



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo transformacional y la gestión del director en las
instituciones educativas públicas de la Red N° 12 UGEL 04 Comas -
2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Sacha Quispe, Juan Rolando (orcid.org/0009-0004-8630-6242)

ASESORA:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2019

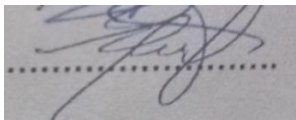
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, Dra. Esquiagola Aranda, Estrella Azucena, docente del Programa Académico de Maestría en administración de la educación de la Universidad César Vallejo de la sede Lima Norte, asesor de la tesis, titulada: Liderazgo transformacional y la gestión del director en las instituciones educativas públicas de la Red N° 12 Ugel 04 Comas - 2018, del autor Sacha Quispe, Juan Rolando constatamos que, la investigación tiene un índice de similitud de 20% 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.

Los Olivos, 10 de octubre de 2019

Apellidos y nombres del asesor: Dra. Esquiagola Aranda, Estrella Azucena	
DNI: 09975909	Firma 
ORCID: 0000-0002-1841-0070	



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SACHA QUISPE JUAN ROLANDO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo Transformacional y la Gestión del Director en las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 12 Ugel 04 Comas - 2018", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
SACHA QUISPE JUAN ROLANDO DNI: 40161692 ORCID: 0009-0004-8630-6242	Firmado electrónicamente por: JSACHA el 29-10-2024 16:09:11

Código documento Trilce: INV - 1826513

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios todo poderoso que me brindó la sabiduría para realizarlo, a mi familia que con tanto amor y comprensión me ha apoyado en mis esfuerzos, en esta larga tarea llena de satisfacciones

AGRADECIMIENTO

Mi infinito agradecimiento a los docentes de la Universidad César Vallejo, quienes volcaron sus conocimientos y experiencias para ver con más claridad el hermoso camino que tiene que recorrer la educación

Nuestros agradecimientos a la Dra. Esquiagola Aranda, Estrella Azucena por apoyarme incondicionalmente para poder terminar y lograr nuestro objetivo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	10
III. RESULTADOS	13
IV. DISCUSIÓN	22
V. CONCLUSIONES	27
VI. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	33
Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables	
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 3. Certificados de validación de instrumentos	
Anexo 4: Base datos de los instrumentos	
Anexo 5: Confiabilidad, validación de instrumentos	
Anexo 6: Reporte de similitud	
Anexo 7: Declaratorias	
Anexo 8: Captura pantalla resultados inferenciales	

ÍNDICE DE TABLAS		Pág.
Tabla 1	Distribución de frecuencias de Liderazgo Transformacional	13
Tabla 2	Distribución de frecuencias de las dimensiones del LT.	14
Tabla 3	Distribución de frecuencias gestión del director	15
Tabla 4	Distribución de frecuencias de gestión del director	16
Tabla 5	Correlaciones LT y GD	18
Tabla 6	Correlaciones Motivación inspiracional y GD	19
Tabla 7	Correlaciones Influencia idealizada y Gestión del director	19
Tabla 8	Correlaciones Influencia idealizada y Gestión del director	20
Tabla 9	Correlaciones Consideración individual y Gestión del director	20

ÍNDICE DE FIGURAS		Pág.
Figura 1	Niveles de Liderazgo Transformacional	13
Figura 2	Niveles de las dimensiones del LT.	14
Figura 3	Niveles de gestión del director	15
Figura 4	Niveles de las dimensiones de gestión del director	16

RESUMEN

La tesis titulada: Liderazgo transformacional y la gestión del director en las instituciones educativas públicas de la Red N° 12 Ugel 04 Comas - 2018; tuvo como objetivo general: Determinar la relación que ejerce Liderazgo transformacional y la gestión del director en las instituciones educativas públicas de la Red N° 12 Ugel 04 Comas - 2018. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala ordinal de Likert para las variables: Liderazgo transformacional y la gestión del director.

El método empleado fue hipotético deductivo, fue tipo básica, diseño no experimental, nivel correlacional. La población estuvo formada por 120 docentes y la muestra 92 docentes. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cron Bach.

En el resultado se observa que Liderazgo transformacional y la gestión del director presentan una muy alta correlación significativa en las IEP de la Red N° 12 Ugel 04 Comas. ($\rho = 0.870$, $\text{sig} = 0,000 < 0,05$), en tanto, es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general.

Palabras clave: liderazgo, transformación, gestión, director

ABSTRACT

The thesis titled: Transformational leadership and management of the director in public educational institutions of Network No. 12 Ugel 04 Comas - 2018; with a general objective: Determine the relationship provided by transformational leadership and management in public educational institutions of Network No. 12 Ugel 04 Comas - 2018. The instruments used are questionnaires on an ordinal Likert scale for the variables: Transformational leadership and management management.

The method used was hypothetical deductive, it was basic, non-experimental design, correlational level. The population is made up of 120 teachers and a sample of 92 teachers. The technique used to collect information was the survey and the data collection instruments were questionnaires, which were duly validated through expert judgments and their reliability through the Cron Bach Alpha reliability statistic.

The result shows that transformational leadership and the director's management present a very high significant correlation in the IEP of Network No. 12 Ugel 04 Comas. ($\rho = 0.870$, $\text{sig} = 0.000 < 0.05$), however, the null hypothesis is rejected and the general hypothesis is accepted.

Keywords: leadership, transformation, management, director

I.INTRODUCCIÓN

En los últimos años el fomento de cambio y transformaciones han llevado a las instituciones públicas y privadas a mejorar su competitividad para alcanzar sus objetivos organizacionales. Uno de los aspectos que requiere los entornos cambiantes es el liderazgo transformacional, en el cual el líder debe tener la habilidad de influir sobre otras personas para lograr metas específicas. Asimismo, el adecuado la gestión del director es importante para los integrantes de una institución pues influye en los procesos organizacionales Varela (2022)

Por lo tanto, las diversas instituciones educativas necesitan de líderes capaces de gestionar con eficacia y eficiencia en las institucionales a lo largo del tiempo, para ello necesitan diversas estrategias Baque (2021). En consecuencia, los líderes transformacionales influyen en sus colaboradores, a su vez, tratan de reducir los errores a través de anticipación del diagnóstico y convierte los errores en experiencias de aprendizajes Bass (2021). Además, los líderes transformacionales promueven un clima favorable donde sus integrantes se sientan inspirados y seguros de sí mismos, logrando un impacto positivo Canal et al. (2023)

Diversos estudios como Cruz (2021), relacionaron la gestión del director y el liderazgo directivo, como responsables de promover ambientes saludables y comportamiento de los equipos docentes que se vinculan con los logros de los objetivos y metas de la institución desde un trabajo colaborativo. Asimismo, consideran importante las características individuales de las personales y aspectos culturales asociados a la satisfacción laboral.

A nivel internacional, existen deficiencias en la selección de cargos directivos, y puede afectar negativamente el entorno educativo (UNESCO, 2023). La falta de liderazgo de los Así también prevalecen las ambigüedades acerca del manejo de la gestión educativa asociado al liderazgo del director en las organizaciones que dirigen Varela (2021), ocasionando poca eficacia en el desempeño de los directivos.

En América Latina, la mayoría de los directores presentan dificultades para asumir un liderazgo transformacional y motivar al docente, asimismo no cuentan con

habilidades organizacionales que permiten realizar un buen trabajo Recalde (2020). Ante lo cual se necesita un liderazgo directivo capacitado para liderar con una visión transformadora, en una buena gestión del director.

Al respecto en Colombia según la encuesta and Learning International Survey (TALIS), respecto al tiempo que usan los directores reportan que el 22,6% ocupan sus horas en trabajo administrativo, un 21,7% en actividades de liderazgo, un 19,9% en tareas relacionadas con el curriculum y la enseñanza. En cuanto a prácticas de tipo colaborativo, solo el 40,9 % observan pares y el 51,5% han participado en redes de directores. Evidenciándose de esta manera las dificultades en la práctica de liderazgo y la necesidad de fortalecerlos.

En Chile se han desarrollado políticas de reformas educacionales relevantes, considerando el liderazgo educativo como agente estratégico en cada institución educativa Es así que el Ministerio de Educación chileno fomenta la capacitación permanente a los directores a través de talleres dirigidos en las universidades locales. Adicionalmente se basan en la evaluación de desempeño anual a los directores a nivel municipal Weinstein y Hernández (2014) Sin embargo en términos del uso del tiempo no es un indicador positivo pues los directores utilizan 31,3% del tiempo, en funciones administrativas y el 31,1 % dedicado a labores instruccionales, como son los monitoreos, evaluaciones y orientaciones a los docentes León (2023).

En nuestro país, muchos directores no cuentan con la capacidad para enfrentarse a problemas institucionales, además cuentan con poca experiencia en lo pedagógico, para el ejercicio de sus funciones Chero (2022) En este contexto MINEDU (2014) aplicó un cuestionario a los directores del nivel primario y secundario, con el objetivo de describir la gestión escolar del director teniendo en cuenta algunos aspectos de la escuela y competencias, obteniendo los resultados a nivel nacional que el 43,1% desarrollan actividades que lo agrupa en un perfil medio a alto y la mayoría (56,9 %) desarrollan actividades que lo caracteriza en un perfil bajo a medio. Ante ello se muestra que el liderazgo directivo en Perú presenta dificultades al enfrentarse a los problemas de la educación para poder cumplir los estándares de calidad.

En consecuencia, muchas instituciones posiblemente tienen serios problemas con la gestión del director, como es el caso particular de las instituciones educativas públicas (IEP) de la Red N° 12 Ugel 04 Comas, donde se ha observado presumiblemente problemas como carencia de un liderazgo transformador, desmotivación, una deficiente gestión del director, desinterés, desmotivación, poca identificación con la institución manteniéndose ajenos a la realización de actividades internas. ni palabras de aliento a sus trabajadores que destacan en su labor como docentes; eso sucede por desconocer su rol como líder pedagógico; también cabe mencionar las áreas de educación física, centro de cómputo, laboratorio, aulas de innovación carecen de equipamiento. Estos sucesos y traen consigo el gran problema la disminución de los estudiantes en ambos niveles, a raíz de los hechos están sufriendo la racionalización de plazas orgánicas

En este sentido el presente estudio contribuirá de esta manera con los objetivos de desarrollo sostenible N° 4 como es lograr una educación de calidad. Por lo cual la investigación abordará el siguiente problema general el cual es planteado con la interrogante de estudio ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional (LT) y la gestión del director (GD) las IEP de la Red N° 12 Ugel 04 Comas?

Respecto a la justificación, en lo teórico se sustenta en los aportes de expertos y busca contribuir a partir de las teorías, como tema de análisis y reflexión por parte de los directivos para fortalecer sus conocimientos y habilidades en función de una eficiente gestión escolar, logrando que el análisis y los resultados estén soportados en una diversidad teórica tanto de variables y dimensiones. Desde lo práctico, permitirá brindar orientaciones sobre cómo fortalecer el liderazgo en las instituciones y a la vez permitirá construir ambientes agradables para desarrollarse satisfactoriamente, en un buen clima organizacional. Asimismo, en lo metodológico permitirá aplicar estrategias para mejorar en todos los procesos propios de la gestión.

Para el objetivo general se ha considerado Determinar la relación entre el LT y GD en las IEP de la Red N° 12 Ugel 04 Comas. Los objetivos específicos serán: a) Identificar la relación entre influencia idealizada y la GD en las IEP de la Red N° 12

Comas , b) Identificar la relación entre consideración individualizada y la GD en las IEP de la Red N° 12 Comas, c) Identificar la relación entre estimulación intelectual y la GD en las IEP de la Red N° 12 Comas y d) Identificar la relación entre motivación inspiracional y la GD en las IEP de la Red N° 12 Comas.

Respecto a las investigaciones internacionales se encuentran los de Rodríguez (2023), donde su propósito principal fue analizar la relación de LT con el clima institucional de Quito. Consideró el diseño descriptivo correlacional. Para ello aplicó una encuesta a 160 docentes de educación inicial y 30 directores. Obteniéndose como resultado como puntaje 0.82, en la respuesta de los docentes donde se puede apreciar que hay una correlación positiva fuerte entre el liderazgo del director y el clima institucional., mientras que el puntaje de las respuestas de los directivos fue de 0,43 considerándose positiva débil.

Abregu, (2023) en su tesis titulada “Situación del Liderazgo Educativo en Chile Liderazgo transformacional en Escuelas Rurales Vulnerables de la Zona Central Memoria, escuelas rurales de la región metropolitana, de distintos niveles de vulnerabilidad, seleccionadas de acuerdo a factores socioeconómicos y resultados del SIMCE, alcancé las conclusiones siguientes: En relación a los elementos financieros que impactan a las empresas rurales, sobresale el desafío de la gestión de la ley SEP, donde los equipos de dirección no siempre logran administrar los recursos que la ley proporciona de acuerdo a los planes de mejora propuestos.

