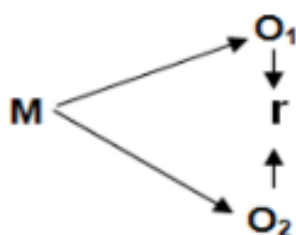
Determinar la relación entre la motivación por inspiración y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019.

## **II. Método**

## 2.1. Diseño de investigación

Para la presente investigación correspondió el diseño no experimental de corte transversal, se basó en hechos observables no modificables, sin manipulación de los investigadores. Asimismo, Hernández et. al. (2010) señaló que este diseño se caracteriza porque no se manipulan las variables sino simplemente los hechos son plasmados tal como se presentan (p. 88).

Los sujetos de estudio no son expuestos, simplemente son observados en el ambiente en el que se desempeñan de acuerdo a sus capacidades, la presente investigación presentó el siguiente esquema:



M = Docentes de los CETPROS de Huacho

O1 = Variable: Liderazgo transformacional

O2 = Variable: Gestión directiva

r = Relación

## 2.2. Enfoque de investigación

Hernández et. al (2010) señalaron que todo trabajo de investigación se sustenta o fundamenta en dos enfoques principales, el enfoque cuantitativo y el enfoque cualitativo. Para la presente investigación, de acuerdo al autor se trata de una investigación de enfoque cuantitativo porque permite el proceso de cuantificación, es decir, el instrumento será medido con valores que indiquen o midan las dimensiones por variables (p. 12).

## 2.3. Método de investigación

En la investigación se utilizó el método hipotético deductivo y según Hernández et. al (2010, p.15): se trata de que el investigador proponga una hipótesis y como consecuencia, a través de un conjunto de datos empíricos o de principios logre probarlo o negarlo.

## **2.4. Tipo de investigación**

El tipo de estudio es básica o sustancial de naturaleza descriptivo correlacional, según lo señala Hernández, et. al (2010) manifiesta que “buscan determinar específicamente las características relevantes de personas, comunidades o grupos observables” (p. 80). Este tipo de estudio se divide en dimensiones y al mismo tiempo en indicadores que llevan a evaluar las variables las cuales son medidas a través de una escala y valor. En esta ocasión se medirá la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión directiva de los CETPROS de Huacho, 2019.

## **2.5. Variables y operacionalización**

### **2.5.1. Variable 1: Liderazgo transformacional**

#### **Definición conceptual**

Bass (1994) citado por Méndez y Ortiz (2006) señaló que el liderazgo transformacional es la capacidad de estimular o motivar a los docentes, y logran llevarlo hacia sus metas o perspectivas desarrollando conciencia con habilidad y potencialidad.

#### **Definición operacional**

Para medir la variable liderazgo transformacional y sus respectivas dimensiones: influencia idealizada con 8 ítems, consideración individualizada con 8 ítems, estimulación intelectual con 8 ítems y motivación por inspiración con 8 ítems; se trabajó con un cuestionario de 32 preguntas con una escala de Likert y con una valoración de 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre, así mismo se fundamentaron niveles respectivos como malo, regular y bueno.

### **2.5.2. Variable 2: Gestión directiva**

#### **Definición conceptual**

Pozner (2000) la definió como las acciones que permiten una relación constante entre los miembros del equipo directivo administrativo el cual debe asumir con responsabilidad para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica para la comunidad educativa.

#### **Definición operacional**

Para medir la variable gestión directiva y sus respectivas dimensiones: dimensión pedagógica curricular con 5 ítems, dimensión administrativa con 5 ítems, dimensión organizativa con 5 ítems y dimensión comunitaria con 5 ítems; se trabajó con un cuestionario de 20 preguntas con una escala de Likert y con una valoración de 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre, así mismo se fundamentaron niveles respectivos como malo, regular y bueno

### 2.5.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

*Operacionalización de la variable liderazgo transformacional*

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS Y VALORES	NIVELES Y RANGOS
Influencia idealizada	Clima de respeto y confianza	1 al 8		Bueno (30 - 40) Regular (19 - 29) Malo (8 - 18)
Consideración individualizada	Optimismo en el trabajo	9 al 16	Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3	Bueno (30 - 40) Regular (19 - 29) Malo (8 - 18)
Estimulación intelectual	Innovación, creatividad y practicidad en el trabajo.	17 al 24	Casi nunca = 2 Nunca = 1	Bueno (30 - 40) Regular (19 - 29) Malo (8 - 18)
Motivación inspiración	por Atención a necesidades y diferencias	25 al 32		Bueno (30 - 40) Regular (19 - 29) Malo (8 - 18)

Tabla 2

*Operacionalización de la variable gestión directiva*

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS Y VALORES	NIVELES Y RANGOS
Dimensión pedagógica	Gestión del currículo Promoción de cambios pedagógicos Monitoreo	1 al 5		Bueno (19 - 25) Regular (12 - 18) Malo (5 - 11)
Dimensión administrativa	Toma de decisiones Investigación institucional oportuna Elaboración del plan institucional	6 al 10	Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1	Bueno (19 - 25) Regular (12 - 18) Malo (5 - 11)
Dimensión organizacional	División de funciones Recursos humanos Desempeño de la función directiva	11 al 15		Bueno (19 - 25) Regular (12 - 18) Malo (5 - 11)
Dimensión Comunitaria	Compromiso y conformación Articulación Participación	16 al 20		Bueno (19 - 25) Regular (12 - 18) Malo (5 - 11)

## **2.6. Población**

Según la definición de Hernández et. al (2010, p. 65) se llama población al conjunto de todos los casos que coinciden o tienen características similares con una serie de especificaciones.

Para la presente investigación la población estuvo conformada por 85 docentes de los CETPROS de Huacho 2019.

Tratandose de los CETPROS que suman 85 docentes, se consideró trabajar con una muestra pro conveniencia que equivale al 100% de la población de estudio.

## **2.7. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnica**

Para la recolección de los datos se emplearon la técnica de la encuesta, definida por Hernández et. al (2010, p. 72) como un procedimiento en el cual el investigador busca recopilar información o datos a través de la aplicación de un cuestionario que ha sido diseñado previamente.

La técnica utilizada para medir las variables liderazgo transformacional y gestión directiva fue la encuesta a través de la aplicación de un cuestionario de preguntas estructuradas.

### **Instrumento**

El instrumento utilizado fue un cuestionario (para la variable liderazgo transformacional y para la gestión directiva), cada uno con sus apropiados dimensiones, indicadores e ítems.

### **Cuestionario de liderazgo transformacional**

Se trabajó con el cuestionario de (Méndez y Ortiz, 2006) tipo escala de Likert para la variable liderazgo transformacional, el cual consta de 4 dimensiones (influencia idealista, consideración individualizada, estimulación intelectual y motivación por inspiración) y 32 ítems.

### **Ficha técnica**

Denominación : Liderazgo transformacional

Autores	:	Méndez y Ortiz (2006)
Adecuado por	:	Trejo Mallqui C. Claudio (2019)
Objetivo	:	Medir el nivel de liderazgo transformacional
Administración	:	Grupal
Tiempo	:	30 minutos
Nivel de medición	:	Escala politómicas

**Baremos:**

Bueno [32 - 74]

Regular [75 - 117]

Malo [118 - 160]

**Cuestionario de gestión directiva**

Se trabajó con el cuestionario de (Pozner, 2000) tipo escala de Likert para la variable gestión directiva, el cual consta de 4 dimensiones (dimensión pedagógica curricular, administrativa, organizativa y comunicatoria) y 20 ítems.

**Ficha técnica**

Denominación	:	Gestión directiva
Autor	:	Pozner de Goimberg (2000)
Adecuado por	:	Trejo Mallqui C. Claudio (2019)
Objetivo	:	Medir el nivel de gestión directiva
Administración	:	Grupal
Tiempo	:	30 minutos
Nivel de medición	:	Escala politómicas

**Baremos:**

Malo [20 - 46]

Regular [47 - 73]

Bueno [74 -100]

**Validez:**

Como se observa en la tabla 3 para la validez de contenido se dieron a través de juicios de expertos que emiten su calificación.

Tabla 3

*Resultado de la validez de contenido del instrumento liderazgo transformacional*

<b>Jueces expertos</b>	<b>Suficiencia</b>	<b>Resultado</b>
Dr. Angel Salvatierra Melgar	Si	Aplicable
Dr. Mitchell Alarcón Diaz	Si	Aplicable
Mg. Pedro Felix Novoa Castillo	Si	Aplicable

*Fuente:* Matriz de validación del instrumento.

Tabla 4

*Resultado de la validez de contenido del instrumento gestión directiva*

<b>Jueces expertos</b>	<b>Suficiencia</b>	<b>Resultado</b>
Dr. Angel Salvatierra Melgar	Si	Aplicable
Dr. Mitchell Alarcón Diaz	Si	Aplicable
Mg. Pedro Felix Novoa Castillo	Si	Aplicable

*Fuente:* Matriz de validación del instrumento.

De acuerdo a lo observado de la tabla 3 y 4 el valor de calificación categórica de las variables liderazgo transformacional y gestión directiva por los jueces expertos señalan que la validez de contenido es aplicable a la muestra de estudio.

### **Confiabilidad:**

Se hizo una prueba piloto con la finalidad de efectuar la prueba de confiabilidad y poder aplicar los instrumentos, para lo cual se encuestó a 30 docentes y se realizó la prueba del Alpha de Cronbach, los resultados se ostentan en la siguiente tabla:

Tabla 5

*Confiabilidad de los instrumentos de liderazgo transformacional y gestión directiva*

<b>Variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° ítems</b>
Liderazgo transformacional	,955	32
Gestión directiva	,975	20

*Fuente:* Base de datos de prueba piloto.

En la tabla 5, se observan los resultados que demuestran que hay alta confiabilidad para los dos instrumentos, tanto el de liderazgo transformacional como el de gestión directiva.



Tabla 6

*Niveles de confiabilidad*

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,20	Muy baja confiabilidad
De 0,21 a 0,40	Baja confiabilidad
De 0,41 a 0,60	Moderada confiabilidad
De 0,61 a 0,80	Alta confiabilidad
De 0,81 a 1	Muy alta confiabilidad

*Fuente:* Valderrama (2013)

**2.8. Método de análisis de datos**

Para realizar el análisis de datos se utilizó el método descriptivo, con el uso de tablas de frecuencia y porcentuales para cada una de las variables, asimismo se trabajó con tablas de contingencia en las que se muestran resultados de correlación de Spearman entre las dos variables, esto debido a que estas son de naturaleza cualitativa y tienen escala ordinal, con estas correlaciones se logró probar las hipótesis planteadas en la investigación.

**2.9. Aspectos éticos**

Para llevar a cabo la investigación se consideró mantener en el anonimato a los docentes encuestados, teniendo en cuenta que es importante su colaboración en referencia a la problemática que se quiere investigar en los CETPROS del distrito de Huacho, 2019.

Asimismo se consideró importante que los encuestados tuvieran la libertad de expresar sus opiniones sin sentir ninguna presión, lo que permite una mejor recolección de datos (verídicos).

### **III. Resultados**

### 3.1. Resultados descriptivos

#### 3.1.1. Liderazgo transformacional

Tabla 7

*Distribución de frecuencia y porcentual, variable liderazgo transformacional en los CETPROS de Huacho 2019*

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Malo	49	57.6
Regular	33	38.8
Bueno	3	3.5
Total	85	100

Fuente: Cuestionario tabulado con SPSS.

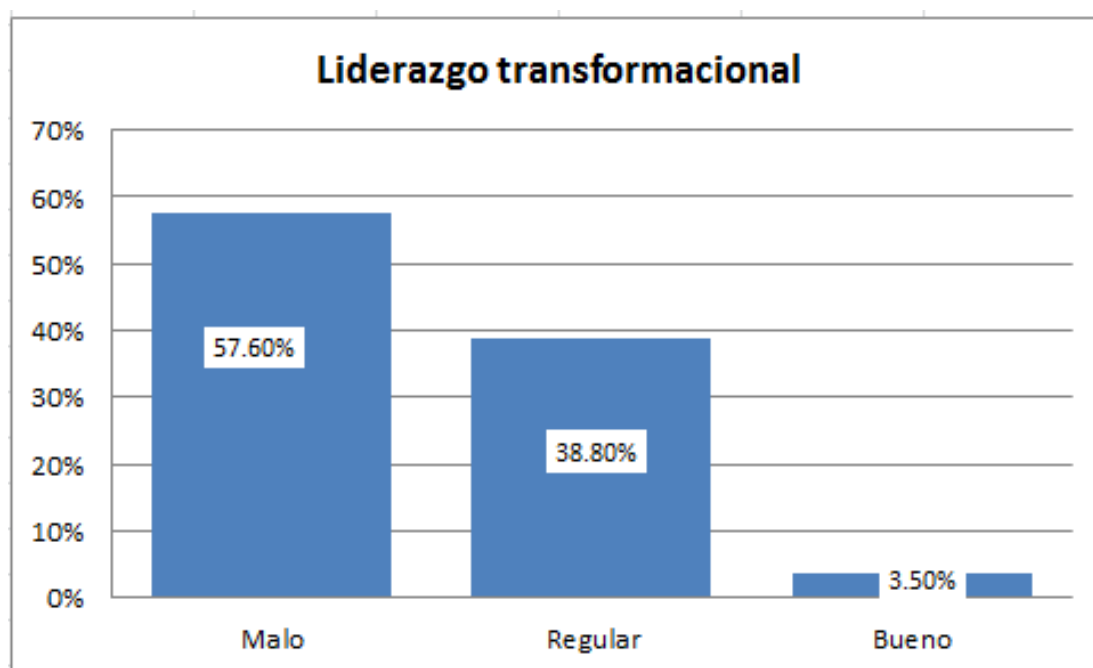


Figura 1. Niveles de liderazgo transformacional en los CETPROS de Huacho 2019

#### Interpretación:

Del total de docentes encuestados el 57.60% percibe que el liderazgo transformacional se encuentra en un nivel malo, el 38.80% considera que el nivel es regular y finalmente un 3.50% percibe que el nivel es bueno, por lo tanto, la mayoría de los docentes de los CETPROS de Huacho observan que el nivel de liderazgo transformacional está en el nivel malo.

