



ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

El liderazgo transformacional y la gestión escolar de la red N°
14 UGEL N° 01 del distrito de San Juan de Miraflores 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Huamani Gutierrez, Oscar (orcid.org/0000-0001-8291-8736)

ASESORA:

Dra. Esquiagola Aranda, Estrella Azucena (orcid.org/0000-0002-1841-0070)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión en Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

Gracias a Dios y a mis padres por darme el apoyo incondicional y constante para el logro de mis objetivos personales y profesionales.

A mis hijas Rosa Mirella y Aracely Jazmín, mis grandes razones para seguir adelante.

Agradecimiento

A todos los colaboradores quienes con sus actitudes transformacionales hicieron posible el presente estudio. En especial a la Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda, Dr. Antonio Lip Licham y Dra. Doris Elida Fuster Guillen por sus magistrales orientaciones y asesorías.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO.....	16
III. METODOLOGÍA	28
3.1 Tipo y diseño de investigación	28
3.2 Variables y operacionalización.....	29
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	30
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
3.5 Procedimiento	33
3.6 Método de análisis de datos.....	33
3.7 Aspectos éticos	33
IV. RESULTADOS	34
4.1 Motivación e Inspiración.....	34
4.2 Influencia Idealizada o carisma	35
4.3 Gestión de procesos pedagógicos	36
4.4 Convivencia democrática e intercultural	37
4.5 Vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad.....	38
V. PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	39
5.1 Hipótesis General.....	39
5.2 Hipótesis específica	40
VI. DISCUSIÓN.....	44
VII. CONCLUSIONES	47
VIII. RECOMENDACIONES.....	48
IX. REFERENCIAS	49
Anexo 1. Matriz de Consistencia.....	51
Anexo 2 Cuestionario.....	56
Anexo 3. Validez del instrumento	59
Anexo 4. Tabla de Excel	71
Anexo 5. Autorizaciones.....	81

Índice de tablas

Tabla 1. Validación del Instrumento.....	32
Tabla 2. Confiabilidad de Liderazgo Transformacional	32
Tabla 3. Confiabilidad de Gestión escolar	32
Tabla 4. Baremo de la Variable liderazgo transformacional y dimensiones.....	34
Tabla 5. Distribución de niveles de la dimensión motivación e inspiración	34
Tabla 6. Distribución de niveles de la dimensión carisma	35
Tabla 7. Baremo de la gestión escolar	36
Tabla 8. Distribución de la dimensión gestión de procesos.....	36
Tabla 9. Distribución de los niveles de la dimensión convivencia	37
Tabla 10. Distribución de niveles de la dimensión vínculo entre la escuela	38
Tabla 11. Correlación de Spearman	39
Tabla 12. Correlación de Hipotesis específica 1	40
Tabla 13. Correlación de Hipotesis 2	41
Tabla 14. Correlación de Hipotesis 3	42
Tabla 15. Correlación de Hipotesis 4	43

Índice de figuras

Figura 1. Tipo y diseño de investigación.....	29
Figura 2. Niveles de la Dimensión	34
Figura 3. Niveles de la dimensión carisma	35
Figura 4. Niveles de la dimensión gestión	36
Figura 5. Niveles de la dimensión Convivencia democrática	37
Figura 6. Niveles de la dimensión vínculo entre la escuela.....	38

Resumen

La presente investigación titulada “Liderazgo transformacional y gestión escolar en la red N° 14 UGEL N° 01, del distrito de San Juan de Miraflores, 2018. El objetivo del presente estudio es determinar el nivel de relación entre el nivel de liderazgo transformacional de los directores y el nivel de gestión escolar de la red N° 14 UGEL01, del distrito de San Juan de Miraflores, 2018.

El enfoque de la investigación es cuantitativo del tipo aplicado, de diseño no experimental y de corte transversal, utilizando un muestreo no probabilístico intencionado para la cual se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario para el Liderazgo transformacional y otro para la gestión escolar.

Se concluye que existe relación del liderazgo transformacional y la gestión escolar.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, gestión escolar, corte transversal.

Abstract

The present research entitled "Transformational leadership and school management in the network N ° 14 UGEL N ° 01, of the San Juan de Miraflores district, 2018. The objective of this study is to determine the level of relationship between the level of transformational leadership of the directors and the level of school management of the network N ° 14 UGEL 01, of the district of San Juan de Miraflores, 2018.

The research approach is quantitative of the applied non-experimental and cross-sectional type, it is an intentional non-probabilistic sampling; the survey technique was used and as a tool a questionnaire for transformational leadership and another for school management.

It is concluded that there is a relationship between transformational leadership and school management.

Keywords: Transformational leadership, school management, cross-section.

I. INTRODUCCIÓN

El problema de la presente investigación está referido a los diversos estilos de liderazgo ejercidos por los directores de los colegios quienes emplean en la mayoría de los casos estilos empíricos en función del logro de resultados de acuerdo a sus intereses. Estos estilos presentan un sinnúmero de dificultades de gestión escolar dejando de lado las prioridades de la comunidad educativa. En ese sentido podemos mencionar al liderazgo transformacional como modelo idóneo para la gestión educativa. Los estilos de liderazgo puestos en acción hasta la fecha sin resultados favorables para mejorar el sistema educativo a nivel de gestión de directivos se evidencian como estilos obsoletos para un sistema educativo que busca el nivel de excelencia formativa de los y las estudiantes. En estos nuevos tiempos donde la gestión escolar requiere de líderes que transformen las dificultades en oportunidades de aprendizaje y desarrollo educativo de manera sostenida es cuando crece la expectativa de contar con profesionales de calidad en materia de liderazgo directivo que gestione las instituciones educativas de manera pertinente y con mirada innovadora que logre hilvanar las cualidades de los seguidores y por ende de toda la comunidad educativa.

El líder que transforma es quien motiva de manera sostenida a sus seguidores para alcanzar el logro de un resultado, por ello inspira confianza, lealtad y admiración para que los seguidores prioricen los intereses del grupo. (López, Hincapié y Zuluaga, 2017). En este sentido se debe considerar virtudes y cualidades del líder que transforma su entorno con motivación permanente hasta lograr la fidelidad de los seguidores y colaboradores de la institución. Por ello es necesario de implementar el liderazgo transformacional desde la mirada de los y las docentes cuyo enfoque y análisis debe ser considerado como punto de partida previo diagnóstico del clima institucional y las relaciones humanas basadas en el resultado de las actividades planificadas y organizadas por los diferentes equipos de trabajo como son las comisiones del PAT. Por ello la importancia de la visión de un líder transformador que permita adelantarse a los hechos con propuestas de gestión vanguardistas en la planificación y organización

de la institución. Asimismo, el valor de un líder permitirá que los seguidores y la comunidad en pleno vea reflejada en su líder el modelo a seguir tanto de manera individual, así como de manera institucional afianzando el perfil institucional con cada hábito puesto en práctica por los integrantes del colegio.

El problema de la gestión educativa es muy similar a nivel internacional puesto que los estilos de liderazgo son los mismos en casi todos los casos. En Latinoamérica,

la educación está en crisis porque no es un derecho que posean todos con calidad. (Tobón, 2015). Esta crisis implica asumir retos de adaptación de la sociedad y cambios estructurales respecto a la formación de hábitos en los directivos de las instituciones educativas. Cuando el directivo escolar se empodere de las cualidades de un líder que transforma vera sus logros alcanzados en base a un trabajo mancomunado del equipo docente que lo acompaña. De esta manera la sociedad en su conjunto podrá alcanzar educación de calidad. Estos hábitos están relacionados con las características de un líder transformacional. Tal es así que en la normativa actual, la figura que se releva es la de un director o directora, haciéndole exigibles mayores responsabilidades, al estilo de un gestor (o gerente). (Cancino- Vera, 2016). Este estilo de liderazgo basado en el cumplimiento de las normas tiene sus lado positivo y negativo debido a que es parte de la gestión educativa desarrollar y cumplir con las actividades programadas por el MINEDU. Sin embargo, en la práctica de la gestión educativa tenemos un contexto más amplio con situaciones cotidianas y retadoras lo cual amerita normas complementarias para el tratamiento de la problemática institucional. Por lo general los entes superiores ofrecen una solución basada en la aplicación de formatos de manera unilateral sin opción a una consulta de base o al menos la opinión técnica de los verdaderos actores de una comunidad educativa.

El Instituto Politécnico Nacional solicitó la destitución inicialmente de doce directores del nivel medio superior, argumentando malos manejos de recursos que mostraron durante su gestión. (Reyes, Trejo y Topete, 2017). Es común hallar en las UGELES directivos procesados por alguna falta leve

o grave lo anecdótico es que resulta que la mayoría de casos es por desconocimiento de la normatividad dicho de otra manera de la interpretación de la norma cuya aplicación y puesta en práctica resulta siendo nefasto para el directivo y consecuentemente para la institución. En ese sentido una debilidad latente resulta siendo la elección de directivos por la denominada promoción interna que por décadas se puso en práctica como parte de una actividad democrática del pleno docente. Sin embargo, esta elección no resultaría siendo la solución sino más bien agudizaba la problemática institucional al no tener el directivo las habilidades directivas y más aún desconocimiento de las normas educativas.

La problemática de la gestión escolar en el Perú radica básicamente en la carencia de una escuela especializada para la formación de directivos con habilidades directivas más aun cuando los directivos son provienen de del contexto rural y regional en cuyas ciudades no se cuenta con instituciones formadoras de directivos y a eso se

agrava cuando hay dificultades de comunicación y traslado de una región a la ciudad capital. Con todas estas dificultades solo se puede aspirar a una gestión empírica y de aprendizaje permanente durante el periodo de gestión, sorteando obstáculos de manera experimental y con resultados desfavorables propios del contexto de cada región. La escuela en el Perú es una institución basada en el viejo orden industrial de la enseñanza en masa. (Rojas, 2016). En este sentido podemos entender que el desfase cronológico de aplicación de los enfoques va creando brechas en la población estudiantil dejando sin oportunidad a muchos jóvenes de culminar sus estudios de educación básica. En la práctica la acumulación de estudiantes en las aulas disminuye la oportunidad del aprendizaje esperado puesto que se prioriza las metas de atención por cantidad dejando de lado la calidad de la enseñanza, es o sin contar con las dificultades del docente quien tiene que elaborar verdaderas hazañas estratégicas para lograr que los y las estudiantes logren sus aprendizajes. En su mayoría quienes ejercen el cargo, son un porcentaje de directores se formaron en un nivel diferente al cual dirigen. (Guadalupe, León, Rodríguez y Vargas, 2017).

Esta problemática es recurrente a nivel internacional debido a la elección de directivos por la ya mencionada promoción interna. Más aun cuando la institución tiene tres niveles de atención y el contexto de situaciones problemáticas se vuelve más complejo. Si a esto se le agrega las pésimas condiciones de infraestructura y servicios básicos para la atención de los y las estudiantes lo cual amerita la participación solidaria de la población para remediar en algo la ausencia del gobierno de turno en materia de financiamiento económico de manera sostenida.

Resulta ineficiente cómo se asignan los recursos (una deficiente determinación del número y distribución de los docentes). (Guadalupe, Twanama y Castro, 2018). De esta manera podemos entender que la problemática tiene sus orígenes en las autoridades gubernamentales cuyo ministerio de educación administra de manera equivocada las políticas educativas siendo la población estudiantil la más afectada y por consiguiente afectados están las nuevas generaciones de una sociedad formada con dificultades y limitaciones.

La presente investigación se desarrolla en la Institución Educativa República de Bolivia, Red 14 UGEL 01, en el distrito de villa el salvador. Tiene dos niveles de educación básica regular con aproximadamente dos mil estudiantes en dos turnos mañana y tarde. Asimismo, cuenta con 90 docentes aproximadamente y tiene infraestructura para atender a toda la población estudiantil, así como al turno noche

que desarrolla su programa de educación básica alternativa. La fortaleza de la institución se encuentra en la modalidad de variante técnica cuyos talleres son formadores de las y los estudiantes en diversas especialidades, así como los proyectos educativos basados en el emprendimiento laboral y profesional. Las áreas de humanidades también cuenta con proyectos de formación integral basado en valores y aprendizaje basados en proyectos.

Algunos problemas observados están relacionados con las funciones de los directivos de la institución quienes desarrollan sus actividades al pie de la letra según la normatividad vigente. Esta situación se replica en diferentes instituciones educativas dejando a los directivos sin oportunidad de mostrar sus habilidades directivas puesto que las programaciones de las

plenarias contienen el tiempo exacto solo para documentos oficiales del MINEDU y la problemática institucional se mantiene postergada por lo ajustado de tiempo. Esto no es bien visto en algunos aspectos por un sector de los docentes quienes expresan su malestar por la gestión de los directivos más aun cuando algunas actividades solo dependen de un aplicativo del MINEDU sin llevar a consenso dichas actividades.

En los últimos años se viene desarrollando aplicativos de manera automática y el estilo de liderazgo se ciñe a seguir las indicaciones del MINEDU lo cual mantiene a la comunidad docente con expectativa de participar y opinar al respecto situaciones que se puedan contextualizar a la institución. En este contexto solo se debe contemplar la efectividad de las aplicaciones y el consenso de los documentos oficiales de gestión escolar sin opción a debatir sobre la realidad de la infraestructura educativa, loncheras saludables, padres de familias asociados y vinculados en monitoreo de aprendizajes de los y las estudiantes entre otros.

Las causas de la problemática se relacionan con el estilo de liderazgo que el cual está basado a uso de formatos digitales de forma unilateral en cumplimiento de las normativas vigentes.

Las consecuencias en la gestión educativa ira en aumento de continuar con los estilos de liderazgo hasta ahora acostumbrados ampliando las brechas de comunicación entre la comunidad educativa, así como el logro y desarrollo de actividades productivas en la institución. Otras consecuencias serán como la formación de hábitos con estos estilos de liderazgo van formando hábitos que con el tiempo se vuelven como la normalidad cotidiana sin poder visualizar el problema de fondo, En tanto el liderazgo transformacional se visualiza como una opción de liderazgo que transforma las dificultades y problemáticas en oportunidades y fortalezas para la gestión educativa.

Esta investigación pretende identificar las cualidades del liderazgo transformacional como una oportunidad de cambio y mejora de la gestión escolar. Identificar las dimensiones y los indicadores del líder que transforma implica el compromiso de poner en práctica la formación de hábitos que son parte de un líder transformacional y por ende hacer que estos hábitos

generen la transformación de una gestión escolar tradicional en una gestión escolar que brinde mejores resultados en los y las estudiantes de la institución. Así como mejorar los hábitos de comunicación horizontal entre los actores de la comunidad educativa. Vale decir compartir con la comunidad educativa la problemática y sus propuestas de solución en vías de mejorar el nivel educativo.

La presente investigación plantea la formulación del problema de la siguiente manera mediante una pregunta que engloba la oportunidad de mejora mediante los perfiles del líder que transforma, hacia el contexto de la problemática como es la gestión escolar. Esta pregunta se expresa de la siguiente manera: ¿Existe relación entre el nivel del líder que transforma y el nivel de gestión escolar de los docentes, en la Red N° 14 – UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores, 2018? Con el planteamiento de esta pregunta podemos analizar la relación favorable o desfavorable de la aplicación de las cualidades del líder que transforma en la gestión escolar. En esa misma línea de investigación vamos a considerar a los problemas específicos detallando las dimensiones del líder que transforma toda vez que se considera importante el análisis de la misma para obtener información relevante que ayude a la presente investigación. Esta pregunta específica se redacta de la siguiente manera ¿Existe relación entre el nivel de consideración individual, estímulo intelectual, motivación e inspiración e influencia idealizada o carisma y el nivel de gestión escolar de los docentes? Con esta pregunta específica podemos analizar la relación de las dimensiones del líder que transforma cuyas cualidades pueden resultar favorables o desfavorables para lograr una buena gestión escolar.

La presente investigación se sostiene en base a la justificación teórica por la incorporación de nuevos conocimientos teóricos sobre el nivel de la relación del liderazgo transformacional y sus dimensiones planteados por Bass (1985) y al nivel de la gestión escolar, sus teorías leyes y planteamientos teóricos sobre el liderazgo directivo planteados por el ministerio de educación. Es oportuno recordar que los niveles planteados por Bass deben ser en base al empoderamiento de las cualidades del líder que transforma por parte de los directivos cuyas

acciones permitirán observar los cambios favorables o desfavorables en la gestión escolar. También cuenta con justificación práctica, porque en la presente investigación permitió a los docentes y directivos, reflexionar sobre el rol de liderazgo transformacional y desempeño funcional de los líderes pedagógicos en las Instituciones Educativas, la cual brinde un servicio de excelencia en las instituciones. Resultando que los y las docentes de la institución tienen la oportunidad de reconocer reflexionar y sobre las acciones de los directivos en la gestión escolar pudiendo contrastar un antes y después de conocer las cualidades del líder transformador.