Álamo (2023), realizó su estudio en Colombia con el propósito de establecer la relación entre liderazgo transformacional y clima organizacional, metodológicamente trabajó mediante el diseño no experimental. La investigación es tipo descriptivo correlacional, utilizó como técnica la encuesta, teniendo como muestra 32 docentes. Los resultados obtenidos se ubicaron en 0.9 indicando una tendencia positiva en todos los aspectos estadísticos ejecutados. Asimismo, los participantes perciben que se les reconoce su labor y su desempeño en la institución. En este orden se logró evidenciar una alta correlación entre las variables.

Alcazar (2020) realizaron su estudio LT y su influencia en el CO en Colombia. Se identificó como una investigación cuantitativa, con una muestra de 385 funcionarios. Para el tipo de diseño consideraron descriptivo correlacional. En el

cuestionario utilizaron la escala de Likert de 1 a 5, los mismos que muestran la percepción sobre las variables. Los resultados fueron analizados por SPSS versión 23, siendo ($p= 0,798$) para los efectos entre las variables.

Para los antecedentes nacionales tenemos a Cárdenas. (2023), quienes realizaron su investigación sobre el liderazgo directivo y el clima organizacional en Lima, la muestra estuvo constituida por 172 docentes y utilizó el diseño descriptivo correlacional de corte transversal. Realizaron su análisis estadístico mediante Rho Spearman y el resultado fue de 0,573 donde $p = 0.000$ ($p < 0,05$), concluyendo que existe una relación directa entre las variables.

Cruz. (2021) y Barrientos (2021) realizaron su investigación en instituciones educativas públicas del Agustino, con el propósito de describir la relación entre LT y CO. Consideró enfoque cuantitativo, utilizó una muestra de 71 docentes En sus resultados se puede apreciar que del total de encuestados, con respecto al liderazgo transformacional un 49,3 % consideran como nivel alto, 36,6% consideran como nivel regular y el 14,1 % consideran nivel bajo. Con respecto al clima organizacional se puede afirmar que 53,5% consideran nivel regular, 31 % nivel alto y 15% en un nivel bajo. Respecto a la correlación entre variables, los resultados logrados a través del análisis de datos Spearman fueron ($Rho= 0,680$ Resultados descriptivos de la administración del director) y $p= 0,000$. Finalmente se verificó una moderada correlación positiva entre las variables.

Curi (2021) investigó LT y DD realizado en las instituciones públicas de Ate, el diseño aplicado fue descriptivo correlacional, de tipo no experimental, cuantitativo; la muestra estuvo conformada por 96 docentes. De los resultados hallados a través de Rho Spearman ($Rho= 0,719$) con un valor ($p=0,00$). El estudio reveló que 72,9% ubicaron al liderazgo en el nivel medio y 71,9% al clima organizacional. Por lo tanto, de acuerdo al análisis estadístico confirmaron la correlación moderada positiva y significativa, concluyendo que si hay coherencia en la hipótesis.

En lo que respecta a las bases teóricas diversos autores han contribuido significativamente al desarrollo de la teoría de LT. Entre ellos se tiene a (Varela et al,2021), quien manifiesta que el LT consiste en inspirar y motivar a los seguidores,

trascender sobre sus intereses individuales, mantener una visión compartida, fomentar desarrollo y promover innovación y cambio en la organización. En este sentido los líderes deben de tener la capacidad de entusiasmar, transmitir confianza, identificarse con la institución, a su vez compartir la visión y las metas a conseguir en equipo.

Bass (2021) menciona el líder transformacional tiene la capacidad de motivar a través de sus acciones, entusiasmar mediante una buena comunicación y buscar la satisfacción de sus seguidores. El liderazgo debe ser ejercida por todo el grupo de la organización o por todos los miembros de una institución y no solamente por el líder, que permitiría alcanzar con seguridad los objetivos de la institución educativa en este caso y que el liderazgo del director sea compartido con todos en condiciones óptimas para desenvolverse dentro de sus funciones que les corresponde en cada área de trabajo.

Para Luna (2023) el liderazgo es la clave del éxito de la institución, que el líder tenga sea un visionario, que vea cómo va ser la organización dentro de un tiempo determinado y que es lo que quiere alcanzar, por lo tanto, va depender mucho de ese líder para convertirse en una institución sólida, viable y sobresaliente por lo que es necesario que impulse a todos los miembros a alcanzar metas concretas.

Mendoza (2019) y Alves (2021) manifestaron: “La definición del liderazgo como una acción facilita la comprensión de este en diversas posiciones de la estructura social. Es posible dirigir tanto como presidente como trabajador de oficina. Así también se facilita la utilización de diversas habilidades, acorde a las exigencias de la cultura y la circunstancia”. los líderes transformacionales promueven un clima favorable donde sus integrantes se sientan inspirados y seguros de sí mismos, logrando un impacto positivo, los recursos de liderazgo, que son habilidades personales, se utilizan de diversas maneras en diferentes situaciones Es de conocimiento común que el liderazgo no siempre se practica, incluso si los individuos poseen las cualidades típicamente asociadas con el liderazgo Ahora podemos ver las diversas formas en que se practica el liderazgo en la vida cotidiana sin convertirse en líderes, centrándonos en las cualidades individuales en lugar de las características

individuales

Para Heifetz liderazgo debe ser ejercido tanto como presidente y como los empleados, no se necesita ocupar un alto cargo para liderar, al contrario, se debe aprovechar las características innatas de líder que tiene cada individuo en el cumplimiento de sus funciones en cada estamento de la institución, que haga con dedicación y eficiencia, es decir, que hagan liderazgo sin ser líder.

Según Cortez, citado por Rodríguez et al (2020) define que: El líder es aquel que ayuda a tomar conciencia a todos los miembros del grupo para analizar sus capacidades, si lo que poseen les permitirá alcanzar las metas que se están planteando organizando en cada una de las áreas en las que debe desenvolverse y lo más importante tiene que dar la iniciativa en el desarrollo de las actividades para impulsar a los otros miembros a seguirle en la consecución de los objetivos planteados y a la vez alcanzar su desarrollo profesional.

Asimismo, Liu (2018), destaca el liderazgo como la influencia que puede transformar a líderes y a seguidores, mediante la capacidad de vislumbrar y articular un futuro deseado. Estos aportes teóricos han sido eficientemente aplicados en organizaciones y son referentes importantes.

Las dimensiones de Liderazgo transformacional de acuerdo con Bass, citado por Meneses y Ochoa (2021), está conformado por cuatro características básicas como son la influencia idealizada que está relacionada con la capacidad que tienen los líderes para generar confianza el sentido de valor, respeto, orgullo y lograr la influencia en sus seguidores, para que los colaboradores estén dispuestos a cumplir con los objetivos. La motivación inspiracional se basa en comunicar la visión de manera optimista y entusiasmar al equipo para poder conseguirlo. La estimulación intelectual promueve el desarrollo de nuevos conocimientos, incentivando la innovación y la creatividad para solucionar problemas y mejorar el desempeño de los colaboradores. Para la Consideración individualizada el líder tiene en cuenta las necesidades de sus seguidores en su desarrollo profesional.

Se sustenta la variable: Gestión del director, muchas veces el director llega a una institución educativa, ejercer sus funciones como administrador él manda más

tratando de mantener las buenas y malas costumbres, tratando de quedar bien con los grupos para evitar molestias y censuras, sin embargo, para Fernández y otros el liderazgo solo será reconocido el liderazgo, es decir, que impulse la mejora del proceso enseñanza.

Para Mora (2022) "Por lo general la Gestión del director es un conjunto de acciones. Según MINEDU "El Marco de buen desempeño Directivo (2013). La estructura jerárquica de las instituciones educativas son variadas de acuerdo a la cantidad de aulas que funcionan, sin embargo, siempre hay un equipo técnico pedagógico conformado por el director, subdirector de inicial, primaria, secundaria y nocturna en algunos casos, ese equipo directivo encabezado por el director debe ejercer el liderazgo, debe influenciar en los profesores la enseñanza eficaz, participar activamente en el aspecto técnico pedagógico para alcanzar los objetivos educativos propuestos en la visión, su rol tiene que ser más pedagógico que administrativo, asesorar al maestro en su labor, acompañar permanentemente para que ese maestro se sienta seguro y apoyado en sus deficiencias, solo así se alcanzará las metas planteadas en el PEI.

Se aborda las dimensiones de la gestión del director: Para nuestro trabajo de investigación se considera las dimensiones según fascículo de Ministerio de Educación" Marco del buen desempeño Directivo (2015; las dimensiones de Gestión Directivo de las instituciones educativas que han de caracterizar de modo específico, son los siguientes. Alonzo et al. (2023)

Gestión institucional. Quienes han investigado sostienen que para una escuela eficaz debe existir un buen clima institucional y los estilos de liderazgo, la utilización adecuada de los recursos materiales y del tiempo, además de la planificación participativa de las actividades, la repartición de tareas, la eficacia en la gestión, todos estos factores están vinculados con la consecución educativa.

Gestión administrativa. Para lo cual MINEDU "Manual de directores (2002, p. 83) sugiere que los líderes pedagógicos deben tener estos perfiles para la buena gestión escolar; lo cual nos permite tomar como las dimensiones necesarias para la presente investigación educativa.

Gestión administrativa. Como su nombre lo sugiere, se trata de aplicar dos operaciones; la creación de estrategias y la deducción de sus resultados concuerdan con nuestras experiencias y con otros conocimientos también bien fundamentados. (E. Mejía 2001 pag.62).

Gestión pedagógica. También es preciso mencionar la indagación pedagógica es como lo señala J. Mayan (2001) "actitudes o creencias en un tema de enseñanza.

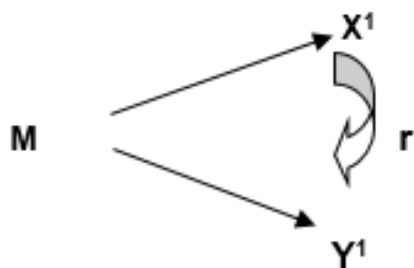
Gestión Comunitaria. Se entiende que el director elabora para referirse con ellos a los docentes, realidad institucional; está construida en un nivel muy elevado de abstracción por lo que antes se debe identificar a la población aledaña para recoger información veraz pertinente; que ayudara construir la gestión del director.

Respecto a la hipótesis de investigación, se planteó como hipótesis general: Existe relación significativa entre el LT y GD en las IEP de la Red N° 12 Ugel 04 Comas. Las hipótesis específicas: a) Existe relación significativa entre influencia idealizada y la gestión del director en las IEP de la Red N° 12- Comas, b) Existe relación significativa entre consideración individualizada y la gestión del director en las IEP de la Red N° 12 Comas, c) Existe relación significativa entre estimulación intelectual y la gestión del director en las IEP de la Red N° 12 Comas y d) Existe relación significativa entre motivación inspiracional y la gestión del director en las IEP de la Red N° 12 Comas.

II. METODOLOGÍA

Por la naturaleza de la investigación, se consideró tipo básica Arias et al (2021) La investigación básica a partir de un marco teórico, busca el progreso científico sobre un determinado tema sin tener en cuenta su aplicación. Asimismo, se considera el enfoque cuantitativo pues usa los números y el análisis estadístico, para evaluar las variables y probar teorías, permitiendo indagar el problema, para entender las correlaciones de las variables, en estudios descriptivos Baena (2018), de corte transversal por su valoración en un solo momento determinado.

El diseño no experimental en una investigación permite establecer relaciones entre dos o más variables, sin manipulación, pues implica registrar tal como se observa en el contexto. Hernández Sampieri (2018), por tal razón a partir de un enfoque cuantitativo. Diseño que permite asociar a sus variables de estudio, sin presentar sentido de causalidad pues está definida para establecer las relaciones entre las variables y se fundamentan en hipótesis para contrastar las correspondencias Sergio (2017) Cuyo esquema se muestra a continuación.



Dónde:

M = Muestra

X¹: Liderazgo transformacional

Y¹: Gestión del director

r: Relación entre variables

Respecto a la definición conceptual de liderazgo transformacional se ha considerado

Bass (2021) el líder transformacional tiene la capacidad de motivar a través de sus acciones, entusiasmar mediante la estimulación intelectual y busca la satisfacción de sus seguidores.

La definición operacional de liderazgo transformacional se ha considerado trabajar en base al Cuestionario Liderazgo Transformacional de Bass, adaptado por

Vargas et al (2016), pues es un instrumento validado por expertos, obteniendo el grado de confiabilidad y consta de 16 ítems. La dimensión Influencia idealizada o carisma contiene 4 ítems y la dimensión motivación inspiracional consta de 4 ítems, mientras que la dimensión estimulación intelectual consta de 4 ítems y consideración individualizada consta de 3 ítems. Para la medición de la variable y dimensiones será mediante la escala ordinal de Likert.