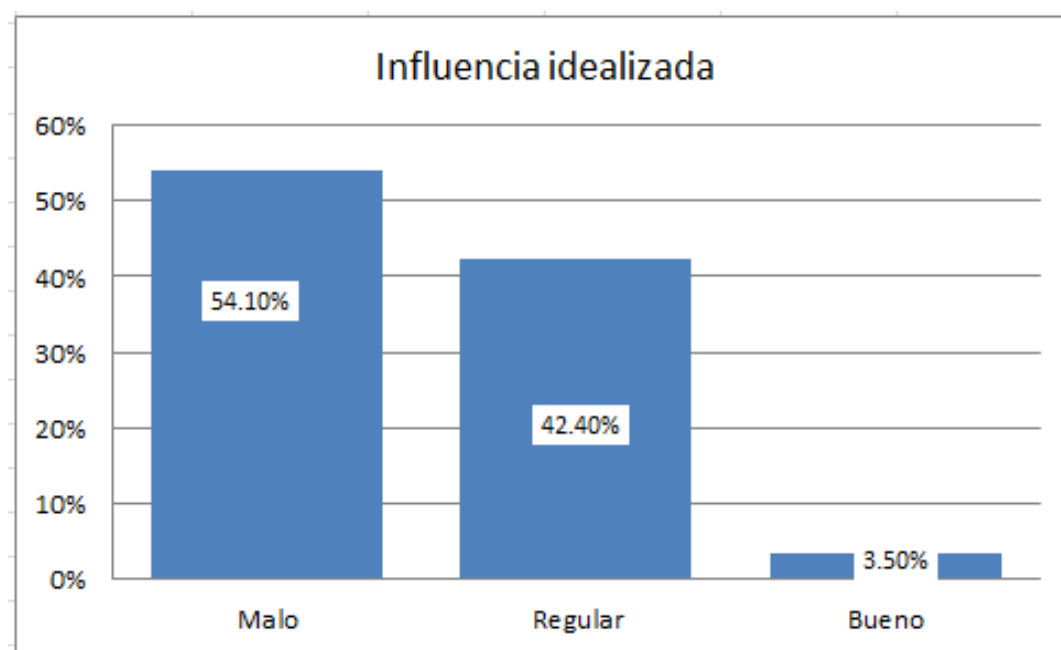
### 3.1.2. Influencia idealizada

Tabla 8

*Distribución de frecuencia y porcentual, dimensión influencia idealizada en los CETPROS de Huacho 2019*

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Malo	46	54.1
Regular	36	42.4
Bueno	3	3.5
Total	85	100

*Fuente:* Cuestionario tabulado con SPSS.



*Figura 2.* Niveles de la dimensión influencia idealizada

#### **Interpretación:**

Del total de docentes encuestados el 54.10% muestran que la influencia idealizada se encuentra en un nivel malo, el 42.40% considera que el nivel es regular y finalmente un 3.50% percibe que el nivel es bueno, por lo tanto, la mayoría de los docentes de los CETPROS de Huacho perciben que el nivel de influencia idealizada está en un nivel malo.

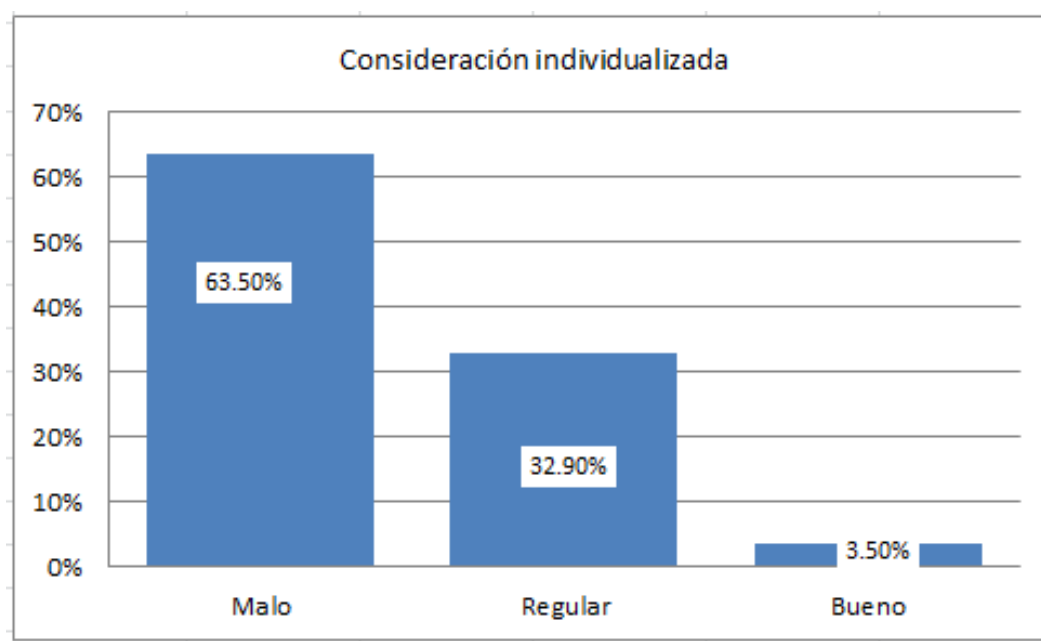
### 3.1.3. Consideración individualizada

Tabla 9

*Distribución de frecuencia y porcentual, dimensión consideración individualizada en los CETPROS de Huacho 2019*

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Malo	54	63.5
Regular	28	32.9
Bueno	3	3.5
Total	85	100

*Fuente:* Cuestionario tabulado con SPSS.



*Figura 3.* Niveles de la dimensión consideración individualizada

#### **Interpretación:**

Del total de docentes encuestados el 63.50% percibe que la consideración individualizada se encuentra en un nivel malo, el 32.90% considera que el nivel es regular y finalmente un 3.50% percibe que el nivel es bueno, por lo tanto, la mayoría de los docentes de los CETPROS de Huacho demuestran que el nivel de consideración individualizada está en un nivel malo.

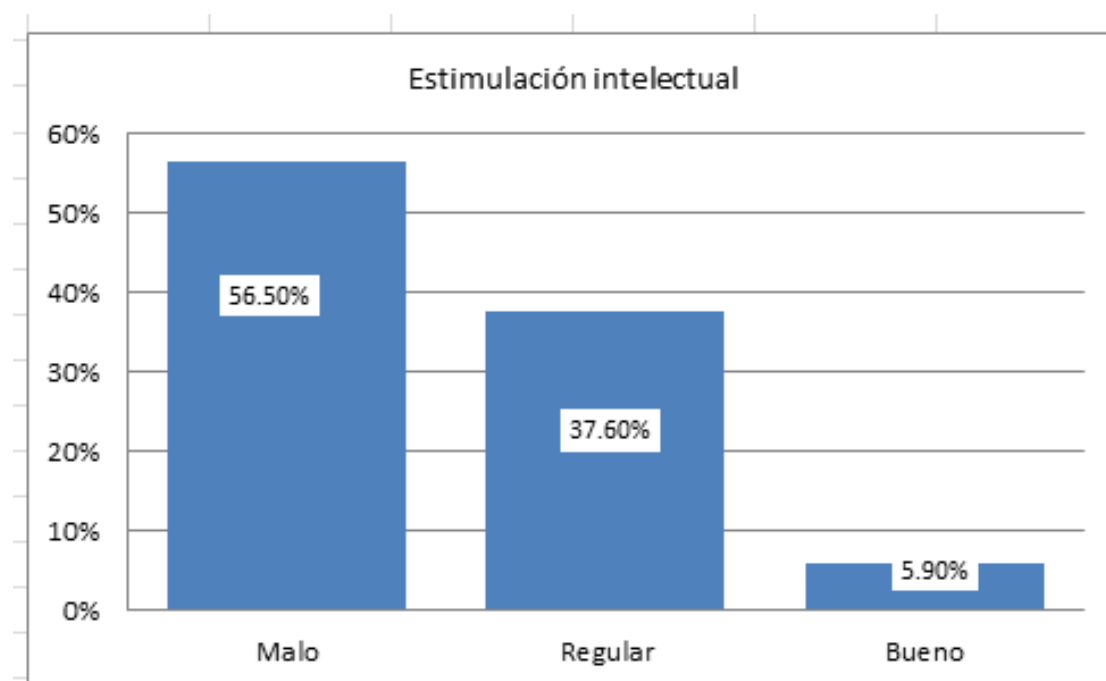
### 3.1.4. Estimulación intelectual

Tabla 10

*Distribución de frecuencia y porcentual, dimensión estimulación intelectual en los CETPROS de Huacho 2019*

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Malo	48	56.5
Regular	32	37.6
Bueno	5	5.9
Total	85	100

*Fuente:* Cuestionario tabulado con SPSS.



*Figura 4.* Niveles de la dimensión estimulación intelectual

#### **Interpretación:**

Del total de docentes encuestados el 56.50% percibe que la estimulación intelectual se encuentra en un nivel malo, el 37.60% considera que el nivel es regular y finalmente un 5.90% percibe que el nivel es bueno, por lo tanto, la mayoría de los docentes de los CETPROS de Huacho perciben que el nivel de estimulación intelectual está en un nivel malo.

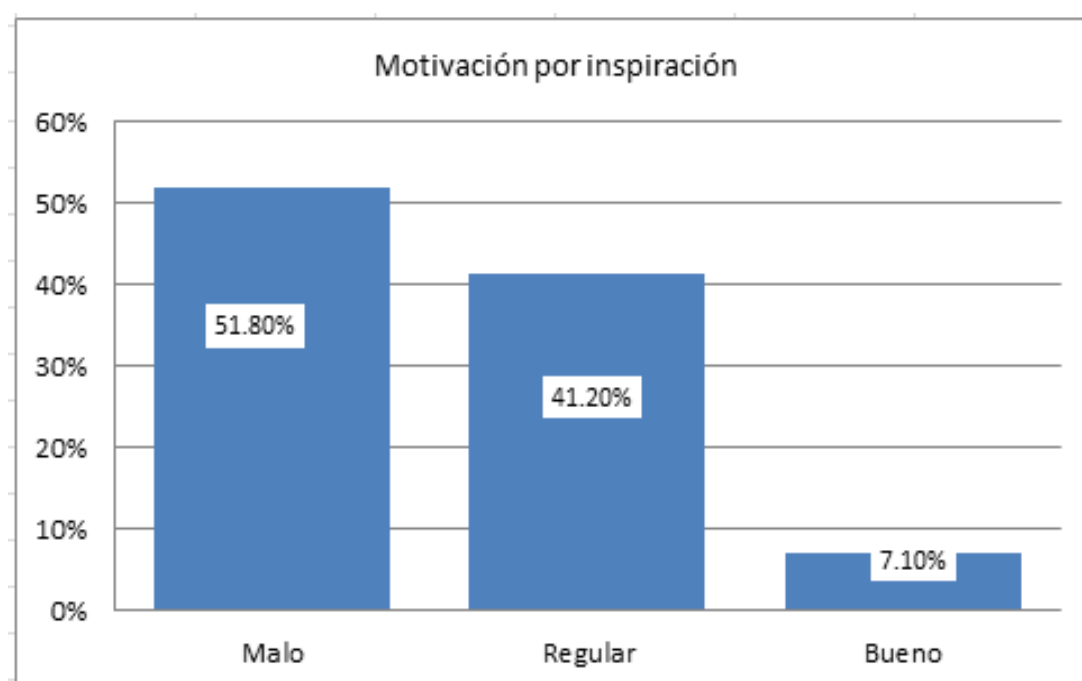
### 3.1.5. Motivación por inspiración

Tabla 11

*Distribución de frecuencia y porcentual, dimensión motivación por inspiración en los CETPROS de Huacho 2019*

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Malo	44	51.8
Regular	35	41.2
Bueno	6	7.1
Total	85	100

*Fuente:* Cuestionario tabulado con SPSS.



*Figura 5.* Niveles de la dimensión motivación por inspiración

#### **Interpretación:**

Del total de docentes encuestados el 51.80% percibe que la motivación por inspiración se encuentra en un nivel malo, el 41.20% considera que el nivel es regular y finalmente un 7.10% demuestra que el nivel es bueno, por lo tanto, la mayoría de los docentes de los CETPROS de Huacho perciben que el nivel de motivación por inspiración está en un nivel malo.

### 3.1.6. Gestión directiva

Tabla 12

*Distribución de frecuencia y porcentual, variable gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019*

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Malo	51	60
Regular	30	35
Bueno	4	5
Total	85	100

Fuente: Cuestionario tabulado con SPSS.