En cuanto a la justificación metodológica se justifica porque se utilizó el método hipotético-deductivo, en el cual se utilizarán las encuestas como instrumento de levantamiento de datos los cuales serán validados mediante el juicio de expertos. Estos permitirán sistematizar los resultados en base a la opinión y reflexión de gestión escolar puesta en práctica por los directivos de la institución educativa. De esta manera podemos determinar la relación favorable o desfavorable del líder que transforma en la gestión escolar.

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre el nivel de liderazgo transformacional y el nivel de los docentes, en la gestión escolar de la Red N° 14 – UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores, 2018. De esta manera podemos afianzar respecto a la relación del líder que transforma con los y las docentes de la institución educativa.

En tanto sus objetivos específicos se sostiene de la siguiente manera: Determinar la relación entre el nivel de consideración individual, estímulo intelectual, motivación e inspiración e influencia idealizada o carisma y el nivel de los docentes, en la gestión escolar. En este objetivo específico la relación abarca hacia las cualidades del líder que transforma con los y las docentes de la institución educativa.

La hipótesis general de la presente investigación se formula de la siguiente manera: Existe relación entre el nivel de liderazgo transformacional y el nivel de gestión escolar de los docentes, en la Red N° 14 – UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores, 2018. Cabe indicar que a mayor liderazgo transformacional la gestión escolar debe ser buena o muy buena

y de ser menor el liderazgo transformacional entonces tendremos una gestión escolar mala o muy mala. En este sentido se determina las hipótesis específicas con el siguiente tenor: Existe relación entre el nivel de consideración individual, estímulo intelectual, motivación e inspiración e influencia

idealizada o carisma y el nivel de gestión escolar de los docentes. En esta hipótesis específica se menciona a las cualidades del líder transformacional cuya relación con la gestión escolar dependerá de los niveles alcanzados en la práctica.

II. MARCO TEÓRICO

En presente estudio considera en el plano internacional antecedentes cuyos contenidos de investigación está relacionada con las variables del presente trabajo. En ese sentido tenemos a Pérez, Arango, Sepúlveda, 2015 sostienen en la investigación sobre el liderazgo transformacional donde se enfatiza la percepción de colaboradores en organizaciones no gubernamentales la cual está enfocada en el liderazgo que se ejerce en estos organismos denominados ONG. Debiendo utilizar las cualidades del líder transformacional como estrategia de soporte para los retos del presente y medio de adaptación a los cambios en la organización. Las ONGA deben afrontar retos y cambios del presente a través del liderazgo transformacional. Para llevar a cabo esta investigación se consideró el paradigma cuantitativo y cualitativo los cuales se aplicaron a los empleados de 72 ONGA mediante la escala de Likert y Osgood.

Siendo parte de las conclusiones la presencia de las cualidades del liderazgo que transforma, mediante las dimensiones de acción, motivación y potencia en los empleados de las ONGA. Cabe indicar que el estudio en mención se basa en las cualidades del liderazgo que transforma lo cual permitirá sostener la presente investigación en cuanto la mencionada variable. Asimismo, la percepción de los seguidores está relacionado con la comunidad educativa la cual percibe los hábitos y conductas de un líder que

transforma su entorno mediante sus cualidades puesta en práctica durante el periodo de gestión. Otra investigación relacionada con la variable a tratar es la de Pérez, Guarín, Romo- 2015 la cual desarrolla un estudio sobre la percepción estudiantil del Liderazgo que transforma en los Docentes universitarios. Esta investigación o Estudio de caso se concretó en una Universidad de Colombia. La cual considera la perspectiva de los y las estudiantes como punto de partida para identificar la presencia del líder que transforma la sociedad en especial a los futuros profesionales que están en proceso de formación en las universidades.

Esta investigación visualiza un liderazgo que transforme la sociedad, básicamente a los futuros profesionales que estudian en la universidad de Colombia. Esta investigación es descriptiva de tipo cualitativo cuantitativo desarrollado en estudiantes con más del 70% de avance curricular mediante la escala de Osgood cuyos resultados denotan la presencia del líder respetuoso y honesto cuyo carisma y entusiasmo le permiten innovar e idear de manera diversificada. Es oportuno mencionar la puesta en práctica del perfil del líder que transforma de aquellos docentes quienes se desenvuelven con naturalidad evidenciando sus cualidades transformacionales. Asimismo, se cuenta con estudios

relacionados a la variable de gestión escolar como es el caso de Uribe, 2015. La cual brinda un apoyo a la gestión educativa a través de la convivencia escolar con una mirada desde la resiliencia. Esta investigación permite identificar los procesos de la gestión escolar cuyas experiencias de convivencia escolar permiten asociarlas con la resiliencia, así como reconocer las etapas de la gestión escolar. En este trabajo de investigación se desarrolló el enfoque cualitativo con instrumentos de observación directa y entrevistas a una muestra intencionada enfoque cualitativo, Instrumento de observación directa, la entrevista semi estructurada- muestra intencionada con alto índice de convivencia escolar.

Finalmente se presentan las reflexiones positivas frente al trabajo realizado las cuales permiten enfatizar la importancia de la convivencia escolar como estrategia de mejora en la gestión educativa destacando la resiliencia como

experiencia parte de los valores institucionales para el logro de una efectiva gestión escolar. Para culminar el presente bloque tenemos la investigación de Quintana 2018. La cual plasma a la gestión escolar como una relación dinámica comparada con los niveles de calidad educativa, esta investigación tiene la finalidad de entender las dinámicas que favorecen tanto a la gestión de las escuelas como a los resultados en educación de calidad. Cabe señalar que se utilizó una metodología en este trabajo la cual es de Tipo cualitativa interpretativa con enfoque hermenéutico. Asimismo, la muestra utilizada requirió la participación de maestros con grado de maestría quienes desarrollaron un análisis documental y semiótico en el marco de la investigación fenomenológica. El resultado de este estudio se basa en que los niveles de calidad educativa no se pueden hegemonizar debido a las diversidades de contextos por ello la gestión escolar debe estructurar niveles de logros que permitan desarrollar estrategias para alcanzar la calidad educativa.

En el contexto nacional contamos con estudios relacionados al liderazgo que transforma como el de Zevallos, 2019 cuya investigación sobre el desempeño de los docentes en relación con el liderazgo que transforma en el equipo de gestión. En este estudio se busca definir la relación de la gestión con el desempeño de los docentes siendo objeto del estudio señalar la relación del líder que transforma con el desenvolvimiento de los docentes en sus labores.

Este estudio cuenta con la metodología utilizada basada en el enfoque cuantitativo con diseño no experimental y del tipo correlacional, teniendo como muestra de 149 docente y se concluyó que la relación resultaba siendo favorable entre el desempeño de los docentes de la institución y el liderazgo que transforma del equipo de gestión. Asimismo, se cuenta con el estudio de Gallo, Gallo, Sánchez, 2016 quienes desarrollaron un Modelo de liderazgo transformacional para los docentes universitarios. Este estudio se esmera en construir un modelo de liderazgo que transforma. Siendo la construcción de un modelo de liderazgo el objetivo para los docentes universitarios. Este estudio es de tipo descriptivo con metodología sistémico estructural funcional aplicado a 2001 docente universitarios

mediante un cuestionario tipo Likert Obteniendo como resultado proponer un modelo de liderazgo que transforma que mejore los niveles de la calidad educativa en la institución. Asimismo, se cuenta con el estudio de Tineo 2018 cuya investigación relacionada con la organización a nivel cultural con la gestión en el área pedagógica.

Este estudio busca determinar la relación mencionada. Este estudio tiene una metodología de enfoque cuantitativo no experimental con diseño descriptivo correlacional para la cual se utilizó una encuesta de gestión pedagógica para una muestra de 44 docentes. Logrando como resultados la buena gestión pedagógica basada en estamentos organizacionales favorece al desarrollo de la cultura organizacional en la institución. Para concluir este bloque tenemos a Quispe 2019 cuya investigación sobre la gestión escolar y su relación con el trabajo docente en el nivel secundaria determina la relación entre la gestión escolar con el trabajo docente. Este estudio utilizó el método hipotético deductivo de investigación no experimental descriptivo correlacional con cuestionarios aplicados a docentes. Concluyendo que la labor docente influye en la gestión escolar. Según los resultados obtenidos de los estudios expuestos podemos visualizar el impacto favorable de las cualidades del líder que transforma en las diversas situaciones de las instituciones educativas, así como el desempeño de los equipos directivos basados en una gestión escolar con miras a lograr la calidad educativa.

La teoría de la gestión escolar cuya mención está fundamentada la presente investigación, cuenta con estudios relevantes debido a su importancia en el sector educación principalmente. Otro de los términos a utilizar en este estudio es el de la gestión educativa toda vez que las teorías iniciales de se basan en ambos términos para referirse a la organización de la gestión en las instituciones. Por eso de suma importancia analizar a profundidad las dimensiones de la gestión escolar y más aún sus orígenes teóricos para alcanzar una transformación significativa y sostenible de las instituciones educativas. La gestión educativa se encuentra dirigida por los administrativos de la institución escolar. (Ortega, 2008).

En ese sentido una institución educativa está organizada de manera jerárquica la cual sostiene un concepto de calidad educativa basado en

el producto mediante indicadores de control y estándares que determinen un proceso formativo de los y las estudiantes. “La gestión educativa busca aplicar los principios generales de la gestión al campo específico de la educación. (Casassus, 2000), Cabe indicar que la gestión educativa está basada en el marco teórico de la gestión aplicados en el campo educativo. Por ello los ministeriosy/o estamentos encargados de la gestión a nivel nacional deben implementar los principios generales de la educación basados en el contexto del país.

La Administración “es la manera de gobernar las organizaciones. (Chiavenato, 2014). Esta afirmación implica el proceso de planeación, organización, dirección y control para el uso de recursos de la institución con la finalidad de lograr los objetivos de manera eficiente. Cabe indicar que previo a la planeación debemos contar con un diagnóstico del contexto educativo el cual nos permitirá observar las fortalezas y debilidades de la institución. La Gestión, debe estar dirigida a lograr la integración de los procesos, los recursos y las acciones. (James, 1998). Es por ello que la gestión educativa se vuelve una tarea compleja en cuanto a la organización de sus recursos materiales y con más razón cuando el producto está relacionado con la calidad educativa la cual favorecerá a la población estudiantil alcanzar niveles de formación integral y significativa para su desarrollo personal. La administración “es la manera de gobernar las organizaciones. (Chiavenato, 2014). Estos procesos implican el desarrollo de las habilidades y competencias de los líderes de las instituciones educativas las cuales deben alcanzar las metas trazadas por las instituciones educativas. Este gobierno de los equipos directivos debe contar con personal directivo cuyos perfiles de liderazgo permitan el desarrollo de la institución y sus colaboradores.

La teoría del líder que transforma proviene de la historia del liderazgo en ese sentido tenemos diversas definiciones siendo las más significativas en el proceso de esta investigación. Los líderes deben lograr mayores niveles de esfuerzo extra, eficacia y satisfacción de sus colaboradores (Bass, 1985) en tal sentido podemos evidenciar que el liderazgo que transforma permite mayores y mejores resultados de colaboración de parte de sus

seguidores brindando su mayor esfuerzo por alcanzar las metas de la institución.

La definición viene a ser la amalgama de cualidades observadas en diferentes tipos de liderazgo los cuales con el tiempo permiten concretarse en un solo concepto. Los conceptos de liderazgo transformacional y transaccional consolidan compromiso y lealtad de los seguidores. (Almirón-Arévalo 2015). A partir de ese momento podemos ir

avizorando las cualidades del líder que transforma como el perfil ideal para este tipo de liderazgo. El líder que transforma interactúa con respeto valores y objetivos a largo plazo. (Northouse, 2010). En tal sentido podemos establecer el rol más importante del líder que transforma como son las habilidades socio emocionales las cuales permiten alcanzar los objetivos generando el legado de la institución educativa basado en valores institucionales. Otro concepto de este líder que transforma es que busca tanto el potencial de sus colaboradores, comprometiéndolos totalmente con la organización (Burns, 1978). El compromiso son los activos más valorados en toda institución educativa siendo parte fundamental en el logro de resultados favorables. Este compromiso solo se puede dar cuando el líder que transforma encuentra el potencial y los talentos de cada colaborador de la institución

La primera dimensión del líder que transforma permite conocer las cualidades y bondades del perfil ideal de este tipo de liderazgo. El carisma como parte de las cualidades del líder que transforma viene a ser uno de los pilares más importantes en el perfil de este tipo de liderazgo más aun cuando este encanto es utilizado en las demás personas. El carisma es una cualidad personal, sin que ello implique necesariamente ser transformacional (Bass 1985). En ese sentido la importancia de esta cualidad radica en su propia característica el cual puede adaptarse a otros tipos de liderazgo, como también generar su propio perfil de liderazgo carismático.

Asimismo, el indicador de esta dimensión nos permite analizar conceptos como el auto conocimiento es el conocimiento de una persona hacia si mismo Uno primero debe ser líder de su propia vida, de sí mismo,

para después poder liderar a los demás (Arana, 2007). Conocerse a si mismo implica liderar sus emociones y conductas solo así podría estar apto para retos más importantes como el liderar personas con pensamiento divergente estas condiciones en equipos de trabajo docente son una buena oportunidad para afianzar el nivel de autoconocimiento que poseen los líderes sobre si mismos y su capacidad para resolver problemas o dudas del equipo de trabajo como también consolidar las expectativas de los seguidores. Finalmente, la empatía viene a ser la capacidad de identificarse con algo o alguien. “El ser humano dispone de la facultad de compartir las emociones”. (Singer & Kraft, 2005). En ese sentido podemos enfatizar que la empatía nos permite desarrollar cualidades de interrelación con nuestro entorno las cuales previamente ya fueron logradas a nivel interior como parte del desarrollo personal.

La segunda dimensión del líder que transforma debe comunicar una visión y actuar como un ejemplo de conducta pensando en sus seguidores. El líder genera entusiasmo y motiva a los colaboradores para el desarrollo de las actividades y el logro de los objetivos. (Bass, 1985).

Esta motivación debe inspirar en los seguidores el entusiasmo a lograr los objetivos de la organización más aun cuando sus resultados se verán reflejados en los indicadores de logro de la organización. Los indicadores de esta dimensión enuncian al empoderamiento como el compromiso interno que proviene del interior. Cabe indicar que la iniciativa y el compromiso asumido por una persona empoderada en una determinada tarea permite el desarrollo de valores individuales. La equidad, franqueza, solidaridad, honestidad y confianza, son valores convertidos en pilares. (González, 1999) La motivación es una cualidad personal reconocida también como un conjunto de reacciones y actitudes de las personas (Marín, Melgar y Castaño, 1990).

En cuanto a la tercera dimensión como es la consideración individual podemos mencionar a un líder que transforma como al líder que acompaña en cada una de las actividades a los seguidores realizando un monitoreo consiente de las fortalezas y debilidades de cada uno de ellos y ellas. El líder que transforma se le considera como entrenador de los colaboradores. (Bass

y Avolio 1984) En ese sentido podemos mencionar que los seguidores pueden estar seguros de sus progresos al recibir el apoyo y la asesoría de sus líderes en cada una de sus actividades institucionales. Los gerentes con pensamiento creativo presentan mayor capacidad de decisión. (Gonzales 2013).

Los indicadores de esta dimensión indican que las habilidades creativas de los líderes y más aún su pensamiento creativo es un soporte fundamental para la solución de problemas o dificultades en la institución educativa. La labor de un gerente debe contar con ciertas habilidades inherentes a su cargo. (Naranjo, 2008). En ese sentido el líder debe fortalecer sus capacidades ejecutivas de manera permanente como parte de su desarrollo personal y en beneficio de sus seguidores. Cabe indicar que cuanto más crece el líder más crece sus seguidores lo cual revierte positivamente en la calidad educativa de la institución.