Con relación a la Gestión del director, muchas veces el director llega a una institución educativa, ejercer sus funciones como administrador él manda más tratando de mantener las buenas y malas costumbres, tratando de quedar bien con los grupos para evitar molestias y censuras, sin embargo, para Fernández y otros el liderazgo solo será reconocido el liderazgo, es decir, que impulse la mejora del proceso enseñanza.

Para la definición operacional se ha considerado el cuestionario gestión del director. que consta de 22 ítems, siendo un instrumento validado y confiable. En cuanto a la medición de la variable gestión del director y dimensiones serán mediante la escala ordinal de Likert.

Según Arias (2021) define a la población a elementos necesarios en una investigación, elegida por sus características comunes para el objetivo del estudio. Para el presente estudio la población estará formado por un total de 120 docentes participantes. Como criterio de inclusión se ha considerado a docentes de ambos sexos femenino y masculino, en condición nombrado o contratado, previo consentimiento autorizado. Se utilizará el criterio de exclusión a los docentes que no asistan el día de la aplicación.

La muestra considerada como sub grupo, por las características semejantes, sobre el cual se recolectará los datos pertinentes Hernández et al (2018) El tipo de muestra será censal, donde la muestra coincide con la población, por ser un grupo pequeño, por lo tanto, se utiliza en la investigación a la población en general. Siendo 92 docentes de los tres niveles de educación.

Respecto al muestreo es considerado como una técnica en la cual los elementos son seleccionados a discreción del investigador Villanueva (2022), por lo cual se decidió utilizar el muestreo no probabilístico por conveniencia, donde la muestra se selecciona porque están convenientemente disponibles para el investigador, en base al

conocimiento que se tiene de los colaboradores.

La unidad de análisis estará formada por los docentes que laboran en una institución educativa.

Las técnicas para la recolección de datos de parte del investigador, están formadas por un conjunto de reglas y procedimientos que permiten dar respuesta al problema de estudio. Valderrama (2016), por lo cual se consideró utilizar una encuesta. Como instrumento se utiliza el Cuestionario de Liderazgo Transformacional propuesto por Vargas et al. (2016), contemplando 4 dimensiones, formado por 16 ítems, validado por 3 expertos.

Asimismo, se utiliza el cuestionario de (LT que contiene 4 dimensiones y 40 ítems aproximadamente. La dimensión Relaciones interpersonales a través de sus indicadores contiene 13 ítems; la dimensión cohesión de grupo cuenta con 10 ítems; la dimensión calidad de vida laboral 10 ítems y la dimensión motivación con 12 ítems, siendo instrumentos validados por 3 expertos. El cuestionario gestión del director con 4 dimensiones 22 ítems.

En cuanto al método de análisis de los datos obtenidos, serán procesados a través del coeficiente de correlación de Spearman, mediante el cual se conocerá los resultados.

En referencia a los aspectos éticos estos se asumen de acuerdo al código de investigación de la (UCV, 2020), donde se prioriza el principio de autonomía, logrando que los sujetos participantes lo hagan con libertad y voluntariamente, con conocimiento total de la investigación, para lo cual previamente se debe garantizar el asentimiento informado. Por otro lado, se considera el principio de justicia, garantizando cuidar la integridad y calidad de la investigación. Asimismo, se considera el principio de beneficencia asumiendo el compromiso de proporcionar mediante este trabajo un precedente que sea de utilidad en futuras investigaciones. Finalmente se consideró el principio de no maleficencia, consistente en garantizar la seguridad de los participantes, no exponiéndolos a riesgo alguno, protegiendo su privacidad, así como garantizando su confidencialidad, siendo el recojo de datos, tenga como propósito único de la investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Variable Liderazgo transformacional

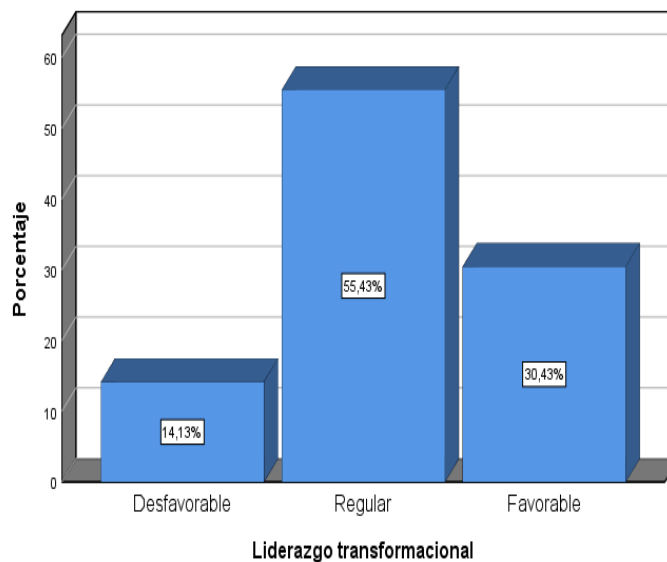
Tabla 1

Distribución de frecuencias de LT

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Desfavorable	13	14,1
Regular	51	55,4
Favorable	28	30,4
Total	92	100,0

Figura 1

Niveles del LT.



La percepción de los encuestados que se indican en la tabla 1 y figura 1, el 14.1% manifiestan un nivel desfavorable, el 55,4% en un nivel regular y el 30.4% manifiestan el nivel favorable referidos a liderazgo transformacional. El liderazgo transformacional es necesario en entornos que cambian constantemente, ya que implica que el líder posea la destreza de impactar en otras personas con el fin de alcanzar objetivos específicos.

Dimensiones de LT

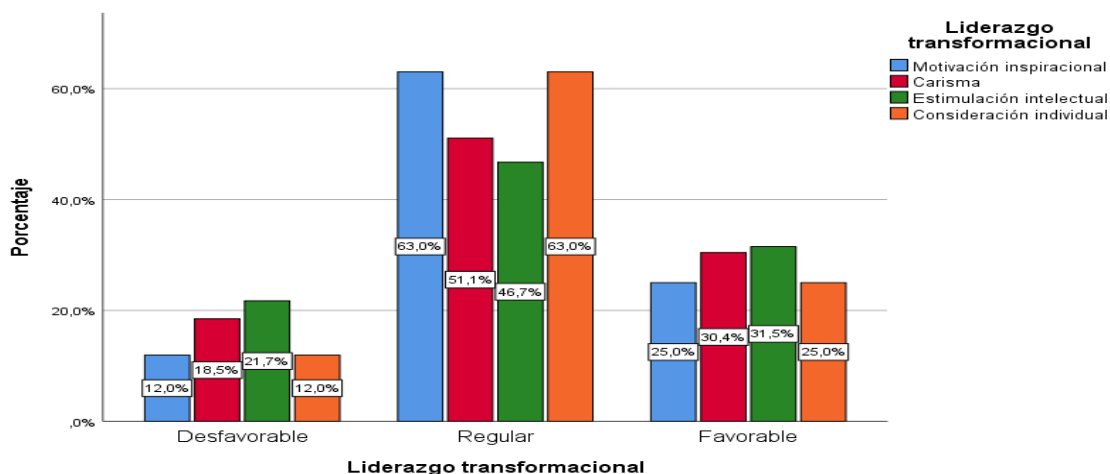
Tabla 2.

Distribución de frecuencias de las dimensiones del LT.

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Motivación inspiracional	Desfavorable	11	12,0%
	Regular	58	63,0%
	Favorable	23	25,0%
Influencia idealizada (Carisma)	Desfavorable	17	18,5%
	Regular	47	51,1%
	Favorable	28	30,4%
Estimulación intelectual	Desfavorable	20	21,7%
	Regular	43	46,7%
	Favorable	29	31,5%
Consideración individual	Desfavorable	11	12,0%
	Regular	58	63,0%
	Favorable	23	25,0%

Figura 2

Niveles de las dimensiones del LT.



De acuerdo a las dimensiones de liderazgo transformacional, cuyos resultados descriptivos orientan en la tabla 2 y figura 2, al comparar las evidencias de la dimensión motivación inspiracional, el 12.0% sostienen un nivel desfavorable, el 63% en un nivel regular y el 25% consideran el nivel favorable, prevaleciendo el nivel regular en la motivación inspiracional, además, esta dimensión se conoce por, la capacidad del líder educativo para inspirar optimismo y fortaleza en los demás es lo que los impulsa. Ayuda a incrementar la conciencia de los seguidores acerca de las metas que comparten mutuamente. Por otro lado, la dimensión Influencia idealizada (Carisma), el 18,5% sostienen un nivel desfavorable, el 51,1% en un nivel regular y el 30,4% consideran el nivel favorable, prevaleciendo el nivel regular en la influencia

idealizada. El grado de influencia idealizada se basa en la confianza y el respeto de los subordinados por el líder, el nivel de dedicación mostrada a sus colegas y su percepción de él como su modelo a seguir. Como se puede inferir en la dimensión estimulación intelectual el 21,7% sostienen un nivel desfavorable, el 46,7% en un nivel regular y el 31,5% consideran el nivel favorable, prevaleciendo el nivel regular en la estimulación intelectual, esta dimensión, implica trabajar en una secuencia de tareas de forma estructurada y continua, con el elemento añadido de diversión El acto de estimular la inteligencia equivale a enseñar a través del juego. Por otro lado, en la dimensión Consideración individual el 12.0% sostienen un nivel desfavorable, el 63% en un nivel regular y el 25% consideran el nivel favorable, prevaleciendo el nivel regular en la dimensión consideración individual, está construida en un nivel muy elevado de abstracción por lo que antes se debe identificar a la población aledaña para recoger información veraz pertinente; donde se considera el individualismo en las labores de una persona en general.

Variable Gestión del director

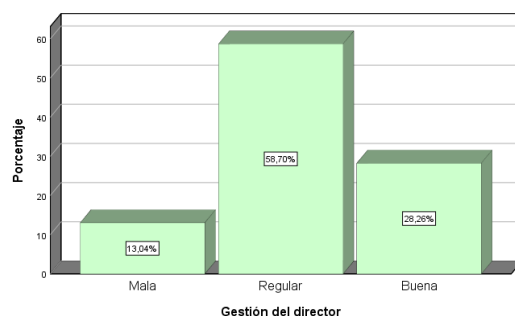
Tabla 3

Distribución de frecuencias gestión del director

Nivel	Frecuencia	Porcentaje %
Mala	12	13,0
Regular	54	58,7
Buena	26	28,3
Total	92	100,0

Figura 3

Niveles de gestión del director



Los resultados descriptivos de gestión del director nos orientan en la tabla 3 y figura 3, el 13.0% manifiestan un nivel malo, el 58,7% en un nivel regular y el 28.3% manifiestan el nivel bueno, prevaleciendo el nivel regular en gestión del director. Vinculando al concepto dado por Antón (2019, p. 29). “Por lo general la Gestión del director es un conjunto de acciones

Dimensiones de gestión del director

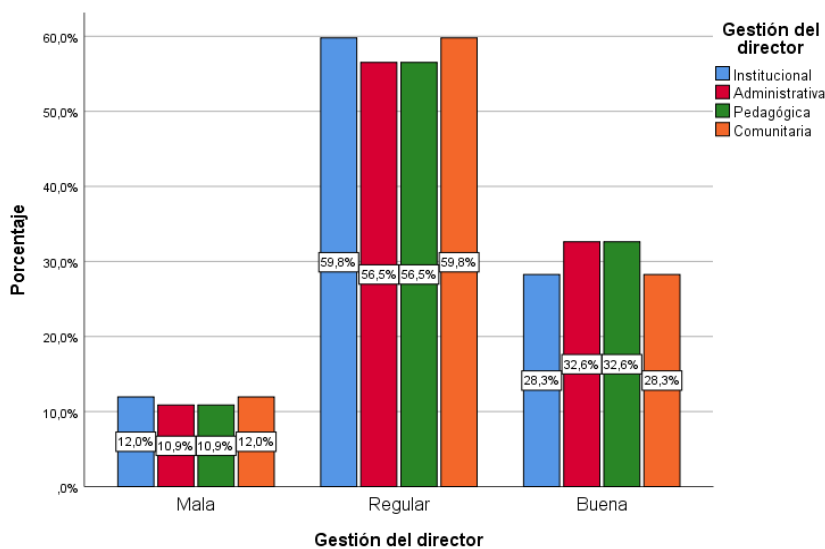
Tabla 4

Distribución de frecuencias de gestión del director

Dimensiones	Nivel	Frecuencia	Porcentaje%
Institucional	Mala	11	12,0%
	Regular	55	59,8%
	Buena	26	28,3%
Administrativa	Mala	10	10,9%
	Regular	52	56,5%
	Buena	30	32,6%
Pedagógica	Mala	10	10,9%
	Regular	52	56,5%
	Buena	30	32,6%
Comunitaria	Mala	11	12,0%
	Regular	55	59,8%
	Buena	26	28,3%