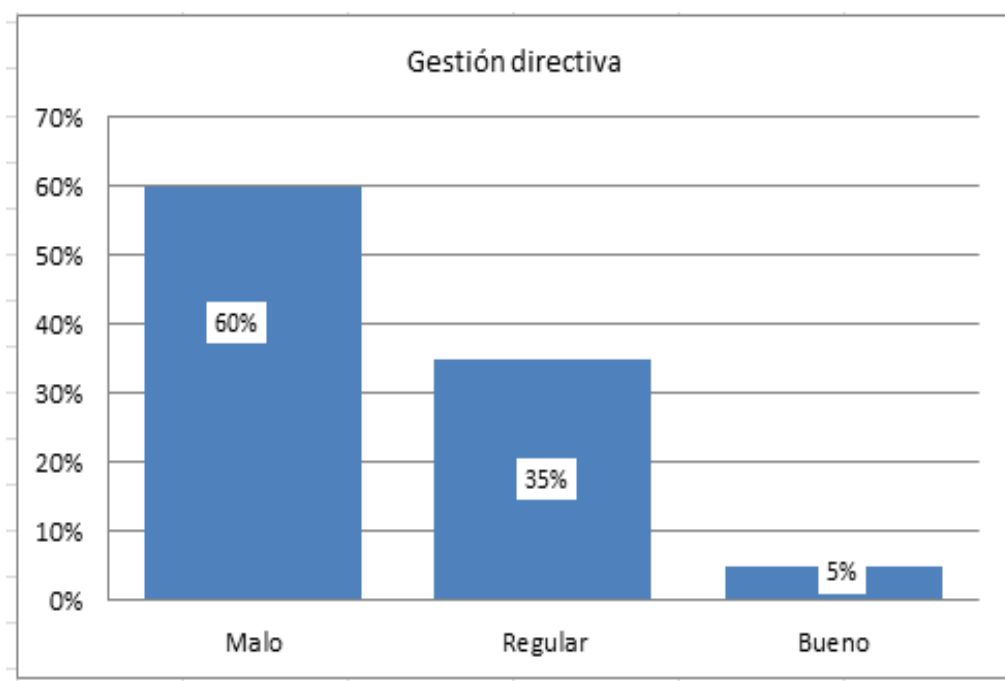


Figura 6. Niveles de gestión directiva

#### Interpretación:

En la tabla 12, figura 6 se observa que del total de docentes encuestados el 60% percibe que la gestión directiva se encuentra en un nivel malo, el 35% percibe que el nivel es regular y finalmente un 5% considera que el nivel es bueno, por lo tanto, la mayoría de los docentes de los CETPROS de Huacho perciben que la gestión directiva está en un nivel malo.



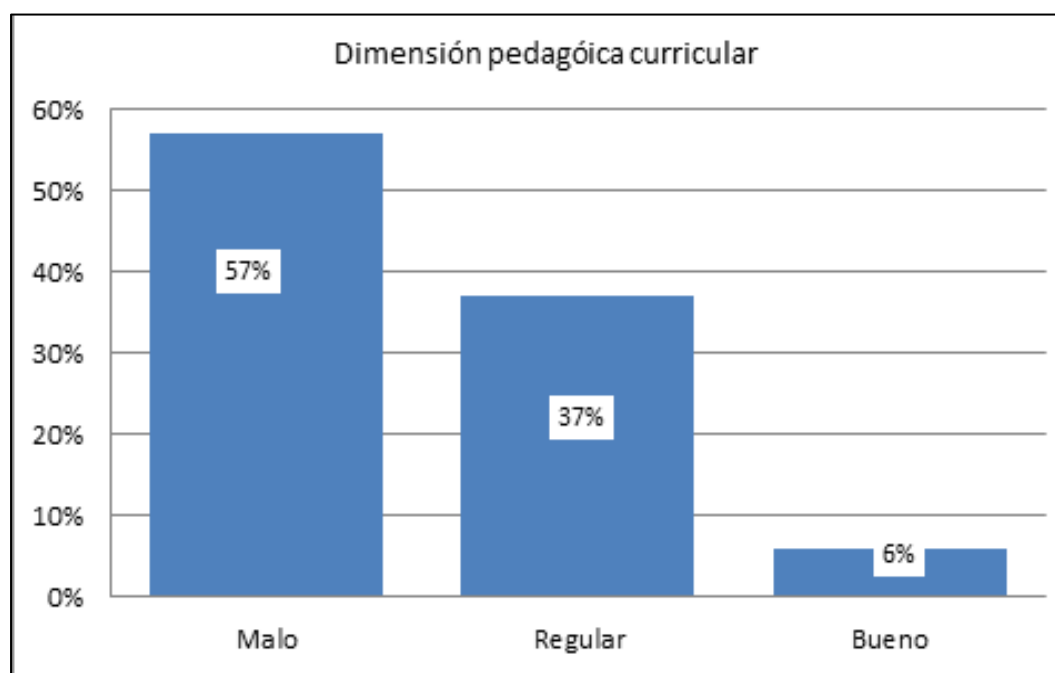
### 3.1.7. Pedagógica curricular

Tabla 13

*Distribución de frecuencia y porcentual, dimensión pedagógica curricular en los CETPROS de Huacho 2019*

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Malo	49	57
Regular	31	37
Bueno	5	6
Total	85	100

*Fuente:* Cuestionario tabulado con SPSS.



*Figura 7.* Niveles de la dimensión pedagógica curricular

#### **Interpretación:**

Del total de docentes encuestados el 57% perciben que la dimensión pedagógica curricular se encuentra en un nivel malo, el 37% percibe que el nivel es regular y finalmente un 6% considera que el nivel es bueno, por lo tanto, la mayoría de los docentes de los CETPROS de Huacho perciben que la dimensión pedagógica curricular está en un nivel malo.

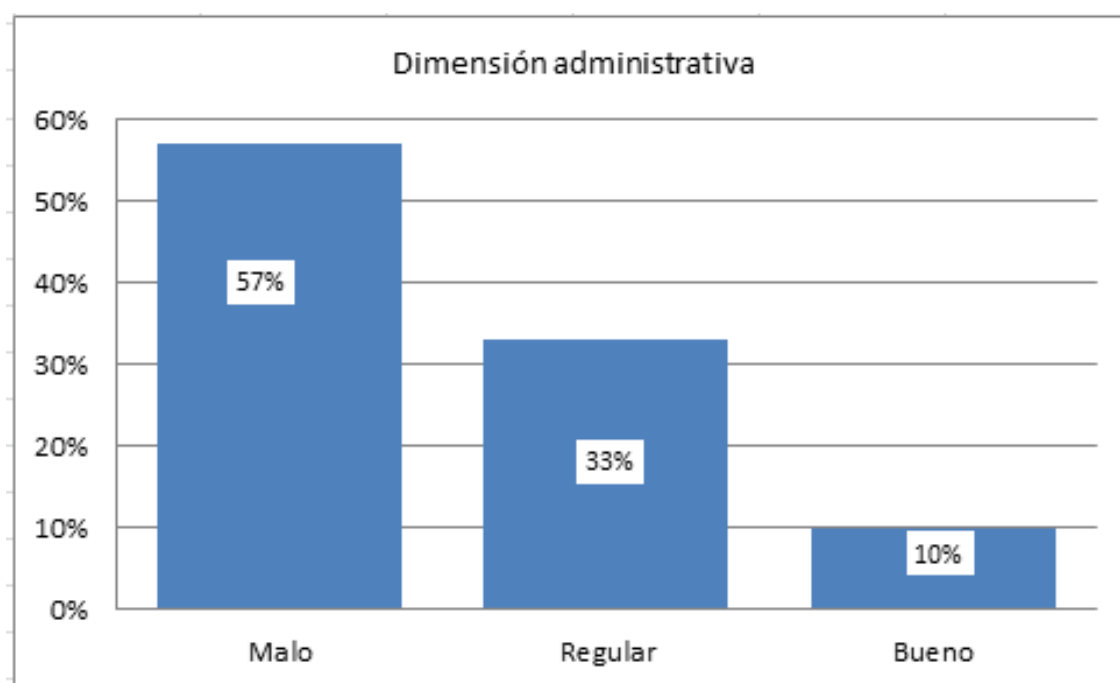
### 3.1.8. Dimensión administrativa

Tabla 14

*Distribución de frecuencia y porcentual, dimensión administrativa en los CETPROS de Huacho 2019*

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Malo	49	57
Regular	28	33
Bueno	8	10
Total	85	100

*Fuente:* Cuestionario tabulado con SPSS.



*Figura 8.* Niveles de la dimensión administrativa

#### **Interpretación:**

Del total de docentes encuestados el 57% percibe que la dimensión administrativa se encuentra en un nivel malo, el 33% percibe que el nivel es regular y finalmente un 10% considera que el nivel es bueno, por lo tanto, la mayoría de los docentes de los CETPROS de Huacho perciben que la dimensión administrativa está en un nivel malo.

### 3.1.9. Dimensión organizativa

Tabla 15

*Distribución de frecuencia y porcentual, dimensión organizativa en los CETPROS de Huacho 2019*

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Malo	49	57
Regular	28	34
Bueno	8	10
Total	85	100

Fuente: Cuestionario tabulado con SPSS.

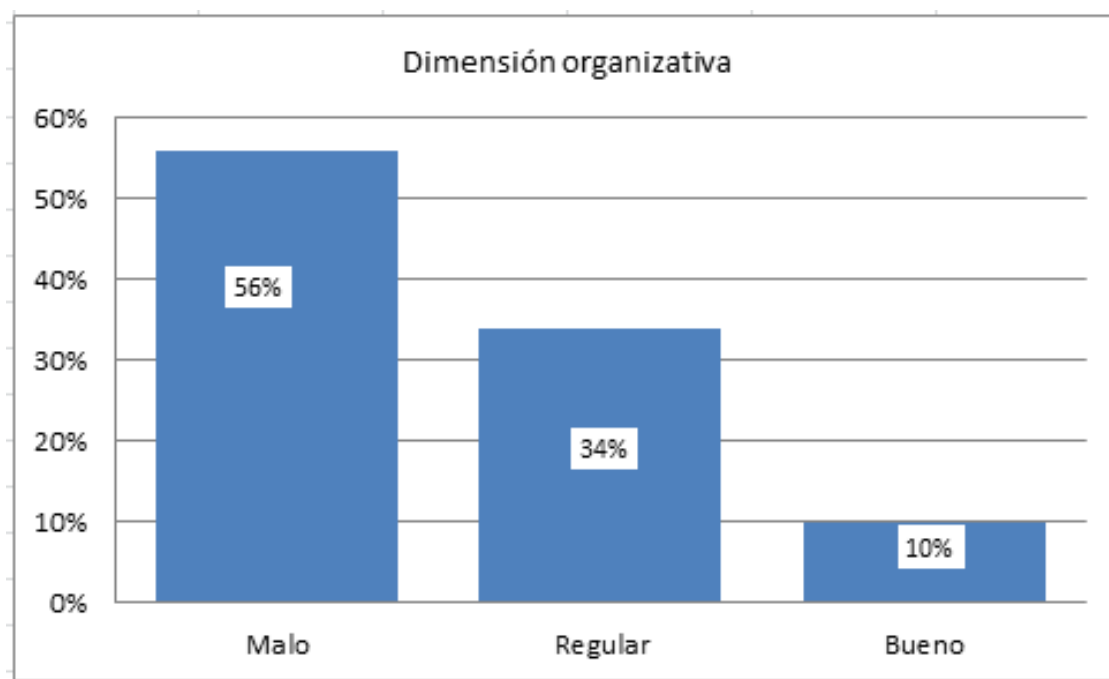


Figura 9. Niveles de la dimensión organizativa

#### Interpretación:

Del total de los docentes encuestados el 56% consideran que la dimensión organizativa se encuentra en un nivel malo, el 34% percibe que el nivel es regular y finalmente un 10% considera que el nivel es bueno, por lo tanto, la mayoría de los docentes de los CETPROS de Huacho perciben que la dimensión organizativa está en un nivel malo.

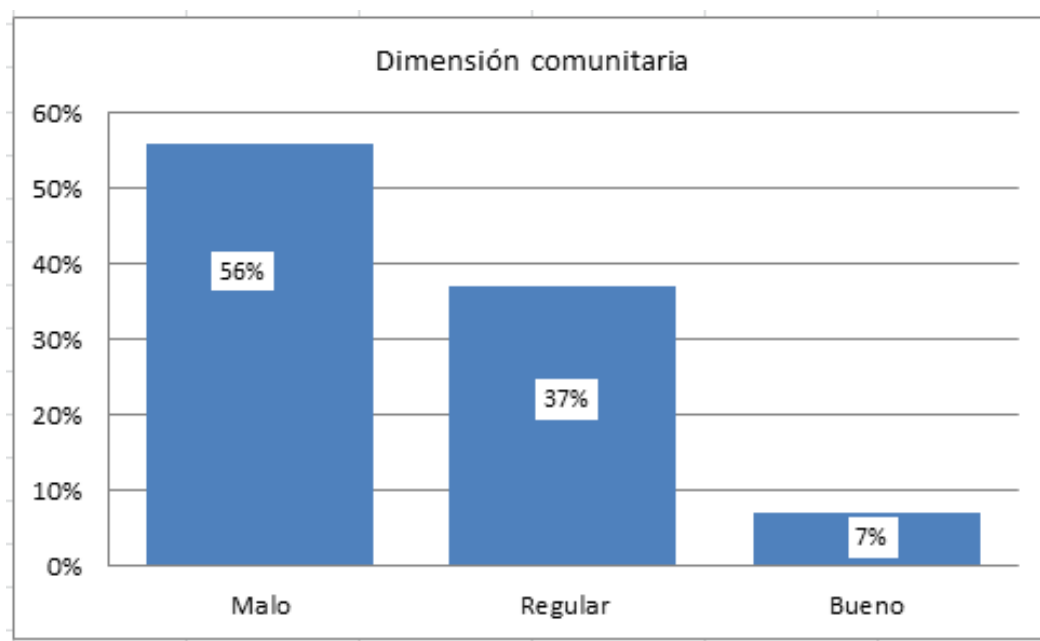
### 3.1.10. Dimensión comunitaria

Tabla 16

*Distribución de frecuencia y porcentual, dimensión comunitaria en los CETPROS de Huacho 2019*

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Malo	50	56
Regular	32	37
Bueno	3	7
Total	85	100

*Fuente:* Cuestionario tabulado con SPSS.