La cuarta dimensión del líder que transforma estimula a sus colaboradores para ser innovadores y creativos. (Bass y Avolio, 1984). El pensamiento del líder que transforma, mediante la estimulación intelectual brinda a sus seguidores mediante el ejercicio del cuestionamiento nuevas ideas y propuestas de solución a las diversas situaciones presentadas en la institución. Asimismo, asume con empatía los aportes y dificultades de sus seguidores. Los indicadores como la visión estratégica no es más que un líder con capacidad de visionario ante el contexto de su entorno institucional, esta virtud le permite elaborar estrategias adecuadas y tomar mejores decisiones en su institución. La dirección estratégica significa mirar siempre hacia un futuro factible a lograr (Almuiñas, 1999). La dirección estratégica requiere del diseño de herramientas para lograr los objetivos formulados. (Ronda, 2007). Esto significa que el pensamiento estratégico, la actitud estratégica, la misión, los valores, la visión, los objetivos, las estrategias específicas y su implementación, seguimiento y evaluación viene a ser sus pilares institucionales dentro de un esquema de funciones específicas para cada área de trabajo. Asimismo, ante manifestaciones de violencia o cualquier tipo de agresión, nos hemos vuelto tolerantes; o simplemente nos hacemos los de la vista gorda. En contextos como este,

¿cómo recuperar el valor de la vida? (Assmann, 2002). Es por eso que la sensibilidad social juega un rol muy importante en el desarrollo cultural de la comunidad evitando ser indiferente ante situaciones intolerantes que rompen las normas de convivencia. Lograr sensibilidad social en una comunidad no es tarea fácil toda vez que tenemos medios de comunicación masivos que poco ayuda a la difusión de conductas equivocadas.

El liderazgo que transforma está referido a las habilidades que tiene el líder para capacitar, crear cultura, entre otros (Álvarez, 2010). Según Álvarez crear cultura determina el inicio de toda iniciativa de liderazgo porque permite a través de la formación de hábitos generar un ambiente renovado. Estos hábitos permitirán a la organización cambiar costumbres tradicionales con actividades que sean de agrado de los colaboradores.

El verdadero líder genera los cambios que quiere para él, para su entorno y para su comunidad. (Acosta, 2018). Es decir, sostiene sus actos en base a un conocimiento adquirido el cual se lleva a la práctica de manera efectiva toda vez que ya planifico sus estrategias previamente en beneficio de su organización. Siempre han surgido personas con características como: servicio, capacidad de dirección y gestión de personas. (Yarce, 2016; Villalobos, 1999). Esto indica que los líderes vienen a ser los representantes de una organización quienes se encargan de delegar funciones a los colaboradores, fomentar el trabajo en equipo entre otros.

La teoría relacionada con la segunda variable como es la gestión escolar está basada en modelos normativos generados en los años 50, 60 y 70 del siglo pasado en ese sentido la educación se planifico con una orientación al crecimiento cuantitativo del sistema dando cobertura expansiva del sistema educativo. Es a partir de los años 70 cuando se introduce elementos cualitativos para la toma de decisiones producto de investigaciones realizadas hasta ese momento. Estas reformas se fueron dando en Chile, Cuba, Colombia, Perú y Nicaragua. Luego se desarrollaría el modelo estratégico el cual tuvo vigencia desde mediados de los 70 y en los primeros años de los 80. Este modelo articula los recursos humanos, técnicos, materiales y financieros propios de una organización. El modelo calidad total, desde inicios de los 90. Se refiere a la planificación, el control

y la mejora continua. Este modelo permite orientar los procesos, a disminuir la burocracia, reducir costos, generando una nueva gestión escolar comparada en sus inicios.

Ahora vamos a definir La gestión la cual es el conjunto de acciones orientadas hacia la consecución de objetivos de la organización. (Antúnez, 2000). Esta gestión conlleva al desarrollo de la institución a través del planeamiento estratégico de parte de los líderes o directivos escolares quienes asumen las funciones para la buena marcha de la institución. La gestión escolar está asociada con la planeación escolar. (Schmelkes, 2002). Las actividades de la gestión escolar se ejecutan de acuerdo a la planificación planteada por los líderes de la institución en la cual se organiza los procesos y el monitoreo de cada actividad para culminar con una evaluación reflexiva en base a los logros alcanzados. La gestión escolar es un elemento determinante para la calidad de las escuelas. (Alvariño, 2004). El trabajo en equipo permite delegar las funciones a los colaboradores de la institución en ese sentido es una buena oportunidad para el logro de la gestión escolar contar con el apoyo de los seguidores en comisiones de trabajo diversificado.

La primera dimensión de esta variable sostiene que la dimensión pedagógica en la gestión escolar permite desarrollar actividades específicas para mejorar la calidad educativa de la institución. Es el conjunto de propuestas de enseñanza y aprendizaje para lograr los objetivos de la institución. (Luque, 2003) En ese sentido mejorar la calidad educativa de una institución implica desarrollar esta dimensión de manera eficiente para obtener cambios sustanciales en cuanto a enseñanza y aprendizaje. Los indicadores de esta dimensión están enmarcados en el proyecto curricular institucional es el conjunto de decisiones curriculares, compartidas por el equipo de docentes. (Traverso – Castro, 1997).

Este documento permite al equipo de gestión desarrollar una hoja de ruta para la buena marcha de la institución en beneficio de la comunidad educativa. La capacitación de docentes está relacionada con el término capacitar quiere decir "hacer apto para", "habilitar para" el desarrollo de habilidades y destrezas. (Villagrán 2004). Esta capacitación permitirá al

docente actualizar información, técnicas y metodologías de vanguardia que permitirán desarrollar sus actividades en nuevos niveles de enseñanza.

En la segunda dimensión como es dimensión organizativa podemos desarrollar la cultura de la organización en base a la formación de hábitos que se genere en la organización producto de un cambio sustancial en los conocimientos y valores institucionales. Es aquella que facilita la circulación y la apropiación de conocimientos, la transmisión de valores y la construcción de actitudes y comportamientos. (Luque 2003) La generación de nuevos hábitos en la institución permiten la formación de una cultura organizativa que permita al líder y a sus seguidores intercambiar nuevas experiencias en beneficio de la institución. Los indicadores a señalar son: La Convivencia democrática y participativa genera en toda institución un clima favorable de respeto y empatía teniendo en cuenta la diversidad de pensamiento y opinión de sus integrantes. El término convivencia se refiere a la construcción de relaciones pacíficas en las escuelas (Pascual y Yudkin, 2004; Rojas et al., 2006; Zaitegui, 2010). En ese sentido la convivencia democrática genera ambientes de estudio con climas favorables para el desarrollo de conocimientos y relaciones interpersonales. Trabajar en equipo, requiere la movilización de recursos propios y externos, de ciertos conocimientos, habilidades y aptitudes. (Torelles, 2011). Por ello los líderes que transforman motivan y generan climas de convivencia favorables para el desarrollo de los trabajos en equipos logrando así los resultados de la institución.

La tercera dimensión de esta variable como es la dimensión administrativa hace referencia a la previsión, distribución y articulación de los recursos. (Luque, 2003). Esta dimensión permite el control de las normas locales como nacionales siendo necesario la visión del líder en cuanto a las metas y recursos necesarios para lograr los objetivos. Los indicadores son: La administración de los recursos humanos implica coordinar la participación de individuos. (Waynemony 2010). Los líderes deben enfatizar su preocupación en la administración de recursos humanos de manera eficaz permitiendo que los esfuerzos de los colaboradores se reviertan en los resultados favorables de la institución.

La cuarta dimensión de esta variable como es la dimensión comunitaria permite resaltar el rol de las instituciones aledañas a la escuela cuyas actividades se articulan de manera diversificada con los objetivos y la planificación de los líderes educativos para lograr estos objetivos es necesario una política de escuelas abiertas con un lenguaje inclusivo en atención a las grandes demandas de la localidad. Los indicadores de esta dimensión están relacionados con la relación estrecha entre la escuela y la comunidad en la medida que se articule los esfuerzos para mantener la comunicación asertiva vale decir que los vínculos deben estar adecuados al contexto social del entorno de la institución. La transformación de los centros educativos en comunidades de aprendizaje se basa en el cambio de las ideas que emergen de la sociedad actual. (Coll, 2004). Estos vínculos nos permitirán brindar a la comunidad mayores oportunidades para el acompañamiento de los y las estudiantes en sus hogares puesto que el compromiso de la educación está basado en los tres actores escuela estudiante y comunidad. El aliado estratégico de la institución inicia desde la planificación del equipo de gestión quienes mediante un diagnóstico de las dificultades y fortalezas de la institución elaboran un plan de respuesta inmediata para solucionar dicha tarea. En ese sentido los convenios y las alianzas estratégicas con las instituciones de la comunidad permiten brindar un mejor servicio educativo.

La gestión educativa es un conjunto de procesos organizados para el logro de los objetivos. Cabe resaltar el buen desempeño del equipo directivo desde la elaboración de un diagnóstico de la institución y la toma de decisiones pertinentes para el desarrollo de la escuela. La Gestión de la Calidad es esencialmente importante porque permite diseñar métodos y acciones, por medio de mejoras continuas. (1990). Es oportuno mencionar el perfil de los directivos para el logro de la calidad total siendo los actores principales en la toma de decisiones y elaboración de estrategias de gestión. El concepto de calidad de educación para todos implica desarrollar un ambiente cualitativo de trabajo en las organizaciones educativas. (Sander, 1996:9). Vale decir valorar las cualidades y conductas de los integrantes de la comunidad educativa comprometiéndose a transformar la gestión

tradicional en una nueva generación de gestores educativos que valoren las cualidades institucionales.

III. METODOLOGÍA

El presente estudio desarrolla una metodología basado en el paradigma positivista la cual también es denominada como cuantitativo. (Herrera 2018) Este paradigma busca explicar los fenómenos previa verificación de leyes y teorías, así como causas temporales. Asimismo, esta investigación desarrolla el enfoque cuantitativo la cual se denomina así porque trata con fenómenos que se pueden medir. (Sánchez 2019). Esto significa que se le considera un número a las unidades como es el caso del peso, estatura edad entre otros. Todos estos datos requieren del uso de técnicas estadísticas consecuentemente se puede brindar explicación, predicción y control sobre las conclusiones del estudio.

3.1 Tipo y diseño de investigación

Esta investigación es básica o sustantiva recibe el nombre de pura porque en efecto está interesada por un objetivo. (Nicomedes 2018). Esta investigación permite el desarrollo de la ciencia, así como la investigación aplicada o tecnológica.

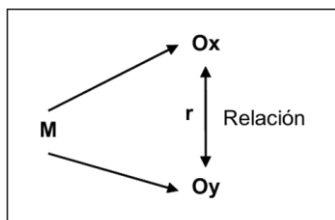
Asimismo, se denomina no experimental al estudio en que se ponen a prueba hipótesis que afirman relaciones entre variables (Echevarría 2016). Cabe indicar la importancia de contrastar las variables para probar las hipótesis

El corte transversal es debido a que superan estas dificultades prácticas. En este caso, se escogen muestras de sujetos de diversos niveles de edad, en la misma época o periodo de tiempo. (Cahuas 2015). Es el caso de investigaciones relacionadas con la socialización o cambios de actitudes para la cual se puede aplicar una escala tipo Likert con cinco niveles para luego comparar los diferentes niveles y plasmar las conclusiones

La investigación correlacional responde a preguntas concretas en un contexto específico, se pretende conocer la relación o grado de asociación

existente entre las variables de estudio. (Díaz salas 2019). Cabe indicar que esta modalidad permite medir las variables y luego estimar la correlación previa prueba de hipótesis.

Figura 1. Tipo y diseño de investigación



M: muestra: docentes de la red N° 14 UGEL 01

Ox: variable x: liderazgo transformacional

Oy: variable y: gestión escolar

3.2 Variables y operacionalización.

El liderazgo transformacional transmite los efectos sobre los colaboradores quienes sienten confianza lealtad y respeto por el líder. (Bass 1985). Este liderazgo permite que los seguidores puedan rendir su máximo potencial basado en la estimulación del líder que transforma.

La gestión es el conjunto de acciones orientadas hacia la consecución de objetivos en las diversas áreas de la organización. (Antúñez 2000). Vale decir actividades estructuradas en función de objetivos institucionales en la cual participan personas organizadas por áreas y habilidades

La operacionalización de la variable gestión escolar consta de un diseño cuya descripción está basada en la especificación de ítems utilizados en los cuestionarios de manera coherente. Siendo establecido de la manera siguiente: En la columna de las dimensiones se considera a la consideración individual, estímulo intelectual, motivación e inspiración e influencia idealizada o carisma las cuales son cualidades del líder que transforma. Luego tenemos en la siguiente columna los indicadores tales como la empatía, desarrollo de habilidades, motivación de habilidades y atributos y conductas de liderazgo los cuales se relacionan con las dimensiones ya señaladas. En la columna de los ítems se considera la

numeración pertinente de acuerdo al contexto de la dimensión y el indicador señalado. La siguiente columna de escalas y valores establece los puntajes de las respuestas textuales de acuerdo a las frecuencias. Finalmente, en la columna de niveles y rangos se considera puntajes mínimos y máximos para determinar los niveles bajo, medio y alto.

Para la operacionalización de la variable gestión escolar, se desarrolló una tabla cuya primera columna detalla las dimensiones como son: gestión de procesos pedagógicos, la convivencia democrática e intercultural y el vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad. En tanto la columna de los indicadores establece a la planificación y organización de los aprendizajes, participación democrática desarrollo personal y buen trato en la comunidad las cuales son producto del análisis de las dimensiones ya señaladas. En la siguiente columna tenemos a los ítems organizados de acuerdo a los indicadores establecidos. Finalmente, en la columna de niveles y rangos contamos con las cantidades mínimas y máximas para organizar los niveles

alto, medio y bajo.

3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

La población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra. (Arias Villacis Miranda 2016). Esta población al contar con diferentes características permite valorar sus unidades en diversos tipos de investigación. Como es el caso del presente estudio que cuenta con los docentes de la red 14 UGEL 01 contando con una población de 155 docentes de educación básica regular como son Inicial, primaria y secundaria con una carga de horas semanales entre 24 y 30 horas en turnos mañana y tarde.

La muestra censal son todas las unidades de un universo específico en un área y momento determinado lo cual considera a una población finita (Quispe, 2018). En el presente estudio se considera la muestra censal al ser considerado todos los docentes de la red 14.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La Encuesta es la técnica de recolección de datos la cual establece contacto con las unidades de observación por medio de los cuestionarios. (Espinoza 2019). Cabe resaltar la importancia de esta técnica para el logro del presente estudio.

Cuestionario es un instrumento de medida de variables el cual se estructura para la recogida de información a través de una serie de preguntas. (Espinoza 2019). Tal es así que se requiere un cuestionario para cada una de las variables de estudio.

El presente estudio se llevó a cabo con la recolección de datos en base a solicitudes de autorización a los directivos de las instituciones educativas de la red 14. Asimismo, se coordinó con los docentes según su horario de labores y la disposición de su tiempo para el llenado de los cuestionarios. Luego se desarrolla la base de datos en un formulario Excel con los resultados estadísticos obtenidos. Abordar la experiencia

La validez de contenido se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide. (Hernández et al, 2010). Esta validez requiere elementos con contenido en función de las variables la cual básicamente se encuentra en la teoría.

Es importante señalar que la validez total del instrumento de medición, está comprendida por la validez de contenido, la validez de criterio y la validez de constructo. (Marín 2015). Esto indica que a mayor evidencia mayor será la medición de las variables. En ese sentido podemos indicar que la validez requiere de un proceso minucioso de la información que cuenta los instrumentos de medición.

Tabla 1. Validación del Instrumento

N°	Tabla de Expertos	
1	Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda	Suficiente y Aplicable
2	Dr. Segundo Pérez Saavedra	Suficiente y Aplicable
3	Dr. Julio B. Bernal Pacheco	Suficiente y aplicable

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales (Hernández, Fernández, Baptista, 2008). Por eso es trascendental la validación de los instrumentos los cuales permitirán obtener la confiabilidad requerida y por ende los resultados del presente estudio.

Tabla 2. Confiabilidad de Liderazgo Transformacional

N°	Instrumento	Numero de Ítems	Alfa de Cronbach
1	Cuestionario sobre liderazgo transformacional	20	0,921

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3. Confiabilidad de Gestión escolar

Confiabilidad de alfa de Cronbach

N°	Instrumento	Numero de Ítems	Alfa de Cronbach
1	Cuestionario sobre gestión escolar	29	0,920

Fuente: Elaboración propia

3.5 Procedimiento

Una vez elaborado los cuestionarios de cada una de las variables debidamente validados por los expertos de la materia continuamos con el proceso de solicitud a los directivos de las Instituciones. Es en ese momento cuando compartimos los cuestionarios con los docentes de cada escuela. Respetando sus horarios de trabajo y de acuerdo a sus tiempos libres.