Figura 4

Niveles de las dimensiones de gestión del director



Las afirmaciones expuestas referente a las dimensiones de gestión del director, cuyos resultados descriptivos orientan en la tabla 4 y figura 4, al comparar las evidencias de la dimensión institucional, el 12.0% sostienen un nivel malo, el 59.8% en un nivel regular y el 28.3% consideran el nivel bueno, prevaleciendo el nivel regular en la institucional de la gestión del director. Gestión institucional. Las personas que han llevado a cabo estudios afirman que una escuela eficiente requiere de un ambiente institucional y organizacional favorable, diferentes formas de liderazgo, La correcta utilización de los recursos materiales y del tiempo, junto con la planificación participativa de las actividades, la asignación de responsabilidades y la eficacia en la gestión administrativa, están todas vinculadas al éxito educativo. Por otro lado, la dimensión administrativa, el 10.9% sostienen un nivel malo, el 56.5% en un nivel regular y el 32.6% consideran el nivel bueno, prevaleciendo el nivel regular en lo administrativo en la gestión del director. Gestión administrativa, para el MINEDU “Manual de directores (2002, p. 83) sugiere que los líderes pedagógicos deben tener estos perfiles para la buena gestión escolar; lo cual nos permite tomar como las dimensiones necesarias para la presente investigación educativa. Como se puede inferir en la dimensión pedagógica el 10.9% sostienen un nivel malo, el 56.5% en un nivel regular y el 32.6% consideran el nivel bueno, prevaleciendo el nivel regular en lo pedagógico de la gestión del director. Gestión pedagógica. También es preciso mencionar la indagación pedagógica es como lo señala J. Mayan (2021) “. Por otro lado, en la dimensión comunitaria el 12.0% sostienen un nivel malo, el 56.8% en un nivel regular y el 28.3% consideran el nivel bueno, prevaleciendo el nivel regular en la dimensión comunitaria. Gestión Comunitaria. Se entiende que el director elabora para referirse con ellos a los docentes, realidad institucional; está construida en un nivel muy elevado de abstracción por lo que antes se debe identificar a la población aledaña para recoger información veraz pertinente; que ayudara construir la gestión del director.

3.2. Resultados inferenciales

Hipótesis general

Ho. No existe relación significativa entre el LT y GD en las LT y IEP de la Red N° 12 Ugel 04 Comas.

H1. Existe relación significativa entre el LT y GD en las LT y IEP de la Red N° 12 Ugel 04 Comas.

Tabla 5

Correlaciones LT y GD

Correlaciones		Liderazgo transformacional	Gestión del director	
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,870**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
Gestión del director		Coeficiente de correlación	,870**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

En resumen, LT y GD presentan una muy alta correlación significativa en las IEP de la Red N° 12 Ugel 04 Comas. (rho= 0.870, sig= 0,000<0,05)

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre influencia idealizada y la gestión del director en las IEP de la Red N° 12 Comas

H1: Existe relación significativa entre influencia idealizada y la gestión del director en las IEP de la Red N° 12 Comas

Tabla 6

Correlaciones Motivación inspiracional y GD

Correlaciones		Motivación inspiracional	Gestión del director
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,698**
		N	92
Gestión del director		Coeficiente de correlación	,698**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	92

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

igualmente, motivación inspiracional y gestión del director presentan una alta correlación significativa en las IEP de la Red N° 12 Comas. (rho= 0.698, sig= 0,000<0,05)

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre influencia individualizada y la gestión del director en las IEP de la Red N° 12 Comas

H1: existe relación significativa entre influencia individualizada y la gestión del director en las IEP de la Red N° 12 Comas

Tabla 7

Correlaciones Influencia idealizada y Gestión del director

Correlaciones		Influencia idealizada	Gestión del director
Rho de Spearman	Influencia idealizada (Carisma)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,707**
		N	92
Gestión del director		Coeficiente de correlación	,707**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	92

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

Aunado a esto, influencia idealizada y gestión del director presentan una alta correlación significativa en las instituciones educativas públicas de la Red N° 12 Ugel 04 Comas. (rho= 0.707, sig= 0,000<0,05)

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre estimulación intelectual y la gestión del director en las IEP de la Red N° 12 Comas

H1: Existe relación significativa entre estimulación intelectual y la gestión del director en las IEP de la Red N° 12 Comas

Tabla 8

Correlaciones Influencia idealizada y Gestión del director

Correlaciones			Estimulación intelectual	Gestión del director
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	1,000	,640**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Gestión del director	Coeficiente de correlación	,640**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		92	92	

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

Así mismo, estimulación intelectual y gestión del director presentan una alta correlación significativa en las IEP de la Red N° 12 Comas. (rho= 0.640, sig= 0,000<0,05)

Hipótesis específica 4

Ho: Existe relación significativa entre motivación inspiracional y la gestión del director en las IEP de la Red N° 12 Comas.

H1: Existe relación significativa entre motivación inspiracional y la gestión del director en las IEP de la Red N° 12 Comas.

Tabla 9

Correlaciones Consideración individual y Gestión del director

Correlaciones			Consideración individual	Gestión del director
Rho de Spearman	Consideración individual	Coeficiente de correlación	1,000	,726**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Gestión del director	Coeficiente de correlación	,726**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		92	92	

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

En efecto, consideración individual y gestión del director presentan una alta correlación significativa en las IEP de la Red N° 12 Comas. ($\rho = 0.726$, $\text{sig} = 0,000 < 0,05$)

IV. DISCUSIÓN

Con el propósito de responder al objetivo general de esta investigación, que es Determinar la relación entre el LT y GD en las IEP de la Red N° 12 Ugel 04 Comas, se tiene a los resultados descriptivos, del LT La percepción de los encuestados que se indican en la tabla 1 y figura 1, El 14.1% de las personas muestran un nivel desfavorable, el 55.4% se encuentra en un nivel regular y el 30.4% manifiestan un nivel favorable en lo que respecta al liderazgo transformacional. El liderazgo transformacional es uno de los aspectos necesarios en entornos cambiantes, donde el líder debe poseer la capacidad de influir en los demás para alcanzar objetivos específicos.

Del mismo modo, la percepción de los encuestados sobre los resultados descriptivos que contiene la tabla 2 y figura2, de modo que en la dimensión motivación inspiracional, el 12.0% manifiestan un nivel desfavorable, el 63.0% en un nivel regular y el 25.0% manifiestan el nivel favorable referidos a la dimensión motivación inspiracional. La motivación inspiracional se basa en la forma que tiene el líder para comunicar la visión de manera optimista y entusiasmar al equipo para poder conseguirlo. Aunado a ello para Influencia idealizada (Carisma), se percibe el 18.5%, en nivel desfavorable, el 51.1% en un nivel regular y el 30.4% manifiestan el nivel favorable referidos a la dimensión Influencia idealizada, la influencia idealizada que está relacionada con la capacidad que tienen los líderes para generar confianza el sentido de valor, respeto, orgullo y lograr la influencia en sus seguidores, para que los colaboradores estén dispuestos a cumplir con los objetivos.

Cabe destacar la dimensión, estimulación intelectual se percibe el 21.7%, en nivel desfavorable, el 31.5% en un nivel regular y el 31.5% manifiestan el nivel favorable referidos a la dimensión estimulación intelectual. La estimulación intelectual promueve el desarrollo de nuevos conocimientos, incentivando la innovación y la creatividad para solucionar problemas y mejorar el desempeño de los colaboradores, finalmente, se pone de manifiesto la dimensión consideración individual, percibieron el 12.0%, en nivel desfavorable, el 63.0% en un nivel regular y el 25.0% precisan en el nivel favorable para la dimensión consideración individual , Para la Consideración

individualizada el líder tiene en cuenta las necesidades de sus seguidores en su desarrollo profesional

Igualmente, en la misma línea los resultados descriptivos de la variable gestión del director nos orientan en la tabla 3 y figura 3, el 13.0% manifiestan un nivel malo, el 58,7% en un nivel regular y el 28.3% manifiestan el nivel bueno, prevaleciendo el nivel regular en gestión del director. Vinculando al concepto dado por Antón (2019, p. 29). “Por lo general la Gestión del director es un conjunto de acciones. Las afirmaciones expuestas referente a las dimensiones de gestión del director, cuyos resultados descriptivos orientan en la tabla 4 y figura 4, al comparar las evidencias de la dimensión institucional, el 12.0% sostienen un nivel malo, el 59.8% en un nivel regular y el 28.3% consideran el nivel bueno, prevaleciendo el nivel regular en la institucional de la gestión del director. Gestión institucional.

Quienes han investigado sostienen que para que una escuela sea efectiva, es necesario contar con un ambiente institucional y organizacional favorable, diferentes estilos de liderazgo, una adecuada utilización de los recursos materiales y del tiempo, así como la participación en la planificación de actividades, la asignación de responsabilidades y una administración eficiente. Todos estos aspectos están relacionados con el éxito educativo. Por otro lado, la dimensión administrativa, el 10.9% sostienen un nivel malo, el 56.5% en un nivel regular y el 32.6% consideran el nivel bueno, prevaleciendo el nivel regular en lo administrativo en la gestión del director. Gestión administrativa, para el MINEDU “Manual de directores (2002, p. 83) sugiere que los líderes pedagógicos deben tener estos perfiles para la buena gestión escolar; lo cual nos permite tomar como las dimensiones necesarias para la presente investigación educativa. Como se puede inferir en la dimensión pedagógica el 10.9% sostienen un nivel malo, el 56.5% en un nivel regular y el 33.6% consideran el nivel bueno, prevaleciendo el nivel regular en lo pedagógico de la gestión del director. Gestión pedagógica. También es preciso mencionar la indagación pedagógica es como lo señala J. Mayan (2021) “El propósito de la pedagogía es aprender acerca de la distribución de una característica o de un conjunto de características actitudes o creencias en un tema de enseñanza. Por otro lado, en la dimensión comunitaria el 12.0% sostienen un nivel malo, el 56.8% en un nivel regular y el 28.3% consideran el nivel bueno, prevaleciendo el nivel regular en la dimensión comunitaria. Gestión

Comunitaria. Se entiende que el director elabora para referirse con ellos a los docentes, realidad institucional; está construida en un nivel muy elevado de abstracción por lo que antes se debe identificar a la población aledaña para recoger información veraz pertinente; que ayudara construir la gestión del director.

El cumplimiento del objetivo general de esta investigación, que es Determinar la relación entre el LT y GD en las IEP de la Red N° 12 Comas, se contrastó con la hipótesis general, en efecto existe relación significativa entre las variables. Resulta que el liderazgo transformacional y la administración del director mantienen una correlación significativamente elevada en las instituciones educativas públicas de la Red N° 12 Comas. De acuerdo con las investigaciones realizadas por García Araneda, Francisca Fabiola (2023) en su tesis titulada "Situación del Liderazgo Educativo en Chile Liderazgo transformacional en Escuelas Rurales Vulnerables de la Zona Central Memoria para Optar el Título de Ingeniero Civil. Después de analizar las escuelas rurales de la región metropolitana, que varían en su nivel de vulnerabilidad y fueron escogidas en base a aspectos socioeconómicos y desempeño en el SIMCE, se arribó a las siguientes conclusiones. En lo que respecta a los aspectos económicos que impactan a las fincas en regiones rurales, se hace hincapié en la complicación de manejar la normativa SEP, ya que en ocasiones los líderes no logran manejar de manera efectiva los fondos otorgados por la normativa de acuerdo con las estrategias de mejora propuestas.

El objetivo específico 1 de esta investigación, determinar la relación entre influencia idealizada y la gestión del director en las instituciones educativas públicas de la Red N° 12 Ugel 04 Comas, se contrastó a través de la HE1 planteada, existe relación significativa entre influencia idealizada y la GD en las IEP de la Red N° 12 Comas se comprobó que motivación inspiracional y gestión del director presentan una alta correlación significativa en las IEP de la Red N° 12 Comas. ($\rho = 0.698$, $\text{sig} = 0,000 < 0,05$). Del mismo modo. Se contraste con los estudios de, Zapata et al. (2023) realizó su investigación en IEP del Agustino, con el propósito de describir la relación entre LT y CO. Consideró enfoque cuantitativo, utilizó una muestra de 71 docentes En sus resultados se puede apreciar que, del total de encuestados, con respecto al LT un 49,3 % consideran como nivel alto, 36,6% consideran como nivel regular y el 14,1 % consideran nivel bajo. Con respecto al clima organizacional se puede afirmar

que 53,5% consideran nivel regular, 31 % nivel alto y 15% en un nivel bajo. En cuanto a la correlación de variables, los resultados obtenidos mediante el procesamiento de datos Spearman fueron ($Rho= 0,680$ Resultados descriptivos de gestión del director) y $p= 0,000$. Finalmente se comprobó la correlación positiva moderada entre las variables

También, el objetivo específico 2 planteada: determinar la relación entre influencia idealizada y la GD en las IEP de la Red N° 12 Comas, se contrastó con la HE2. existe relación significativa entre influencia individualizada y la GD en las IEP de la Red N° 12 Comas, se comprobó que influencia idealizada y gestión del director presentan una alta correlación significativa en las IEP de la Red N° 12 Comas. ($\rho= 0.707$, $\text{sig}= 0,000 < 0,05$). Tomando en cuenta las investigaciones realizadas por Benavente (2021) en su estudio sobre liderazgo y CO realizado en las instituciones públicas de Ate. De los resultados hallados a través de Rho Spearman ($Rho= 0,719$) con un valor ($p=0,00$). El estudio reveló que 72,9% ubicaron al liderazgo en el nivel medio y 71,9% al clima organizacional. Por lo tanto, de acuerdo al análisis estadístico confirmaron la correlación moderada positiva y significativa, concluyendo que si hay coherencia en la hipótesis.