*Figura 10.* Niveles de la dimensión comunitaria

#### **Interpretación:**

Del total de docentes encuestados el 56% consideran que la dimensión comunitaria se encuentra en un nivel malo, el 37% perciben que el nivel es regular y finalmente un 7% considera que, el nivel es bueno, por lo tanto; la mayoría de los docentes de los CETPROS de Huacho perciben que la dimensión comunitaria está en un nivel malo.

## 3.2. Resultados correlacionales

### 3.2.1. Liderazgo Transformacional y gestión directiva

#### Hipótesis general:

**Ho:** No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019

**Ha:** Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019.

#### Regla de decisión:

Si Valor  $p > 0.01$ , se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor  $p < 0.01$ , se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

Tabla 17

*Correlación entre liderazgo transformacional y gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019*

			Liderazgo transformacional	Gestión directiva
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1.000	.804**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	85	85
	Gestión directiva	Coeficiente de correlación	.804**	1.000
Sig. (bilateral)		.000		
		N	85	85

\*\* La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

De los resultados se obtuvo que el coeficiente de correlación Rho Spearman=0.804, indicó que la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión directiva fue una correlación alta y dado el valor  $p = 0,000$  (grado de significación estadística) menor que  $\alpha = 0,01$  se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Es decir, existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019.

### 3.2.2. Influencia idealizada y la gestión directiva

#### Hipótesis específica 1:

**Ho:** No existe relación significativa entre la influencia idealizada y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019.

**Ha:** Existe relación significativa entre la influencia idealizada y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019.

Tabla 18

*Correlación entre la influencia idealizada y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019*

			Influencia idealizada	Gestión directiva
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	,652**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	85	85
	Gestión directiva	Coeficiente de correlación	,652**	1,000
Sig. (bilateral)			,000	
		N	85	85

\*\*La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

De los resultados se obtuvo que el coeficiente de correlación Rho Spearman = 0,652, indicó que la relación entre la influencia idealizada y la gestión directiva fue una correlación alta y dado el valor  $p = 0,000$  (grado de significación estadística) menor que  $\alpha = 0,01$  se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre influencia idealizada y gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019.

### 3.2.3. Consideración individualizada y la gestión directiva

#### Hipótesis específica 2:

**Ho:** No existe relación significativa entre la consideración individualizada y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019.

**Ha:** Existe relación significativa entre la consideración individualizada y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019

Tabla 19

*Correlación entre la consideración individualizada y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019*

		Consideración individualizada	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coefficiente de correlación	,779**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	85
	Gestión directiva	Coefficiente de correlación	,779**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	85

\*\*La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

De los resultados se obtuvo que el coeficiente de correlación Rho Spearman = 0,779, indicó que la relación entre la consideración individualizada y la gestión directiva fue una correlación alta y dado el valor  $p = 0,000$  (grados de significación estadísticas) menor que  $\alpha = 0,01$ , por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, es decir; existe relación significativa entre la consideración individualizada y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019.

### 3.2.4. Estimulación intelectual y la gestión directiva

#### Hipótesis específica 3:

**Ho:** No existe relación significativa entre la estimulación intelectual y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019.

**Ha:** Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019.

Tabla 20

*Correlación entre la estimulación intelectual y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019*

			Estimulación intelectual	Gestión directiva
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	1,000	,742**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	85	85
	Gestión directiva	Coeficiente de correlación	,742	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	85	85

\*\*La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

De los resultados se obtuvo que el coeficiente de correlación Rho Spearman = 0,742, indicó que la relación entre la estimulación intelectual y la gestión directiva fue una correlación alta y dado el valor  $p = 0,000$  (grado de significación estadística) menor que  $\alpha = 0,01$  se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, es decir; existe relación significativa entre la estimulación intelectual y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019.

### 3.2.5. Motivación por inspiración y la gestión directiva

#### Hipótesis específica 4:

**Ho:** No existe relación entre la motivación por inspiración y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019.

**Ha:** Existe relación entre la motivación por inspiración y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019.

Tabla 21

*Correlación entre la motivación por inspiración y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019*

			Motivación por inspiración	Gestión directiva
Rho de Spearman	Motivación por inspiración	Coeficiente de correlación	1.000	.773**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	85	85



	Coeficiente de correlación	.773**	1.000
Gestión directiva	Sig. (bilateral)	.000	
	N	85	85

\*\*La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

De los resultados se obtuvo que el coeficiente de correlación Rho Spearman = 0.773, indicó que la relación entre la motivación por inspiración y la gestión directiva es alta y dado que el valor  $p = 0,000$  (grado de significación estadística) menor que  $\alpha = 0,01$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir; existe relación significativa entre la motivación por inspiración y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019.

## **IV. Discusión**

## Discusión

En la presente tesis, el cual titula “Liderazgo transformacional y gestión directiva en los CETPROS de Huacho, 2019”, de acuerdo a los resultados logrados existe relación directa entre las variables.

Para la hipótesis general, existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión directiva en los CTEPROS de Huacho 2019, la correlación encontrada fue de  $Rho = 0.804$  lo que indica que la correlación es alta y positiva y el grado de significancia  $p = 0.000$ ; por lo que se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula. A diferencia de estos resultados Luperdi (2018) determinó que existe relación moderada y positiva entre el liderazgo transformacional y gestión pedagógica ( $Rho=0.583$ ,  $p= 0.03$  menor que  $0.05$ ). pero concluye que el liderazgo transformacional en los docentes resulta positivo porque los docentes se sienten motivados hacia el trabajo, se comprometen con sus labores diarias y sus actividades se planifican, se plantean estrategias en base a objetivos de aprendizaje de los estudiantes, es decir el líder directivo se convertirá en el ejemplo de los docentes y ellos a su vez serán ejemplo de sus estudiantes. También Crespo (2017) encontró que el liderazgo transformacional cuando no existe en una entidad, tiene personas con características de conformismo, monotomía, sumisión y poca aspiración; es decir, realizan el trabajo simplemente por cumplir, sin ningún compromiso real; queda claro entonces que el liderazgo transformacional se convierte en una excelente, positiva y real alternativa para cambiar la realidad de muchas instituciones educativas en cuanto al compromiso laboral.

Para la primera hipótesis específica, existe relación significativa entre la influencia idealizada y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019, la correlación encontrada fue de  $Rho = 0.652$  lo que indica que la correlación es alta y positiva y el grado de significancia  $p = 0.000$ ; por lo que se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula. Sin embargo, Fiaga (2018) demostró que existe correlación moderada entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, por lo tanto, se requiere, dice el autor, la implementación del liderazgo transformacional para lograr el éxito a través de capacitaciones, desarrollo de estrategias, un verdadero trabajo en beneficio de la educación. Benjumea (2016) señaló que: la gestión

directiva, cuando carece de las habilidades necesarias para ser llevada a cabo correctamente produce en el centro de labores situaciones tensas, hay malestar entre los docentes, no hay un trabajo correcto con compromiso de parte de los docentes, el director es autoritario y genera relaciones interpersonales negativas. Queda claro entonces, que si el líder no es modelo o carece de carisma sus relaciones con los demás serán monótonas, carentes de empatía.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, existe relación significativa entre la consideración individualizada y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019, la correlación encontrada fue de  $Rho = 0.779$  lo que indica que la correlación es alta y positiva y el grado de significancia  $p = 0.000$ ; por lo que se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula. A diferencia de la presente investigación Tenorio (2016) encontró que la relación entre las variables fue moderada ( $Rho = 0.435$ ) pero coincide en que el liderazgo no debe presentarse con características de autoritarismo, sino más bien de apertura, con preocupación por los demás, con una consideración individualizada en el trabajo, con comunicación asertiva y constante. En cambio, Ortiz (2017) encontró que existe relación significativa alta entre las variables y coincide en señalar que el liderazgo transformacional tiene como dimensión la consideración administrativa en la que el líder involucre a todos en sus objetivos, los guía y acompaña en todo momento y actúa como un entrenador sin avasallar las opiniones, gustos y derechos de los demás. El líder transformacional debe ser empático, preocuparse por lo que aqueja a las personas que dirige, con las que trata o se relaciona para que se mantenga enterado en todo momento de la situación real de la entidad que dirige.

Con respecto a la tercera hipótesis, existe relación significativa entre estimulación intelectual y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019, la correlación encontrada fue de  $Rho = 0.742$  lo que indica que la correlación es alta y positiva y el grado de significación  $p = 0.000$ ; por lo que se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula. Para Cruz (2017) el líder transformador, aunque no ejerce total influencia en los trabajadores, tiene un grado de influencia que le permite promover una relación abierta con los demás, creando un clima armonioso en el cual da gusto al trabajador; por lo tanto, aunque no depende totalmente existe una relación entre las dos variables. En cambio Llanos (2017) coincide totalmente con la presente

investigación señalando que existe relación alta entre las variables ( $Rho = 0.788$  y  $p = 0.003$ ) y señala que la estimulación intelectual sólo se logrará si conocen un líder preparado, capacitado, con logros que se pueden observar e imitar, un líder positivo que sepa solucionar problemas. Los docentes no tendrán miedo a los cambios si su líder muestra disposición para enfrentar los posibles retos que tenga que asumir y si les da la confianza de superar sus temores, aunque en el camino ocurrieran errores, entonces los docentes serán capaces de formular su PEI cada año, conociendo su realidad y planteando posibles soluciones en base a sus capacidades.

Finalmente, la cuarta hipótesis específica, existe relación significativa entre la motivación por inspiración y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019, la correlación encontrada fue de  $Rho = 0.773$  lo que indica que la correlación es alta y positiva y el grado de significación  $p = 0.000$ ; por lo que se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula. Sin embargo, Rojas (2017) determinó que no existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral ( $Rho = 0.113$ ,  $p = 0.436$  mayor que  $0.05$ ), porque para él, el liderazgo transformacional y por ende la motivación no es suficiente para mejorar el desempeño de los docentes, porque es una variable que depende de factores externos como la situación económica, el estado emocional, etc. Pero Condori (2017) si coincide con la presente investigación porque determinó que la gestión directiva tiene relación positiva y alta con la motivación; señaló que la gestión que el director tiene que ser motivadora, de lo contrario será ineficaz; al ser el líder directivo quien muestra y demuestra cómo se deben hacer las cosas, se convierte en un ejemplo motivador, en una inspiración para aquellos que lo siguen.

## **V. Conclusiones**

### Conclusiones

- Primera:** Existe relación ( $Rho = 0,804$  y  $p = 0.000$ ) significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019. Se comprobó la hipótesis planteada y esta relación es alta.
- Segunda:** Existe relación ( $Rho=0,652$  y  $p=0.000$ ) significativa entre la influencia idealizada y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019. Se comprobó la hipótesis planteada y esta relación es alta.
- Tercera:** Existe relación ( $Rho=0,779$  y  $p=0.000$ ) significativa entre la consideración individualizada y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019. Se comprobó la hipótesis planteada y esta relación es alta.
- Cuarta:** Existe relación ( $Rho=0,742$  y  $p=0.000$ ) significativa entre la estimulación intelectual y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019. Se comprobó la hipótesis planteada y esta relación es alta.
- Quinta:** Existe relación ( $Rho=0,773$  y  $p=0.000$ ) significativa entre la motivación por inspiración y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019. Se comprobó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

## **VI. Recomendaciones**



## **Recomendaciones**

- Primera:** Se recomienda a los funcionarios del gobierno nacional y regional promover la cultura de la investigación científica en lo referente al liderazgo transformacional y gestión directiva en los CETPROS, cuyos resultados pueden brindar información enriquecedora para realizar cambios en la educación técnico productiva.
- Segunda:** Se recomienda también a la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL N° 09 – Huaura planificar capacitaciones sobre el liderazgo transformacional y gestión directiva para directivos, docentes, coordinadores y jefes de talleres de tal manera se puede mejorar con las capacidades de gestión en la educación técnico productiva
- Tercera:** Se recomienda a los directores de los CETPROS de Huacho de la UGEL N° 09 del distrito de Huacho, realizar talleres y capacitaciones sobre liderazgo transformacional y gestión directiva con el fin de que los aprendizajes adquiridos sean replicados correctamente en los CETPROS de Huacho
- Cuarta:** Que a partir del presente estudio se sugiere a los directivos de CETPROS de Huacho de la UGEL N° 09 del distrito de Huacho crear iniciativa para realizar estudios de investigación entre sus docentes con la finalidad de brindar mejor y exitosa gestión en la educación técnico productiva de la región.
- Quinta:** Que a partir del presente estudio se sugiere a los directivos de CETPROS de Huacho de la UGEL N° 09 del distrito de Huacho motivar a los docentes a partir del ejemplo, es decir, trabajar con empatía, motivación, asertividad y carisma para ser imitados por los docentes.