3.6 Método de análisis de datos

El presente estudio cuenta con la confiabilidad del instrumento en la cual se utilizó Alpha de Cronbach, para la transformación de escalas de recolección a niveles de interpretación se utilizará los baremos para cada variable, resultados descriptivos se utilizarán porcentajes, frecuencias, y niveles, para la normalidad de los datos de utilizará Kolmogórov-Smirnov- ya que la muestra de estudio esta por más de 50 sujetos mayor a 50 es una prueba de decisión si los datos, normal (es cuando mayor a 0,05) entonces estadístico paramétrico r Pearson. No normal (menor o igual 0,05) entonces estadístico no paramétrica rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación presenta un desarrollo trabajo de campo honesto y confiable dado los resultados en base a resultados del mismo modo se puede observar el respeto a la autoría, evitando el plagio, así como la obtención de permisos a las instituciones, consentimiento informado, sinceridad en la validez del instrumento.

IV. RESULTADOS

Tabla 4. Baremo de la Variable liderazgo transformacional y dimensiones

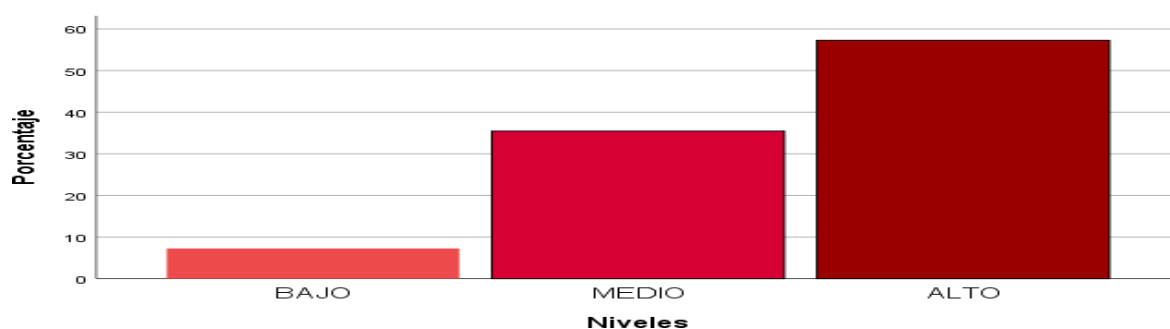
Niveles	Liderazgo transformacional	Consideración individual	Estímulo Intelectual	Motivación e Inspiración	Influencia Idealizada o Carisma
Bajo	(20 -46)	(4 -9)	(4 -9)	(4 -9)	(8 -18)
Medio	(47 - 73)	(10 - 14)	(10 - 14)	(10 - 14)	(19 - 28)
Alto	(74 -100)	(15 - 20)	(15 - 20)	(15 - 20)	(29 - 40)

4.1 Motivación e Inspiración

Tabla 5. Distribución de niveles de la dimensión motivación e inspiración

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	7,3
Medio	39	35,5
Alto	63	57,3
Total	110	100,0

Figura 2. Niveles de la Dimensión



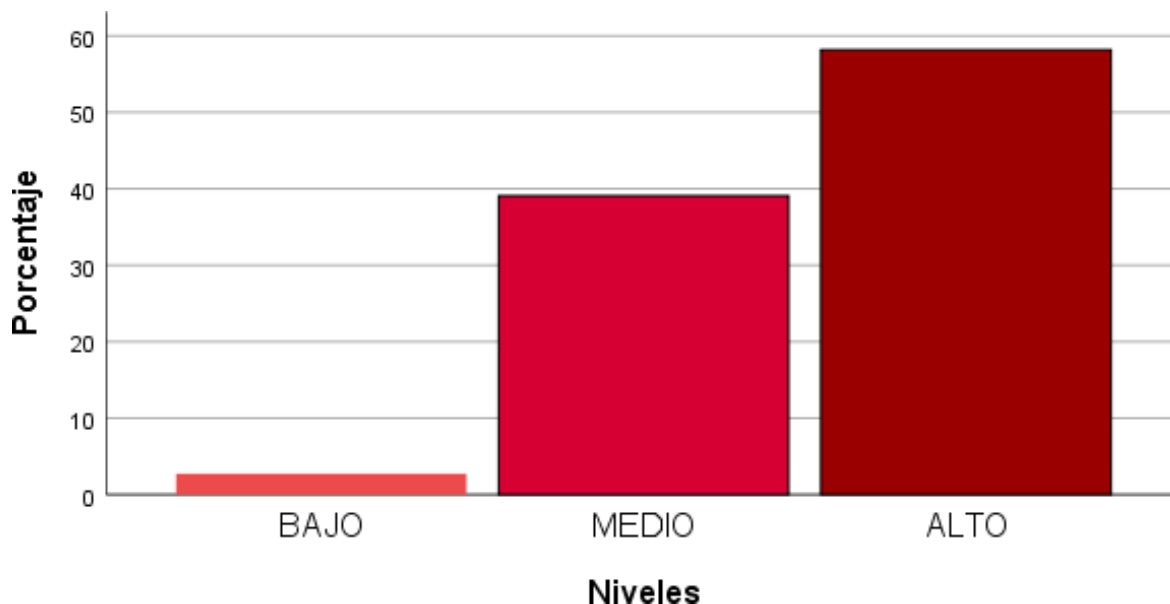
En la figura 4 comprobamos un alto porcentaje de 57,3% de docentes que perciben un nivel alto de motivación e inspiración en los directivos. Luego tenemos un importante 35,5% de maestros en un nivel medio. En el último lugar tenemos un porcentaje de 7,3% en un nivel bajo cuyos docentes encuestados perciben mínimamente la dimensión antes mencionada en los directores de la red estudiada.

4.2 Influencia Idealizada o carisma

Tabla 6. Distribución de niveles de la dimensión carisma

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	2,7
Medio	43	39,1
Alto	64	58,2
Total	110	100

Figura 3. Niveles de la dimensión carisma



La figura 4 muestra un porcentaje del 58,2% de encuestados quienes perciben un alto nivel alto en cuanto a la dimensión influencia idealizada, Seguidamente tenemos un 39,1% de encuestados con un nivel medio. Finalmente podemos observar un 2,7% de encuestados con un nivel bajo cuyos encuestados perciben escasamente la dimensión antes mencionada en la gestión escolar.

4.3 Gestión de procesos pedagógicos

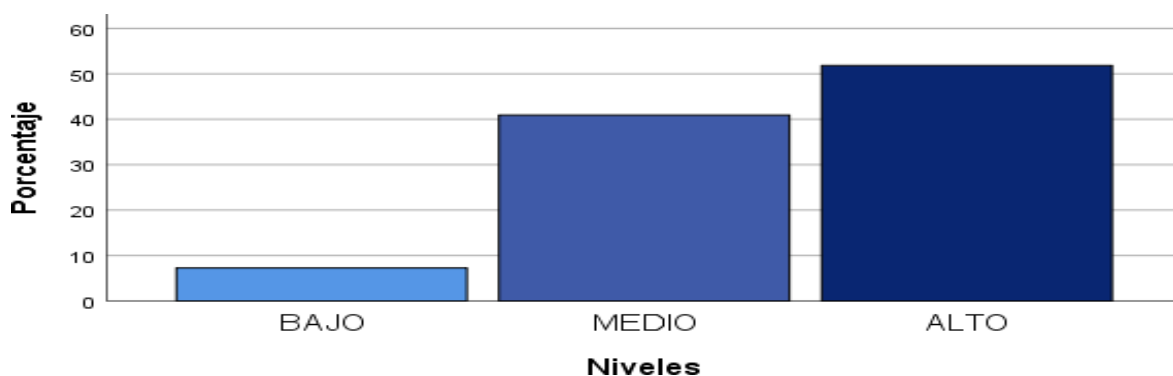
Tabla 7. Baremo de la gestión escolar

Niveles	Gestión Escolar	Gestión de Procesos pedagógicos	La convivencia democrática e intercultural	El vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad
Bajo	(107-145)	(6- 14)	(10- 23)	(13- 30)
Medio	(68 - 106)	(15 - 22)	(24 - 36)	(31 - 47)
Alto	(29 - 67)	(23 - 30)	(37 - 50)	(48 - 65)

Tabla 8. Distribución de la dimensión gestión de procesos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	7,3
Medio	45	40,9
Alto	57	51,8
Total	110	100,0

Figura 4. Niveles de la dimensión gestión



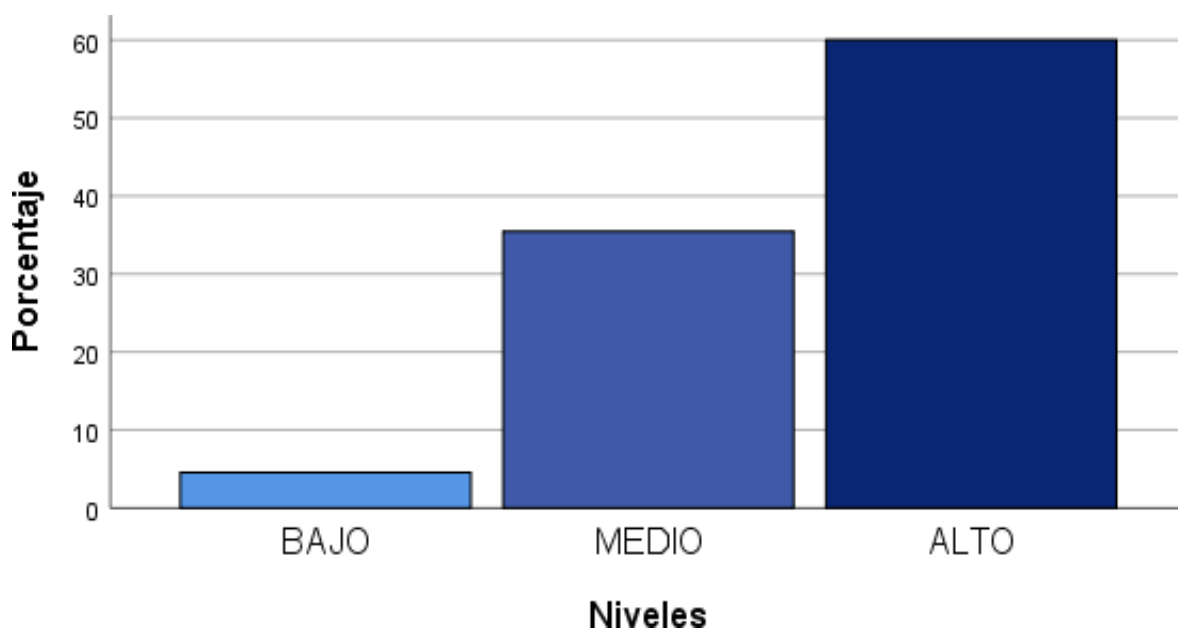
La figura 5 Tenemos un alto porcentaje de 57,3% en el nivel alto lo cual indica mayor presencia de la gestión de procesos pedagógicos. Asimismo, visualizamos un 40,0% de encuestados en un nivel medio. Finalmente tenemos 2,7% en un nivel bajo quienes perciben mínimamente la mencionada dimensión en la gestión escolar de la red estudiada.

4.4 Convivencia democrática e intercultural

Tabla 9. Distribución de los niveles de la dimensión convivencia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	4,5
Medio	39	35,5
Alto	66	60,0
Total	110	100,0

Figura 5. Niveles de la dimensión Convivencia democrática



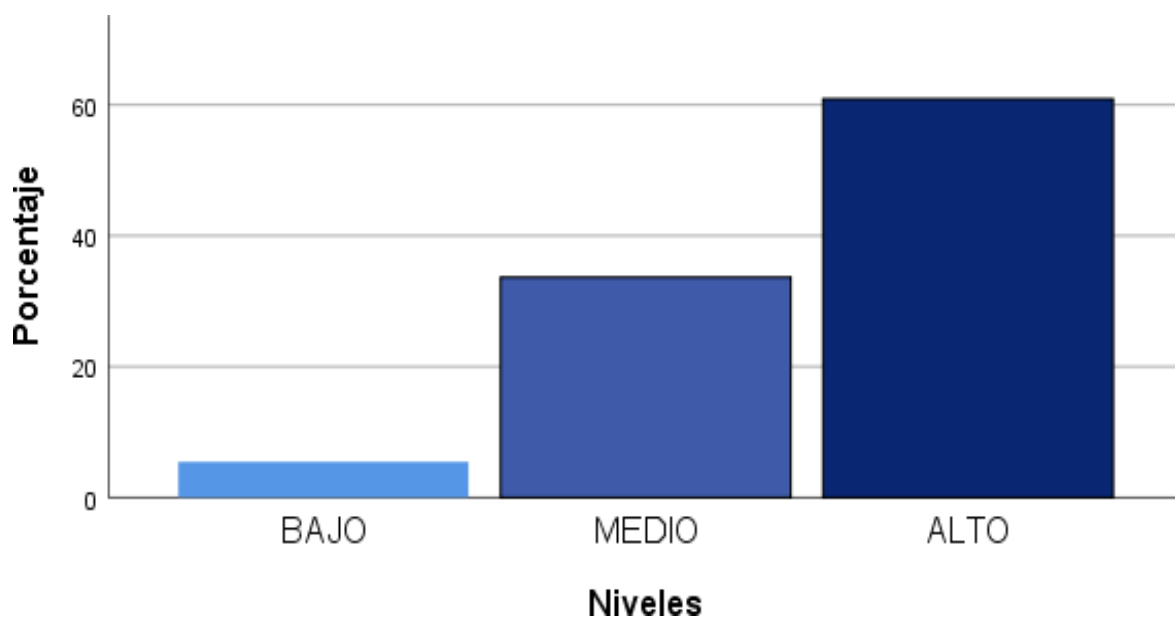
La figura 6 muestra un porcentaje de 60,0% de encuestados quienes perciben un nivel alto de convivencia democrática. Seguidamente tenemos un porcentaje del 35,5% de encuestados en un nivel medio. Finalmente, un porcentaje de 4,5% en un nivel bajo cuyos encuestados perciben mínimamente la convivencia democrática de la Red estudiada.

4.5 Vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad

Tabla 10. Distribución de niveles de la dimensión vínculo entre la escuela

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	5,5
Medio	37	33,6
Alto	67	60,9
Total	110	100,0

Figura 6. Niveles de la dimensión vínculo entre la escuela



La figura 7 podemos observar un porcentaje del 60,9% de encuestados quienes perciben un nivel alto del vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad. Seguidamente, tenemos un porcentaje del 33,6% de encuestados en un nivel medio. Finalmente podemos observar un porcentaje de 5,5% de encuestados con un nivel bajo quienes perciben la mencionada dimensión mínimamente en la gestión escolar.

V. PRUEBA DE HIPÓTESIS

5.1 Hipótesis General

HO No existe relación entre el nivel de liderazgo transformacional de los directores y el nivel de gestión escolar en las instituciones educativas de la Red N° 14 de la UGEL 01, 2018

H1 Existe relación entre el nivel de liderazgo transformacional de los directores y el nivel de gestión escolar en las instituciones educativa de la Red N° 14 de la UGEL 01, 2018

Tabla 11. Correlación de Spearman

Hipótesis general

			Liderazgo transformacional	Gestión escolar
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de Correlación	1,000	,859**
		Sig. (bilateral)	-	,000
		N	110	110
	Gestión escolar	Coeficiente de correlación	,859**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	110	110

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

Observada la tabla 22, podemos afirmar que el liderazgo que transforma guarda relación directa con la gestión escolar toda vez que el coeficiente de correlación de spearman que arrojo 0,859, lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia $p = ,000 < ,01$ menor que el nivel de significancia teórico; en conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: El liderazgo que transforma tiene relación positiva con la gestión escolar en instituciones de la red estudiada.

5.2 Hipótesis específica

HO No existe relación entre el nivel de consideración individual de los directores y el nivel de gestión escolar en las instituciones educativas de la Red N° 14 de la UGEL 01, 2018

H1 Existe relación entre el nivel de consideración individual de los directores y el nivel de gestión escolar en las instituciones educativa de la Red N° 14 dela UGEL 01, 2018

Tabla 12.Correlación de Hipotesis especifica 1

			Consideración individual	Gestión escolar
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de Correlación	1,000	,730**
		Sig. (bilateral)	-	,000
		N	110	110
	Gestión escolar	Coeficiente de correlación	,730**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	110	110

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

Observada la tabla 23, se afirma que la dimensión consideración individual guarda relación directa con el nivel de la gestión escolar según el coeficiente de correlación de spearman que arrojó 0,730, lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia $p = ,000 < ,01$ menor que el nivel de significancia teórico; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: La dimensión consideración individual tiene relación positiva con el nivel de la gestión escolar en las instituciones de la red estudiada.

HO No existe relación entre el nivel del estímulo intelectual de los directores y el nivel de gestión escolar en las instituciones educativas de la Red N° 14 de laUGEL 01, 2018

H1 Existe relación entre el nivel del estímulo intelectual de los directores y el nivel de gestión escolar en las instituciones educativa de la Red N° 14 de laUGEL 01, 2018

Tabla 13. Correlación de Hipotesis 2

			Estimulo intelectual	Gestión escolar
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de Correlación	1,000	,771**
		Sig. (bilateral)	-	,000
		N	110	110
	Gestión escolar	Coeficiente de correlación	,771**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	110	110

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

Observados los datos de la tabla 24, se afirma que la dimensión estímulo intelectual guarda relación directa con el nivel de la gestión escolar según el coeficiente de correlación de spearman que arrojo 0,771, lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia $p=$,000<,01 menor que el nivel de significancia teórico; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: La dimensión estímulo intelectual se relaciona de manera positiva con el nivel de la gestión escolar en los colegios de la red estudiada.

HO No existe relación entre el nivel de motivación e inspiración de los directores y el nivel de gestión escolar en las instituciones educativas de la Red N° 14 de la UGEL 01, 2018

H1 Existe relación entre el nivel de motivación e inspiración de los directores y el nivel de gestión escolar en las instituciones educativa de la Red N° 14 de la UGEL 01, 2018

Tabla 14. Correlación de Hipotesis 3

			Motivación e inspiración	Gestión escolar
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de Correlación	1,000	,852**
		Sig. (bilateral)	-	,000
		N	110	110
	Gestión escolar	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,852**	1,000
		N	,000	
			110	110

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

Observada la tabla 25, se considera que dimensión motivación e inspiración guardan relación directa con el nivel de la gestión escolar según el coeficiente de correlación de spearman que arrojo 0,852, lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia $p = ,000 < ,01$ menor que el nivel de significancia teórico; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: La dimensión motivación e inspiración tiene relación positiva con el nivel de la gestión escolar en las instituciones de la red estudiada.

HO No existe relación entre el nivel de la influencia idealizada o carisma de los directores y el nivel de gestión escolar en las instituciones educativas de la Red N° 14 de la UGEL 01, 2018

H1 Existe relación entre el nivel de la influencia idealizada o carisma de los directores y el nivel de gestión escolar en las instituciones educativa de la Red N° 14 de la UGEL 01, 2018

Tabla 15. Correlación de Hipotesis 4

			Influencia idealizada o carisma	Gestión escolar
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de Correlación	1,000	,799**
		Sig. (bilateral)	-	,000
		N	110	110
	Gestión escolar	Coeficiente de correlación	,799**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	110	110

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

De lo observado en la tabla 26, podemos afirmar que la dimensión influencia idealizada o carisma guarda relación directa con el nivel de la gestión escolar según el coeficiente de correlación de spearman que arrojó 0,799, lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia $p = ,000 < ,01$ menor que el nivel de significancia teórico; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: La dimensión influencia idealizada o carisma tiene relación positiva con el nivel de la gestión escolar en los colegios de la red estudiada.

VI. DISCUSIÓN

En consideración del resultado estadístico observado en la dimensión consideración individual la cual guarda relación directa con el nivel de la gestión escolar según el coeficiente de correlación de spearman que arrojo 0,730, lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia $p = ,000 < ,01$ menor que el nivel de significancia teórico, en ese sentido se observa el estudio de Pérez, Arango, Sepúlveda, 2015 donde se realiza una investigación sobre el liderazgo transformacional. Debido al uso de las cualidades del líder transformacional como estrategia de soporte para los retos del presente y medio de adaptación a los cambios en materia organizacional.

Cabe indicar que el estudio en mención se basa en las cualidades del liderazgo que transforma lo cual permitirá sostener la presente investigación en cuanto la mencionada variable. Asimismo, la percepción de los seguidores está relacionado con la comunidad educativa la cual percibe los hábitos y conductas de un líder que transforma su entorno mediante sus cualidades puesta en práctica durante el periodo de gestión.

En consideración del resultado estadístico observado en la dimensión estímulo intelectual la cual guarda relación directa con el nivel de la gestión escolar según el coeficiente de correlación de spearman que arrojo 0,771, lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia $p = ,000 < ,01$ menor que el nivel de significancia teórico, el cual se relaciona con el estudio de Pérez, Guarín, Romo- 2015 la cual desarrolla un estudio sobre la percepción estudiantil del Liderazgo que transforma en los Docentes universitarios.

Esta investigación o Estudio de caso se concretó en una Universidad de Colombia. La cual considera la perspectiva de los y las estudiantes como punto de partida para identificar la presencia del líder que transforma la sociedad en especial a los futuros profesionales que están en proceso de formación en las universidades. Esta investigación visualiza un liderazgo que transforme la sociedad, básicamente a los futuros profesionales que estudian

en la universidad de Colombia. Es oportuno mencionar la puesta en práctica del perfil del líder que transforma de aquellos docentes quienes se desenvuelven con naturalidad evidenciando sus cualidades transformacionales.

En consideración del resultado estadístico observado en la dimensión motivación

coeficiente de correlación de spearman que arrojó 0,852, lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia $p = ,000 < ,01$ menor que el nivel de significancia teórico, el cual coincide con el estudio de Uribe, 2015. La cual brinda un apoyo a la gestión educativa a través de la convivencia escolar con una mirada desde la resiliencia.

Esta investigación permite identificar los procesos de la gestión escolar cuyas experiencias de convivencia escolar permiten asociarlas con la resiliencia, así como reconocer las etapas de la gestión escolar. Finalmente se presentan las reflexiones positivas frente al trabajo realizado las cuales permiten enfatizar la importancia de la convivencia escolar como estrategia de mejora en la gestión educativa destacando la resiliencia como experiencia parte de los valores institucionales para el logro de una efectiva gestión escolar.

En consideración del resultado estadístico observado en la dimensión influencia idealizada o carisma guarda relación directa con el nivel de la gestión escolar según el coeficiente de correlación de spearman que arrojó 0,799, lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia $p = ,000 < ,01$ menor que el nivel de significancia teórico, el cual coincide con el estudio de Quintana 2018. La cual plasma a la gestión escolar como una relación dinámica comparada con los niveles de calidad educativa, esta investigación tiene la finalidad de entender las dinámicas que favorecen tanto a la gestión de las escuelas como a los resultados en educación de calidad.

Cabe señalar que se utilizó una metodología en este trabajo la cual es de Tipo cualitativa interpretativa con enfoque hermenéutico. Asimismo, la

muestra utilizada requirió la participación de maestros con grado de maestría quienes desarrollaron un análisis documental y semiótico en el marco de la investigación fenomenológica. El resultado de este estudio se basa en que los niveles de calidad educativa no se pueden hegemonizar debido a las diversidades de contextos por ello la gestión escolar debe estructurar niveles de logros que permitan desarrollar estrategias para alcanzar la calidad educativa.

En consideración del resultado estadístico observado en la dimensión liderazgo que transforma guarda relación directa con la gestión escolar toda vez que el coeficiente de correlación de spearman que arrojo 0,859, lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia $p = ,000 < ,01$ menor que el nivel de significancia teórico; en conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: El liderazgo que transforma tiene relación positiva con la gestión escolar en instituciones de la red estudiada.

VII. CONCLUSIONES

Primera: El nivel de liderazgo transformacional de los directores se relaciona moderada, positiva y significativamente con el nivel de gestión escolar en la Red 14 de la UGEL 01, 2018; al obtener un Rho de Spearman igual a 0,859 y un $p=0,000$.

Segunda: El nivel de consideración individual de los directores se relaciona moderada, positiva y significativamente con el nivel de gestión escolar en la Red 14 de la UGEL 01, 2018; al obtener un Rho de Spearman igual a 0,730 y un $p=0,000$.

Tercera: El nivel de estímulo intelectual de los directores se relaciona moderada, positiva y significativamente con el nivel de gestión escolar en la Red 14 de la UGEL 01, 2018; al obtener un Rho de Spearman igual a 0,771 y un $p=0,000$.

Cuarta: El nivel de motivación e inspiración de los directores se relaciona moderada, positiva y significativamente con el nivel de gestión escolar en la Red 14 de la UGEL 01, 2018; al obtener un Rho de Spearman igual a 0,852 y un $p=0,000$.

Quinta: El nivel de influencia idealizada o carisma de los directores se relaciona moderada, positiva y significativamente con el nivel de gestión escolar en la Red 14 de la UGEL 01, 2018; al obtener un Rho de Spearman igual a 0,799 y un $p=0,000$.

VIII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a los directores de la Red N° 14 de la UGEL 01 desarrollar estrategias de articulación entre el liderazgo transformacional y la gestión escolar con miras a lograr el buen desempeño directivo en la escuela.

Segunda: Se recomienda a los directores de la Red N° 14 de la UGEL 01 desarrollar actitudes de consideración individual que le permitan estar en contacto con las necesidades de desarrollo profesional de sus seguidores, la cual sumara el esfuerzo para el bienestar institucional y por supuesto de líderes pedagógicos y seguidores.

Tercera: Se recomienda a los directores de la Red N° 14 de la UGEL 01 compartir con la comunidad la situación de la Institución educativa con el fin de encontrar soluciones a partir de la participación de los docentes utilizando sus habilidades individuales.

Cuarta: Se recomienda a los directores de la Red N° 14 de la UGEL 01 compartir el espíritu motivador antes, durante y después de cada actividad programada en la institución educativa tratando de inspirar a los docentes el desarrollo de sus habilidades.

Quinta: Se recomienda a los directores de la Red N° 14 de la UGEL 01 mantener el carisma característico del líder pedagógico sin descuidar las conductas y el compromiso de asumir la crisis y el éxito con los docentes de la institución educativa

IX. REFERENCIAS

López, E. Hincapié, S. M. Zuluaga, Y. C. (2017). Dimensiones del liderazgotransformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes, *Espacios*, 38 (57), 16
<https://www.revistaespacios.com/a17v38n57/17385716.html>

Tobón, S. Gonzales, L. Nambo, J. S. Vásquez, J. M. (2015). La socio formación: Un estudio conceptual, 36 (1), 7-29
<http://ve.scielo.org/pdf/pdg/v36n1/art02.pdf>

Reyes Romero, V., Trejo Cázares, M. del C., & Topete Barrera, C. (2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 8(15), 81 - 115.
<https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.292>

Rodríguez, J. Guadalupe, C. León, J. Vargas, S. (2017). *Estado de la Educación en el Perú. Análisis y perspectivas de la educación básica*. Impresiones y Ediciones Arteta.
https://www.researchgate.net/publication/322974141_Estado_de_educacion_en_el_Pe_ru_Analisis_y_perspectivas_de_la_educacion_basica

Guadalupe Mendizábal, C. A., Twanama, W., & Castro, M. P. (2018). *La larga noche de la educación peruana: comienza a amanecer*. (pp. 1-23). (Documento de Discusión; N.º DD1806). Universidad del Pacífico. Centro de Investigación.
<http://hdl.handle.net/11354/2184>

Arango Serna, Martín Darío, & Pérez Ortega, Giovanni, & Sepúlveda Atehortua, Lizeth Yuliana (2015). El liderazgo transformacional: la percepción de los seguidores en las organizaciones no gubernamentales de

Antioquia. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (46),230-242.[fecha de Consulta 4 de Septiembre de 2022]. ISSN: 0124- 5821. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194242285018>

Pérez Ortega, G., Guarín Herrera, L., & Romo Morales, G. (2015). Liderazgo transformacional en los docentes universitarios desde la perspectiva estudiantil. Estudio de caso: Universidad Nacional de Colombia, sede Medellín. *Saber, Ciencia Y Libertad*, 10(1), 203–218. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2015v10n1.981>

Quintana-Torres, Y. E. (2018). Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. *Educación y Educadores*, 21(2), 259-281. doi: 10.5294/edu.2018.21.2.5 <http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v21n2/0123-1294-eded-21-02-00259.pdf>

Zevallos-Guillén, L. M. . (2022). Liderazgo transformacional del equipo de gestión y su relación con el desempeño docente en cinco instituciones educativas privadas del Perú. *horizonte de la ciencia*, 9(17), 1–8.

<https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/223>

GALLO GALLO, Bertha Magdalena, & GALLO GALLO, María del Socor⁵³, & SÁNCHEZ CHERO, Manuel Jesús (2016). Modelo de liderazgo transformacional para los docentes universitarios de la Región Lambayeque. UCV-HACER. *Revista de Investigación y Cultura*, 5(2), ISSN: 2305-8552. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521754663011>

Sucari, W. Quispe, J. (2019). Trabajo docente en el equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en la educación secundaria, *Revista Innova Educación*, 1 (10). 157-171.

<https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/24>

Farfán, A. Mero, O. Sáenz, J. (2016). Consideraciones generales acerca de la gestión educativa. Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, 2 (4). 179-190. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802875>

Almiron, V. Tikhomirova, A. (2015). Liderazgo transaccional Vs Liderazgo transformacional. *Reidocrea*, 4 (4). 24-27. https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/34629/AlmironArevalo_V4_Art4.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Quintero, Nelson, & Fernández, M. Cristina (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77),56-74. ISSN: 1315-9984. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29051457005>

Cortés, Alejandra (2004). Estilos de liderazgo y motivación Laboral. En el ambiente educativo. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, IV(106),203-214.. ISSN: 0482-5276. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15310615>

Naranjo Pereira, María Luisa (2008). Relaciones interpersonales adecuadas mediante una comunicación y conducta asertivas. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 8(1),1-27. ISSN: . <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44780111>

Acosta Peña, J. C. (2018). El concepto de liderazgo: una mirada a sus antecedentes históricos, y enfoques teóricos recientes. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/ 1582 https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=2581&context=administracion_de_empresas

García, F. J. Juárez, S. C. Salgado, L. (2018). Gestión escolar y calidad

educativa. *Revista cubana Educación Superior*, 2. 206-216. <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n2/rces16218.pdf>

Traverso, C. Castro, L. (1997). El Proyecto curricular institucional. *Transformación educativa*, 1-453. <https://pdfslide.tips/documents/traverso-c-y-castro-paredes-l-1997-el-proyecto-curricular-institucional-como-generarlo-desde-el-proyecto-educativo-institucional-documento-4.html?page=1>

Pascual y Yudkin, 2004; Rojas et al., 2006; Zaitegui, 2010).

Torelles, C. (2011). Competencia de trabajo en equipo. *Revista de curriculum y formación del profesorado*, 15 (3) 1-16. <https://www.ugr.es/~recfpro/rev153COL8.pdf>

Wayne mondy, R. (2010). Administración de recursos humanos. *Pearson*, https://www.academia.edu/37949772/Administraci%C3%B3n_de_recursos_humanos R W A Y N E M O N D Y

Bass, B. & Avolio, B. (2006). Liderazgo Transformacional. Facultad de CienciasEconomicas: Investigación y Reflexión, 21.

Carrasco, S. (2005). Metodología de la investigación científica. Lima: San Marcos.

Educacion, M. d. (2014). Marco del Buen Desempeño Directivo. Lima.

Hernandez, R. (2014). Metodología de la Investigación. Mexico: Mc Graw.

Lussier, R. & Achua, C. (2005). Liderazgo. Mexico: Thomson.

Mejia, E. (2005). Metodolojia de la Investigación Científica. Lima:

San Marcos. Mintzberg et al.,. (1990). Liderazgo. Barcelona:

Deusto.

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Título: Liderazgo transformacional y gestión escolar en la Red N° 14 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores, 2018							
Problema	Objetivos	Hipotesis	Variables Indicadores				
¿Existe relación entre el nivel de liderazgo transformacional de los directores y el nivel de gestión escolar de los docentes, en la Red N° 14 – UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores, 2018?	Determinar el nivel de relación entre el nivel de liderazgo transformacional de los directores y el nivel de los docentes, en la gestión escolar de la Red N° 14 – UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores, 2018.	Existe relación entre el nivel de liderazgo transformacional de los directores y el nivel de gestión escolar de los docentes, en la Red N° 14 – UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores, 2018.	Variable 1: Liderazgo transformacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Consideración Individual Intelectual	Empatía	1,2,3,4	Siempre (5)	Alto (74 - 100)
			Motivación e Inspiración	Desarrollo de Habilidades	5,6,7,8	Casi Siempre (4)	Medio (47 - 73)
			Influencia Idealizada o Carisma	Motivación e Habilidades	9,10,11,12	A veces (3)	
				Atributos y Conductas de Liderazgo	13,14,15,16,17,18,19,20	Casi Nunca (2)	Bajo (20 - 46)
						Nunca (1)	

<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Existe relación entre el nivel de consideración individual de los directores y el nivel de gestión escolar de los docentes, en la Red N° 14 –</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar el nivel de relación entre el nivel de consideración individual de los directores y el nivel de los docentes, en la gestión escolar de la Red N° 14 – UGEL 01 del</p>	<p>Existe relación entre el nivel de consideración individual de los directores y el nivel de gestión escolar de los docentes, en la Red N° 14 – UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores, 2018.</p>	<p>Variable 2: Gestión escolar</p>
---	---	--	---

<p>UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores, 2018?</p> <p>¿Existe relación entre el nivel de estímulo intelectual de los directores y el nivel de gestión escolar de los docentes, en la Red N° 14 – UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores, 2018?</p> <p>¿Existe relación entre el nivel de</p>	<p>distrito de San Juan de Miraflores, 2018.</p> <p>Determinar el nivel de relación entre el nivel de estímulo intelectual de los directores y el nivel de los docentes, en la gestión escolar de la Red N° 14 – UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores, 2018.</p> <p>Determinar el nivel de relación</p>	<p>Existe relación entre el nivel de estímulo intelectual de los directores y el nivel de gestión escolar de los docentes, en la Red N° 14 – UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores, 2018.</p> <p>Existe relación entre el nivel de motivación e inspiración de los directores y el nivel de gestión escolar</p>	<p>Gestión de Procesos pedagógicos</p> <p>La Convivencia democrática e intercultural</p> <p>El Vínculo entre la escuela , la familia y la comunidad</p>	<p>Planificación y organización de los aprendizajes</p> <p>Participación Democrática</p> <p>Desarrollo interpersonal</p> <p>Buen Trato</p>	<p>1,2,3,4,5,6,7</p> <p>8,9,10,11,12,13,14,15,16</p> <p>17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29</p>	<p>Siempre (5)</p> <p>Casi Siempre (4)</p> <p>A</p> <p>Vece s(3)</p> <p>Casi Nunca (2)</p> <p>Nunca</p>	<p>Alta (107-145)</p> <p>Medi a (68 - 106)</p> <p>Baja (29 - 67)</p>
--	---	--	--	--	--	---	--

<p>motivación e inspiración de los directores y el nivel de gestión escolar de los docentes, en la Red N° 14 – UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores, 2018?</p> <p>¿Existe relación entre el nivel de influencia idealizada o carisma de los directores y el nivel de gestión escolar de los docentes, en la Red N° 14 – UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores, 2018?</p>	<p>entre el nivel de motivación e inspiración de los directores y el nivel de gestión escolar de los docentes, en la Red N° 14 – UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores, 2018.</p> <p>Determinar el nivel de relación entre el nivel de influencia idealizada o carisma de los directores y el nivel de gestión escolar de los docentes, en la Red N° 14 – UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores, 2018.</p>	<p>de los docentes, en la Red N° 14 – UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores, 2018.</p> <p>Existe relación entre el nivel de influencia idealizada o carisma de los directores y el nivel de gestión escolar de los docentes, en la Red N° 14 – UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores, 2018.</p>		<p>en la Comunidad</p>		<p>(1)</p>	
---	--	---	--	-------------------------------	--	------------	--

Tipo - diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e instrumento	Estadística a utilizar																		
<p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño: No experimental correlacional</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Población: 155 docentes</p> <p>Muestra: 110 docentes</p>	<p>Variable 1 : Liderazgo transformacional</p> <p>Variable 2 : Gestión escolar</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <table data-bbox="1691 327 2049 438"> <tr> <td>Bajo</td> <td>3</td> <td>2,7%</td> </tr> <tr> <td>Medio</td> <td>52</td> <td>47,3%</td> </tr> <tr> <td>Alto</td> <td>55</td> <td>50,0%</td> </tr> </table> <table data-bbox="1691 478 1960 590"> <tr> <td>BAJO</td> <td>3</td> <td>2,7</td> </tr> <tr> <td>MEDIO</td> <td>44</td> <td>40,0</td> </tr> <tr> <td>ALTO</td> <td>63</td> <td>57,3</td> </tr> </table> <p>Estadística de Spearman</p>	Bajo	3	2,7%	Medio	52	47,3%	Alto	55	50,0%	BAJO	3	2,7	MEDIO	44	40,0	ALTO	63	57,3
Bajo	3	2,7%																			
Medio	52	47,3%																			
Alto	55	50,0%																			
BAJO	3	2,7																			
MEDIO	44	40,0																			
ALTO	63	57,3																			

Anexo 2 Cuestionario

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nombre de la Institución: ...

El objetivo de este cuestionario es proporcionar una descripción del Liderazgo Transformacional de Director(a).

Por favor, responda todos los ítems en forma anónima, Sus respuestas son absolutamente confidenciales, pues la información será analizada de forma tal que nadie será identificado (a).

Agradezco de antemano su colaboración.

Instrucciones: Aparecen a continuación veinte afirmaciones. Juzgue la frecuencia en que cada situación es realizada por su Director(a). Use la siguiente escala de puntuación y marque con una "X" la alternativa.

Nunca1	Casi Nunca2	A Veces3	Casi Siempre4	Siempre5		
El Director o Directora:						
Dimensión 1: Consideración Individual		1	2	3	4	5
1	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores.					
2	Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo.					
3	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.					
4	Me ayuda a mejorar mis capacidades.					
Dimensión 2: Estimulación Intelectual						
5	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas.					
6	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.					
7	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos.					
8	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo					
Dimensión 3: Motivación é Inspiración						
9	Habla de forma optimista sobre el futuro.					
10	Habla entusiastamente acerca de que necesidades deben sersatisfechas.					
11	Presenta una convincente visión de futuro					
12	Expresa confianza en que metas serán cumplidas.					
Dimensión 4: Influencia Idealizada ó Carisma						
13	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes					
14	Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella					
15	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber					
16	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo					
17	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar					
18	Considera los aspectos morales y eticos en las decisiones que toma					
19	Demuestra un sentido de autoridad y confianza					
20	Enfatiza la importancia de una misión común					

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ESCOLAR

Nombre de la Institución:

El objetivo de este cuestionario es proporcionar información sobre la Gestión Escolar de su Institución Educativa.

Por favor, responda todos los ítems en forma anónima, Sus respuestas son absolutamente confidenciales, pues la información será analizada de forma tal que nadie será identificado (a).

Agradezco de antemano su colaboración.

Instrucciones: Aparecen a continuación veinte afirmaciones. Juzgue la frecuencia en que cada situación es realizada por su Director(a). Use la siguiente escala de puntuación y marque con una "X" la alternativa.

Nunca 1	CasiNunca2	AVeces3	CasiSiempre4	Siempre5
------------	------------	---------	--------------	----------

El Director o Directora:

DIMENSION 1: Procesos Pedagógicos		1	2	3	4	5
1	El directivo tiene la capacidad de brindar asesoría pertinente para la elaboración de sesiones de aprendizaje.					
2	El directivo de la IE cuenta con un sistema de planificación curricular colegiada.					
3	El equipo directivo sistematiza los resultados de las observaciones de aula.					
4	El directivo de la IE implementa medidas o estrategias pertinentes de fortalecimiento docente basado en el diagnóstico preciso de las necesidades de fortalecimiento de sus docentes.					
5	El directivo de la IE gestiona la entrega oportuna de los informes de aprendizajes a las familias.					
6	El directivo de la IE realiza un seguimiento de los aprendizajes y se promueve espacios para que los docentes reflexionen sobre el avance en los logros de aprendizaje de los estudiantes y establezcan planes de mejora.					
DIMENSIÓN 2: La convivencia democrática e intercultural		1	2	3	4	5
7	El directivo de la IE ha constituido instancias formales de participación de los estudiantes.					
8	El directivo de la IE ha constituido instancias formales de participación con representación de los diferentes miembros de la comunidad educativa					
9	El directivo de la IE promueve la participación de las familias con diversidad cultural.					
10	El municipio escolar u otra forma de organización estudiantil, funcionan como una instancia de representación real.					
11	El directivo trata con respeto a los docentes.					
12	El directivo de la IE desarrolla acciones para preservar o mejorar el clima escolar.					
13	El directivo identifica las situaciones de violencia escolar que se presentan en su IE.					
14	El directivo gestiona la atención adecuada de las situaciones de violencia escolar que se presentan en su IE					
15	El directivo de la IE promueve la elaboración de las normas de convivencia con la participación de la comunidad educativa y se han difundido entre los actores de la comunidad educativa.					

16	El directivo de la IE realiza acciones para la prevención de situaciones de violencia escolar que se presentan.					
	Dimensión 3 El vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad	1	2	3	4	5
17	El directivo gestiona que la IE sea un espacio seguro, libre de situaciones que amenacen la integridad física de los estudiantes.					
18	El directivo gestiona que la IE sea un ambiente libre de riesgos sanitario para los estudiantes.					
19	El directivo gestiona que la IE tenga condiciones para la evacuación ante riesgo de desastres					
20	El directivo gestiona que el personal y los estudiantes de la IE estén organizados para una evacuación efectiva ante riesgo de desastres.					
21	El directivo gestiona que el personal de la IE esté organizado para preservar la seguridad de los estudiantes durante los momentos de la jornada escolar.					
22	El directivo de la IE gestiona la distribución oportuna y la cobertura del material educativo para los estudiantes.					
23	El directivo de la IE gestiona el uso de material educativo enviado por el Minedu para trabajar con los estudiantes.					
24	El directivo de la IE promueve que los recursos educativos (materiales, espacios y tecnología) se utilicen y de ser necesario, se gestione la adquisición de recursos adicionales con otras instituciones u organizaciones.					
25	El directivo gestiona que en la IE se cumplan con las horas lectivas.					
26	El directivo de la IE implementa estrategias de apoyo a los estudiantes que experimentan situaciones de vulnerabilidad que ponen en riesgo su permanencia en la IE.					
27	El directivo de la IE ha constituido el Comité de Gestión de Recursos Propios.					
28	El directivo garantiza que haya transparencia en la captación y uso de los recursos dentro de la IE.					
29	El directivo garantiza la administración eficiente de los recursos propios de la IE y su rendición de cuentas.					

Anexo 3. Validez del instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Liderazgo Transformacional




N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Dimensión 1: Consideración individual	/	/	/	/	/	/	
2	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores.	/	/	/	/	/	/	
3	Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo.	/	/	/	/	/	/	
4	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.	/	/	/	/	/	/	
5	Me ayuda a mejorar mis capacidades.	/	/	/	/	/	/	
6	Dimensión 2: Estimulación intelectual	SI	No	SI	No	SI	No	
7	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas.	/	/	/	/	/	/	
8	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	/	/	/	/	/	/	
9	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos.	/	/	/	/	/	/	
10	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo	/	/	/	/	/	/	
11	Dimensión 3: Motivación e inspiración	SI	No	SI	No	SI	No	
12	Habla de forma optimista sobre el futuro.	/	/	/	/	/	/	
13	Presenta una convincente visión de futuro	/	/	/	/	/	/	
14	Expresa confianza en que metas serán cumplidas.	/	/	/	/	/	/	
15	Dimensión 4: Influencia Idealizada o Carisma	SI	No	SI	No	SI	No	
16	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes	/	/	/	/	/	/	
17	Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella	/	/	/	/	/	/	
18	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber	/	/	/	/	/	/	
19	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo	/	/	/	/	/	/	
20	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar	/	/	/	/	/	/	
21	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma	/	/	/	/	/	/	
22	Demuestra un sentido de autoridad y confianza	/	/	/	/	/	/	
23	Enfatiza la importancia de una misión común	/	/	/	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. en Psicología Gabriela Pallas DNI: 97245509

Especialidad del validador: Psicología

.....de.....del 20.....

 Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión Escolar

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión de los Procesos Pedagógicos							
1	El directivo tiene la capacidad de brindar asesoría pertinente para la elaboración de sesiones de aprendizaje.	/	/	/	/	/	/	
2	El directivo de la IE cuenta con un sistema de planificación curricular colegiada.	/	/	/	/	/	/	
3	El equipo directivo sistematiza los resultados de las observaciones de aula.	/	/	/	/	/	/	
4	El directivo de la IE implementa medidas o estrategias pertinentes de fortalecimiento docente basado en el diagnóstico preciso de las necesidades de fortalecimiento de sus docentes.	/	/	/	/	/	/	
5	El directivo de la IE gestiona la entrega oportuna de los informes de aprendizajes a las familias.	/	/	/	/	/	/	
6	El directivo de la IE realiza un seguimiento de los aprendizajes y se promueve espacios para que los docentes reflexionen sobre el avance en los logros de aprendizaje de los estudiantes y establezcan planes de mejora.	/	/	/	/	/	/	
	DIMENSIÓN 2: La convivencia democrática e intercultural							
7	El directivo de la IE ha constituido instancias formales de participación de los estudiantes.	/	/	/	/	/	/	
8	El directivo de la IE ha constituido instancias formales de participación con representación de los diferentes miembros de la comunidad educativa	/	/	/	/	/	/	
9	El directivo de la IE promueve la participación de las familias con diversidad cultural.	/	/	/	/	/	/	
10	El municipio escolar u otra forma de organización estudiantil, funcionan como una instancia de representación real.	/	/	/	/	/	/	
11	El directivo trata con respeto a los docentes.	/	/	/	/	/	/	
12	El directivo de la IE desarrolla acciones para preservar o mejorar el clima escolar.	/	/	/	/	/	/	
13	El directivo identifica las situaciones de violencia escolar que se presentan en su IE.	/	/	/	/	/	/	
14	El directivo gestiona la atención adecuada de las situaciones de violencia escolar que se presentan en su IE.	/	/	/	/	/	/	
15	El directivo de la IE promueve la elaboración de las normas de convivencia con la participación de la comunidad educativa y se han difundido entre los actores de la comunidad educativa.	/	/	/	/	/	/	
16	El directivo de la IE realiza acciones para la prevención de situaciones de violencia escolar que se presentan.	/	/	/	/	/	/	
	Dimensión 3 El vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad.							
17	El directivo gestiona que la IE sea un espacio seguro, libre de situaciones que amenacen la integridad física de los estudiantes.	/	/	/	/	/	/	
18	El directivo gestiona que la IE sea un ambiente libre de riesgo sanitario para los estudiantes.	/	/	/	/	/	/	
19	El directivo gestiona que la IE tenga condiciones para la evacuación ante riesgo de desastres	/	/	/	/	/	/	
20	El directivo gestiona que el personal y los estudiantes de la IE estén organizados para una evacuación efectiva ante riesgo de desastres.	/	/	/	/	/	/	
21	El directivo gestiona que el personal de la IE esté organizado para preservar la seguridad de los estudiantes durante los momentos de la jornada escolar.	/	/	/	/	/	/	
22	El directivo de la IE gestiona la distribución oportuna y la cobertura del material educativo para los estudiantes.	/	/	/	/	/	/	
23	El directivo de la IE gestiona el uso de material educativo enviado por el Minedu para trabajar con los estudiantes.	/	/	/	/	/	/	
24	El directivo de la IE promueve que los recursos educativos (materiales, espacios y tecnología) se utilicen y de ser necesario, se gestione la adquisición de recursos adicionales con otras instituciones u organizaciones.	/	/	/	/	/	/	
25	El directivo gestiona que en la IE se cumplan con las horas lectivas.	/	/	/	/	/	/	
26	El directivo de la IE implementa estrategias de apoyo a los estudiantes que experimentan situaciones de vulnerabilidad que ponen en riesgo su permanencia en la IE.	/	/	/	/	/	/	
27	El directivo de la IE ha constituido el Comité de Gestión de Recursos Propios.	/	/	/	/	/	/	
28	El directivo garantiza que haya transparencia en la captación y uso de los recursos dentro la IE.	/	/	/	/	/	/	
29	El directivo garantiza la administración eficiente de los recursos propios de la IE y su rendición de cuentas.	/	/	/	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dni/ Mg: Guipyle Amado

DNI: 099-75905

Especialidad del validador: Dr. en Ciencias Políticas

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

.....de.....del 2



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: Liderazgo Transformacional



N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Consideración Individual								
1	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Me ayuda a mejorar mis capacidades.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dimensión 2: Estimulación Intelectual								
5	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dimensión 3: Motivación e Inspiración								
9	Habla de forma optimista sobre el futuro.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	Habla entusiastamente acerca de que necesidades deben ser satisfechas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	Presenta una convincente visión de futuro	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Expresa confianza en que metas serán cumplidas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dimensión 4: Influencia Idealizada o Carisma								
13	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	Demuestra un sentido de autoridad y confianza	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	Enfatiza la importancia de una misión común	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable después de corregir No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador: Dir (Mg) BERNAL PABLO JULIO BERNARDE DNI: 06155336
 Especialidad del validador: MAESTRO EN ECONOMIA Y DESARROLLO URBANO

..... de del 2019.

 Firma del Experto Informante.

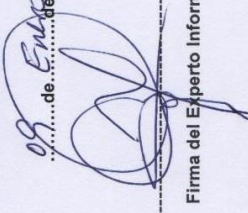
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión Escolar

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Gestión de los Procesos Pedagógicos							
1	El directivo tiene la capacidad de brindar asesoría pertinente para la elaboración de sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	El directivo de la IE cuenta con un sistema de planificación curricular colegiada.	✓		✓		✓		
3	El equipo directivo sistematiza los resultados de las observaciones de aula.	✓		✓		✓		
4	El directivo de la IE implementa medidas o estrategias pertinentes de fortalecimiento docente basado en el diagnóstico preciso de las necesidades de fortalecimiento de sus docentes.	✓		✓		✓		
5	El directivo de la IE gestiona la entrega oportuna de los informes de aprendizajes a las familias.	✓		✓		✓		
6	El directivo de la IE realiza un seguimiento de los aprendizajes y se promueve espacios para que los docentes reflexionen sobre el avance en los logros de aprendizaje de los estudiantes y establezcan planes de mejora.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: La convivencia democrática e intercultural							
7	El directivo de la IE ha constituido instancias formales de participación de los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	El directivo de la IE ha constituido instancias formales de participación con representación de los diferentes miembros de la comunidad educativa	✓		✓		✓		
9	El directivo de la IE promueve la participación de las familias con diversidad cultural	✓		✓		✓		
10	El municipio escolar u otra forma de organización estudiantil, funcionan como una instancia de representación real.	✓		✓		✓		
11	El directivo trata con respeto a los docentes.	✓		✓		✓		
12	El directivo de la IE desarrolla acciones para preservar o mejorar el clima escolar.	✓		✓		✓		
13	El directivo identifica las situaciones de violencia escolar que se presentan en su IE.	✓		✓		✓		
14	El directivo gestiona la atención adecuada de las situaciones de violencia escolar que se presentan en su IE	✓		✓		✓		
15	El directivo de la IE promueve la elaboración de las normas de convivencia con la participación de la comunidad educativa y se han difundido entre los actores de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
16	El directivo de la IE realiza acciones para la prevención de situaciones de violencia escolar que se presentan.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3 El vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad.							
17	El directivo gestiona que la IE sea un espacio seguro, libre de situaciones que amenacen la integridad física de los estudiantes.	✓		✓		✓		
18	El directivo gestiona que la IE sea un ambiente libre de riesgo sanitario para los estudiantes.	✓		✓		✓		
19	El directivo gestiona que la IE tenga condiciones para la evacuación ante riesgo de desastres	✓		✓		✓		
20	El directivo gestiona que el personal y los estudiantes de la IE estén organizados para una evacuación efectiva ante riesgo de desastres.	✓		✓		✓		
21	El directivo gestiona que el personal de la IE esté organizado para preservar la seguridad de los estudiantes durante los momentos de la jornada escolar.	✓		✓		✓		
22	El directivo de la IE gestiona la distribución oportuna y la cobertura del material educativo para los estudiantes.	✓		✓		✓		
23	El directivo de la IE gestiona el uso de material educativo enviado por el Minedu para trabajar con los estudiantes.	✓		✓		✓		
24	El directivo de la IE promueve que los recursos educativos (materiales, espacios y tecnología) se utilicen y de ser necesario, se gestione la adquisición de recursos adicionales con otras instituciones u organizaciones.	✓		✓		✓		
25	El directivo gestiona que en la IE se cumplan con las horas lectivas.	✓		✓		✓		
26	El directivo de la IE implementa estrategias de apoyo a los estudiantes que experimentan situaciones de vulnerabilidad que ponen en riesgo su permanencia en la IE.	✓		✓		✓		
27	El directivo de la IE ha constituido el Comité de Gestión de Recursos Propios.	✓		✓		✓		
28	El directivo garantiza que haya transparencia en la captación y uso de los recursos dentro la IE.	✓		✓		✓		
29	El directivo garantiza la administración eficiente de los recursos propios de la IE y su rendición de cuentas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador. Dr. (Mg) BERNAL POCHTECO JULIO BERNABE DNI: 0675.73.36
Especialidad del validador: MAESTRO EN ECONOMIA Y DESARROLLO INDUSTRIAL

09 de ENERO del 2019


Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Liderazgo Transformacional



N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Dimensión 1: Consideración Individual							
2	Dedicar tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores.	/	/	/	/	/	/	
3	Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo.	/	/	/	/	/	/	
4	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.	/	/	/	/	/	/	
5	Me ayuda a mejorar mis capacidades.	/	/	/	/	/	/	
6	Dimensión 2: Estimulación intelectual							
7	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas.	/	/	/	/	/	/	
8	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	/	/	/	/	/	/	
9	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos.	/	/	/	/	/	/	
10	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo	/	/	/	/	/	/	
11	Dimensión 3: Motivación e inspiración							
12	Habla de forma optimista sobre el futuro.	/	/	/	/	/	/	
13	Habla entusiastamente acerca de que necesidades deben ser satisfechas.	/	/	/	/	/	/	
14	Presenta una convincente visión de futuro	/	/	/	/	/	/	
15	Expresa confianza en que metas serán cumplidas.	/	/	/	/	/	/	
16	Dimensión 4: Influencia idealizada o Carisma							
17	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes	/	/	/	/	/	/	
18	Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella	/	/	/	/	/	/	
19	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber	/	/	/	/	/	/	
20	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo	/	/	/	/	/	/	
21	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar	/	/	/	/	/	/	
22	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma	/	/	/	/	/	/	
23	Demuestra un sentido de autoridad y confianza	/	/	/	/	/	/	
24	Enfatiza la importancia de una misión común	/	/	/	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg. PÉREZ SAavedra Segundo DNI: 25601051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

27 de 12 del 2018


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión Escolar

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Gestión de los Procesos Pedagógicos								
1	El directivo tiene la capacidad de brindar asesoría pertinente para la elaboración de sesiones de aprendizaje.	/		/		/		
2	El directivo de la IE cuenta con un sistema de planificación curricular colegiada.	/		/		/		
3	El equipo directivo sistematiza los resultados de las observaciones de aula.	/		/		/		
4	El directivo de la IE implementa medidas o estrategias pertinentes de fortalecimiento docente basado en el diagnóstico preciso de las necesidades de fortalecimiento de sus docentes.	/		/		/		
5	El directivo de la IE gestiona la entrega oportuna de los informes de aprendizajes a las familias.	/		/		/		
6	El directivo de la IE realiza un seguimiento de los aprendizajes y se promueve espacios para que los docentes reflexionen sobre el avance en los logros de aprendizaje de los estudiantes y establezcan planes de mejora.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: La convivencia democrática e intercultural								
7	El directivo de la IE ha constituido instancias formales de participación de los estudiantes.	SI	No	SI	No	SI	No	
8	El directivo de la IE ha constituido instancias formales de participación con representación de los diferentes miembros de la comunidad educativa	/		/		/		
9	El directivo de la IE promueve la participación de las familias con diversidad cultural.	/		/		/		
10	El municipio escolar u otra forma de organización estudiantil, funcionan como una instancia de representación real.	/		/		/		
11	El directivo trata con respeto a los docentes.	/		/		/		
12	El directivo de la IE desarrolla acciones para preservar o mejorar el clima escolar.	/		/		/		
13	El directivo identifica las situaciones de violencia escolar que se presentan en su IE.	/		/		/		
14	El directivo gestiona la atención adecuada de las situaciones de violencia escolar que se presentan en su IE.	/		/		/		
15	El directivo de la IE promueve la elaboración de las normas de convivencia con la participación de la comunidad educativa y se han difundido entre los actores de la comunidad educativa.	/		/		/		
16	El directivo de la IE realiza acciones para la prevención de situaciones de violencia escolar que se presentan.	/		/		/		
Dimensión 3 El vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad.								
17	El directivo gestiona que la IE sea un espacio seguro, libre de situaciones que amenacen la integridad física de los estudiantes.	SI	No	SI	No	SI	No	
18	El directivo gestiona que la IE sea un ambiente libre de riesgo sanitario para los estudiantes.	/		/		/		
19	El directivo gestiona que la IE tenga condiciones para la evacuación ante riesgo de desastres	/		/		/		
20	El directivo gestiona que el personal y los estudiantes de la IE estén organizados para una evacuación efectiva ante riesgo de desastres.	/		/		/		
21	El directivo gestiona que el personal de la IE esté organizado para preservar la seguridad de los estudiantes durante los momentos de la jornada escolar.	/		/		/		
22	El directivo de la IE gestiona la distribución oportuna y la cobertura del material educativo para los estudiantes.	/		/		/		
23	El directivo de la IE gestiona el uso de material educativo enviado por el Minedu para trabajar con los estudiantes.	/		/		/		
24	El directivo de la IE promueve que los recursos educativos (materiales, espacios y tecnología) se utilicen y de ser necesario, se gestione la adquisición de recursos adicionales con otras instituciones u organizaciones.	/		/		/		
25	El directivo gestiona que en la IE se cumplan con las horas lectivas.	/		/		/		
26	El directivo de la IE implementa estrategias de apoyo a los estudiantes que experimentan situaciones de vulnerabilidad que ponen en riesgo su permanencia en la IE.	/		/		/		
27	El directivo de la IE ha constituido el Comité de Gestión de Recursos Propios.	/		/		/		
28	El directivo garantiza que haya transparencia en la captación y uso de los recursos dentro la IE.	/		/		/		
29	El directivo garantiza la administración eficiente de los recursos propios de la IE y su rendición de cuentas.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable
Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: PÉREZ SAGVEDIC, SEGUNDO DNI: 25601051
Especialidad del validador: CRISTINA DE LA ESCUELA N.º 120

..... de del 2018

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *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: Liderazgo Transformacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Dimensión 1: Consideración individual							
2	Dedicar tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores.							
3	Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo.							
4	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.							
5	Me ayuda a mejorar mis capacidades.							
6	Dimensión 2: Estimulación intelectual							
7	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas.							
8	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.							
9	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos.							
10	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo							
11	Dimensión 3: Motivación e inspiración							
12	Hebla de forme optimista sobre el futuro.							
13	Habla entusiastamente acerca de que necesidades deben ser satisfechas							
14	Presenta una convincente visión de futuro							
15	Expresa confianza en que mezas serán cumplidas.							
16	Dimensión 4: Influencia idealizada o Carisma							
17	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes							
18	Me hace sentir orgullosa/a de trabajar con él/ella							
19	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber							
20	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo							
21	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar							
22	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma							
23	Demuestra un sentido de autoridad y confianza							
24	Enfatiza la importancia de una misión común							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Gerardo Andrés Saldaña DNI: 09795503

Especialidad del validador: Gerente RRHH

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

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

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión Escolar

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSION 1: Gestión de los Procesos Pedagógicos							
1	El directivo tiene la capacidad de brindar asesoría pertinente para la elaboración de sesiones de aprendizaje.	/	/	/	/	/	/	
2	El directivo de la IE cuenta con un sistema de planificación curricular colegiada.	/	/	/	/	/	/	
3	El equipo directivo sistematiza los resultados de las observaciones de aula.	/	/	/	/	/	/	
4	El directivo de la IE implementa medidas o estrategias pertinentes de fortalecimiento docente basado en el diagnóstico preciso de las necesidades de fortalecimiento de sus docentes.	/	/	/	/	/	/	
5	El directivo de la IE gestiona la entrega oportuna de los informes de aprendizajes a las familias.	/	/	/	/	/	/	
6	El directivo de la IE realiza un seguimiento de los aprendizajes y se promueve espacios para que los docentes reflexionen sobre el avance en los logros de aprendizaje de los estudiantes y establezcan planes de mejora.	/	/	/	/	/	/	
	DIMENSION 2: La convivencia democrática e intercultural	SI	No	SI	No	SI	No	
7	El directivo de la IE ha constituido instancias formales de participación de los estudiantes.	/	/	/	/	/	/	
8	El directivo de la IE ha constituido instancias formales de participación con representación de los diferentes miembros de la comunidad educativa	/	/	/	/	/	/	
9	El directivo de la IE promueve la participación de las familias con diversidad cultural.	/	/	/	/	/	/	
10	El municipio escolar u otra forma de organización estudiantil, funcionan como una instancia de representación real.	/	/	/	/	/	/	
11	El directivo trata con respeto a los docentes.	/	/	/	/	/	/	
12	El directivo de la IE desarrolla acciones para preservar o mejorar el clima escolar.	/	/	/	/	/	/	
13	El directivo identifica las situaciones de violencia escolar que se presentan en su IE.	/	/	/	/	/	/	
14	El directivo gestiona la atención adecuada de las situaciones de violencia escolar que se presentan en su IE.	/	/	/	/	/	/	
15	El directivo de la IE promueve la elaboración de las normas de convivencia con la participación de la comunidad educativa y se han difundido entre los actores de la comunidad educativa.	/	/	/	/	/	/	
16	El directivo de la IE realiza acciones para la prevención de situaciones de violencia escolar que se presentan.	/	/	/	/	/	/	
	Dimensión 3 El vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad.	SI	No	SI	No	SI	No	
17	El directivo gestiona que la IE sea un espacio seguro, libre de situaciones que amenacen la integridad física de los estudiantes.	/	/	/	/	/	/	
18	El directivo gestiona que la IE sea un ambiente libre de riesgo sanitario para los estudiantes.	/	/	/	/	/	/	
19	El directivo gestiona que la IE tenga condiciones para la evacuación ante riesgo de desastres	/	/	/	/	/	/	
20	El directivo gestiona que el personal y los estudiantes de la IE estén organizados para una evacuación efectiva ante riesgo de desastres.	/	/	/	/	/	/	
21	El directivo gestiona que el personal de la IE esté organizado para preservar la seguridad de los estudiantes durante los momentos de la jornada escolar.	/	/	/	/	/	/	
22	El directivo de la IE gestiona la distribución oportuna y la cobertura del material educativo para los estudiantes.	/	/	/	/	/	/	
23	El directivo de la IE gestiona el uso de material educativo enviado por el Minedu para trabajar con los estudiantes.	/	/	/	/	/	/	
24	El directivo de la IE promueve que los recursos educativos (materiales, espacios y tecnología) se utilicen y de ser necesario, se gestione la adquisición de recursos adicionales con otras instituciones u organizaciones.	/	/	/	/	/	/	
25	El directivo gestiona que en la IE se cumplan con las horas lectivas.	/	/	/	/	/	/	
26	El directivo de la IE implementa estrategias de apoyo a los estudiantes que experimentan situaciones de vulnerabilidad que porren en riesgo su permanencia en la IE.	/	/	/	/	/	/	
27	El directivo garantiza que haya transparencia en la captación y uso de los recursos dentro la IE.	/	/	/	/	/	/	
28	El directivo garantiza la administración eficiente de los recursos propios de la IE y su rendición de cuentas.	/	/	/	/	/	/	
29		/	/	/	/	/	/	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Liderazgo Transformacional



Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Cantidad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Dimensión 1: Consideración Individual Dedicó tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores.	/	/	/	/	/	/	
2	Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo.	/	/	/	/	/	/	
3	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.	/	/	/	/	/	/	
4	Me ayuda a mejorar mis capacidades.	/	/	/	/	/	/	
5	Dimensión 2: Estimulación Intelectual Me propone formas nuevas de enfocar problemas.	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	/	/	/	/	/	/	
7	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos.	/	/	/	/	/	/	
8	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo	/	/	/	/	/	/	
9	Dimensión 3: Motivación e Inspiración Habla de forma optimista sobre el futuro.	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Habla entusiastamente acerca de que necesidades deban ser satisfechas.	/	/	/	/	/	/	
11	Presenta una convincente visión de futuro	/	/	/	/	/	/	
12	Expresa confianza en que metas serán cumplidas.	/	/	/	/	/	/	
13	Dimensión 4: Influencia Idealizada o Carisma Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella	/	/	/	/	/	/	
15	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber	/	/	/	/	/	/	
16	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo	/	/	/	/	/	/	
17	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar	/	/	/	/	/	/	
18	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma	/	/	/	/	/	/	
19	Demuestra un sentido de autoridad y confianza	/	/	/	/	/	/	
20	Enfatiza la importancia de una misión común	/	/	/	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Gerardo Andrés Sobello DNI: 07705509

Especialidad del validador: Dr. Gerardo Andrés Sobello

.....de.....del 20....

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Cantidad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia se dice cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Anexo 4. Tabla de Excel

Liderazgo transformacional

S ujeto	Consideración Individual					Estimulación Intelectual					Motivación e inspiración					Influencia Idealizada o Carisma								TOT AL	
	Íte m_1	Íte m_2	Íte m_3	Íte m_4	TO T AL 1	Íte m_5	Íte m_6	Íte m_7	Íte m_8	TO T AL 2	Íte m_9	Íte m_10	Íte m_11	Íte m_12	TO T AL 3	Íte m_13	Íte m_14	Íte m_15	Íte m_16	Íte m_17	Íte m_18	Íte m_19	Íte m_20		TOT AL3
1	4	4	4	5	17	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	4	4	5	5	5	5	5	38	94
2	3	4	3	3	13	3	4	3	3	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	74
3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	8	20
4	1	5	4	2	12	2	3	2	2	9	2	2	3	3	10	2	1	2	2	1	2	2	2	14	45
5	4	4	5	5	18	5	5	4	5	19	4	5	5	5	19	4	5	4	5	5	4	4	4	35	91
6	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	3	3	4	3	3	3	3	3	25	65
7	1	2	2	1	6	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	5	5	2	2	3	2	21	36
8	4	3	3	3	13	3	4	3	4	14	4	5	4	4	17	4	5	4	5	5	5	4	5	37	81
9	3	4	4	4	15	4	5	4	5	18	5	5	4	4	18	4	5	5	4	5	4	4	5	36	87
10	4	5	4	4	17	5	4	4	4	17	4	4	4	5	17	4	4	4	4	5	4	4	4	33	84
11	3	4	4	3	14	4	3	3	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	5	4	4	33	77
12	2	4	4	3	13	2	4	3	3	12	4	3	4	3	14	4	4	4	3	3	3	4	4	29	68
13	3	2	3	2	10	2	3	2	3	10	4	4	4	4	16	3	2	3	3	4	4	4	4	27	63
14	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18	5	5	4	4	18	4	3	4	4	4	4	4	4	31	83
15	2	3	3	3	11	3	2	2	3	10	3	3	2	2	10	3	3	3	4	4	4	3	3	27	58
16	3	5	3	3	14	3	3	4	4	14	3	3	3	3	12	3	3	4	4	4	3	4	4	29	69
17	1	1	2	1	5	1	2	1	1	5	1	1	1	2	5	2	1	3	2	1	2	2	1	14	29
18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	100
19	2	2	3	4	11	3	3	3	3	12	3	3	4	4	14	3	3	4	3	3	3	3	3	25	62
20	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	5	5	5	39	94

21	2	2	3	3	10	3	4	4	3	14	4	4	4	4	16	3	3	4	4	4	4	4	4	30	70
22	3	3	3	4	13	3	3	4	4	14	3	3	3	3	12	3	3	3	3	4	3	4	2	25	64
23	2	2	5	3	12	3	4	4	4	15	5	5	5	5	20	5	5	4	4	4	4	4	4	34	81
24	2	5	4	2	13	2	3	3	3	11	4	3	3	4	14	4	3	4	3	3	3	3	3	26	64
25	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	5	2	2	1	14	27
26	2	3	2	1	8	3	3	1	3	10	3	3	3	2	11	1	2	2	2	1	2	3	2	15	44
27	1	2	1	2	6	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	2	1	1	1	2	3	2	2	14	29
28	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	4	3	4	30	77
29	1	2	2	3	8	2	3	2	3	10	4	4	3	4	15	4	3	4	3	4	4	3	4	29	62
30	3	2	4	3	12	3	4	4	3	14	4	3	3	3	13	3	3	4	4	4	4	4	4	30	69
31	5	4	4	4	17	3	4	4	4	15	5	4	4	5	18	4	4	4	4	4	4	4	4	32	82
32	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	2	3	3	3	11	3	4	3	3	3	3	3	3	25	61
33	5	4	4	4	17	4	4	5	4	17	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	4	4	4	32	83
34	3	3	3	3	12	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	4	4	3	3	3	3	3	26	63
35	1	2	2	1	6	2	2	2	2	8	1	2	2	2	7	1	2	2	1	1	1	1	1	10	31
36	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	2	2	3	10	3	3	3	4	4	3	3	3	26	59
37	5	4	5	4	18	4	4	4	3	15	5	4	4	4	17	4	4	4	4	3	4	4	3	30	80
38	5	5	5	4	19	4	4	3	4	15		4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	82
39	3	3	3	3	12	2	3	2	3	10		3	4	3	13	3	2	3	2	3	3	3	2	21	56
40	3	2	3	2	10	2	2	3	3	10		3	3	3	12	3	3	3	4	4	3	3	3	26	58
41	3	3	3	1	10	3	3	2	3	11		3	3	2	10	4	3	3	3	2	2	3	3	23	54
42	1	2	1	2	6	2	2	2	2	8		1	2	2	6	2	2	2	2	2	1	1	1	13	33
43	5	4	4	5	18	4	4	4	4	16		4	4	4	16	4	5	4	4	4	4	5	4	34	84
44	5	5	5	5	20	4	4	4	3	15		4	3	3	14	4	4	4	5	5	4	4	4	34	83
45	3	1	3	3	10	2	3	3	3	11		3	2	3	11	3	3	2	3	3	3	3	1	21	53
46	3	3	3	3	12	2	2	2	2	8		3	3	2	11	3	2	3	3	3	3	3	3	23	54
47	3	2	3	3	11	2	3	3	3	11		2	3	2	10	3	3	2	2	2	2	3	3	20	52

48	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	3	3	4	4	4	30	79
49	1	2	1	1	5	2	2	2	1	7	1	1	1	2	5	2	2	2	2	1	1	1	1	12	29
50	3	3	3	3	12	2	3	2	3	10	2	2	3	3	10	3	3	3	3	3	4	3	3	25	57
51	3	3	3	2	11	3	2	2	3	10	3	3	4	3	13	2	2	2	3	3	3	3	3	21	55
52	5	4	4	4	17	3	4	4	4	15	5	5	4	4	18	4	4	4	4	5	4	4	4	33	83
53	5	4	4	5	18	4	4	4	5	17	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	4	4	4	32	84
54	3	2	2	2	9	3	2	3	2	10	2	2	2	3	9	3	3	3	2	2	2	2	2	19	47
55	5	4	4	4	17	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	4	4	4	33	84
56	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	1	22	58
57	3	2	3	3	11	2	3	3	3	11	2	2	2	2	8	3	2	2	2	3	2	2	2	18	48
58	3	3	3	3	12	2	2	2	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	2	23	56
59	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	4	4	4	33	85
60	5	4	4	4	17	4	4	4	5	17	4	5	4	4	17	3	4	5	5	4	5	4	4	34	85
61	3	3	4	4	14	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	2	2	2	3	21	58
62	3	3	2	3	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	4	4	3	3	3	3	3	26	60
63	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	2	1	1	5	2	1	1	1	1	1	1	3	11	25
64	3	2	2	2	9	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	3	2	22	54
65	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	4	4	4	33	85
66	3	3	3	3	12	2	2	3	3	10	3	2	2	2	9	3	3	3	3	2	2	2	2	20	51
67	3	3	2	3	11	3	3	3	3	12	5	4	4	4	17	5	4	5	3	4	4	4	5	34	74
68	1	4	3	2	10	2	4	1	2	9	3	4	4	4	15	3	3	2	1	2	2	2	3	18	52
69	1	2	1	3	7	3	3	2	3	11	4	3	3	4	14	4	4	3	3	4	4	3	3	28	60
70	4	3	4	4	15	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	78
71	2	1	3	1	7	2	3	3	2	10	2	2	3	3	10	1	3	4	4	3	4	3	2	24	51
72	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	2	1	2	1	6	1	2	1	1	2	3	2	1	13	29
73	3	4	4	3	14	3	4	4	3	14	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	4	4	4	32	75
74	4	4	5	5	18	4	5	5	4	18	5	5	4	4	18	4	4	4	4	4	4	4	5	33	87
75	3	2	2	2	9	2	2	3	2	9	3	3	3	4	13	5	3	4	4	4	4	5	5	34	65
76	4	4	4	4	16	3	3	4	3	13	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	4	4	4	31	76
77	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	4	3	4	4	3	3	27	61

78	3	4	1	5	13	4	3	3	4	14	5	5	4	4	18	5	5	5	5	4	4	4	4	36	81
79	5	4	4	4	17	4	3	3	4	14	4	4	4	5	17	4	4	4	4	5	5	5	5	36	84
80	1	4	1	1	7	2	3	2	2	9	2	1	2	3	8	2	1	4	1	2	4	3	5	22	46
81	3	3	4	3	13	3	4	3	4	14	4	4	4	4	16	2	2	3	4	2	3	3	4	23	66
82	2	3	4	3	12	2	3	2	2	9	4	3	3	4	14	3	3	3	4	3	4	3	3	26	61
83	3	5	4	4	16	3	4	4	5	16	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	4	5	4	34	82
84	4	5	5	4	18	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	5	5	5	38	93
85	3	4	4	3	14	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	3	4	3	4	4	4	4	30	75
86	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	5	5	5	39	98
87	4	4	4	3	15	3	4	3	3	13	4	5	5	4	18	4	4	5	5	5	5	4	5	37	83
88	1	1	1	1	4	2	2	2	2	8	2	3	3	4	12	5	3	3	2	2	4	4	3	26	50
89	2	3	3	3	11	2	2	3	3	10	2	3	3	3	11	3	2	3	2	3	3	3	4	23	55
90	3	4	3	3	13	4	4	3	4	15	5	4	5	5	19	4	5	5	4	4	4	5	5	36	83
91	3	3	4	3	13	3	4	4	3	14	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	24	63
92	3	3	1	1	8	1	3	1	3	8	5	3	3	4	15	3	1	5	3	4	5	5	4	30	61
93	3	4	2	1	10	2	3	2	2	9	3	2	2	2	9	2	3	3	3	4	3	3	2	23	51
94	3	4	3	3	13	3	4	3	3	13	4	3	4	3	14	4	3	4	4	4	4	4	4	31	71
95	1	1	3	1	6	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	3	3	3	3	3	3	3	3	24	55
96	3	2	4	3	12	3	2	3	3	11	4	3	4	4	15	2	3	4	2	4	5	4	4	28	66
97	1	2	1	1	5	1	1	1	2	5	1	2	1	2	6	1	1	1	1	1	2	2	2	11	27
98	5	5	5	4	19	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	4	4	32	84
99	5	4	4	4	17	4	4	4	3	15	3	3	3	4	13	3	4	4	4	4	4	4	4	31	76
100	3	3	3	1	10	3	4	3	3	13	2	2	3	3	10	2	3	3	3	3	2	2	2	20	53
101	1	2	1	1	5	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	9	23
102	5	4	4	4	17	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	4	4	4	33	83
103	3	2	3	3	11	2	3	3	2	10	3	2	2	2	9	2	2	2	2	2	3	2	2	17	47
104	3	3	3	1	10	2	2	2	2	8	3	3	3	3	12	3	2	3	3	3	3	3	3	23	53
105	3	3	2	3	11	3	3	3	3	12	2	3	3	1	9	3	2	2	3	3	3	3	1	20	52

60	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	46	109	
61	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	2	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	37	82	
62	3	2	2	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	38	84		
63	1	2	1	1	2	1	8	1	1	2	2	2	2	2	2	2	18	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	17	43	
64	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	2	2	2	2	2	3	24	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	37	78	
65	5	4	4	4	4	4	25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	53	127	
66	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	35	81	
67	3	5	3	4	5	5	25	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	58	130
68	1	2	3	2	3	3	14	3	4	2	4	3	2	2	2	3	27	2	3	4	4	4	2	2	2	4	3	4	3	3	40	81	
69	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	1	3	3	3	3	3	28	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35	79	
70	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	64	142	
71	1	2	2	3	4	4	16	3	3	4	5	3	3	4	4	3	4	36	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	5	5	4	49	101
72	1	1	1	2	2	2	9	1	1	2	3	1	2	2	2	2	18	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	1	2	20	47	
73	3	4	4	4	4	4	23	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	114	
74	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	61	139	
75	2	2	2	2	3	3	14	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	57	108
76	4	4	4	4	4	3	23	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	118
77	3	4	3	2	4	4	20	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	54	112
78	3	3	4	4	4	5	23	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64	136	
79	3	5	5	4	3	4	24	4	4	4	4	5	5	4	5	5	45	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	60	129	
80	1	1	1	1	4	2	10	4	3	3	3	5	4	3	5	4	37	4	5	5	5	2	5	5	3	5	3	5	4	4	55	102	
81	2	2	2	3	1	1	11	1	1	2	3	4	3	3	3	4	27	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	3	5	51	89	
82	3	4	4	3	4	3	21	3	3	4	4	4	4	3	2	3	2	32	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	5	4	47	100	
83	3	4	4	4	4	4	23	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	46	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	56	125	
84	4	5	5	4	4	4	26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	61	137	
85	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	115	
86	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	64	144	

Anexo 5. Autorizaciones



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 01

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 6070
"HÉROES DEL ALTO CENEPA"



Sector 1 - Grupo 11 - Av. Modelo S/N - Villa El Salvador - Teléf.: 292 2671/ie6070hac@hotmail.com

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 6070 "HÉROES DEL ALTO CENEPA", DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR, CORRESPONDIENTE A LA UGEL N° 01- CONO SUR.

HACE CONSTAR:

Que, **HUAMANI GUTIERREZ, OSCAR**, Identificada (o) con DNI N° 10012952, desarrolló en la Institución Educativa que dirijo, la encuesta denominada "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN ESCOLAR EN LA RED N° 14 UGEL N° 01 DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE MIRAFLORES, en el mes de diciembre de 2018.

Se expide la presente, a solicitud de (del) la interesada (o), para los fines que estime conveniente.

Villa El Salvador, 24 de enero de 2019.



L.C. JOSÉ SANTIAGO GUTIERREZ
DIRECTOR

Livia C.



PERÚ

Ministerio
de Educación

UGEL 01

INSTITUCIÓN EDUCATIVA
PERÚ - BIRF

“REPÚBLICA DE BOLIVIA”



CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA “REPÚBLICA DE BOLIVIA” DE VILLA EL SALVADOR, JURISDICCIÓN DE LA U.G.E.L. N° 01 SAN JUAN DE MIRAFLORES, QUIEN SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que el Profesor HUAMANI GUTIERREZ OSCAR, identificado con DNI 10012952; de Educación Secundaria, realizó las encuestas a los docentes denominada Liderazgo Transformacional y Gestión Escolar en la Red 14 UGEL 01 distrito de San Juan de Miraflores 2018, en el mes de diciembre.

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

Villa El Salvador, 22 de enero del 2019


Mg. José Luis CENTENARIO REYES
DIRECTOR
DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
“REPÚBLICA DE BOLIVIA”

"Año De La Lucha Contra La Corrupción Y La Impunidad"

CONSTANCIA DE TRABAJO

LA QUE SUSCRIBE DIRECTORA DE LA IE 7090 "FORJADORES DEL PERÚ", DEL DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR, COMPRENSIÓN DE LA UGEL 01 SAN JUAN DE MIRAFLORES;

HACE CONSTAR:

Que, **HUAMANI GUTIERREZ, OSCAR** identificado con DNI N° 10012952, realizo en la Institución Educativa que dirijo, la encuesta denominada "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTION ESCOLAR EN LA RED N° 14 UGEL N° 01 DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE MIRAFLORES", durante la primera semana del mes de diciembre.

Se expide la presente constancia a petición de la persona interesada para los fines pertinentes.

Villa El Salvador, 24 de enero del 2019



Lic. ~~Juana~~ Nidia Becerra Ferro
DIRECTORA




Declaratoria de autenticidad del asesor

Yo, Fuster Guillén Doris Elida, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, asesor (a) de la tesis titulada: “**El liderazgo transformacional y la gestión escolar de la red Nro 14 UGEL 1 del distrito de San Juan de Miraflores 2018**” del estudiante **Oscar Huamaní Gutiérrez**, constato que la investigación tiene índice de similitud de 15 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Lima, 16 de marzo del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor: Fuster Guillén Doris Elida	
DNI 04086550	Firma 
ORCID 0000-0002-7889-2243	