Por otro lado, se planteó como objetivo específico 3: determinar la relación entre estimulación intelectual y la gestión del director en las IEP de la Red N° 12 Comas, se contrastó con la HE3: Existe relación significativa entre estimulación intelectual y la GD en las IEP de la Red N° 12 Comas; llegándose a que, existe relación significativa entre influencia individualizada y la GD en las IEP de la Red N° 12 Comas ($\rho= 0.640$, $\text{sig}= 0,000 < 0,05$). Se contraste con los estudios de Gonzales (2022), desarrolló su investigación en Colombia con el objetivo de determinar la conexión entre el liderazgo transformacional y el ambiente organizacional, empleando metodológicamente el diseño no experimental. El estudio es de tipo descriptivo correlacional, empleó la encuesta como método, contando con una muestra de 32 profesores. Los resultados obtenidos se ubicaron en 0.9 indicando una tendencia positiva en todos los aspectos estadísticos ejecutados. Asimismo, los participantes perciben que se les reconoce su labor y su desempeño en la institución.

Para tal efecto de acuerdo al objetivo específico 4: determinar la relación entre motivación inspiracional y la GD en las IEP de la Red N° 12 Comas, se contrastó con la HE4: Existe relación significativa entre motivación inspiracional y la GDn las IEP de la Red N° 12 Comas; llegándose a que, existe relación significativa entre consideración individual y GD presentan una alta correlación significativa en las IEP de la Red N° 12 Comas. ($\rho = 0.726$, $\text{sig} = 0,000 < 0,05$. Considerando las investigaciones realizadas por Bueno et al. (2019) realizaron su estudio LT y su influencia en el CO en Colombia. Se identificó como una investigación cuantitativa, con una muestra de 385 funcionarios. Para el tipo de diseño consideraron descriptivo correlacional. En el cuestionario utilizaron la escala de Likert de 1 a 5, los mismos que muestran la percepción sobre las variables. Los resultados fueron analizados por SPSS versión 23, siendo ($p = 0,798$)

V. CONCLUSIONES

1. LT y GD presentan una muy alta correlación significativa en las IEP de la Red N° 12 Comas. ($\rho = 0.870$, $\text{sig} = 0,000 < 0,05$)
2. Motivación inspiracional y gestión del director presentan una alta correlación significativa en las IEP de la Red N° 12 Comas. ($\rho = 0.698$, $\text{sig} = 0,000 < 0,05$)
3. Influencia idealizada y gestión del director presentan una alta correlación significativa en las IEP de la Red N° 12 Comas. ($\rho = 0.707$, $\text{sig} = 0,000 < 0,05$)
4. Estimulación intelectual y gestión del director presentan una alta correlación significativa en las IEP de la Red N° 12 Comas. ($\rho = 0.640$, $\text{sig} = 0,000 < 0,05$)
5. Consideración individual y gestión del director presentan una alta correlación significativa en las IEP de la Red N° 12 Comas. ($\rho = 0.726$, $\text{sig} = 0,000 < 0,05$)

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al director de la RED N° 12-, Comas, dar a conocer a sus directivos la importancia de los resultados de la investigación sobre Liderazgo transformacional y gestión del director
2. Se recomienda al director de la RED N° 12-, Comas, hacer capacitaciones a su personal docente en motivación inspiracional y gestión del director
3. Se recomienda al director de la RED N° 12-, Comas, hacer capacitaciones a su personal docente en Influencia idealizada y gestión del director
4. Se recomienda al director de la RED N° 12-, Comas, hacer capacitaciones a su personal docente en estimulación intelectual y gestión del director
5. Se recomienda al director de la RED N° 12-, Comas, hacer capacitaciones a su personal docente en consideración individual y gestión del director

Referencias

- Álamo, Mercedes, & Falla, Daniel. (2023). El liderazgo transformacional y su relación con las competencias socioemocionales docentes. *Psychology, Society & Education*, 15(1), 48-56. Epub 18 de marzo de 2024. <https://dx.doi.org/10.21071/psye.v15i1.15552>
- Alonzo et al. (2023) El liderazgo directivo en el proceso educativo. *Horizontes. Revista de Investigación en ciencias de la Educación*. Volumen 7 N°28
- Alcazar, P. (2020). *Estilo de liderazgo y compromiso organizacional: impacto del liderazgo transformacional*. http://www.scielo.org.bo/pdf/ec/v5n4/v5n4_a06.pdf
- Abregu, L. (2023). *Liderazgo transformacional y la gestión educativa en la Institución Educativa N.º 36003 de primaria del distrito de Huancavelica 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.>
- Alves J (2021) Liderazgo y Clima Organizacional. *Revista de Psicología del Deporte* 2000. Vol. 9, núm. 1-2, pp. 123-133 ISSN: 1132-239x Universitat de les Universitat
- Arias, G. J., Holgado, J., Tafur, T., & Vásquez, M. (2021). Metodología de la Investigación. El método ARIAS para hacer el proyecto de tesis. Editorial INUDI Revista Científica Disciplinarias.
- Arias, J. L. (2020). Métodos de investigación online (1ra ed.). Enfoques consulting: Perú.
- Baque, M. (2021). El liderazgo y la gestión administrativa: su influencia en la satisfacción laboral docente en instituciones educativas adventistas de la Unión Ecuatoriana, 2020. Lima: Universidad Peruana Unión. <http://200.121.226.32:8080/handle/20.500.12840/4688>
- Baena, G.. (2008). *Metodología de la investigación*; México, Grupo Editorial Patria.
- Bendassolli, P. F. (2012). Desempenho no trabalho: Revisão da literatura. *Psicologia Argumento*, 30, 171-186.
- Bass B., et. al. "(2021)..". *Liderazgo Transformacional* [Internet] New York: 2da edición. Editorial Prensa de Psicología; 2005.[citado el 29 de enero del 2021] Disponible en:

<https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781410617095/transformationalleaders> hip-bernard-bass-ronald-riggio

Barrientos D, Alania R y Barba L (2021) Liderazgo directivo y clima institución radiografía de instituciones educativas privadas del sur oriental del Perú. Liderança executiva e clima institucional: radiografia de instituições educational institutions in southern Perú. Artículo.

Blanco et al (2021) Clima organizacional en centros educativos públicos Costarricenses: un análisis multifactorial. Artículo científico.

Hernández S y Baptista P (2005) Metodología de la investigación. 4ta edición

Canal, A., Ovalles, L., Sandoval, L., & Valdez, O. (2023). *Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo: Empresas sinaloenses del sector agroindustrial* .

<https://pdfs.semanticscholar.org/8f69>

Cárdenas, P. (2023). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022* .

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500>.

Cruz, V. (2021). Liderazgo transformacional investigación actual y retos futuros. Revista Universidad y Empresa, 13-32. Obtenido de

<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/2871>

Curi, R., & Palomino, M. (2021). *Liderazgo transformacional y el desempeño docente de los profesores de la institución educativa de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica*.

<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/abcec99d-345c>

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza-Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa y cualitativa y mixta*. McGraw Hill Educación. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Leon, A. (2023). *Liderazgo transformacional y desempeño docente de una institución educativa de la ciudad de, Guayaquil, 2022*.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692>

Luna, A., & Flores, H. (2023). *Liderazgo y gestión en educación media superior tecnológica: un estudio desde la percepción docente en el estado de*

Tlaxcala.

<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gestedu/article/view/52635/54271>

Liu, H. & Li, G. (2018). Linking Transformational Leadership and Knowledge Sharing: The Mediating Roles of Perceived Team Goal Commitment and Perceived Team Identification. *Frente. Psicólogo* 9:1331

Llorente C, Volante P (2019) Liderazgo Escolar en Chile Contexto y Desafíos.

Mora, Z. (2022). Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en Ugel, región Lima provincias. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 665-681.

Mendoza, M. (2019). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 118-134.

<https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>

Meneses, L., & Ochoa, F. (2021). El liderazgo transformacional en las operaciones militares del ejército ecuatoriano. *Revista de ciencias de seguridad y defensa*, 25-36.

Rais S, Rubini B y Herfina (2022). Increasing Teacher Creativity through Strengthening Transformational Leadership, Teamwork, and Work Engagement. *Pegem Journal of Education and instruction* Vol. 12, No. 1, 2022, 232-241. Doi: 10.47750/pegegog.12.01.24 Received: 23.

Romero, R. Torres A & Campana, R. (2021) Liderazgo transformacional directivo y Clima Organizacional en las instituciones educativas del distrito de Asia, Cañete Lima, rosamaritorres75@gmail.com https://orcid.org/0000-0002-DOI:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3336

Rodríguez V. (2023). "Liderazgo transformacional y el desempeño laboral en enfermeras de hospitalización en Sana clínica San Borja". [Tesis para optar el grado académico de maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2017. [citado el 30 de enero del 2022]. Disponible en:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500)

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4982

- Rodriguez, E., Marichal, O., & Meneses, Z. (2022). *Teorías del liderazgo y su impacto en los dirigentes y estudiantes universitarios*.
<https://revistas.unica.cu/index.php/regu/article/view/2255>
- Salgado M, (2019) Muestra Probabilística y no probabilística. Universidad Autónoma Del Estado de México.
- Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Interamerican
- Sergio, Gómez Bastar (2017) , Metodología de la Investigación, México, Red Tercer Milenio, 2012, p. 7.
- UNESCO. (2023). *capacitación virtual del curso liderazgo y gobernanza universitaria sostenible* .
<https://www.iesalc.unesco.org/2023/10/04/comenzo-fase-de-capacitacionvirtual->
- Valderrama, S. (2016). *Metodología de la investigación en sociales, Perú: UNMSM*.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/sociales>
- Varela, N., & Marin, G. (2021). *El liderazgo transformacional y su influencia en el sentido de pertenencia laboral. una revision literaria en el contexto organizacional*.
<https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/download/3993/>
- Vargas et al (2016) Validez de Contenido de un Instrumento de Medición para medir el Liderazgo Transformacional. Artículo.
- Villanueva Couhg, F. J. (2022). Metodología de la investigación. Klik.
- Zapata H (2023) Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022. Tesis para obtener grado académico de Maestría en Administración de la Educación.

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables.

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De medición
Liderazgo transformacional	El liderazgo Transformacional es aquel que tiene la función de generar cambios importantes en la organización y en sus seguidores. trabaja con su equipo mediante la motivación, que impulsa a mejorar laboralmente obteniendo un mejor clima laboral realizando cada función con individualizada, buena actitud realizando cada función de acuerdo a su rol.	Liderazgo transformacional se descomponen en cuatro dimensiones motivación inspiracional, Influencia idealizada (Carisma), Estimulación intelectual y Consideración individual, cuya valoración es Nunca casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre, conformado por 40 ítems. Con sus niveles desfavorable, regular y favorable	Motivación inspiracional Influencia idealizada (Carisma) Estimulación intelectual Consideración individual	Inspiración Optimismo Confianza del Líder Misión Seguridad Creatividad Innovación Orientación Responsabilidad	Escala: Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) Siempre (5)
Gestion del director	Se enmarca en los procesos seguidos por las autoridades escolares para integrar en el desarrollo de los procesos educativos a todos los agentes de la comunidad educativa, con la finalidad de participar activamente en el desarrollo de una educación sostenible.	Gestión del director se descompone en 4 dimensiones: pedagógica, institucional, administrativa y comunitaria sus respectivos indicadores y 22 ítems cuya valoración es: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, No opina, De acuerdo y Totalmente de Acuerdo Con sus niveles malo, regular y buena	Gestión Institucional Gestión Administrativa Gestión Pedagógica Gestión Comunitaria	Logro de objetivos del PEI Participación de la plana docente y administrativa Manejo de personal Manejo de recursos Planificación de los aprendizajes Ejecución de los aprendizajes Logro de aprendizajes Integración con la comunidad educativa Participación de la comunidad educativa	Escala: Ordinal Totalmente en desacuerdo (1), - En desacuerdo (2), - No opina (3), - De acuerdo (4), - Totalmente de Acuerdo (5)

Anexo 2: instrumentos

Instrumento 1

Liderazgo transformacional

Introducción:

Se invita a usted a participar en la encuesta sobre liderazgo transformacional. La encuesta es anónima y las respuestas se mantendrán en absoluta reserva. Agradeciendo anticipadamente su colaboración

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted, marcando con una (x).

Siendo las alternativas de respuesta: Nunca (1) casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) Siempre (5)

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Motivación inspiracional						
1	Transmite claramente la misión y visión de la institución					
2	Implicación en los valores de la institución					
3	Implicación en los objetivos de la institución					
4	Implicación en los procesos relevantes de la institución					
5	Prioridades en la institución de salud					
6	Sentido de identidad con la institución de salud					
7	Confianza de trabajadores para promover la concreción de objetivos en la institución					
8	Favorece la crítica constructiva					
9	Provee continua estimulación					
10	Habla optimistamente sobre el futuro					
Dimensión 2: Influencia idealizada (Carisma)						
11	Promueve el entusiasmo en el cuidado del paciente					
12	Suele ser una persona cercana al paciente					
13	Hace sentirse orgullo por trabajar con el					
14	Su comportamiento es honesto					
15	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución					
16	Logra la confianza a través de su credibilidad					
17	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso					
18	Escucha a sus colaboradores					
19	Desarrolla el trabajo en equipo					

20	Dispone de una gran capacidad de trabajo					
Dimensión 3: Estimulación intelectual						
21	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas					
22	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente					
23	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas					
24	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo					
25	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento					
26	Estimula en el servicio a desarrollar ideas innovadoras					
27	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas					
28	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas					
29	Anima a ser crítico					
30	Motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer					
Dimensión 4: Consideración individual						
31	Presta atención personalizada					
32	Concede atención personal en situaciones problemáticas					
33	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas					
34	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas					
35	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan					
36	Ayuda mucho a los trabajadores recién llegados					
37	Esta dispuesto a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo					
38	Apoya a las acciones e ideas de los demás					
39	Conoce los aspectos fuertes y débiles de los trabajadores y técnicos					
40	Elogia a los trabajadores y técnicos cuando realizan un buen trabajo					

Cuestionario de Gestión Del director

Autor: Abraham R. Rosario Flores (2017)

Instrucciones: A continuación le presentan os varias proposición es, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo a la siguiente escala:

1. Muy deficiente	2. Deficiente	3. Regular	4. Bueno	5. Excelente
-------------------	---------------	------------	----------	--------------

Dimensión / ítems		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Gestión institucional						
1	Es usted convocado por la dirección de su institución para participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT).					
2	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su institución en mejora de la calidad educativa.					
3	El reglamento interno de su institución es revisado y actualizado en consenso.					
4	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas.					
Dimensión 2: Gestión administrativa						
5	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos de la institución para atender las necesidades en beneficio a los estudiantes.					
6	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.					
7	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.					
8	En la institución educativa el personal practica las normas de convivencia oportunamente.					
9	Se realiza el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.					
Dimensión 3: Gestión pedagógica						
10	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los niños.					
11	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.					
12	Hacen uso del material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje adecuadamente.					
13	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera oportuna.					
14	Desarrollan sus labores pedagógicas con los estudiantes en un ambiente acogedor, afectivo y seguro.					
15	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.					
Dimensión 4: Gestión comunitaria						
16	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la institución.					
17	Proyecto a mi institución educativa para relacionarse con otras instituciones (municipio, salud, gobernación, etc.).					

18	Existe participación activa de la dirección, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la institución educativa y la comunidad.					
19	Se tiene participación activa e iniciativa de padres de familia para realizar actividades en favor de la institución.					
20	Fomentan trabajos con los padres de familia para favorecer el aprendizaje de los estudiantes.					
21	Integramos a los padres de familia a las prácticas de enseñanza la cultura, las costumbres y tradiciones.					
22	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación decalidad.					

Anexo 3. Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTROL DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	D1: Motivación inspiracional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Transmite claramente la misión y visión de la institución	X		X		X		
2	Implicación en los valores de la institución	X		X		X		
3	Implicación en los objetivos de la institución	X		X		X		
4	Implicación en los procesos relevantes de la institución	X		X		X		
5	Prioridades en la institución de salud	X		X		X		
6	Sentido de identidad con la institución de salud	X		X		X		
7	Confianza de trabajadores para promover la concreción de objetivos en la institución	X		X		X		
8	Favorece la crítica constructiva	X		X		X		
9	Provee continua estimulación	X		X		X		
10	Habla optimistamente sobre el futuro	X		X		X		
	D2: Influencia idealizada (Carisma)	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Promueve el entusiasmo en el cuidado del paciente	X		X		X		
12	Suele ser una persona cercana al paciente	X		X		X		
13	Hace sentirse orgullo por trabajar con el	X		X		X		
14	Su comportamiento es honesto	X		X		X		
15	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución	X		X		X		

16	Logra la confianza a través de su credibilidad	X		X		X		
17	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso	X		X		X		
18	Escucha a sus colaboradores	X		X		X		
19	Desarrolla el trabajo en equipo	X		X		X		
20	Dispone de una gran capacidad de trabajo	X		X		X		
	D3: Estimulación intelectual	X	No	X	No	X	No	
21	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas	X		X		X		
22	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente	X		X		X		
23	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas	X		X		X		
24	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo	X		X		X		
25	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento	X		X		X		
26	Estimula en el servicio a desarrollar ideas innovadoras	X		X		X		
27	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas	X		X		X		
28	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas	X		X		X		
29	Anima a ser crítico	X		X		X		
30	Motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer	X		X		X		
	D4: Consideración individual	X		X		X		
31	Presta atención personalizada	X		X		X		
32	Concede atención personal en situaciones problemáticas	X		X		X		
33	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas	X		X		X		
34	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas	X		X		X		
35	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan	X		X		X		
36	Ayuda mucho a los trabajadores recién llegados	X		X		X		
37	Esta dispuesto a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo	X		X		X		
38	Apoya a las acciones e ideas de los demás	X		X		X		
39	Conoce los aspectos fuertes y débiles de los trabajadores y técnicos	X		X		X		
10	Elogia a los trabajadores y técnicos cuando realizan un buen trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : [X] Hay suficiencia, [] No hay suficiencia Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X], Aplicable después de corregir [],, No aplicable [],

Apellidos y nombres del juez validador [Dr.], Luis Alberto Núñez Lira.....DNI...08012101.....

Especialidad del validador:...Dr. en Educación.....

Lima julio de 2019

Pertinencia: 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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTROL DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL DIRECTOR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	D1: Gestión institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Es usted convocado por la dirección de su institución para participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT).	X		X		X		
2	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos plantea dos en su institución en mejora de la calidad educativa.	X		X		X		
3	El reglamento o interno de su institución es revisado y actualizado en consenso o.	X		X		X		
4	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas.	X		X		X		
	D2: Gestión administrativa	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos de la institución para atender las necesidades en beneficio a los estudiantes.	X		X		X		
6	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.	X		X		X		
7	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos os para culminar las horas efectiva as con los estudiantes.	X		X		X		
8	En la institución educativa el personal práctico a las normas de convivencia oportunamente e.	X		X		X		
9	Se realizan el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación	X		X		X		
	D3: Gestión pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Aplica estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los niños.	X		X		X		
11	Tienen en cuenta a las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
12	Hacen uso del material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje adecuadamente.	X		X		X		
13	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera oportuna.	X		X		X		
14	Desarrollan sus labores pedagógicas con los estudiantes en un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	X		X		X		
15	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas	X		X		X		

	instrumentos de evaluación.						
	D4. Gestión comunitaria	X		X		X	
16	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la institución.	X		X		X	
17	Proyecto a mi institución educativa para relacionarse con otras instituciones (municipio, salud, gobernación, etc.).	X		X		X	
18	Existe participación activa de la dirección, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la institución educativa y la comunidad.	X		X		X	
19	Se tiene participación activa e iniciativa de padres de familia para realizar actividades en favor de la institución.	X		X		X	
20	Fomentan trabajos con los padres de familia para favorecer el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
21	Integramos a los padres de familia a las prácticas de enseñanza la cultura, las costumbres y tradiciones.	X		X		X	
22	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación decalidad.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : [X] Hay suficiencia, [] No hay suficiencia Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X], Aplicable después de corregir [], No aplicable [],

Apellidos y nombres del juez validador [Dr.], Luis Alberto Núñez Lira.....DNI...08012101.....

Especialidad del validador:....Dr. en Educación.....

Lima julio de 2021

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



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTROL DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	D1: Motivación inspiracional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Transmite claramente la misión y visión de la institución	X		X		X		
2	Implicación en los valores de la institución	X		X		X		
3	Implicación en los objetivos de la institución	X		X		X		
4	Implicación en los procesos relevantes de la institución	X		X		X		
5	Prioridades en la institución de salud	X		X		X		
6	Sentido de identidad con la institución de salud	X		X		X		
7	Confianza de trabajadores para promover la concreción de objetivos en la institución	X		X		X		
8	Favorece la crítica constructiva	X		X		X		
9	Provee continua estimulación	X		X		X		
10	Habla optimistamente sobre el futuro	X		X		X		
	D2: Influencia idealizada (Carisma)	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Promueve el entusiasmo en el cuidado del paciente	X		X		X		
12	Suele ser una persona cercana al paciente	X		X		X		
13	Hace sentirse orgullo por trabajar con el	X		X		X		
14	Su comportamiento es honesto	X		X		X		
15	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución	X		X		X		
16	Logra la confianza a través de su credibilidad	X		X		X		

17	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso	X		X		X		
18	Escucha a sus colaboradores	X		X		X		
19	Desarrolla el trabajo en equipo	X		X		X		
20	Dispone de una gran capacidad de trabajo	X		X		X		
	D3: Estimulación intelectual	X	No	X	No	X	No	
21	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas	X		X		X		
22	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente	X		X		X		
23	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas	X		X		X		
24	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo	X		X		X		
25	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento	X		X		X		
26	Estimula en el servicio a desarrollar ideas innovadoras	X		X		X		
27	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas	X		X		X		
28	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas	X		X		X		
29	Anima a ser crítico	X		X		X		
30	Motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer	X		X		X		
	D4: Consideración individual	X		X		X		
31	Presta atención personalizada	X		X		X		
32	Concede atención personal en situaciones problemáticas	X		X		X		
33	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas	X		X		X		
34	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas	X		X		X		
35	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan	X		X		X		
36	Ayuda mucho a los trabajadores recién llegados	X		X		X		
37	Esta dispuesto a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo	X		X		X		
38	Apoya a las acciones e ideas de los demás	X		X		X		
39	Conoce los aspectos fuertes y débiles de los trabajadores y técnicos	X		X		X		
10	Elogia a los trabajadores y técnicos cuando realizan un buen trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : [X] Hay suficiencia, [] No hay suficiencia Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X], Aplicable después de corregir [],, No aplicable [],

Apellidos y nombres del juez validador [Dr.], Payano Blanco Jackelyne Ingrid.....DNI...09048844.....

Especialidad del validador:...Dr. en Educación.....

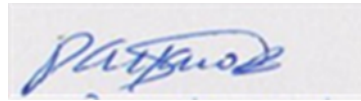
Lima julio de 2019

Pertinencia: 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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTROL DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL DIRECTOR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	D1: Gestión institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Es usted convocado por la dirección de su institución para participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT).	X		X		X		
2	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos plantea dos en su institución en mejora de la calidad educativa.	X		X		X		
3	El reglamento o interno de su institución es revisado y actualizado en consenso o.	X		X		X		
4	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas.	X		X		X		
	D2: Gestión administrativa	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos de la institución para atender las necesidades en beneficio a los estudiantes.	X		X		X		
6	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.	X		X		X		
7	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos os para culminar las horas efectivas con los estudiantes.	X		X		X		
8	En la institución educativa el personal práctica a las normas de convivencia oportunamente e.	X		X		X		
9	Se realizan el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación	X		X		X		
	D3: Gestión pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los niños.	X		X		X		
11	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
12	Hacen uso del material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje adecuadamente.	X		X		X		
13	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera oportuna.	X		X		X		
14	Desarrollan sus labores pedagógicas con los estudiantes en un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	X		X		X		
15	Evalúan constantemente los aprendiz ajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas	X		X		X		

	instrumentos de evaluación.						
	D4. Gestión comunitaria	X		X		X	
16	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la institución.	X		X		X	
17	Proyecto a mi institución educativa para relacionarse con otras instituciones (municipio, salud, gobernación, etc.).	X		X		X	
18	Existe participación activa de la dirección, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la institución educativa y la comunidad.	X		X		X	
19	Se tiene participación activa e iniciativa de padres de familia para realizar actividades en favor de la institución.	X		X		X	
20	Fomentan trabajos con los padres de familia para favorecer el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
21	Integramos a los padres de familia a las prácticas de enseñanza la cultura, las costumbres y tradiciones.	X		X		X	
22	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación decalidad.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : [X] Hay suficiencia, [] No hay suficiencia Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X], Aplicable después de corregir [], No aplicable [],

Apellidos y nombres del juez validador [Dr.], Payano Blanco Jackelyne Ingrid.....DNI...09048844.....

Especialidad del validador:...Dr. en Educación.....

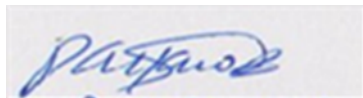
Lima julio de 2019

Pertinencia: 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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTROL DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	D1: Motivación inspiracional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Transmite claramente la misión y visión de la institución	X		X		X		
2	Implicación en los valores de la institución	X		X		X		
3	Implicación en los objetivos de la institución	X		X		X		
4	Implicación en los procesos relevantes de la institución	X		X		X		
5	Prioridades en la institución de salud	X		X		X		
6	Sentido de identidad con la institución de salud	X		X		X		
7	Confianza de trabajadores para promover la concreción de objetivos en la institución	X		X		X		
8	Favorece la crítica constructiva	X		X		X		
9	Provee continua estimulación	X		X		X		
10	Habla optimistamente sobre el futuro	X		X		X		
	D2: Influencia idealizada (Carisma)	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Promueve el entusiasmo en el cuidado del paciente	X		X		X		
12	Suele ser una persona cercana al paciente	X		X		X		
13	Hace sentirse orgullo por trabajar con el	X		X		X		
14	Su comportamiento es honesto	X		X		X		
15	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución	X		X		X		
16	Logra la confianza a través de su credibilidad	X		X		X		

17	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso	X		X		X		
18	Escucha a sus colaboradores	X		X		X		
19	Desarrolla el trabajo en equipo	X		X		X		
20	Dispone de una gran capacidad de trabajo	X		X		X		
	D3: Estimulación intelectual	X	No	X	No	X	No	
21	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas	X		X		X		
22	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente	X		X		X		
23	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas	X		X		X		
24	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo	X		X		X		
25	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento	X		X		X		
26	Estimula en el servicio a desarrollar ideas innovadoras	X		X		X		
27	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas	X		X		X		
28	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas	X		X		X		
29	Anima a ser crítico	X		X		X		
30	Motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer	X		X		X		
	D4: Consideración individual	X		X		X		
31	Presta atención personalizada	X		X		X		
32	Concede atención personal en situaciones problemáticas	X		X		X		
33	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas	X		X		X		
34	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas	X		X		X		
35	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan	X		X		X		
36	Ayuda mucho a los trabajadores recién llegados	X		X		X		
37	Esta dispuesto a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo	X		X		X		
38	Apoya a las acciones e ideas de los demás	X		X		X		
39	Conoce los aspectos fuertes y débiles de los trabajadores y técnicos	X		X		X		
10	Elogia a los trabajadores y técnicos cuando realizan un buen trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : [X] Hay suficiencia, [] No hay suficiencia Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X], Aplicable después de corregir [],, No aplicable [],

Apellidos y nombres del juez validador [Dr.], José Víctor Quispe AtuncarDNI...08560838.....

Especialidad del validador:...Dr. en Educación.....

Lima julio de 2019

Pertinencia: 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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTROL DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL DIRECTOR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	D1: Gestión institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Es usted convocado por la dirección de su institución para participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT).	X		X		X		
2	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos plantea dos en su institución en mejora de la calidad educativa.	X		X		X		
3	El reglamento o interno de su institución es revisado y actualizado en consenso o.	X		X		X		
4	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas.	X		X		X		
	D2: Gestión administrativa	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos de la institución para atender las necesidades en beneficio a los estudiantes.	X		X		X		
6	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.	X		X		X		
7	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos os para culminar las horas efectivas con los estudiantes.	X		X		X		
8	En la institución educativa el personal práctica a las normas de convivencia oportunamente e.	X		X		X		
9	Se realizan el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación	X		X		X		
	D3: Gestión pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los niños.	X		X		X		
11	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
12	Hacen uso del material didáctico o para el proceso o de enseñanza a - aprendizaje adecua dame nte.	X		X		X		
13	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera	X		X		X		

	oportuna.						
14	Desarrollan sus labores pedagógicas con los estudiantes en un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	X		X		X	
15	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	X		X		X	
	D4. Gestión comunitaria	X		X		X	
16	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la institución.	X		X		X	
17	Proyecto a mi institución educativa para relacionarse con otras instituciones (municipio, salud, gobernación, etc.).	X		X		X	
18	Existe participación activa de la dirección, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la institución educativa y la comunidad.	X		X		X	
19	Se tiene participación activa e iniciativa de padres de familia para realizar actividades en favor de la institución.	X		X		X	
20	Fomentan trabajos con los padres de familia para favorecer el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
21	Integramos a los padres de familia a las prácticas de enseñanza la cultura, las costumbres y tradiciones.	X		X		X	
22	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación decadal.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : [X] Hay suficiencia, [] No hay suficiencia Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X], Aplicable después de corregir [], No aplicable [],

Apellidos y nombres del juez validador [Dr.], José Víctor Quispe AtuncarDNI...08560838.....

Especialidad del validador:...Dr. en Educación.....

Lima julio de 2019

Pertinencia: 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

Firma del Experto Informante.

50	5	3	4	2	3	1	5	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	5	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5	3	4	4	2	5	3	4			
51	5	5	5	2	5	2	3	5	5	5	5	5	3	3	1	3	1	5	1	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5		
52	4	2	3	2	2	3	3	4	3	5	4	3	2	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	2	4	2	3	4	2	4	2	4			
53	4	5	5	2	5	3	4	3	5	3	5	3	5	5	5	3	1	3	3	3	1	3	4	4	4	5	5	4	2	4	5	2	4	5	5	3	2	4	5	5		
54	4	5	5	3	5	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	3	4	5	4			
55	4	2	4	2	2	1	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	1	3	3	4	1	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	2	4	2	5	3	2	4	2	5		
56	4	3	4	2	3	3	4	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	3	5	5	2	4	3	5			
57	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	2	5	5	5			
58	4	3	3	3	3	2	5	2	3	5	5	2	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	2	4	3	4	5	4	2	5	5	3	4	3	4	2	3	4	3	5		
59	5	5	4	2	5	1	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	2	5	5	3	4	4	3	3	5	3	5	4	1	5	2	5	5	5	5	2	5	5	4		
60	4	2	3	3	2	2	2	2	3	5	3	5	2	5	5	3	3	1	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	2	5	5	3	4	2	5	2	3	4	2	3		
61	4	2	3	3	2	3	4	2	3	5	5	4	3	5	5	4	3	2	2	4	3	4	1	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	2	3	4	2	5		
62	4	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3	4	5	4	4	1	4	3	4	1	4	3	5	5	3	4	5	4	2	5	5	2	4	2	4	3	2	4	2	3		
63	5	3	4	2	3	1	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	4	3	5	2	4	3	3	3	3	4	5	3	5	2	5	3	3	4	2	5	3	4	
64	4	2	3	2	2	3	3	5	3	5	4	3	1	4	4	4	4	1	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	5	2	4	2	4		
65	4	4	4	2	4	2	4	3	4	5	4	4	3	5	5	2	2	3	3	2	2	5	2	3	4	2	3	4	5	4	3	2	4	4	2	3	2	4	4	4		
66	3	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	5	4	5	3	3	5	5		
67	4	4	4	2	4	2	5	3	4	4	5	5	1	4	4	4	3	1	5	4	3	4	4	4	3	3	2	3	5	5	4	2	4	4	3	3	2	4	4	5		
68	4	2	3	1	2	2	5	5	3	5	4	4	1	4	4	2	3	2	5	2	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	1	4	2	4	5	1	4	2	4			
69	5	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	
70	4	3	5	3	3	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	1	5	4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4		
71	4	2	4	1	2	1	5	3	4	5	4	4	3	5	5	3	1	3	5	3	1	5	5	3	3	3	5	4	4	3	5	1	4	2	3	3	1	4	2	4		
72	4	4	3	3	4	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	3	4	4	3		
73	5	5	5	2	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5		
74	4	2	4	2	2	2	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	3	4	3	3	4	1	4	3	4	4	2	4	2	4	3	2	4	2	5		
75	5	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	2	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5		
76	4	5	5	4	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
77	4	3	4	1	3	3	3	4	4	5	4	5	5	3	3	1	3	2	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	1	4	3	4	4	1	4	3	4		
78	4	4	3	2	4	3	3	5	3	5	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	5	2	4	4	2		
79	2	2	3	1	2	1	3	4	3	4	5	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	5	5	1	2	2	4	4	1	2	2	5		
80	4	3	4	1	3	3	5	4	4	3	5	4	4	1	1	5	3	1	3	5	3	1	5	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	3	4	4	1	4	3	5		
81	5	3	4	2	3	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	5	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5	3	4	4	2	5	3	4		
82	5	5	5	2	5	1	3	5	5	5	5	5	5	3	3	1	3	2	5	1	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5		
83	4	2	3	2	2	2	3	4	3	5	4	3	2	4	4	4	3	1	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	2	3	4	2	4	2	4		
84	4	5	5	2	5	1	1	3	5	3	5	3	5	5	5	3	1	2	3	3	1	3	4	4	4	5	5	4	2	4	5	2	4	5	5	3	2	4	5	5		
85	3	2	4	1	2	2	5	2	4	3	5	5	4	5	5	4	5	1	1	4	5	3	3	5	1	3	4	4	2	4	3	1	3	2	3	2	1	3	2	5		
86	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5		
87	5	4	5	2	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	2	5	4	5	5	2	5	4	5		
88	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	2	4	5	4	4	2	5	5	5	5	2	5	5	5	
89	4	2	4	1	2	1	5	3	4	5	4	4	3	5	5	3	1	3	5	3	1	5	5	3	3	3	5	4	4	3	5	1	4	2	3	3	1	4	2	4		
90	4	4	3	3	4	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	3	4	4	3		
91	5	5	5	2	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	
92	4	2	4	2	2	2	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	3	4	3	3	4	1	4	3	4	4	2	4	2	4	3	2	4	2	5		

Base de datos de gestión del director

Base datos: Gestión del director																				
Nº	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20
1	4	5	4	5	3	3	5	5	3	4	4	2	4	3	1	3	2	2	2	4
2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5	3	4	5
3	3	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	2	5	4	4	5	5
4	3	5	5	5	5	1	5	5	5	2	4	5	4	4	2	5	5	5	5	4
5	3	5	3	1	5	5	3	3	3	5	4	4	3	5	1	4	2	5	4	3
6	1	5	5	1	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5
7	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
8	3	4	5	5	5	4	3	3	4	1	4	3	4	4	2	4	2	2	3	4
9	2	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5
10	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
11	2	3	1	3	5	3	3	4	4	3	4	5	4	5	1	4	3	5	5	4
12	3	3	4	4	5	2	1	1	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3
13	3	3	3	4	4	5	3	5	3	4	4	4	5	5	1	2	2	2	5	5
14	1	3	5	3	5	5	3	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	3	5	4
15	3	5	4	2	5	3	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5	3	5	4	5
16	2	5	1	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	2	5	5	5	5	4
17	1	3	4	3	5	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	2	1	4	4
18	2	3	3	1	5	4	4	4	5	5	4	2	4	5	2	4	5	5	2	4
19	2	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5
20	1	3	4	1	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	2	4	2	2	5	4
21	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	3	1	4	5
22	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5
23	1	5	5	4	5	2	4	3	4	5	4	2	5	5	3	4	3	5	2	5
24	3	5	5	3	5	4	3	3	5	3	5	4	1	5	2	5	5	4	4	1
25	3	3	3	3	5	5	4	3	5	3	4	2	5	5	3	4	2	5	2	5
26	1	2	4	3	5	1	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	3
27	3	4	1	4	5	5	5	3	4	5	4	2	5	5	2	4	2	5	2	5
28	2	4	3	5	5	4	3	3	3	3	4	5	3	5	2	5	3	5	5	3
29	2	3	4	4	5	2	1	1	4	2	4	4	4	4	2	4	2	1	4	4
30	1	3	2	2	5	2	3	4	2	3	4	5	4	3	2	4	4	4	5	4
31	2	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	5	5	5	4
32	2	5	4	3	5	4	4	3	3	2	3	5	5	4	2	4	4	4	5	5
33	1	5	2	3	5	3	3	4	4	3	4	3	5	4	1	4	2	5	3	5
34	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	4
35	3	5	4	3	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4
36	3	1	4	5	5	3	5	1	3	4	4	2	4	3	1	3	2	2	2	4
37	1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5	3	4	5
38	3	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	2	5	4	4	5	5
39	3	5	5	5	5	1	5	5	5	2	4	5	4	4	2	5	5	5	5	4
40	1	5	3	1	5	5	3	3	3	5	4	4	3	5	1	4	2	5	4	3
41	2	5	5	1	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5
42	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
43	3	4	5	5	5	4	3	3	4	1	4	3	4	4	2	4	2	2	3	4
44	1	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5
45	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
46	3	3	1	3	5	3	3	4	4	3	4	5	4	5	1	4	3	5	5	4
47	3	3	4	4	5	2	1	1	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3
48	1	3	3	4	5	3	5	3	4	4	4	5	5	5	1	2	2	2	5	5
49	2	3	5	3	5	5	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	3	5	4	5
50	3	5	4	2	5	3	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5	3	5	4	5
51	1	5	1	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	2	5	5	5	5	4
52	2	3	4	3	5	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	2	1	4	4
53	3	3	3	1	5	4	4	4	5	5	4	2	4	5	2	4	5	5	2	4
54	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5
55	3	3	4	1	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	2	4	2	2	5	4
56	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	3	1	4	5
57	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5
58	3	5	5	4	5	2	4	3	4	5	4	2	5	5	3	4	3	5	2	5
59	2	5	5	3	5	4	3	3	5	3	5	4	1	5	2	5	5	4	4	1
60	1	3	3	3	5	5	4	3	5	3	4	2	5	5	3	4	2	5	2	5
61	2	2	4	3	5	1	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	3
62	3	4	1	4	5	5	5	3	4	5	4	2	5	5	2	4	2	5	2	5
63	3	4	3	5	5	4	3	3	3	3	4	5	3	5	2	5	3	5	5	3
64	1	3	4	4	5	2	1	1	4	2	4	4	4	4	2	4	2	1	4	4
65	3	3	2	2	5	2	3	4	2	3	4	5	4	3	2	4	4	4	5	4
66	2	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	5	5	5	4
67	1	5	4	3	5	4	4	3	3	2	3	5	5	4	2	4	4	4	5	5
68	2	5	2	3	5	3	3	4	4	3	4	3	5	4	1	4	2	5	3	5
69	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	4
70	1	5	4	3	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4
71	1	5	4	3	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	2	5	4	4
72	1	5	5	1	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5
73	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5
74	3	4	5	5	5	4	3	3	4	1	4	3	4	4	2	4	2	2	3	4
75	2	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5
76	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
77	2	3	1	3	5	3	3	4	4	3	4	5	4	5	1	4	3	5	5	4
78	3	3	4	4	5	2	1	1	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3
79	3	3	3	4	5	3	5	3	4	4	4	5	5	5	1	2	2	2	5	5
80	1	3	5	3	5	5	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	3	5	4	5
81	3	5	4	2	5	3	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5	3	5	4	5
82	2	5	1	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	2	5	5	5	5	4
83	1	3	4	3	5	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	2	1	4	4
84	2	3	3	1	5	4	4	4	5	5	4	2	4	5	2	4	5	5	2	4
85	1	1	4	5	5	3	5	1	3	4	4	2	4	3	1	3	2	2	2	4
86	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5	3	4	5
87	3	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	2	5	4	4	5	5
88	3	5	5	5	5	1	5	5	5	2	4	5	4	4	2	5	5	5	5	4
89	3	5	3	1	5	5	3	3	3	5	4	4	3	5	1	4	2	5	4	3
90	1	5	5	1	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5
91	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
92	3	4	5	5	5	4	3	3	4	1	4									

Anexo 5. Prueba de validez de los instrumentos y confiabilidad

Validación de instrumentos

Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento liderazgo transformacional

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctora	Luis Alberto Núñez Lira	Aplicable
2	Doctora	Payano Blanco Jackelyne Ingrid	Aplicable
3	Doctor	José Víctor Quispe Atuncar	Aplicable

Fuente: opinión de expertos

Siendo la opinión de los expertos que el instrumento para liderazgo transformacional es válido y aplicable.

Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento gestión del director

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctora	Luis Alberto Núñez Lira	Aplicable
2	Doctora	Payano Blanco Jackelyne Ingrid	Aplicable
3	Doctor	José Víctor Quispe Atuncar	Aplicable

Fuente: opinión de expertos

Siendo la opinión de los expertos que el instrumento para gestión del director es válido y aplicable.

Confiabilidad de los Instrumentos: liderazgo transformacional y gestión del director

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Tabla 1

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: Ruiz (2002)

Tabla 2

Resultados de medición de confiabilidad de: liderazgo transformacional y gestión del director

	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
liderazgo transformacional	0,960	40
gestión del director	0,832	22

Calidad de prestaciones asistenciales

Como se observa en la tabla 2 el Alfa de Cronbach para liderazgo transformacional fue 0,960. Por lo tanto, podemos afirmar que el instrumento que mide liderazgo transformacional tiene una fuerte confiabilidad; el Alfa de Cronbach fue 0,832 para la variable gestión del director. Por lo tanto, podemos afirmar que el instrumento que mide gestión del director tiene una alta confiabilidad.

ANEXO 5

Consentimiento informado

Título de la investigación: Liderazgo transformacional y la gestión del director en las instituciones educativas públicas de la Red N° 12 Ugel 04 Comas - 2018

Investigador: Sacha Quispe, Juan Rolando

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación “Liderazgo transformacional y la gestión del director en las instituciones educativas públicas de la Red N° 12 Ugel 04 Comas - 2018”, cuyo objetivo es Determinar la relación que existe entre Liderazgo transformacional y la gestión del director en las instituciones educativas públicas de la Red N° 12 Ugel 04 Comas - 2018. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio de segunda especialidad en políticas educativas y gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad con el permiso de la institución educativa del distrito de Ámbar.

Describir el impacto del problema de la investigación:

Abordar los problemas relacionados con el Liderazgo transformacional y la gestión del director; es fundamental para mejorar el Liderazgo transformacional y la gestión del director; un enfoque en estas áreas llevará a un entorno laboral productivo la cual beneficiará a la institución.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de instituciones educativas públicas de la Red N° 12 Ugel 04. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

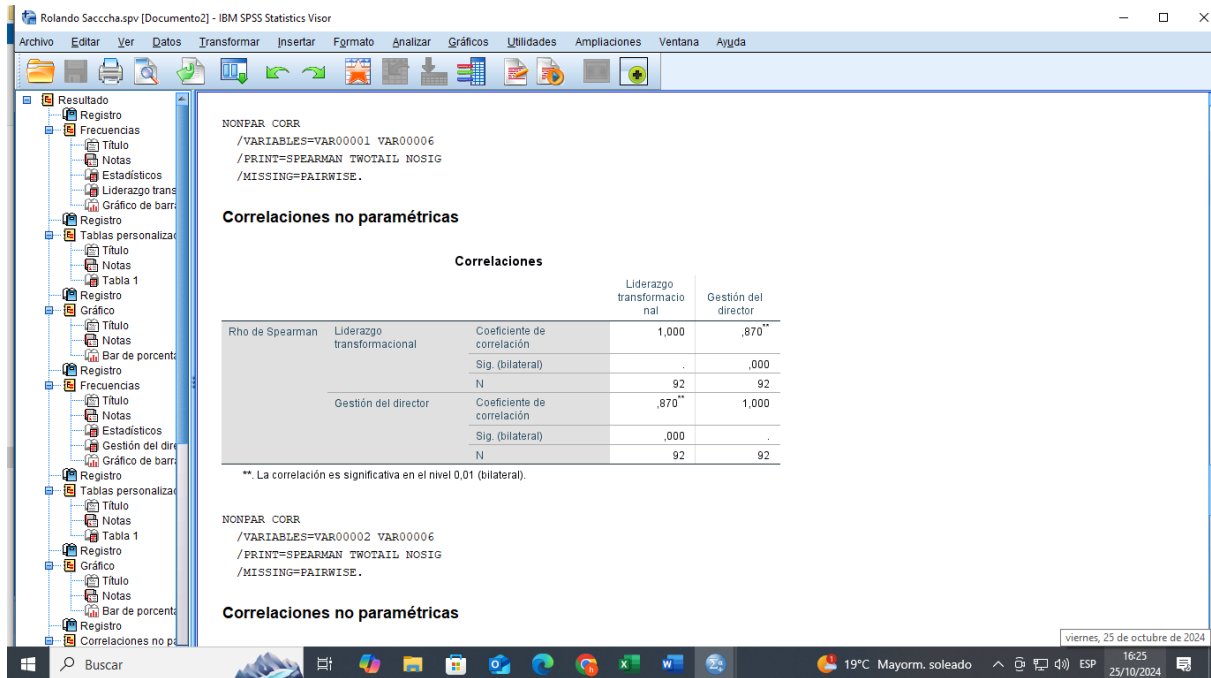
Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los Investigador Sacha Quispe, Juan Rolando; email: @gmail.com y asesor; Dr. Calderón Paniagua, Dennys Giovanni

Consentimiento

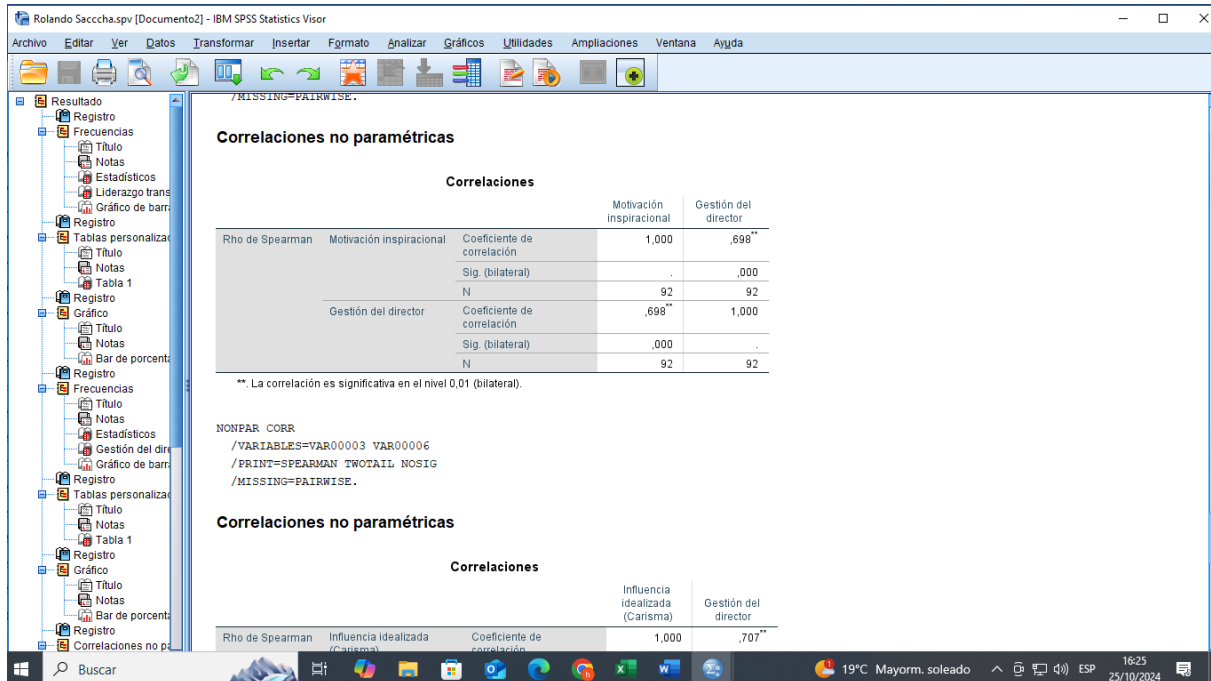
Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Fecha y hora: [colocar fecha y hora

Anexo 8. Captura pantalla resultados inferenciales

Hipótesis general



Hipótesis específica 1



Hipótesis específica 2

NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00003 VAR00006
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Rho de Spearman	Influencia idealizada (Carisma)	Coefficiente de correlación	Influencia idealizada (Carisma)	Gestión del director
			1,000	,707**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Gestión del director	Coefficiente de correlación	,707**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00004 VAR00006
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Hipótesis específica 3

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	Estimulación intelectual	Gestión del director
			1,000	,640**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Gestión del director	Coefficiente de correlación	,640**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00005 VAR00006
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Rho de Spearman	Consideración individual	Coefficiente de correlación	Consideración individual	Gestión del director
			1,000	,726**
		Sig. (bilateral)	.	,000

Hipótesis específica 4

Rolando Sacccha.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

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

Resultado

- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos
 - Liderazgo trans
 - Gráfico de barr:
- Registro
- Tablas personaliza
 - Título
 - Notas
 - Tabla 1
- Registro
- Gráfico
 - Título
 - Notas
 - Bar de porcent
- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos
 - Gestión del dir
 - Gráfico de barr:
- Registro
- Tablas personaliza
 - Título
 - Notas
 - Tabla 1
- Registro
- Gráfico
 - Título
 - Notas
 - Bar de porcent
- Registro
- Correlaciones no p

correlación

	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	92	92
Gestión del director	Coefficiente de correlación	,640**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	92	92

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

NONPAR CORR
 /VARIABLES=VAR00005 VAR00006
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

→ Correlaciones no paramétricas

			Consideración individual	Gestión del director
Rho de Spearman	Consideración individual	Coefficiente de correlación	1,000	,726**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
Gestión del director	Consideración individual	Coefficiente de correlación	,726**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

19°C Mayorm. soleado 16:26 25/10/2024