## **VII. Referencias**

## Referencias

- Alvarez, S. (2010). *Efecto del liderazgo transformacional*. México. Editorial Palmira.
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press. Citado por Robbins, S. (2009) *Comportamiento Organizacional*. México. Ed Prentice Hall.
- Benjumea, H. (2016). *La gestión directiva en las instituciones educativas del sector oficial: configuraciones emergentes y complejas*. Facultad de Educación. Pontificia Universidad Javeriana Bogotá. Recuperado de: <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/19495/BenjumeaPamplonaHuberAlbeiro2016.pdf?sequence=1>
- Bernal, J. (2000) *Liderar el cambio: El liderazgo transformacional*. En Anuario de Pedagogía. Volumen 2 (197-230). Departamento de Ciencias de la Educación. Universidad de Zaragoza.
- Condori, M. (2017). *Gestión del director y desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel primaria y secundaria de la red educativa N° 09 UGEL 09, Lima, 2016*. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5172/Condori\\_QMR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5172/Condori_QMR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Covey, S. (1997). *El liderazgo centrado en principios*. Barcelona: Paidós.
- Covey, S. (1997). *Los siete Hábitos de la Gente Altamente Efectiva*. Barcelona: Paidós.
- Crespo, D. (2017). *Liderazgo transformacional en el personal administrativo comercial de SEDAPAL, San Juan de Lurigancho 2017, Universidad César Vallejo, Lima - Perú*. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8826/Crespo\\_VD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8826/Crespo_VD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Cruz, V. (2017). *Liderazgo Transformacional: Estudios empíricos desde una perspectiva de grupos y de multinivel*  
[https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/405452/2017\\_Tesis\\_Cruz%20Ortiz\\_Valeria.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/405452/2017_Tesis_Cruz%20Ortiz_Valeria.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fiaga, D. (2018). *Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño de los trabajadores del área de producción de un frigorífico en Bogotá*. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá. Recuperado de:  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/18158/Fiag%C3%A1PuentesDar%C3%ADoAlejandro2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Filmus, D. (1999). *La Gestión Directiva Escolar y las transformaciones sociales de la educación. Actualidades investigativas en educación*. San José: Universidad de Costa Rica. Vol. 9, n. 2 Recuperado de  
<http://revista.inie.ucr.ac.cr>
- Gutiérrez, M. (2003) *Liderazgo transformacional en el docente universitario*. Universidad de Panamá. Volumen N° 1
- Hernández R, Fernández C, y Baptista, P (2010) *Metodología de la investigación científica*. Mc. Graw Hill. México
- Lepeley, M. (2000). *Gestión y calidad en educación. Un modelo de educación*. Chile: Mc Graw Hill.
- Luperdi, R. (2018). *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa superior tecnológica de Villa El Salvador*. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima – Perú.  
Recuperado de:  
[http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3552/Liderazgo\\_LuperdiCastillo\\_Reynaldo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3552/Liderazgo_LuperdiCastillo_Reynaldo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Llanos, R. (2017). *Gestión directiva y práctica pedagógica de docentes de la Red Educativa 04 UGEL 07, Santiago de Surco. Universidad César Vallejo*. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/anos\\_JRF.pdf](http://repositorio.ucv.edu.pe/anos_JRF.pdf)
- Maxwell, J. (1998). *Leyes irrefutables de liderazgo*. Tennessee: Thomas Nelson Inc. Publicado en Nashville, Tennessee, por Thomas Nelson, Inc.
- Méndez, M. y Ortiz, C. (2006). *El liderazgo transformacional: Dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/html/909/90900107/>
- Minedu (2014). *Marco del buen desempeño directivo*. Recuperado de: [http://www.minedu.gob.pe/n/xtr/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtr/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)
- Ortiz, A. (2017). *Factores de liderazgo transformacional que impactan en el clima organizacional de la Corporación Batuta Risaralda. Universidad Tecnológica de Colombia*. Recuperado de: <http://repositorio.utp.edu.co/d57.pduence=1&isAllowed=y>
- Plascencia, Y. (2017). *Foro Internacional de Liderazgo educativo*. Editores asociados International. Estados Unidos.
- Pozner, P. (2000). *El directivo como gestor de los aprendizajes escolares*. Argentina: Aique editorial, 5ªed.
- Reyes, M. (2012) *Gestión pedagógica y calidad de servicio educativo del CETPRO "Corcovado". UCV. Lima*. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5122/Jorge\\_HC.pdf](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5122/Jorge_HC.pdf)
- Rodríguez, I. (2012). *Gestión del director en los centros de educación Inicial, (Tesis para optar el grado de Magister)*. Universidad del Zulia, Maracaibo-Venezuela. Recuperado de: [http://tesis.luz.edu.ve/tde\\_arquivos/70/TDE-2012-06-25T08:37:06Z-3173/Publico/rodriguez\\_irama.pdf](http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/70/TDE-2012-06-25T08:37:06Z-3173/Publico/rodriguez_irama.pdf)

- Rojas, F. (2017). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue – Lima*. 2016. Universidad César Vallejo.
- Ruíz, P. (2011). *Gestión educativa y liderazgo*. Buenos Aires. Editorial Pearson.
- Sorados, K. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*. Universidad UNMSM, Lima Perú.
- Tenorio, J. (2016) Análisis del *Liderazgo Educativo en la Gestión Directiva del Colegio Fiscal Luis Tello Ripalda de la Ciudad de Esmeraldas en el Año 2014*, en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/911>.
- Ulloa, G. (2012). Problemas de gestión asociados al liderazgo como función directiva. Recuperado de: <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/1234789ull>

## **Anexos**

## Anexo 01: Artículo científico



Liderazgo transformacional y gestión directiva en los CETPROS de Huacho, 2019

[.claudiotm2017@gmail.com](mailto:claudiotm2017@gmail.com)

Bach. Cirilo Claudio Trejo Mallqui

Estudiante de posgrado con mención en Administración de la Educación

### RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho, 2019. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, investigación descriptiva correlacional de corte transversal, diseño no experimental. La muestra fue de 85 docentes que laboran en los CETPROS de Huacho. Para la obtención de datos se trabajó con el cuestionario de Liderazgo transformacional de 32 preguntas y el cuestionario de gestión directiva de 20 preguntas. Para la aplicación de los instrumentos fue necesaria la validación por juicio de expertos y la confiabilidad por Alpha de Cronbach. Finalmente, los resultados  $Rho=0,804$  y  $p=0.000$  demostraron que existe relación alta y significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho, 2019.

Palabras claves: Liderazgo transformacional, gestión directiva, docentes.

### ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between transformational leadership and management in the CETPROS of Huacho, 2019. The research had a quantitative approach, cross-sectional descriptive correlation research, non-experimental design. The sample was of 85 teachers who work in the CETPROS of Huacho. In order to obtain data, we worked with the Transformational Leadership questionnaire of 32 questions and the questionnaire for the management of 20 questions. For the application of the instruments it was necessary the validation by expert judgment and the reliability by Alpha of Cronbach. Finally, the results  $Rho =$



0.804 and  $p = 0.000$  showed that there is a high and significant relationship between transformational leadership and management in the CEPTROS of Huacho, 2019.

Keywords: Transformational leadership, management, teachers.

## INTRODUCCIÓN

En el mundo, cada vez es más importante la figura de un líder, una persona capaz de enfrentar situaciones difíciles y salir airoso de ellas. El sector educativo también está experimentando transformaciones innovadoras, porque la sociedad así lo requiere, es necesario contar con directivos que demuestren altas capacidades, cualidades, aptitudes y actitudes que les permitan desempeñar la responsabilidad recibida con eficacia. Ya no es raro ver entidades educativas, en el mundo, con directivos de altas competencias, que trabajan por objetivos, que responden a necesidades y exigencias de los estudiantes. El mundo requiere de profesionales que enfrenten las transformaciones que se están suscitando y que sepan responder a los ciudadanos cuando sea recurrente hacerlo. Por esta y otras razones es que se realizó la investigación titulada Liderazgo transformacional y gestión directiva en los CETPROS de Huacho durante el año 2019.

La investigación contó con antecedentes importantes, desde el ámbito nacional como Fiaga (2018) investigó sobre el *Liderazgo transformacional relacionado con el desempeño de los trabajadores en un frigorífico en Bogotá*. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá. Tuvo como objetivo central identificar los elementos del liderazgo transformacional que aportan a mejorar el desempeño laboral en el área de producción de un frigorífico. Tipo de estudio descriptivo correlacional; diseño no experimental transversal. La muestra fue de 62 trabajadores del área administrativa. Concluyó que la implementación del liderazgo transformacional permite el desarrollo de estrategias de éxito, seguimiento, capacitaciones, así como tutoría a través del coaching en beneficio de los trabajadores. Así también Benjumea (2016) investigó sobre *La gestión directiva en las instituciones educativas del sector oficial: configuraciones emergentes y complejas*. Facultad de Educación. Pontificia Universidad Javeriana Bogotá. El objetivo de la investigación fue describir la gestión en las instituciones educativas

nuevas o que hayan presentado dificultades inicialmente. Concluyó que la gestión directiva produce situaciones tensas, los docentes no se encuentran a gusto con la forma en que se dirigen las entidades educativas. No existe un trabajo eficaz, por el contrario, todo lo que se quiere iniciar presenta dificultades o demoras que hacen que los interesados pierdan la motivación.

En cuanto al ámbito internacional tenemos a Luperdi (2018) en su tesis *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa superior tecnológica del distrito de Villa El Salvador. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima – Perú*. Su objetivo fue establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica. La investigación fue cuantitativa, básica y de nivel descriptivo, el diseño fue no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra fue de 72 docentes. Para la variable liderazgo transformacional se aplicó el cuestionario de Medina (2010) y para la gestión pedagógica se trabajó la ficha de observación adaptada por Penalva (2013). Concluyó que el liderazgo transformacional permite que los docentes dirijan sus acciones y se sientan motivados cuando se trata de planificar actividades basadas en estrategias pero lo que resulta increíble es que están se van perdiendo en el tiempo y llegan finalmente a convertirse en actividades que no se terminaron. También Llanos (2017) realizó una tesis titulada *Gestión directiva y práctica pedagógica de docentes de la Red Educativa 04 UGEL 07, Santiago de Surco. Universidad César Vallejo*. Su objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión directiva y la práctica pedagógica en los docentes. El método fue hipotético deductivo, de tipo aplicado, enfoque cuantitativo y diseño no experimental de nivel correlacional y corte transversal. Concluyó que es necesario considerar una gestión directiva transformadora, capaz de incluir cambios de acuerdo al avance de la sociedad y que la práctica pedagógica se actualice y brinde a los estudiantes herramientas para una inserción social productiva.

Respecto al tratamiento teórico de las variables en investigación podemos considerar en primera intención las bases teóricas. Así tenemos la primera variable liderazgo transformacional definida por Bass (1994) citado por Méndez y Ortiz (2006) señalaron que el liderazgo transformacional se observa o presenta cuando el líder motiva a los docentes y los hace ver desde su perspectiva, formándolos en una visión que quieren lograr y una misión que desean cumplir, poniendo de manifiesto la

conciencia laboral, el compromiso y el interés por lo que hace. En relación a las dimensiones influencia idealizada, Bass (1994) citado por Méndez y Ortiz (2006) señalaron que se trata de una de las características más importantes del líder transformacional, porque se refiere a la personalidad correcta en acciones y emociones, digna de imitar y modelo para los demás. Para la dimensión consideración individualizada, Bass (1994) citado por Méndez y Ortiz (2006) indicaron que se refiere a la empatía, la cordura y la veracidad para enfrentar retos, buscar oportunidades y desarrollar estrategias en bien de los demás. Su comunicación asertiva y prudente le permite llegar a los demás sin ningún problema. En cuanto a la dimensión estimulación intelectual, Bass (1994) citado por Méndez y Ortiz (2006) señalaron que esta dimensión caracteriza al líder en el aspecto social, se convierte en un instrumento para motivar a los demás, para llevarlos a buscar soluciones a sus problemas y poner en práctica sus fortalezas para enfrentarlos. Finalmente, para la dimensión motivación por inspiración, Bass (1994) citado por Méndez y Ortiz (2006) expresaron que el líder que desarrolle esta característica es un modelo que inspira a los demás, por su versatilidad, carisma y asertividad. Todo lo que realiza siempre lo hace con optimismo.

Para la variable gestión directiva Pozner (2000) señaló que es “el conjunto de acciones relacionadas entre sí, que emprende el equipo directivo, de una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica para la comunidad educativa” (p. 22). En cuanto a las dimensiones de la variable, la primera dimensión pedagógica según Pozner (2000) tiene que ver con las metas, perfiles, objetivos que una institución educativa se traza a inicios de año, centrado en los aprendizajes del estudiante, por lo tanto tiene que ver con los docentes, sus estrategias, métodos, técnicas, recursos, instrumentos, planes, proyectos, tipos de enseñanza, etc., siendo el director quien evaluará de forma correcta que todo lo planificado se lleve tal y como se diseñó. Para la dimensión administrativa Pozner (2000) señaló que son las acciones que se realizan y que permiten el buen desarrollo de las actividades de la escuela, encargadas de la planificación, organización, ejecución, etc., asimismo es necesaria la coordinación constante con los docentes, quienes serán los ejecutores de las actividades pedagógicas aprobadas. También esta dimensión debe brindar los recursos y materiales para el cumplimiento de las actividades planificadas. En cuanto a la dimensión organizacional, Pozner (2000) consideró importante esta dimensión porque gracias a ella se puede organizar la

institución educativa de forma correcta y cumpliendo las normas, permite asignar funciones y responsabilidades, comisiones, encargaturas a los docentes o personal administrativo capacitado. Finalmente para la dimensión comunitaria Pozner (2000) consideró que toda entidad educativa se convierte en el centro de desarrollo cultural de una comunas, su función es recibir a estudiantes de diferentes entornos o contextos, por lo tanto la tarea del líder es aún más comprometida, su capacidad de liderazgo se pone a prueba, debe trabajar en la transformación y búsqueda de la calidad educativa, debe conformar un buen equipo de trabajo con docentes comprometidos a formar personas de bien y que serán útiles a la sociedad.

### METODOLOGÍA

Se utilizó el método hipotético-deductivo, pues la investigación planteó ciertas hipótesis a fin de realizar su contrastación con la realidad, identificada con la aplicación de cuestionarios para los docentes. Del análisis referido, se realizaron conclusiones específicas según los resultados del procesamiento y análisis estadístico de la información obtenida. El tipo de estudio es descriptivo correlacional, el diseño es de naturaleza no experimental transversal ya que se basó en las observaciones de los hechos en estado natural sin la intervención o manipulación de los investigadores. La población estuvo constituida por 85 docentes de los CETPROS de Huacho durante el año 2019.

### RESULTADOS

Los resultados descriptivos demostraron que el 57.6% de los docentes perciben que el liderazgo transformacional se encuentra en un nivel malo y un 60% percibe que la gestión directiva también se encuentra en el nivel malo. Para la contrastación de hipótesis se determinó que existe relación alta y significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión directiva de los CETPROS de Huacho, 2019, siendo los resultados  $Rho = 0.804$  y  $p = 0.000$ ), correlación alta.

### DISCUSIÓN

En el presente trabajo de investigación, el cual titula "Liderazgo transformacional y gestión directiva en los CETPROS de Huacho, 2019", de acuerdo a los resultados obtenidos existe relación directa entre las variables.

Para la hipótesis general, existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión directiva en los CTEPROS de Huacho 2019, la correlación encontrada fue de  $Rho = 0.804$  lo que indica que la correlación es alta y positiva y el grado de significación  $p = 0.000$ ; por lo que se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula. A diferencia de estos resultados Luperdi (2018) determinó que existe relación moderada y positiva entre el liderazgo transformacional y gestión pedagógica ( $Rho=0.583$ ,  $p= 0.03$  menor que  $0.05$ ). pero concluye que el liderazgo transformacional en los docentes resulta positivo porque los docentes se sienten motivados hacia el trabajo, se comprometen con sus labores diarias y sus actividades se planifican, se plantean estrategias en base a objetivos de aprendizaje de los estudiantes, es decir el líder directivo se convertirá en el ejemplo de los docentes y ellos a su vez serán ejemplo de sus estudiantes. También Crespo (2017) encontró que el liderazgo transformacional cuando no existe en una entidad, tiene personas con características de conformismo, monotomía, sumisión y poca aspiración; es decir, realizan el trabajo simplemente por cumplir, sin ningún compromiso real; queda claro entonces que el liderazgo transformacional se convierte en una excelente, positiva y real alternativa para cambiar la realidad de muchas instituciones educativas en cuanto al compromiso laboral.

Para la primera hipótesis específica, existe relación significativa entre la influencia idealizada y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019, la correlación encontrada fue de  $Rho = 0.652$  lo que indica que la correlación es moderada y positiva y el grado de significación  $p = 0.000$ ; por lo que se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula. Sin embargo, Fiaga (2018) demostró que existe correlación moderada entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, por lo tanto, se requiere, dice el autor, la implementación del liderazgo transformacional para lograr el éxito a través de capacitaciones, desarrollo de estrategias, un verdadero trabajo en beneficio de la educación. Benjumea (2016) señaló que: la gestión directiva, cuando carece de las habilidades necesarias para ser llevada a cabo correctamente produce en el centro de labores situaciones tensas, hay malestar entre los docentes, no hay un trabajo correcto con compromiso de parte de los docentes, el director es autoritario y genera relaciones interpersonales negativas. Queda claro entonces, que si el líder no es modelo o carece de carisma sus relaciones con los demás serán monótonas, carentes de empatía.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, existe relación significativa entre la consideración individualizada y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019, la correlación encontrada fue de  $Rho = 0.779$  lo que indica que la correlación es alta y positiva y el grado de significación  $p = 0.000$ ; por lo que se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula. A diferencia de la presente investigación Tenorio (2016) encontró que la relación entre las variables fue moderada ( $Rho = 0.435$ ) pero coincide en que el liderazgo no debe presentarse con características de autoritarismo, sino más bien de apertura, con preocupación por los demás, con una consideración individualizada en el trabajo, con comunicación asertiva y constante. En cambio, Ortiz (2017) encontró que existe relación significativa alta entre las variables y coincide en señalar que el liderazgo transformacional tiene como dimensión la consideración administrativa en la que el líder involucre a todos en sus objetivos, los guía y acompaña en todo momento y actúa como un entrenador sin avasallar las opiniones, gustos y derechos de los demás. El líder transformacional debe ser empático, preocuparse por lo que aqueja a las personas que dirige, con las que trata o se relaciona para que se mantenga enterado en todo momento de la situación real de la entidad que dirige.

En cuanto a la tercera hipótesis, existe relación significativa entre estimulación intelectual y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019, la correlación encontrada fue de  $Rho = 0.742$  lo que indica que la correlación es alta y positiva y el grado de significación  $p = 0.000$ ; por lo que se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula. Para Cruz (2017) el líder transformador, aunque no ejerce total influencia en los trabajadores, tiene un grado de influencia que le permite promover una relación abierta con los demás, creando un clima armonioso en el cual da gusto al trabajador; por lo tanto, aunque no depende totalmente existe una relación entre las dos variables. En cambio Llanos (2017) coincide totalmente con la presente investigación señalando que existe relación alta entre las variables ( $Rho = 0.788$  y  $p = 0.003$ ) y señala que la estimulación intelectual sólo se logrará si conocen un líder preparado, capacitado, con logros que se pueden observar e imitar, un líder positivo que sepa solucionar problemas. Los docentes no tendrán miedo a los cambios si su líder muestra disposición para enfrentar los posibles retos que tenga que asumir y si les da la confianza de superar sus temores, aunque en el camino ocurrieran errores, entonces los docentes serán capaces de formular su PEI cada año, conociendo su realidad y planteando posibles soluciones en base a sus capacidades.

Finalmente, la cuarta hipótesis específica, existe relación significativa entre la motivación por inspiración y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019, la correlación encontrada fue de  $Rho = 0.773$  lo que indica que la correlación es alta y positiva y el grado de significación  $p = 0.000$ ; por lo que se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula. Sin embargo, Rojas (2017) determinó que no existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral ( $Rho=0.113$ ,  $p= 0.436$  mayor que 0.05), porque para él, el liderazgo transformacional y por ende la motivación no es suficiente para mejorar el desempeño de los docentes, porque es una variable que depende de factores externos como la situación económica, el estado emocional, etc. Pero Condori (2017) si coincide con la presente investigación porque determinó que la gestión directiva tiene relación positiva y alta con la motivación; señaló que la gestión que el director tiene que ser motivadora, de lo contrario será ineficaz; al ser el líder directivo quien muestra y demuestra cómo se deben hacer las cosas, se convierte en un ejemplo motivador, en una inspiración para aquellos que lo siguen.

## CONCLUSIONES

Se concluyó que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho, 2019, con resultados  $Rho = 0.804$  y  $p = 0.000$ , correlación alta. Asimismo, para las dimensiones: influencia idealizada ( $Rho = 0.652$  y  $p = 0.000$ ), consideración individualizada ( $Rho = 0.779$  y  $p = 0.000$ ), estimulación intelectual ( $Rho = 0.742$  y  $p = 0.000$ ) y motivación por inspiración ( $Rho = 0.773$  y  $p = 0.000$ ) todas presentan correlación alta.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press. Citado por Robbins, S. (2009) *Comportamiento Organizacional*. México. Ed Prentice Hall.
- Benjumea, H. (2016). *La gestión directiva en las instituciones educativas del sector oficial: configuraciones emergentes y complejas*. Facultad de Educación. Pontificia Universidad Javeriana Bogotá. Recuperado de: <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/19495/BenjumeaPamplonaHuberAlbeiro2016.pdf?sequence=1>

- [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5172/Condori\\_QMR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5172/Condori_QMR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Covey, S. (1997). *El liderazgo centrado en principios*. Barcelona: Paidós.
- Fiaga, D. (2018). *Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño de los trabajadores del área de producción de un frigorífico en Bogotá*. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/18158/Fiag%C3%A11PuentesDar%C3%ADoAlejandro2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lepeley, M. (2000). *Gestión y calidad en educación. Un modelo de educación*. Chile: Mc Graw Hill.
- Luperdi, R. (2018). *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa superior tecnológica de Villa El Salvador*. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima – Perú. Recuperado de: [http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3552/Liderazgo\\_LuperdiCastillo\\_Reynaldo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3552/Liderazgo_LuperdiCastillo_Reynaldo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Llanos, R. (2017). *Gestión directiva y práctica pedagógica de docentes de la Red Educativa 04 UGEL 07, Santiago de Surco*. Universidad César Vallejo. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/anos\\_JRF.pdf?](http://repositorio.ucv.edu.pe/anos_JRF.pdf?)
- Méndez, M. y Ortiz, C. (2006). *El liderazgo transformacional: Dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/html/909/90900107/>
- Ortiz, A. (2017). *Factores de liderazgo transformacional que impactan en el clima organizacional de la Corporación Batuta Risaralda*. Universidad Tecnológica de Colombia. Recuperado de: <http://repositorio.utp.edu.co/d57.pduence=1&isAllowed=y>
- Pozner, P. (2000). *El directivo como gestor de los aprendizajes escolares*. Argentina: Aique editorial, 5ªed.
- Sorados, K. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*. Universidad UNMSM, Lima Perú.



## Anexo 02: Matriz de consistencia

Título: Liderazgo Transformacional y Gestión Directiva en los CETPROS de Huacho, 2019.									
Autor: Claudio Trejo Mallqui									
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores						
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> P1. ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019?</p> <p>P2. ¿Cuál es la relación entre la consideración individualizada y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019?</p> <p>P3. ¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019?</p> <p>P4. ¿Cuál es la relación entre la motivación por inspiración y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> OE1. Determinar la relación entre la influencia idealizada y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019. OE2. Determinar la relación entre la consideración individualizada y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019. OE3. Determinar la relación entre la estimulación intelectual y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019. Determinar la relación entre la motivación por inspiración y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> HE1. Existe relación significativa entre la influencia idealizada y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019. HE2. Existe relación significativa entre la consideración individualizada y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019. HE3. Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019. HE4. Existe relación significativa entre la motivación por inspiración y la gestión directiva en los CETPROS de Huacho 2019.</p>	Variable 1: Liderazgo transformacional						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos		
			Influencia idealizada	Clima de respeto y confianza	1,2,3,4,5,6,7,8	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Bueno (30 – 40) Regular (19 – 29) Malo (8 – 18)		
			Consideración individualizada	Optimismo en el trabajo	9,10,11,12,13,14,15,16	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Bueno (30 – 40) Regular (19 – 29) Malo (8 – 18)		
			Estimulación intelectual	Innovación, creatividad y practicidad en el trabajo.	17,18,19,20,21,22,23,24	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Bueno (30 – 40) Regular (19 – 29) Malo (8 – 18)		
			Motivación por inspiración	Atención a necesidades y diferencias	25,26,27,28,29,30,31,32	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Bueno (30 – 40) Regular (19 – 29) Malo (8 – 18)		
			Variable 2: Gestión directiva		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Dimensión pedagógica	Gestión del currículo Promoción de cambios pedagógicos Monitoreo	1,2,3,4,5	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Bueno (19 – 25) Regular (12 – 18) Malo (5 – 11)		
			Dimensión administrativa	Toma de decisiones Investigación institucional oportuna Elaboración del plan institucional	6,7,8,9,10	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Bueno (19 – 25) Regular (12 – 18) Malo (5 – 11)		

			Dimensión organizacional	División de funciones Recursos humanos Desempeño de la función directiva	11,12,13,14,15	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Bueno (19 – 25) Regular (12 – 18) Malo (5 – 11)
			Dimensión Comunitaria	Compromiso y conformación Articulación Participación	16,17,18,19,20	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Bueno (19 – 25) Regular (12 – 18) Malo (5 – 11)
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p><b>Nivel:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño:</b> Correlacional No experimental</p> <p><b>Método:</b> Hipotético deductivo</p>	<p>Población: 85</p> <p>Tipo de muestreo: no probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: 85, es decir igual que la población.</p>	<p><b>Variable 1: Liderazgo transaccional</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Cuestionario tipo escala de Likert</p> <p><b>Instrumentos:</b> Prueba de Burns de Liderazgo Transformacional</p> <p>Autor: Méndez y Ortiz (2006)</p> <p>Año: 2019</p> <p>Monitoreo: Investigador</p> <p>Ámbito de Aplicación: Docentes de los CETPROS de Huacho</p> <p>Forma de Administración: Inopinada</p>		<p><b>DESCRIPTIVA:</b> ALPHA DE CRONBACH</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Rho de Spearman</p>			
		<p><b>Variable 2: gestión directiva</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Cuestionario tipo Escala de Likert</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario de Pozner de Gestión Directiva</p> <p>Autor: Pozner de Goimberg</p> <p>Año: 2019</p> <p>Monitoreo: Investigador</p> <p>Ámbito de Aplicación: Docentes del CETPRO Huacho</p> <p>Forma de Administración: Inopinada</p>					

## Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

El propósito de este cuestionario es determinar si existe el liderazgo transaccional en nuestra institución.

Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una **X** en la casilla correspondiente la respuesta que mejor describa tu opinión. No debe quedar ninguna pregunta en blanco.

Recuerda que las respuestas son opiniones basadas en TU experiencia de trabajo, por lo tanto, **NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS.**

La escala es la siguiente:

Siempre = 5      Casi siempre= 4      Alguna vez = 3      Casi nunca = 2      Nunca = 1

<b>V1. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>					
<b>D1. Influencia idealizada</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
1. Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. Demuestra sentido de poder y confianza	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. Actúa en formas que construyen mi respeto hacia él /ella.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. Me transmite orgullo por estar asociado con él/ella	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. Mantiene la calma durante situaciones de crisis.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. Toma una posición respecto a asuntos difíciles	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7. Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8. Va más allá de su interés por el bien del grupo	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>D2. Consideración individualizada</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
9. Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas a lograr	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10. . Enfatiza la importancia de una misión común al plantear la tarea.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11. Aumenta con su ejemplo mis deseos de lograr el éxito.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12. Expone a los demás los beneficios de alcanzar las metas.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13. Motiva a los demás a tener confianza en sí mismo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14. Contribuye a desarrollar en mí un sentido de pertenencia e identidad con la institución.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15. Anima a solucionar problemas y generar nuevas ideas.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16. Incrementa mi esfuerzo y motivación durante el trabajo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

<b>D3. Estimulación intelectual</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
17. Me proporciona formas nuevas de enfocar los problemas.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18. Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19. Me ayuda a crear y recrear propuestas de trabajo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20. Facilita que las cosas se hagan antes que imponerlas.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21. Me anima a ser crítico y reflexivo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22. Me sugiere nuevas formas de trabajo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23. Me enseña a asumir los retos sin temor al fracaso.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24. Incita a hacer más de lo que tenía previsto.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>D4. Motivación por inspiración</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
25. Me presta ayuda cuando observa mi esfuerzo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26. Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a la de los otros.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27. Dedicar tiempo a enseñar y orientar las actividades.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
28. Me trata como persona individual más que como miembro de grupo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
29. Hace seguimiento de mis errores y me ayuda a resolverlos.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
30. Me ayuda a mejorar mis capacidades.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
31. Promueve mi auto desarrollo y el de los demás.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
32. Escucha atentamente mis intereses.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

## CUESTIONARIO DE GESTIÓN DIRECTIVA

Estimado docente:

Esta encuesta tiene por finalidad recoger algunos datos sobre la gestión directiva del CETPRO Huacho durante el periodo 2019. En tal sentido solicitamos su colaboración, Las respuestas son totalmente confidenciales ya que el instrumento es anónimo, Le agradecemos su colaboración con la investigación.

Escala valorativa:

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

GESTIÓN DIRECTIVA		RESPUESTAS				
N°	Dimensión Pedagógica - Curricular	N	CN	AV	CS	S
1	Organiza mesas de trabajo con el equipo docente para conocer y contextualizar los contenidos curriculares.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Realiza cambios pedagógicos en la institución poniendo en práctica su experiencia personal profesional.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Supervisa periódicamente a los docentes para orientar su acción pedagógica.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Promueve el desarrollo de estrategias de capacitación para los docentes.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Monitorea el trabajo de los docentes a través de la evaluación constante.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Dimensión Administrativa		N	CN	AV	CS	S
6	Toma decisiones en beneficio de los estudiantes, teniendo en cuenta las principales necesidades.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Trabaja con una red de aliados comprometidos con la eficacia y eficiencia de la institución.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Investiga sobre las principales necesidades que aquejan a la institución.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Elabora el Plan institucional teniendo en cuenta las actividades administrativas y académicas de la institución.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Planifica actividades dentro de la institución teniendo en cuenta los recursos con los que cuenta.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Dimensión Organizativa		N	CN	AV	CS	S
11	Delega responsabilidades teniendo en cuenta la jerarquía y experiencia de los responsables.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Motiva a la participación y trabajo en equipo en las actividades que realiza.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Distribuye los recursos de la institución teniendo en cuenta los diversos puntos de vista que le presentan.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	Dirige la organización cumpliendo sus funciones gerenciales en forma correcta.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Considera fundamental el desarrollo de las actividades escolares rutinarias en la institución.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Dimensión comunitaria		N	CN	AV	CS	S
16	Participa activamente en la comunidad educativa de la institución que dirige,	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	Forma parte de la red de aliados de la comunidad a la que pertenece en beneficio de la institución educativa.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	Mantiene constante relación con las familias y la comunidad a fin de mejorar los resultados educativos.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	Promueve el uso de las redes sociales para beneficios educativos de la comunidad.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20	Utiliza las redes sociales para fomentar proyectos en beneficio de los estudiantes y de la comunidad educativa.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

## Anexo 04: Validación de instrumentos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Influencia individualizada</b>								
1	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes	✓		✓		✓		
2	Demuestra sentido de poder y confianza	✓		✓		✓		
3	Actúa en formas que construyen mi respeto hacia él /ella.	✓		✓		✓		
4	Me transmite orgullo por estar asociado con él/ella	✓		✓		✓		
5	Mantiene la calma durante situaciones de crisis.	✓		✓		✓		
6	Toma una posición respecto a asuntos difíciles	✓		✓		✓		
7	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.	✓		✓		✓		
8	Va más allá de su interés por el bien del grupo	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2. Conducta de relación</b>								
9	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas a lograr	✓		✓		✓		
10	Enfatiza la importancia de una misión común al plantear la tarea.	✓		✓		✓		
11	Aumenta con su ejemplo mis deseos de lograr el éxito.	✓		✓		✓		
12	Expone a los demás los beneficios de alcanzar las metas.	✓		✓		✓		
13	Motiva a los demás a tener confianza en sí mismo.	✓		✓		✓		
14	Contribuye a desarrollar en mí un sentido de pertenencia e identidad con la institución.	✓		✓		✓		
15	Anima a solucionar problemas y generar nuevas ideas.	✓		✓		✓		
16	Incrementa mi esfuerzo y motivación durante el trabajo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual</b>								
17	Me proporciona formas nuevas de enfocar los problemas.	✓		✓		✓		
18	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	✓		✓		✓		
19	Me ayuda a crear y recrear propuestas de trabajo.	✓		✓		✓		
20	Facilita que las cosas se hagan antes que imponerlas.	✓		✓		✓		
21	Me anima a ser crítico y reflexivo.	✓		✓		✓		
22	Me sugiere nuevas formas de trabajo.	✓		✓		✓		
23	Me enseña a asumir los retos sin temor al fracaso.	✓		✓		✓		
24	Incita a hacer más de lo que tenía previsto.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 4: Motivación por inspiración		Si	No	Si	No	Si	No
25	Me presta ayuda cuando observa mi esfuerzo.	✓		✓		✓	
26	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a la de los otros.	✓		✓		✓	
27	Dedica tiempo a enseñar y orientar las actividades.	✓		✓		✓	
28	Me trata como persona individual más que como miembro de grupo.	✓		✓		✓	
29	Hace seguimiento de mis errores y me ayuda a resolverlos.	✓		✓		✓	
30	Me ayuda a mejorar mis capacidades.	✓		✓		✓	
31	Promueve mi auto desarrollo y el de los demás.	✓		✓		✓	
32	Escucha atentamente mis intereses.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*existe suficiencia*

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: *Mitchell Alarcón Díaz*

DNI: *09728000*

Especialidad del validador: *Metodólogo*

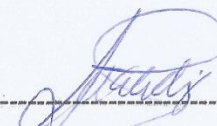
*12* de *02* del 20*19*

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DIRECTIVA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Pedagógica Curricular</b>								
1	Organiza mesas de trabajo con el equipo docente para conocer y contextualizar los contenidos curriculares.	✓		✓		✓		
2	Realiza cambios pedagógicos en la institución poniendo en práctica su experiencia personal profesional.	✓		✓		✓		
3	Supervisa periódicamente a los docentes para orientar su acción pedagógica.	✓		✓		✓		
4	Promueve el desarrollo de estrategias de capacitación para los docentes.	✓		✓		✓		
5	Monitorea el trabajo de los docentes a través de la evaluación constante.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2. Administrativa</b>								
	Toma decisiones en beneficio de los estudiantes, teniendo en cuenta las principales necesidades.	✓		✓		✓		
	Trabaja con una red de aliados comprometidos con la eficacia y eficiencia de la institución.	✓		✓		✓		
	Investiga sobre las principales necesidades que aquejan a la institución.	✓		✓		✓		
	Elabora el Plan institucional teniendo en cuenta las actividades administrativas y académicas de la institución.	✓		✓		✓		
	Planifica actividades dentro de la institución teniendo en cuenta los recursos con los que cuenta.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3. Organizativa</b>								
	Delega responsabilidades teniendo en cuenta la jerarquía y experiencia de los responsables.	✓		✓		✓		
	Motiva a la participación y trabajo en equipo en las actividades que realiza.	✓		✓		✓		
	Distribuye los recursos de la institución teniendo en cuenta los diversos puntos de vista que le presentan.	✓		✓		✓		
	Dirige la organización cumpliendo sus funciones gerenciales en forma correcta.	✓		✓		✓		
	Considera fundamental el desarrollo de las actividades escolares rutinarias en la institución.	✓		✓		✓		



DIMENSIÓN 4. Comunitaria		Si	No	Si	No	Si	No
	Participa activamente en la comunidad educativa de la institución que dirige,	✓		✓		✓	
	Forma parte de la red de aliados de la comunidad a la que pertenece en beneficio de la institución educativa.	✓		✓		✓	
	Mantiene constante relación con las familias y la comunidad a fin de mejorar los resultados educativos.	✓		✓		✓	
	Promueve el uso de las redes sociales para beneficios educativos de la comunidad.	✓		✓		✓	
	Utiliza las redes sociales para fomentar proyectos en beneficio de los estudiantes y de la comunidad educativa.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Miguel Alcón Díaz    DNI: 09728000

Especialidad del validador: Neuropsicología

17 de 02 del 2019

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

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

Miguel Alcón Díaz  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Influencia individualizada</b>								
1	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes	✓		✓		✓		
2	Demuestra sentido de poder y confianza	✓		✓		✓		
3	Actúa en formas que construyen mi respeto hacia él /ella.	✓		✓		✓		
4	Me transmite orgullo por estar asociado con él/ella	✓		✓		✓		
5	Mantiene la calma durante situaciones de crisis.	✓		✓		✓		
6	Toma una posición respecto a asuntos difíciles	✓		✓		✓		
7	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.	✓		✓		✓		
8	Va más allá de su interés por el bien del grupo	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2. Conducta de relación</b>								
9	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas a lograr	✓		✓		✓		
10	Enfatiza la importancia de una misión común al plantear la tarea.	✓		✓		✓		
11	Aumenta con su ejemplo mis deseos de lograr el éxito.	✓		✓		✓		
12	Expone a los demás los beneficios de alcanzar las metas.	✓		✓		✓		
13	Motiva a los demás a tener confianza en sí mismo.	✓		✓		✓		
14	Contribuye a desarrollar en mí un sentido de pertenencia e identidad con la institución.	✓		✓		✓		
15	Anima a solucionar problemas y generar nuevas ideas.	✓		✓		✓		
16	Incrementa mi esfuerzo y motivación durante el trabajo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual</b>								
17	Me proporciona formas nuevas de enfocar los problemas.	✓		✓		✓		
18	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	✓		✓		✓		
19	Me ayuda a crear y recrear propuestas de trabajo.	✓		✓		✓		
20	Facilita que las cosas se hagan antes que imponerlas.	✓		✓		✓		

21	Me anima a ser crítico y reflexivo.	✓		✓		✓	
22	Me sugiere nuevas formas de trabajo.	✓		✓		✓	
23	Me enseña a asumir los retos sin temor al fracaso.	✓		✓		✓	
24	Incita a hacer más de lo que tenía previsto.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 4: Motivación por inspiración</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
25	Me presta ayuda cuando observa mi esfuerzo.	✓		✓		✓	
26	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a la de los otros.	✓		✓		✓	
27	Dedica tiempo a enseñar y orientar las actividades.	✓		✓		✓	
28	Me trata como persona individual más que como miembro de grupo.	✓		✓		✓	
29	Hace seguimiento de mis errores y me ayuda a resolverlos.	✓		✓		✓	
30	Me ayuda a mejorar mis capacidades.	✓		✓		✓	
31	Promueve mi auto desarrollo y el de los demás.	✓		✓		✓	
32	Escucha atentamente mis intereses.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Si hay suficiencia*

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

Apellidos y nombres del juez validador: ~~Dr~~ Mg:

*Angel Sabaturo Melgar*

DNI: *19873533*

Especialidad del validador:

*Psicología - Psicológico*

*19* de *02* del 20*19*

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DIRECTIVA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Pedagógica Curricular</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Organiza mesas de trabajo con el equipo docente para conocer y contextualizar los contenidos curriculares.	✓		✓		✓		
2	Realiza cambios pedagógicos en la institución poniendo en práctica su experiencia personal profesional.	✓		✓		✓		
3	Supervisa periódicamente a los docentes para orientar su acción pedagógica.	✓		✓		✓		
4	Promueve el desarrollo de estrategias de capacitación para los docentes.	✓		✓		✓		
5	Monitorea el trabajo de los docentes a través de la evaluación constante.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2. Administrativa</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Toma decisiones en beneficio de los estudiantes, teniendo en cuenta las principales necesidades.	✓		✓		✓		
7	Trabaja con una red de aliados comprometidos con la eficacia y eficiencia de la institución.	✓		✓		✓		
8	Investiga sobre las principales necesidades que aquejan a la institución.	✓		✓		✓		
9	Elabora el Plan institucional teniendo en cuenta las actividades administrativas y académicas de la institución.	✓		✓		✓		
10	Planifica actividades dentro de la institución teniendo en cuenta los recursos con los que cuenta.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3. Organizativa</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Delega responsabilidades teniendo en cuenta la jerarquía y experiencia de los responsables.	✓		✓		✓		
12	Motiva a la participación y trabajo en equipo en las actividades que realiza.	✓		✓		✓		
13	Distribuye los recursos de la institución teniendo en cuenta los diversos puntos de vista que le presentan.	✓		✓		✓		

14	Dirige la organización cumpliendo sus funciones gerenciales en forma correcta.	✓		✓		✓	
15	Considera fundamental el desarrollo de las actividades escolares rutinarias en la institución.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 4. Comunitaria</b>		Si	No	Si	No	Si	No
16	Participa activamente en la comunidad educativa de la institución que dirige,	✓		✓		✓	
17	Forma parte de la red de aliados de la comunidad a la que pertenece en beneficio de la institución educativa.	✓		✓		✓	
18	Mantiene constante relación con las familias y la comunidad a fin de mejorar los resultados educativos.	✓		✓		✓	
19	Promueve el uso de las redes sociales para beneficios educativos de la comunidad.	✓		✓		✓	
20	Utiliza las redes sociales para fomentar proyectos en beneficio de los estudiantes y de la comunidad educativa.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia


Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Mg: Angel Sabaturo Mejia    DNI: 19873533

Especialidad del validador: Magister en Pedagogía - Psicología

19 de 02 del 2019

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

  
**Firma del Experto Informante.**

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Influencia individualizada</b>								
1	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes	✓		✓		✓		
2	Demuestra sentido de poder y confianza	✓		✓		✓		
3	Actúa en formas que construyen mi respeto hacia él /ella.	✓		✓		✓		
4	Me transmite orgullo por estar asociado con él/ella	✓		✓		✓		
5	Mantiene la calma durante situaciones de crisis.	✓		✓		✓		
6	Toma una posición respecto a asuntos difíciles	✓		✓		✓		
7	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.	✓		✓		✓		
8	Va más allá de su interés por el bien del grupo	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2. Conducta de relación</b>								
9	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas a lograr	✓		✓		✓		
10	Enfatiza la importancia de una misión común al plantear la tarea.	✓		✓		✓		
11	Aumenta con su ejemplo mis deseos de lograr el éxito.	✓		✓		✓		
12	Expone a los demás los beneficios de alcanzar las metas.	✓		✓		✓		
13	Motiva a los demás a tener confianza en sí mismo.	✓		✓		✓		
14	Contribuye a desarrollar en mí un sentido de pertenencia e identidad con la institución.	✓		✓		✓		
15	Anima a solucionar problemas y generar nuevas ideas.	✓		✓		✓		
16	Incrementa mi esfuerzo y motivación durante el trabajo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual</b>								
17	Me proporciona formas nuevas de enfocar los problemas.	✓		✓		✓		
18	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	✓		✓		✓		
19	Me ayuda a crear y recrear propuestas de trabajo.	✓		✓		✓		
20	Facilita que las cosas se hagan antes que imponerlas.	✓		✓		✓		

21	Me anima a ser crítico y reflexivo.	✓		✓		✓	
22	Me sugiere nuevas formas de trabajo.	✓		✓		✓	
23	Me enseña a asumir los retos sin temor al fracaso.	✓		✓		✓	
24	Incita a hacer más de lo que tenía previsto.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 4: Motivación por inspiración</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
25	Me presta ayuda cuando observa mi esfuerzo.	✓		✓		✓	
26	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a la de los otros.	✓		✓		✓	
27	Dedica tiempo a enseñar y orientar las actividades.	✓		✓		✓	
28	Me trata como persona individual más que como miembro de grupo.	✓		✓		✓	
29	Hace seguimiento de mis errores y me ayuda a resolverlos.	✓		✓		✓	
30	Me ayuda a mejorar mis capacidades.	✓		✓		✓	
31	Promueve mi auto desarrollo y el de los demás.	✓		✓		✓	
32	Escucha atentamente mis intereses.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Nousa Castillo Pardo Félix    DNI: 40184672

Especialidad del validador: pedagogía

19 de 07 del 2019

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

*[Firma manuscrita]*

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DIRECTIVA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Pedagógica Curricular</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Organiza mesas de trabajo con el equipo docente para conocer y contextualizar los contenidos curriculares.	✓		✓		✓		
2	Realiza cambios pedagógicos en la institución poniendo en práctica su experiencia personal profesional.	✓		✓		✓		
3	Supervisa periódicamente a los docentes para orientar su acción pedagógica.	✓		✓		✓		
4	Promueve el desarrollo de estrategias de capacitación para los docentes.	✓		✓		✓		
5	Monitorea el trabajo de los docentes a través de la evaluación constante.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2. Administrativa</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Toma decisiones en beneficio de los estudiantes, teniendo en cuenta las principales necesidades.	✓		✓		✓		
7	Trabaja con una red de aliados comprometidos con la eficacia y eficiencia de la institución.	✓		✓		✓		
8	Investiga sobre las principales necesidades que aquejan a la institución.	✓		✓		✓		
9	Elabora el Plan institucional teniendo en cuenta las actividades administrativas y académicas de la institución.	✓		✓		✓		
10	Planifica actividades dentro de la institución teniendo en cuenta los recursos con los que cuenta.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3. Organizativa</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Delega responsabilidades teniendo en cuenta la jerarquía y experiencia de los responsables.	✓		✓		✓		
12	Motiva a la participación y trabajo en equipo en las actividades que realiza.	✓		✓		✓		
13	Distribuye los recursos de la institución teniendo en cuenta los diversos puntos de vista que le presentan.	✓		✓		✓		



14	Dirige la organización cumpliendo sus funciones gerenciales en forma correcta.	✓		✓		✓	
15	Considera fundamental el desarrollo de las actividades escolares rutinarias en la institución.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 4. Comunitaria</b>		Si	No	Si	No	Si	No
16	Participa activamente en la comunidad educativa de la institución que dirige,	✓		✓		✓	
17	Forma parte de la red de aliados de la comunidad a la que pertenece en beneficio de la institución educativa.	✓		✓		✓	
18	Mantiene constante relación con las familias y la comunidad a fin de mejorar los resultados educativos.	✓		✓		✓	
19	Promueve el uso de las redes sociales para beneficios educativos de la comunidad.	✓		✓		✓	
20	Utiliza las redes sociales para fomentar proyectos en beneficio de los estudiantes y de la comunidad educativa.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: M. J. Anton Castilla Pedrao Félix    DNI: 40184622

Especialidad del validador: pedagogía

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

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

19 de 02 del 2019



Firma del Experto Informante.

## Anexo 05: Confiabilidad de las variables

### *Confiabilidad de la variable liderazgo transformacional*

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	32

### *Confiabilidad de la variable gestión directiva*

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,975	20

## Anexo 06: Carta de autorización



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado*

*"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"*

Lima, 1 de marzo de 2019

Carta P. 0050-2019-EPG-UCV-LN

**MG. ROSA ZILA GRANADOS ALVARON**  
DIRECTORA  
**CETPRO HUACHO**



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CIRILO CLAUDIO TREJO MALLQUI** identificado con DNI N.° **32658095** y código de matrícula N.° **7000353359**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

### **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN DIRECTIVA EN LOS CETPROS DE HUACHO, 2019**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Carlos Venturo Orbegoso**  
Jefe de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

KDAS

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Lima, 1 de marzo de 2019

Carta P. 0051-2019-EPG-UCV-LN

**DR. ELIAS MANZUETO MARQUEZ SANTIAGO**  
DIRECTOR  
**CETPRO DOMINGO MANDAMIENTO SIPAN - HUACHO**

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CIRILO CLAUDIO TREJO MALLQUI** identificado con DNI N.º **32658095** y código de matrícula N.º **7000353359**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN DIRECTIVA EN LOS CETPROS DE HUACHO, 2019**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
Jefe de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte



KDAS

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Lima, 1 de marzo de 2019

Carta P. 0052-2019-EPG-UCV-LN

**MG. MARÍA AMANDA VILLAFANE ROBLES**  
DIRECTORA  
CETPRO LAS CARMELITAS - HUACHO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CIRILO CLAUDIO TREJO MALLQUI** identificado con DNI N.° **32658095** y código de matrícula N.° **7000353359**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN DIRECTIVA EN LOS CETPROS DE HUACHO, 2019**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Carlos Venturo Orbegoso**  
Jefe de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

KDAS

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



**Lic. María A. Villafane Robles**  
DIRECTORA



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

## Anexo 07: Constancias de aplicación de encuesta



**CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA**

**"DOMINGO MANDAMIENTO SIPÁN"**

R.D. N° 0599-1996 - R.D.R. N° 0881-2006

*"Formando Técnicos para el trabajo"*

Av. María Parado de Bellido S/N - Hualmay telf. 2327304

*"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"*

### CONSTANCIA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

EL QUE SUSCRIBE EL DIRECTOR DEL CETPRO DOMINGO MANDAMIENTO SIPÁN DE LA JURISDICCIÓN DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 09 - HUAURA

#### HACE CONSTAR:

Que, el Lic. Cirilo Claudio Trejo Mallqui con DNI N° 32658095, ha realizado una encuesta sobre **"Liderazgo Transformacional y Gestión Directiva en los CETPROS de Huacho, 2019"** en la institución del CETPRO DOMINGO MANDAMIENTO SIPÁN del distrito de Huacho Provincia de Huaura y del departamento de Lima, aplicando a los docentes, la misma que se realizó en las distintas fechas y turnos del presente mes.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente de las que me remito en caso necesario.

Amay, 06 de marzo del 2019

Atentamente,



*[Firma]*  
Dr. Elías Mansueto Márquez Santiago  
DIRECTOR



# CETPRO "LAS CARMELITAS"

RDZ N° 2243, 14/09/1984 – RDR N°00881, 03/07/2006  
Av. 28 de julio S/N. Manzanares 1° Etapa – Huacho Teléfono. 2322828

*"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"*

## CONSTANCIA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

EL QUE SUSCRIBE LA DIRECTORA DEL CETPRO LAS CARMELITAS DE HUACHO DE LA JURISDICCIÓN DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 09 – HUAURA

### HACE CONSTAR:

Que, el Lic. Cirilo Claudio Trejo Mallqui con DNI N° 32658095, ha realizado una encuesta sobre **"Liderazgo Transformacional y Gestión Directiva en los CETPROS de Huacho, 2019** en la institución de CETPRO LAS CARMELITAS del distrito de Huacho Provincia de Huaura y del departamento de Lima, aplicando a los docentes, la misma que se realizó en las distintas fechas y turnos del presente mes.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente de las que me remito en caso necesario.

Huacho, 25 de febrero del 2019

Atentamente,



  
Lic. Maria A. Villafane Robles  
DIRECTORA

Estética personal – Ind. Alimentaria –Cuero y Calzado – Textil y confecciones – Tejidos -Cocina y repostería-  
Manualidades.

**"CAPACITACIÓN TÉCNICA CON VISIÓN EMPRESARIAL Y LIDERAZGO**









41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
42	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	1	3	2	2	3	1	1
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
44	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	
45	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	
46	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	4	2	2	
47	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	
48	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	
49	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	
50	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	
51	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	
52	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	
53	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	
54	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	
55	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	
56	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	2	2	
57	2	1	2	1	1	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	
58	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	
59	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	
60	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
61	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2	
62	4	4	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	4	2	2	2	3	2	2	
63	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	2	
64	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	
65	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	
66	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	
67	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	
68	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	
69	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	
70	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	
71	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
72	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
73	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
74	1	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	1	
75	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
76	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	
77	3	3	1	2	1	2	2	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	2	
78	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	
79	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	
80	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	
81	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	1	3	2	2	
82	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	
83	3	2	3	3	3	2	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	
84	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	
85	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	

## Anexo 09: Acta de aprobacion de originalidad y turnitin



### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Pedro Félix Novoa Castillo, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **Liderazgo transformacional y gestión directiva en los CETPROS de Huacho, 2019**, presentado por **Cirilo Claudio Trejo Mallqui** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 15 de mayo del 2019



  
Pedro Félix Novoa Castillo

DNI: 40184672



Liderazgo transformacional y gestión directiva en los  
CETPROS de Huacho, 2019

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Cirilo Claudio Trejo Mallqui

ASESOR:

Mg. Pedro Félix Novoa Castillo



Resumen de coincidencias

24 %

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	18 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5 %
3	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
4	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
5	apuntesdearquitectura... Fuente de Internet	<1 %
6	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
7	vimeo.com Fuente de Internet	<1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

TRESO MALLQUI Cirilo Claudio

D.N.I. : 32658095

Domicilio : Calle San Martín de Porres N° 354 - Hualmay - Huacho

Teléfono : Fijo : ..... Móvil : 996279777

E-mail : claudiotm2007@gmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro

Mención: Administración de la Educación

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

TRESO MALLQUI Cirilo Claudio

Título de la tesis:

Liderazgo Transformacional y Gestión Directiva  
en los CETPROS de Huacho, 2019

Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,  
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 08-05-19



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

### ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

TREJO MALLQUI Cirilo Claudio

INFORME TÍTULADO:

Liderazgo Transformacional y Gestión Directiva  
en los CETPROS de Huacho, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 12 de abril de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría.



[Firma]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN