



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo transformacional y la gestión educativa en las Instituciones
Educativas Públicas del distrito de Barranca, Ugel N° 16, 2015

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Tania Colla Chinchay (ORCID: 0000-0003-2590-7568)

ASESOR:

Dr. Abner Chávez Leandro (ORCID: 0000-0002-0167-5523)

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Educativa

LIMA – PERÚ

2015

Dedicatoria

A Dios por ser protector y que me ilumina y guía cada día de mi vida.

A mis hijos, por siempre brindarme su amor, cariño ya que son mi motivo para seguir avanzando día a día en mi formación profesional

A mi amado esposo Santiago, por su apoyo incondicional y moral a pesar de las dificultades que se puedan presentar en nuestras vidas, me motiva a seguir creciendo profesionalmente.

A mis padres, por la motivación y fuerza que me brindan parao seguir adelante con mi formación profesional.

Agradecimiento

Al director general de esta casa de estudios Dr. César Acuña Peralta por darnos la oportunidad de estudiar nuestra maestría.

A la Dra. Dora Ponce Yactayo, nuestra asesora, por brindarnos conocimiento y dedicarnos su valioso tiempo.

A los directores de las Instituciones Educativas por darnos la oportunidad de aplicar el instrumento de recolección de datos.

La tesista

Página del jurado

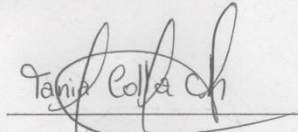
Declaratoria de autenticidad

Yo, Tania Colla Chinchay, estudiante del Programa de maestría en Educación con mención en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 41186200, con la tesis titulada "*Liderazgo transformacional y la gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Barranca, Ugel N° 16, 2015*" declaro bajo juramento que:

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

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

Lugar y fecha: 28 de Noviembre del 2015


Tania Colla Chinchay
DNI N° 41186200

Índice

| | |
|---|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Página del jurado | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Índice | vi |
| Índice de tablas | viii |
| Índice de figuras | x |
| Resumen | xi |
| Abstract | xii |
| I. Introducción | 1 |
| II. Método | 23 |
| 2.2 Variables y operacionalización | 25 |
| 2.3 Población, muestra y muestreo | 27 |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 28 |
| 2.5 Procedimiento | 31 |
| 2.6 Métodos de análisis de datos | 31 |
| III. Resultados | 32 |
| 3.1 Resultados descriptivos | 33 |
| 3.1.1 Liderazgo transformacional | 33 |
| 3.1.2 Gestión educativa | 38 |
| 3.2 Contrastación de las hipótesis | 43 |
| IV. Discusión | 48 |
| VI. Recomendaciones | 53 |
| VII. Referencias | 55 |
| Anexos | 59 |
| Anexo 1: Matriz de consistencia | 60 |
| Anexo 2: Instrumentos | 63 |
| Anexo 3: Confiabilidad de los instrumentos | 68 |
| Anexo 4. Juicio de expertos | 72 |
| Anexo 5: Constancia de originalidad | 84 |

| | |
|--|----|
| Anexo 6: Autorización de la versión final del trabajo de investigación | 86 |
| Anexo 7: Autorización para la publicación de la tesis | 87 |

Índice de tablas

| | | Páginas |
|----------|---|---------|
| Tabla 1 | Matriz de operacionalización de la variable liderazgo transformacional. | 26 |
| Tabla 2 | Matriz de operacionalización de la variable gestión educativa | 26 |
| Tabla 3 | Distribución de la población | 27 |
| Tabla 4 | Distribución de la muestra docente | 28 |
| Tabla 5 | Juicios de expertos liderazgo transformacional | 29 |
| Tabla 6 | Juicios de expertos gestión educativa | 29 |
| Tabla 7 | Confiabilidad Alfa de Cronbach | 29 |
| Tabla 8 | Distribución de frecuencia y porcentaje del liderazgo transformacional | 33 |
| Tabla 9 | Distribución de frecuencia y porcentaje de la estimulación intelectual | 34 |
| Tabla 10 | Distribución de frecuencia y porcentaje de la motivación inspiración | 35 |
| Tabla 11 | Distribución de frecuencia y porcentaje de la consideración individual | 36 |
| Tabla 12 | Distribución de frecuencia y porcentaje de la influencia idealizada | 37 |
| Tabla 13 | Distribución de frecuencia y porcentaje de la gestión educativa | 38 |
| Tabla 14 | Distribución de frecuencia y porcentaje de la pedagogía curricular | 39 |
| Tabla 15 | Distribución de frecuencia y porcentaje de la organizativa | 40 |
| Tabla 16 | Distribución de frecuencia y porcentaje de la gestión administrativa. | 41 |
| Tabla 17 | Distribución de frecuencia y porcentaje de la gestión comunitaria | 42 |
| Tabla 18 | Prueba de correlación de Rho de Spearman de la hipótesis general | 43 |
| Tabla 19 | Prueba de correlación de Rho de Spearman de la Hipótesis específica 1 | 44 |
| Tabla 20 | Prueba de correlación de Rho de Spearman de la Hipótesis específica 2 | 45 |

| | | |
|----------|---|----|
| Tabla 21 | Prueba de correlación de Rho de Spearman de la Hipótesis específica 3 | 46 |
| Tabla 22 | Prueba de correlación de Rho de Spearman de la Hipótesis específica 4 | 47 |

Índice de figuras

| | | Páginas |
|-----------|---|---------|
| Figura 1 | Diagrama del diseño correlacional | 24 |
| Figura 2 | Distribución de frecuencia y porcentaje del liderazgo transformacional | 33 |
| Figura 3 | Distribución de frecuencia y porcentaje de la estimulación intelectual. | 34 |
| Figura 4 | Distribución de frecuencia y porcentaje de la motivación inspiracional. | 35 |
| Figura 5 | Distribución de frecuencia y porcentaje de la consideración individual. | 36 |
| Figura 6 | Distribución de frecuencia y porcentaje de la influencia idealizada. | 37 |
| Figura 7 | Distribución de frecuencia y porcentaje de la influencia idealizada. | 38 |
| Figura 8 | Distribución de frecuencia y porcentaje de la pedagogía curricular | 39 |
| Figura 9 | Distribución de frecuencia y porcentaje de la organizativa. | 40 |
| Figura 10 | Distribución de frecuencia y porcentaje de la gestión administrativa. | 41 |
| Figura 11 | Distribución de frecuencia y porcentaje de la gestión comunitaria. | 42 |

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como problema general: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel N°16, 2015? y el objetivo general fue: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel N°16, 2015

El tipo de investigación fue básica de naturaleza descriptiva – correlacional, el diseño fue no experimental de corte transversal-correlacional. La muestra estuvo conformada por 137 docentes del nivel secundaria. Se aplicó la técnica de la encuesta con cuestionario tipo escala de Likert para ambas variables.

En la investigación, se ha encontrado una relación positiva y una correlación moderada entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel N°16, 2015. Con un nivel de significancia de .05, Rho de Spearman = 0.566 y $p = 0.000 < 0.05$.

Palabras claves: Liderazgo transformacional, gestión, educativa.

Abstract

The present research had as general problem: What is the relationship between transformational leadership and educational management in public educational institutions of the district of Barranca, Ugel No. 16, 2015? and the overall objective was: To determine the relationship between transformational leadership and educational management in public educational institutions of the district of Barranca, Ugel No. 16, 2015.

The research was descriptive Basic - correlational, not experimental design was cross-sectional correlational. The sample consisted of 137 secondary level teachers. The technique of the survey questionnaire Likert scale for both variables was applied.

In research, it has been found that there is a positive relationship and a moderate correlation between transformational leadership and educational management in public educational institutions of the district of Barranca, Ugel No. 16, 2015. With a significance level of .05, Spearman's rho = 0.566 and $p = 0.000 < 0.05$.

Keywords: Transformational leadership, educational, management.

I. Introducción

Los cambios vertiginosos que se ha producido en la educación del Perú con referencia a la gestión educativa, y uno de los factores fundamentales, ha sido la capacidad de liderazgo de los directivos, y de cómo ello permite una adecuada gerencia institucional.

En un estudio realizado por Rojas (2012) en Chile, señaló que se han suscitado cambios trascendentales en el sistema educativo de su país, siendo para ello una modificación de las leyes rectoras del sistema educativo como: la ley general de educación, que logra consagrar la calidad y equidad como un principio fundamental, la ley de equidad y calidad de la educación, que logra el establecimiento de exigencias a los docentes y a la gestión educativa; y la ley de aseguramiento de la calidad de la educación, que es el ente supervisor de la calidad educativa, y que genera los cambios estructurales sin precedentes en el sistema educativo chileno.

La OCDE (2015), a través de evidencias empíricas y resultados de cada estudio realizado en cada país, demuestra el rol importante que está desempeñando el liderazgo para mejorar cada resultado escolar. Aún, no pudiendo medir la influencia directa de la gestión educativa en dicho resultado; sí se puede visualizar un impacto indirecto que se ve reflejado en el inicio de un ambiente laboral adecuado, que logra que la institución educativa funcione bien, donde el docente a un buen desempeño, que redunde en lograr aprendizajes significativos en el estudiante. Es así que, la dirección de las instituciones educativas cumple con su función básica, y surge la necesidad de formar docentes para un trabajo en equipo hacia esa mejora.

De la misma manera, Cervera (2012; realizó un estudio en Los Olivos, señalando la existencia de problemas entre los agentes educativos, existiendo desidia para lograr los objetivos propuestos, falta de motivación los docentes por la carencia del mérito a su labor, con directivos con trabajo poco productivo, no expresando capacidad para el ejercicios de sus funciones, inexistencia de una comunicación fluida de los agentes educativos, existiendo mucha individualidad y poca identificación con la escuela.

En los últimos 20 años, en el Perú, el Estado a través del Ministerio de Educación, implementó cierta reforma educativa a través del Diseño Curricular Nacional y en la Carrera Pública Magisterial; con ello, intentando generar cambios en la educación del país. En dichas propuestas, debería estar inmerso tanto el estudiante como los docentes y por ende la comunidad educativa; donde, una de las propuestas, es la diversificación curricular acorde al contexto o realidad social donde se ubica la institución educativa.

Entre los **trabajos previos internacionales**, se tiene a Rojas (2012), en el trabajo investigativo realizado en Chile, acerca del liderazgo transformacional en directores de tres liceos. La finalidad de esta investigación fue: examinar que de manera la variable se vincula con la gestión de los directores tomando en cuenta las opiniones del personal educativo. Se utilizó el diseño cualitativo, de nivel descriptivo, exploratorio, con un diseño no experimental transversal, una muestra de 54 profesores, y concluyó: tomando los señalamientos de los docentes relacionados con las decisiones que ejercen los directores, se encuentra una adecuada relación donde se aprecia armonía con todo el personal que labora en la institución en algunos casos se percibe un trato un poco medio.

La investigación realizada por León (2012) realizada en México, acerca del estilo de liderazgo educativo y la gestión institucional, con la finalidad principal fue: crear una propuesta de cómo manejar adecuadamente las decisiones tomadas por los directores capacitándolos eficazmente, y así poder dar mejoría a la gestión institucional. El diseño utilizado fue de tipo cualitativo y cuantitativo, de nivel explicativo, con el diseño experimental transversal, una muestra de 4 directores y 53 docentes. Llegando a la siguiente conclusión: tomando las opiniones del personal educativo en minoría se muestra pocos su cargo lo están ejerciendo con poco tiempo en esa función, debido a esto con se consideran líderes transformadores, estas acciones son actividades que deben llevarse en la ley de educación, aplicando las soluciones planteadas en el trabajo investigativo. Considerando que los responsables educativos comprendan lo importante de manejar una verdadera acción de líder en los todos los actores responsables a la educación.

Solís (2010), en el trabajo investigativo realizado en México, sobre la influencia del liderazgo en la gestión escolar. La finalidad de la investigación fue: reflexionar en la manera como los directores aplican los niveles de liderazgo en la institución científica y tecnológica. El diseño utilizado fue el tipo cuantitativa, de nivel descriptivo y de corte transversal y el método descriptivo correlacional la participación fue 15 directores y 32 participantes para la muestra, y concluyó: por medio del cuestionario se evidencio que los directores emplean capacidades de liderazgo poco efectivo para llevar acorde una buena armonía, esto genera que las metas prevista por la institución no sean alcanzadas de manera objetiva,

Rodríguez (2009), en el trabajo investigativo realizado en Venezuela, acerca de un modelo para desarrollar el liderazgo transformacional. La principal finalidad fue: desarrollar un patrón orientado al trabajo del director en la transformación pedagógica en la institución bolivariana, se utilizó el diseño cuantitativo, de nivel descriptivo, y de campo, el diseño no

experimental, la participación para la muestra estuvo conformada por 09 directores y 104 docentes. Y concluyo: un grupo mayor de docentes señalaron que los directivos no generan motivación en ellos para lograr alcanzar a la armonía entre el personal, no existe motivación para llevar a cabo las metas prevista en el centro educativo, necesitando un personal directivo comprometido con la función de gerencia de manera eficaz, para que se logren los objetivos comúnmente.

Pirela (2008) en la investigación realizada en Venezuela acerca del liderazgo transformador y la cultura organizacional; con la finalidad principal de establecer unas normas enfocadas a las tomas de decisiones relacionada a la transformación y el hábito organizativo, en vista que los centros educativos respondan de manera adecuada las necesidades sociales, se utilizó el diseño cuantitativo, de nivel descriptivo y de corte transversal, con un diseño correlacional, la participación para la muestra se conformó por 21 directores y 257 docentes. Llegando a la siguiente conclusión: en dirección a las conclusiones observada en los docentes y personal directivo en relación a la transformación del líder desde la percepción del líder como supervisor, encontrándose en los resultados unas medidas altas y una medición de manera directa, en relación a sus dimensiones presencia de ideología atributiva, y conducta motivación en aprendizaje, el respeto al personal y la acción de estimular de manera inspiradora. Es decir, las conclusiones generales en el liderazgo transformador señalan una percepción propia de supervisar en medida alta.

De la misma manera, **los trabajos previos nacionales**, Cervera (2012), en el trabajo investigativo realizado en Lima, acerca del liderazgo transformacional del director y el clima organizacional; con la finalidad de esta investigación fue: examinar el vínculo del director con su ambiente educativo tanto en el liderazgo como en la organización, se utilizó el diseño cuantitativo, nivel descriptivo, y descriptivo correlacional estuvo comprendida la muestra por 171 profesores, de cinco centro educativos y concluyó: se evidencia una relación significativa en el trabajo del director tanto en el liderazgo como en la organización manteniendo una clima afectuoso en el centro educativo.

Rojas (2012) en el trabajo investigativo realizado en Lima, acerca del estilo de liderazgo del director y su relación con la gestión educativa; tuvo como objetivo: determinar la relación existen entre las variables y el trabajo del director, se dio utilidad al diseño descriptivo correlacional, y no experimental de corte transversal, la participación estuvo comprendida por 64 profesores y 12 directores, llegando a la siguiente conclusión: se

evidencia una vinculación adecuada entre las variables de la investigación y el trabajo directivo en las etapas de gestión.

Reyes (2012), realizó el trabajo investigativo realizado en el Callao, cerca del liderazgo directivo y el desempeño docente. Teniendo como finalidad: establecer la importante relación del liderazgo directivo y los esfuerzo de la labor docente, la metodología utilizada fue el descriptivo correlacional, una muestra de 40 docentes, se evidencia poca relación generado que no existe una comunicación adecuada entre las percepciones de los estilos del liderazgo en la gestión directiva señalado por Rensis Likert en el desenvolvimiento educativo, en un centro educativo, no se evidencia una relación importante en la mirada del liderazgo autoritario en el trabajo educativo.

De la misma manera Ruiz (2011), realizo el trabajo investigativo: Influencia del estilo de liderazgo del director en el infancia, la finalidad fue examinar las diferentes maneras de gestionar el liderazgo en las instituciones, se utilizó el diseño cuantitativo de nivel descriptivo con el diseño descriptivo correlaciona, la participación para la muestra fue de 309 docentes, las variables de esta investigación se relaciona de manera significativa con el trabajo directivo en la institución educativa.

Medina (2010) en el trabajo investigativo realizado en Lima, sobre el liderazgo transformacional de los docentes, con la finalidad de esta investigación fue: establecer los aspectos de la función del líder, relacionada a los docentes, el diseño utilizado fue cuantitativo, nivel descriptivo explicativo, en el estudio de caso. La participación estuvo comprendida por 48 profesores, llegando a la siguiente conclusión: existe oportunidades de reflexionar en la gestión del director con relación a los docentes, las metas y los desafíos que presenta la educación configurando los avances en todo el centro educativo, denotando algunas insatisfacciones en las relaciones con el directivo, estas dificultades afectan la comunicación educativa,, es importante mantener una efectiva relación para mantener una eficiente gestión en el ambiente laborar e institucional.

Flores (2010) realizó la siguiente investigación en Ayacucho, acerca del tipo de liderazgo del director y los estilo de comunicación:, con la finalidad de: establecer las funciones de director y las relaciones con el personal docente y todo los actores pertenecientes al ámbito educacional, el diseño utilizado fue tipo cuantitativo, con diseño no experimental de corte transversal, la participación para la muestra estuvo conformada por la población de la institución pedagógica, y concluyo: observando las metas de la investigación

se muestra una relaciona significativamente con el personal de la institución, existiendo liderazgo democráticamente participativo por parte del director.

En la tesis realizado por Martínez (2007) en Lima, acerca del liderazgo transformacional en la gestión educativa. La finalidad de esta investigación fue: diagnosticar los aspectos de la gestión del director y sus funciones como líder en la institución educativa. El diseño utilizado fue: cuantitativo, de nivel descriptivo y la modalidad de caso. La participación para la muestra estuvo comprendida por 19 docentes, llegando a la siguiente conclusión: se evidencia una integración de docente identificando varios aspectos significativos relacionado al liderazgo directivo reconociendo la motivación, y una adecuada autoridad por parte de del director, incluyendo en la toma de decisiones a todo el personal de la institución.

Contreras (2007), elaboró la investigación en Lima, acerca del estilo de liderazgo de una directora y la participación de docentes; con la finalidad de la investigación fue: examinar la vinculación entre la variable de la investigación con la función de la directora en la institución con la finalidad de dar capacitación a los profesores para generar una buena gestión entre los estudiantes y el personal. El diseño utilizado fue cualitativo, de nivel descriptivo, con un diseño correlacional, la participación estuvo conformada por 900 estudiantes, 35 docentes y actores responsables, y concluyó: se evidencia un comportamiento de apatía en los estudiantes, docentes y algunos actores participantes a la institución, debido a una inadecuada relación respecto a las decisiones tomadas por parte de la directora demostrando ser amigable con todos.

En lo referente a la teoría relacionada con el tema, se tuvo definiciones acerca del liderazgo transformacional, como:

Senati (2013), que señaló: el liderazgo transformacional es la etapa de llevar a cabo movientes de una población, dirigidos hacia el logro de objetivos transcendentales, que contribuyan el crecimiento en los individuos en su propia persona y en el ambiente donde habita.

Este trabajo investigativo, **el liderazgo transformacional** está orientado al que toma las decisiones guie a sus participantes. Los estímulos, los motive de manera que logren las metas conjuntamente, y mediante estas acciones los participantes se desarrollen en todas sus características, dando mejoras a sus calidades de vida y el medio que lo rodea.

Nader y Sánchez (2010) citando a Bass (1985) señalan a este tipo de líder partiendo de principios que genera los líderes sobre quienes lo siguen, el líder con aspecto transformador genera cambios en los participantes partiendo de prepararlo por medio de la importancia y valor que dan las conclusiones que se obtienen al llevar a cabo las actividades fijadas, los líderes dan producen ánimo en los seguidores para que puedan trascender sus intereses individuales en vista de las metas en la institución, produciendo confianza en las personas siendo motivados a alcanzar más de lo que se requiere.

El líder es importante que genera cambios en sus participantes, relacionado a esto se pueden lograr tener efectivos resultados, los líderes deben de dar estímulo al personal educativo, para que se pueden sentir responsables de sus acciones.

Benites (2011) señaló que esta fase de líder trata sobre las causas que se genera el líder en sus colaboradores, el líder con aspecto transformador genera cambios en la población partiendo la idea en tomen interés en la importancia del valor que señalan las conclusiones adquiridas al ejecutar las actividades establecidas. Es decir, los líderes producen en sus participantes interés propios para que puedan alcanzar las metas en las instituciones, estas acciones producen confianza y la toma de valor por parte de las personas, siendo motivados a alcanzar más de lo esperando.

Los liderazgos transformacionales están presentados en las acciones que toda institución debe de manejar, el líder influye con su preferencia y motivación en los participantes, les dan motivación, les dan impulso a incrementar sus conocimientos, comprometiéndolos con su trabajo, transmitiendo en ellos los deseos de mejorar cada día más, estas acciones y destrezas producidas por quien lleva el liderazgo crea una manera de aminorar los deseos de querer conocer y dar incremento a las trabajos que poseen, no siendo una simple comunicación de trabajo, estas acciones integran al servidor como un liderazgo con la meta de llevar a cabo los objetivos que superan el día a día.

Beltrán (2012) señaló que los liderazgos transformacionales están situados en los novedosos enfoques relacionados al líder, con un trabajo orientado a la integración y la flexibilidad en las instituciones no tomando en cuanto en querer realizar todas las tareas sin dar participación a los demás, sino dar un significado a las tareas. De esta manera, las posiciones culturales logran tener importantes teorías.

Los liderazgos transformacionales son presentados como importantes en cual institución, todos los participantes en la educación deben de tener presente, los retos, reconocerlo ponerlos en prácticas, estos comportamientos conllevan a unas diversas mejoras

de manera inmediata, en las personas y grupal, esto lleva a tener una organización con otras perspectivas.

Méndez (2012) señaló que algunos líderes alcanzan metas, y nombrando algunas características: son motivadores delante de sus participantes, y como ejemplos sirven con persona, involucrándose individualmente y grupal en las satisfacciones de necesidades, produciendo estímulos en lo intelectual.

De acuerdo con la **teoría transformacional**, los líderes tienen una habilidad para convencer a sus seguidores, y es el carisma. El carisma es una cualidad que tienen los líderes para convencer y motivar a las personas, y estas se reconocen como una estimulación al logro de objetivos trazados.

Zayas y Cabrera (2006) señalaron que el líder que transforma genera una atención positiva en sus participantes, en relación a sus necesidades y a los intereses de crecimiento apoyándolos en ver las situaciones negativa pasadas de manera diferente, siendo capaces de generar esfuerzos que alcancen los objetivos del conjunto, los líderes transformacionales están relacionados a las satisfacciones del personal tomando en cuenta sus opiniones en las instituciones.

Cuando los líderes observan los pequeños detalles que para otros pasan desapercibidos, se dan cuenta que algo está pasando, para ello aplican todas las habilidades desarrolladas y busca la solución, compartiendo las necesidades e intereses de sus colaboradores y seguidores, les hacen ver otras formas de enfocar los problemas y les orientan para que tomen decisiones, es decir, se involucra en los problemas como si fueran suyos.

Fishman (2005), mencionó que inicialmente el concepto de **liderazgo transformador**, está relacionado con los valores éticos que presenta un líder frente a sus participantes orientándolos a unas metas elevadas. Es decir, los líderes movilizan a sus seguidores a unos niveles eficaces en cuanto a lo moral y lo ético.

Los líderes que poseen una positiva calidad moral y ético siempre generan motivo para ser seguido por sus participantes, toda esa población es motivadas a lograr objetivos, regularmente con colocados como ejemplos en sus acciones éticos y morales.

Asimismo, Palomino (2010), tomando las ideas primigenias e Bass (2000) determinó que generalmente se señalan cuatros importantes aspectos relacionados al liderazgo transformacional, el número es uno de los principales entre ellos, son aspectos carismáticos en los cual durante años atrás se viene idealizando. Este aspecto se relaciona con los

conocimientos del líder evocando unas visiones logrando confianza, y respetando a sus participantes, eficazmente vinculados a los componentes emocionales de los participantes, el factor número dos es inspirado en las motivaciones inspiracionales, definidos como las capacidades de un líder con una mirada de producir un buen ánimo. El factor número tres. Está vinculado con las estimulaciones intelectuales o conocimientos de los líderes para generar en sus seguidores ideas creativas en situaciones complejas. Y aspecto número cuatro, en la consideración de manera individual; relacionadas a las capacidades de los líderes que generan atención individual a toda la población de su grupo, que ellos puedan ver colaboración personal es necesaria, gestionando de manera individualizada tomando en cuenta las diversas opiniones personales.

Asimismo, entre las **teorías sobre el liderazgo transformacional**, se tiene a Ramos (2005) citando a Burns (1978) estudió textos relacionados, a las formas, y directivo. Reciprocidad entre líderes y participantes, realizando unas reflexiones en vista de las biografías en el líder político, según Burns definió el concepto del líder transaccional, como ejemplo como persona, y régimen de sus elementos, expresando dos dimensiones del líder como métodos dividido.

Burns (1978) señaló que el liderazgo y la transformación son dos maneras diferentes en un continuo, según Bass (1985), los señalaba como dos espacios separados, queriendo decir que una persona con liderazgo puede generar los dos comportamientos. De otra manera, es necesario tomar en consideración que el líder no suplanta al transaccional, más bien lo completa, los dos son importantes para llegar a una finalidad. Es decir, el líder es poco eficaz con la ausencia del liderazgo transaccional.

Nader y Sánchez (2010) citaron a Bass y Riggio (2006), señalando, que los patrones de liderazgo se han desarrollado en vía de una patrona definido liderazgo transformacional, De otra manera, los espacios de liderazgo transformacional y transaccional, definido como liderazgo de Laissez Faire, este concepto de liderazgo está vinculado a lo negativo, en esta fase los líderes no ejecutan las decisiones de manera negativa no motiva para alcanzar las metas previstas, no toman decisiones que le compete.

En otras palabras, la metodología señalada por Bass y Sánchez (2006), establece que los patrones del líder transformacional, de trabajo completo determinan que un propio líder adopta comportamientos de sí mismo de un líder transformacional, estos señalamientos dependen de los conocimientos que posean los líderes de reflexionar de manera correcta los aspectos de un quehacer diario.

Palomino (2010) citó a Bass y Avolio (1994) señalando que el líder transformacional, es una relación con el liderazgo transaccional, por medio de recompensas, según los autores mencionados. El líder transformacional, actúa basándose en los conceptos referidos, esto no trasciende en los líderes transformacionales, los líderes transformacionales, no es encontrado del líder transaccional, ellos poseen un líder transaccional en mejor condición.

Molero, Recio y Cuadrado (2010) señalaron que el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), durante años atrás un principal método fue usado en vista de medir el líder en el campo, en la psicología de las administraciones, según Avolio y Bass (2004), este método se enfoca de manera teórica, conceptualiza que existe dos tipos de liderazgo; el transaccional y el transforma.

Bass y Avolio (1995) adquieren en consideración ciertos señalamientos admitidos, novedosas referencias teóricas. Replantaron los cuestionarios, produciendo en el periodo, constituyendo su versión actual. Esta versión se comprende en 45 Ítems, y es definido MLO-5X, Short Form. La búsqueda generada por los autores de este contexto, encontraron estructuras importantes detalladas.

Así, Méndez (2012) señaló cuatro **dimensiones del liderazgo transformacional**; entre ellas se tiene:

Dimensión 1: Estimulación intelectual. Méndez (2012) manifestó que el líder de manera activa enfoca en una vista a antiguos métodos, dificultad. Enfoca lo creativo, destaca las ideas y la búsqueda de supuestos subyacentes a las dificultades, utilizando las intuiciones como lógicas comunes para dar solución a las dificultades, el lidere estimula lo intelectual incrementan participante que abordan las dificultades dando uso a sus propias razones propias, los participante son transformado para dar solución a las situaciones que se les presenten no estando presente el líder, en ocasiones logran innovaciones en sus reflexiones del problemas y de las recursos que da utilidad para dar respuestas.

Al respecto, los líderes enfocan desde una perspectiva diferente los métodos y problemas existentes. Para ello te proponen una serie de estrategias que involucren la creatividad e innovación, aplicando propuestas lógicas que nos ayuden a solucionar todos los inconvenientes. Pero es en la creatividad e innovación que los seguidores desarrollan las capacidades de liderazgo, se entrenan para asumir nuevos retos.

Para el Senati (2013), estos conocimientos de liderizar, lleva a que los líderes apoyar a sus colaboradores a incrementarse en lo intelectual, preparación de conocimiento, en lo

que manifiesta el autor Bass se encuentra vinculado con las ideas creativas y las innovaciones, el líder transformador genera en sus grupos creatividad e innovaciones, dando ayuda a las cuestiones supuestas, dando planteamiento a las dificultades, acercando antiguas acciones con novedosas representaciones.

Los líderes tienen deber de dar motivación a sus participantes que puedan animar sus creatividades, innovaciones, buscando solucionar, lográndolo por medio de las estimulaciones.

Beltrán (2012) señaló lo siguiente: El líder da motivación a sus participantes para que tengan conocimientos nuevos y creativos, partiendo de las generaciones de novedosos métodos, no se hacen señalamientos a las decisiones erradas personales, ni tampoco a los conocimientos que no estén de acuerdo con las de los líderes.

Para Fishman (2005), las estimulaciones intelectuales, integran enfocar a sus trabajadores, las ideas y atenuar la separación de las representaciones.

El líder crea enseñanzas novedosas manera de actuar, estimulando a sus participantes a obtener diferentes maneras de ver situaciones diferentes, formulando novedosas preguntas objetando el porqué de las situaciones que se presentan. Es decir, los motiva a pensar de manera creativa, el líder las equivocaciones no ven esas acciones con una dificultad, lo analizan como una experiencia positiva que genera conocimientos.

Para Zayas y Cabrera (2006), las motivaciones intelectuales, genera los conocimientos dando soluciones cuidadosas a las diferentes situaciones complejas que se presenten.

Nader y Sánchez (2010) indicaron que la estimular de manera intelectual, esto favorece a los líderes en las soluciones de problemas de manera creativa en relación a las técnicas habituales.

Los líderes producen conocimientos a sus colaboradores, solucionando ellos de forma eficaz y práctica las situaciones complejas presentadas, y que no sean limitante de alcanzar lo ya conocido.

Dimensión 2: Motivación inspiracional. Según Méndez (2012) señala los líderes brindan ánimos, incrementan la confianza y el esfuerzo, dan comunicación a sus metas para el futuro que se pueden realizar con seguridad, según (Bass, 1985, Burns, 1978) meditan las visiones por el que motiva las energías que logran alcanzar altos grados de esfuerzo y crecimiento.

El líder en la parte educativa proyecta los alcances y los conocimientos presentados de manera optimista, tendiendo esto a que los sigan sus colaboradores. Es decir, el líder cuando al transmitir sus conocimientos de manera adecuada, brinda un excelente empuje a las responsabilidades y al crecimiento individual y colectivo.

El Senati (2013) señaló que, las acciones de apoyo inspiran e integran lo siguiente: generar inspiraciones en los colaboradores, trabajando brindándole sentido y en sus labores. Enfocando un sentido de pertenencia en grupo, esfuerzo y valor, el líder integra a sus colaboradores una visión de futuro comunicándoles de manera clara sus perspectivas, el líder muestra claramente responsabilidades en las metas previstas y la mira colaborada.

Los líderes deben involucrarse, fomentar el trabajo en equipo ya que deben de tener presente los objetivos la visión, ya que deben ser capaces de inspirar una visión compartida, para que cada seguidor encuentre un lugar en esa visión.

Beltrán (2012) señala que el líder en esta dimensión estimula a sus colaboradores, a producir un buen ánimo y perspectivas del mañana.

El líder educacional con una responsabilidad colectiva, produce eficazmente motivaciones, logrando planificar y enfocar las labores a ejecutar, generan objetivos claros, dan al entorno el ambiente ideal laborando personalmente y colectivamente.

Para Zayas y Cabrera (2006) las motivaciones comunican perspectivas altas.

Para Fishman (2005), las motivaciones inspiracionales son niveles que los líderes integran a los colaboradores generando visiones de futuros, metas e intenciones.

Nader y Sánchez (2010) expresan que las motivaciones son niveles que los líderes integran a sus colaboradores generándoles visiones de futuro metas y esfuerzos.

Los líderes pedagógicos que notifican altas posibilidades de compromiso forman alto responsabilidad y de esfuerzo, de tal manera, igual de complacencia de trabajo, las visiones deben de integrar al conjunto educacional, transmitiendo enfoques efectivos, dando metas claras y un enfoque para el mañana.

Dimensión 3: Consideración individualizada. Para Méndez (2012), el líder se enfoca en buscar las carencias y conocimientos de los colaboradores, buscan las carencias de los colaboradores atendiendo de manera individual, delegando entrenamientos, aconsejando produciendo conocimientos propios, dando utilidad para el crecimiento individual en los colaboradores. Colocando los grados de carencias altos, brindando a los colaboradores seguridad para obtener grados altos de compromisos.

El líder considera las carencias de sus colaboradores, le brindan motivación para la superación, respetando las decisiones que generan, incentivando en ellos herramientas para que la superación sea continua.

Senati (2013) señaló que, el respeto a los colaboradores es un aspecto del líder, establece un ingrediente del líder transformador, las metas personales están centradas en respetar a cada colaborador, el respeto personal genera un interés profundo por quien cumple las ordenes, en un crecimiento laboral e individual.

El líder muestra un marcado interés en el trabajo del subordinado, para ayudarlo, apoyarlo y brindarle su confianza. El líder sabe que es mejor tener un trabajador con múltiples habilidades.

Para Beltrán (2012) el líder brinda atención importante personales en el crecimiento individual en cada colaborador, los desacuerdos comunes son conocidas, el desarrollo de individualizado no siendo manejado con un patrón, el líder orienta es una función principal.

Muchas veces los líderes no prestan atención a sus trabajadores y están a la expectativa de los errores. El liderazgo transformacional plantea que el líder debe velar por el desarrollo individual de sus trabajadores, evaluarlos como una forma orientadora y no como un castigo.

Para Zayas y Cabrera (2006) los respetos personales brindan atención individualizada, enseña, influye.

Para Fishman (2005) el considerar a la persona, enmarca la verdadera preocupación en los individuos, relacionada en el esfuerzo por motivar estimular, generar un crecimiento.

Nader y Sánchez (2010) manifiesta el respeto personal brinda cuidado al colaborador, dando relevancia en sus carencias de crecimiento individual.

El líder educativo muchas veces no presta atención a las necesidades personales de sus trabajadores, no los instruye y no los aconseja. Para revertir esta situación es necesario que el líder se involucre con todos los trabajadores, que comprenda que es vital el desarrollo personal de sus trabajadores y que para ello debe brindarles el espacio y ambiente necesarios de desarrollo personal y profesional.

Dimensión 4: Influencia Idealizada (Liderazgo carismático). Méndez (2012) señaló que, estas son fuerzas entre los liderazgos que poseen un sentido amplio; ganándose los valores que obtienen una identificación personal entre sus colaboradores.

Las personas con liderazgo tienen un enfoque ideológico siendo capaces de adquirir la motivación necesaria de los colaboradores logrando niveles eficaces en el crecimiento y esfuerzo. Señalan que las personas con liderazgo se ganan el respeto, familiaridad, y seguridad en sus colaboradores, proponiendo unos bienes demostrando con situaciones vividas, esto es beneficioso se logran ganar la honradez en sus colaboradores.

Senati (2013) señaló que: el ejercicio en la autoridad ideológica se enfoca en que los líderes son un ejemplo para sus colaboradores, lo señala Bass. Los líderes deben de ser deslumbrado y el respeto dan seguridad, los colaboradores se muestran con los líderes amigables pretendiendo seguir sus comportamientos, el líder para lograr esas acciones es importante que sus conductas sean basadas en lo ético y lo moral.

Los líderes deben de ser buenos guías, es importante que sean modelos por que los colaboradores adoptan sus conductas, la persona líder se ganan la voluntad de los valores, los líderes deben de mostrar los valores que son adoptados por sus colaboradores.

Para Beltrán (2012) las conductas de las personas que poseen liderazgo, sus colaboradores adoptan esas acciones, queriendo tener ese mismo modelo, admirándolos, respetándolos, y confiándose en sus personalidades, poseen unos niveles mayores de comportamientos morales.

Para Zayas y Cabrera (2006), los carismas brindan visiones y sentidos de llegar a las metas, obteniendo los valores sociales.

Fishman (2005) señaló que, la autoridad ideológica vinculada con la destreza de obtener las admiraciones de sus colaboradores, sintiéndose identificados con esas virtudes, esto significa que los líderes deben de actuar de manera honrada, esto produce seguridad en ellos.

Nader y Sánchez (2010) indica que las personas que poseen carismas tienen influencias en sus colaboradores, siendo ellos imitados por los demás.

Las personas con liderazgo incrementan el carisma poseen un sentido respuestas establecidas, el líder de esta manera son visto como carismático, los colaboradores ven en los líderes con una nivel alto de moral, los líderes toman las dificultades como si fueran propias y dan celebridad a los éxitos de sus colaboradores, son fascinados porque manejan a la población transmitiéndoles confianza, así de dan el respeto de las mayorías, los colaboradores se muestran identificados con los líderes, ellos guían unas metas entre sí.

De la misma manera, los planteamientos teóricos relacionados a la **variable gestión educativa**, que definen algunos autores:

La Unesco (2011) señaló que la gestión educativa, realiza señalamiento en una institución sistemática, mediante la comunicación de diferentes características presentes en el quehacer diario del centro educativo, incluyendo lo que realizan los participantes del colectivo educativo, las vinculaciones que existen entre los participantes, las situaciones que ejecutan y la manera como se realiza, representada en un entorno social dándole valor a las acciones, esto posee estatutos generando unos climas de conocimientos en el estudiantado.

De lo expuesto cabe recalcar que gestar una institución educativa, implica participar de procesos sistemáticos orientados a fortalecer la institución educativa, tendiente a mejorar el desarrollo institucional en todos sus aspectos.

Alvarado (2008) indicó que la función de laborar, se comprende como el empleo de un grupo de herramientas, y recursos de métodos en la guía de las estrategias educativas.

Almeyda (2007), sostuvo que la función de gestionar la conceptualizamos como el grupo de actividades pedagógicas relacionadas con el trabajo gerencial realizado por los directores, por medio de varias estrategias estructurales importante que se vincula con las personas de la fase educativa, partiendo de las metas claras permitiendo manejar un modelo educativo.

De lo expuesto, se coincide en que **la gestión educativa** se relaciona con procesos que logran orientar a la institución en todos los aspectos o dimensiones, y con ello, concretiza en función del fin y objetivo planificado; y dependiendo de la autoridad en la relación afectiva con los miembros de la institución, así, lo que se requiere es una interacción adecuada, tendiente a satisfacer a los trabajadores, con el uso de estrategias adecuadas para una buena gestión educativa.

Actualmente, la función de gestionar en los centros educativos tiene como primordial objetivo gerencial en lo administración. Más, sin embargo, esta acción no cumple objetivo principal. Producir condiciones para lograr los conocimientos, en estas situaciones se necesita transmitir en unas funciones de liderazgo educacionales, implicando unos trabajos de transformación en los centro educativos, en el 2014, los centro educativos organizan sus actividades relacionados a las responsabilidades de gestionar, siendo generadores de cambiar el interior de los centros educativos, dichas responsabilidades se manifiestan en ciertos indicativos, la responsabilidad es elemental asegura en los estudiantes el conocimiento, estas funciones son dirigidas por los directores, para poder alcanzar estos objetivo se necesita: el progreso anual del aprendizaje de los estudiantes, retención anual e interanual de estudiantes,

cumplimiento del calendario planificado, utilización pedagógica del tiempo en las sesiones, utilización de herramientas pedagógicas del docente, utilización de materiales y recursos educativos, gestión del clima escolar, implementación del plan anual.

Existen **modelos teóricos sobre gestión educativa**, no existe una sola manera para la gestión de una institución acorde con la concepción filosófica o características sociales, donde, dichos modelos pueden ser muy impositivo o democrático; asimismo, dichos modelos surgieron en los años cincuenta del siglo XX.

El Minedu (2011) señaló que existen algunos modelos, como:

Normativo. Según el Minedu (2011), en estos modelos, la organización está enfocada al desarrollo cuantitativo en el método, los cambios educativos en este tiempo se orientan principalmente en lo amplio de alcance del método educacionales, estos patrones dan respuestas a los requerimientos de la población hasta lo educativo, no está presente dar mejorías del nivel educativo, pensando que pueden dar alcance a toda la sociedad, siendo una situación compleja el analfabetismo, se señala que en este territorio en los años 70, los cambios educativos generaron impulso al gobierno militar la finalidad fue ser garante que la educación se notara presente en toda la colectividad. En relación a las carencias sociales vista en América Latina, fundamentalmente es que el trabajo educacional se enfoque de manera positiva.

Prospectivo. Para el Ministerio de Educación (2011), por medio de la producción de circunstancias variadas, la integración se reflexiona, conceptualizándose en los cambios profundos, creciente vista en América Latina. Países como: Cuba, Chile, Colombia, Perú y Nicaragua, hacen presente, ellos presentan Asia el mañana alternativas y cambios eficaces.

Estratégico. Asimismo, el Ministerio de Educación (2011) indicó que el patrón fue empleado en los años 80, el recurso posee un aspecto importante, estatutos, hábiles, manera de lograr lo que se planifique, articulando las estrategias, humanas, mecánicas, estructuras económicas de la misma administración, en los años 90, empiezan a dar consideración esta orientación del ejercicio de la organización, y las funciones en el sector educativo, planteándose respuestas relacionadas en las reflexiones FODA.

Estratégico situacional. Según el Minedu (2011) en el nivel estratégico se integra el espacio situacional, las reflexiones y asistir las situaciones complejas dirigida a las metas, es situacional, se rompe la fase incluyente de la organización multiplicándose los sitios y

centros organizativo. Dando esto lugares a manejar sus propios recursos, no implicando dejar de realizar la planificación didáctica,

Calidad total. De la misma manera, el Ministerio de Educación (2011) indicó que estos patrones se dio utilidad al comienzo de los años 90, refiriendo a la organización, el manejo de manera continua, permitiendo incluir las estrategias, los elementos fundamentales del buen nivel educativo son: identificar a los participantes de sus carencias, los diseños de estatutos y los modelos de la calidad educativa, las faces que guíen a generar una calidad óptima, la permanente mejorías reduciendo las equivocaciones.

Reingeniería. También, señaló el Ministerio de Educación (2011) este patrón se comenzó a emplearse en los 90, situándose en reconocer las circunstancia de diferentes cambios en unas faces de conocimientos generales, se necesita transformaciones cualitativo, precisos implicando unas definiciones elemental, y un replanteamiento preciso de las etapas, se identifica un nivel alto en los cumplimientos de la calidad educativa, los ejemplos relacionado a la educación y los conocimientos, si se desea mejorar el nivel educativo es importante generar transformaciones.

Comunicacional. Finalmente, el Ministerio de Educación (2011), manifestó los modelos educacionales, se dio inicio en la mitad de los años 90, es importante entender a la administración como formadores en la comunicación, la comunicación es la componente de la organización de las actividades, suponiendo un manejo de recursos en la comunicación esto significa que las etapas comunicacional orientaran a que se generen situaciones no requeridas, comenzando unas funciones delegando actividades al grupo planificado, para que definan sus decisiones a implantar en acuerdo por todos los participantes, integración y responsabilidad dividida,

Los ejemplos comunicacionales pueden dar mejorías y completan los anteriores mencionados, colocándolos en el énfasis y maneras de relacionarse utilizando los participantes de un centro educativo.

El SEP (2009) señaló que, la función del trabajo en una visión que abarca situaciones en la posibilidad de organizar que den respuestas a ciertas situaciones, alcanzando unas metas determinadas, se hace señalamiento que es un grupo de actividades incluidas en la atención para lograr metas en un tiempo establecido, la principal función en la organización es la planificación y las metas definidas que se quieren lograr.

En la actualidad, en el territorio se encuentra modernizando y dan fortalezas al trabajo educativo para que se logre dar un trabajo educacional, hábil, eficaz, enfocada a

apoyar el buen nivel educativo, se ha generado crecimiento de modernización en las entidades de la UGEL. Las responsabilidades del esfuerzo 2015 dan facilidad que se produzca un trabajo en conclusiones en el ente educacional, se estable en varias responsabilidades de función al trabajo asegurando el desarrollo en los conocimientos y las decisiones del estudiantado.

La Unesco (2011), señaló cuatro importantes **dimensiones en la gestión educacional**:

Dimensión 1: gestión institucional. De acuerdo a la Unesco (2011), contribuye a señalar las diferentes maneras de organizar a los integrantes de la población educativa en función del buen trabajo en los centros educativos, brinda una marco en la procesamiento de datos en las reflexiones de las acciones vinculadas a las características estructurales de cada institución educativa, dando cuenta modelo de gestión, existen varias características que toman en cuenta la consideración de las pertenencias a la estructuras establecidas, la organización, los trabajos asignados, y el compartir de las labores, la comunicación, la manera de relacionarse, y modelos de las practicas del quehacer diario, cultos y ceremoniales que dan señalamientos a las instituciones.

Esta gestión busca la forma como organizarse de los agentes educativos, ya que es diferente en cada centro educativo. El abordaje del problema permite la optimización del proceso de enseñanza-aprendizaje, así como la prevención del futuro, la formulación de planteamientos estratégicos y lograr la anticipación al problema como promoción a una respuesta positiva.

Cassasus (2000, citado por Vásquez, 2010) manifestó que alcanzar un trabajo educativo eficaz es importante como desafío, afrontar los espacios administrativo de la nación abriendo camino a dar facilidad caminos de crecimiento en vista a unos eficaces cambios, en desarrollo a la educación, tomando atención en el trabajo escolar como un recurso para crecer eficazmente, eficientemente, con sentido de pertenencia, los conocimientos, necesarios delante las novedosas maneras de realizar microsistemas estudiantiles, que van vinculándose a los trabajo grandes.

De ello se interpreta que gestar institucionalmente, es realizar un impulso para conducir la institución educativa y orientarla al logro de metas y objetivos según la planificación realizada, es decir, es un conjunto que articula para la contribución, facilitación y hacer posible para lograr los fines, objetivos y perfiles de las propuestas pedagógicas.

Dimensión 2: Gestión administrativa. La UNESCO (2011), señaló que PERMITE LA integración de actividades y adecuada utilización del recurso humano, material, económico, etapas técnicas, períodos, confianza y acciones de higiene, controlando la comunicación vinculada a los diferentes integrantes de los centros educativos, así también, el compromiso de las fases normativas, en la supervisión de la gestión, con la orientación de beneficiar las etapas de conocimientos, esta orientación se enmarca en conciliar los intereses personales con los centro educativos, llegando a facilitar los señalamientos que lleven a actividades definidas en lograr las metas educativas.

Para Koontz, Weihrich y Cannice (2008), es la etapa de conformar y conservar un clima donde las personas, que hacen labor con la comunidad, cumplen objetivos concretos eficientemente. Así se afirma que es un proceso que permite el diseño y mantención del ambiente donde los trabajadores realizan sus funciones, y poder cumplir con metas de manera afectiva y eficiente. Así, se busca maneras para el mejoramiento y cumplimiento de las funciones de las diferentes áreas de trabajo de la institución educativa, que permita la optimización del desempeño y tenga éxito, competitivo y productivo en la gestión d ellos recursos humanos. De lo manifestado anteriormente, se puede interpretar que la gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un ambiente donde el personal trabaja, cumpliendo metas específicas de manera efectiva y eficiente. Buscando así formas para mejorar y cumplir las funciones de las áreas organizacionales de la institución educativa optimizando el desempeño exitoso, competitivo y productivo en la gerencia de los recursos humanos de la institución educativa.

Dimensión 3: Gestión pedagógica. La Unesco (2011), esta dimensión señala la etapa elemental del hacer cotidiano en los centros educativos y los integrantes que participan en los enseñanzas y aprendizajes, la percepción integra la orientación de la etapa de los conocimientos, la variedad del diseño curricular, los programas sistematizados, y el método curricular, los recursos metodológicos y estratégicos, evaluando los conocimientos, la utilidad de materiales estrategias importantes, conforma el trabajo educacional, los ejemplos didácticos, el manejo de los programas, la orientación pedagógicas, los modelos de instrucciones, la vinculaciones con el estudiantado, la preparación profesional en los docentes, que dan fortalecimiento a las capacidades.

Según Vásquez (2010), el trabajo educativo en Latinoamérica, es una norma de incremento en el grado de formación, estando en una etapa de formación, la transforma en novedosas y variados medios de progreso, el meta de fortalecer el nivel educativo. Así, se

puede afirmar que es una guía para la orientación del docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje del estudiante que es el eje y participa de manera activa.

Dimensión 4: Gestión comunitaria. Para la Unesco (2011), está referida a la manera en que el centro educativo de comunica con la población del cual pertenece, entendiendo sus circunstancias, carencias y demandas. De tal manera. Se pueda integrar a la participación de los hábitos comunitarios, aludiendo las vinculaciones en las instituciones educativas, en el ámbito social, tomando en consideración a los actores educativos, la integración de ellos debe responder a las metas que orienten a determinar importantes estrategias, que den mejorías a nivel educativo. Por ello, se asume que los directivos y docentes de las instituciones educativas se informen sobre lo que sucede en la realidad de la comunidad, y exista la interrelación eficaz entre la comunidad educativa, y lograr una calidad educativa de manera institucional.

Ante lo descrito, se formularon los **problemas de investigación** y como problema general: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel N°16, 2015?; asimismo problemas específicos, 1) ¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas? 2) ¿Cuál es la relación entre la motivación inspiracional y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas? 3) ¿Cuál es la relación entre la consideración individual y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas? 4) ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas?

-
Asimismo, en cuanto a la **justificación**:

Justificación teórica. La impericia a los modelos de liderazgo en la actualidad, el transformacional, y no conocer del empleo de las dimensiones relacionadas a los tipos de liderazgo del funcionamiento del trabajo educativo, es importante investigar la vinculación del liderazgo y el trabajo educativo. Para Senati (2013), el liderazgo transformacional, es la etapa de se encarga de llevar personas en vía de alcanzar metas de manera conjunta, trascendiendo y colaborando en el crecimiento en los individuos en el ambiente que lo rodea. La función del trabajo educativo es un aspecto de importancia, permite verificar el liderazgo adquirido en el centro educativo, por esta razón el desenvolvimiento educacional.

Los directores y la población escolar manejan un liderazgo didáctico y de compromisos en los conocimientos del estudiantado, y en la buena eficaz educación en las etapas pedagógicas, se encuentra una administración educativa donde se integran diferentes responsables educativos, personal directivo, profesores, los estudiantes, y los demás actores educativo, que de manera democrática funcionan en centrar las actividades de conocimientos;

Justificación práctica: El siguiente trabajo investigativo nos orienta y da aprendizaje de qué manera se debe emplear el liderazgo transformacional en los centros educativos. Para que funcionen de manera eficaz los centros educativos y puedan alcanzar las metas previstas, es importante que pongan en práctica el liderazgo directivo. En relación son los responsables en la manera de manejar la institución. En otras palabras, los aprendizajes en el liderazgo transformacional son elementales en el enfoque que se le oriente a la administración, en la buena calidad del nivel educativo;

Justificación metodológica: Esta investigación es necesario porque se dará elaboración al mecanismo de recolección de información en la variable gestión educativa, y para dar medición a la forma transformacional se lleva a cabo los instrumentos eficaces, las informaciones adquiridas fueron importantes, proponen estilos de liderazgo coherentes buscando una mejora en el trabajo educativo; y finalmente,

Justificación social: Las respuestas de este trabajo investigativo dan definiciones y necesarias recomendaciones, que son importante en el trabajo educativo, brindando aprendizajes de liderazgo, en el trabajo educativo, también ayuda en cómo emplear recursos para indagar las soluciones a las dificultades, en adoptar formas del estilo de liderazgo, repercutiendo de manera negativa en los centros educativos. Señalando las percepciones del profesor con los directores.

Teniendo en cuenta el planteamiento de los problemas, se formularon las **hipótesis**, y se tiene como hipótesis general: El liderazgo transformacional se relaciona con la gestión educativa en las Instituciones educativas públicas. De similar manera las hipótesis específicas 1) La estimulación intelectual se relaciona con la gestión educativa en las Instituciones educativas públicas. 2) La motivación inspiracional se relaciona con la gestión educativa en las instituciones educativas públicas. 3) La consideración individual se relaciona con la gestión educativa en las instituciones educativas públicas; 4) La influencia idealizada se relaciona con la gestión educativa en las instituciones educativas públicas.

En similares situaciones, se tienen los **objetivos**, y como objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas, y como objetivo específico 1: Determinar la relación entre la estimulación intelectual y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas; 2) Determinar la relación entre la motivación inspiracional y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas; 3) Determinar la relación entre la consideración individual y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas; 4) Determinar la relación entre la influencia idealizada y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

Se utilizó en esta investigación el enfoque cuantitativo, que de acuerdo a Hernández, Fernández y Batista (2014), donde se utiliza la recolección de información para dar prueba a la hipótesis, en relación a lo numérico y al estudio estadístico.

El método utilizado fue el hipotético-deductivo, y según Cegarra, (2012), consiste en generar hipótesis relacionadas a los posibles resultados de la problemática descrita, y comprobar las informaciones esperadas si los dos tiene relación, según

Este trabajo investigativo fue de tipo básico, de aspecto descriptivo, y correlacional, desde el comienzo, se señala, se conceptualiza la estrategia en cada variable de investigación, de manera continua de medirá el nivel de vinculación en las variables.

Según Hernández *ét al.* (2014), es correlacional, su finalidad es observar el vínculo existente entre las definiciones de las variables en una situación particular; diseño transversal, su finalidad es señalar las variables y reflexionar su influencia de comunicación en un determinado periodo, tomando como ejemplo el hecho de una situación vivida. y obedece al siguiente esquema:

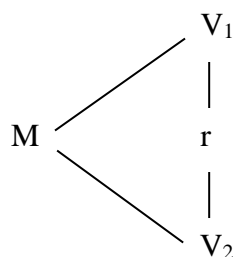


Figura 1. Diseño correlacional

Donde:

M : 137 docentes

O₁ : Liderazgo transformacional

r : Relación entre variables.

O₂ : Gestión educativa

2.2 Variables y operacionalización

2.2.1 Liderazgo transformacional

Definición conceptual

Es la etapa de llevar a cabo movientes de una población, dirigidos hacia el logro de objetivos trascendentales, que contribuyan el crecimiento en los individuos en su propia persona y en el ambiente donde habita (Senati, 2013)

Definición operacional

Acciones para medir el nivel del liderazgo transformacional, mediante sus dimensiones estimulación intelectual, motivación inspiracional, consideración individual e influencia individualizada, a través de la escala de Likert.

2.2.2 Gestión educativa

Definición conceptual

Realiza señalamiento en una institución sistemática, mediante la comunicación de diferentes características presentes en el quehacer diario del centro educativo, incluyendo lo que realizan los participantes del colectivo educativo, las vinculaciones que existen entre los participantes, las situaciones que ejecutan y la manera como se realiza, representada en un entorno social dándole valor a las acciones, esto posee estatutos generando unos climas de conocimientos en el estudiantado. (Unesco, 2011)

Definición operacional

Acciones para medir el grado de la gestión educativa, mediante sus dimensiones gestión pedagógica, gestión administrativa, gestión institucional y gestión comunitaria, a través de la escala de Likert

2.2.3 Operacionalización

Tabla 2
Operacionalización de la variable liderazgo transformacional.

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala y valores | Niveles y rangos |
|----------------------------|--------------------------------|-------------|-------------------|--------------------|
| Estimulación intelectual | Promoción del cambio | 1,2,3,4 | Nunca (1) | Bajo (20 – 46) |
| | Potenciación de mayor esfuerzo | | | |
| Motivación inspiracional | Institucional | 5,6,7,8 | Casi nunca (2) | Medio (47 – 73) |
| | Individual | | | |
| Consideración individual | Trato personal | 9,10,11,12 | A veces (3) | Alto (74 – 100) |
| | Apoyo | | | |
| Influencia individualizada | Atributo | 13,14,15,16 | Siempre (5) | |
| | Conducta | 17,18,19,20 | | |

Nota: Cuestionario MLQ 5 X, 2007. Bernard Bass

Tabla 3
Operacionalización de la variable gestión educativa

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala y valores | Niveles y rangos |
|-----------------------|------------------------------|-----------------------------|-------------------|---------------------|
| Pedagógica curricular | Perfeccionamiento pedagógico | 1,2,3,4, 5,6,7,8 9,10 | Nunca (1) | Bajo (38 – 88) |
| | Planeación pedagógica | | | |
| | Centro de aprendizaje | | | |
| | Compromiso | | | |
| | Oportunidad de aprendizaje | | | |
| Organizativa | Liderazgo | 11,12,13,14 | Casi nunca (2) | Medio (89 – 139) |
| | Confianza | 15,16,17,18 | | |
| | Compromiso | 19,20,21,22 | | |
| | Toma de decisiones | 23,24,25,26 | | |
| | Planificación | | | |
| | Autoevaluación | | | |
| | Comunicación | | | |
| Redes escolares | | | | |
| Administrativa | Utilización de recursos. | 27,28,29,30 | Siempre (5) | Alto (140 – 190) |
| | Supervisión | 31,32 | | |
| | Infraestructura | | | |
| Comunitaria | Consejo escolar | 33,34,35,36 37,38 | | |
| | Padres de familia | | | |
| | Aprendizaje en el hogar | | | |

2.3 Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

La población fue conformada por 212 docentes del nivel primaria y secundaria de las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca – Ugel N° 16, según la siguiente tabla:

Tabla 3
Distribución de la población

| Instituciones Educativas | Población | Factor <i>fh</i> | Muestra |
|-------------------------------|-----------|---------------------|---------|
| I.E.P Virgen de Lourdes | 86 | 0,64622642 | 56 |
| I.E.P Ventura Ccalamaqui | 64 | 0,64622642 | 41 |
| I.E.P Guillermo E. Billingurt | 35 | 0,64622642 | 23 |
| I.E.P 20478 | 27 | 0,64622642 | 17 |
| Total | 212 | | 137 |

2.3.2 Muestra

La muestra fue probabilística, estuvo constituida por 137 docentes del nivel primaria y secundaria de las Instituciones Educativas del distrito de Barranca – Ugel N° 16, donde se aplicará el muestreo probabilístico por estratos.

$$A = \frac{Z^2 pqN}{0,05^2(N - 1) + Z^2 pqN}$$

Dónde:

z = 1.96 (Nivel de confianza = 95%)

p = 0.5

q = 0,5

e = 0.05 (5% de error muestral)

N = 212

Aplicando la formula n= 137

Tabla 4
Distribución de la población y muestra de docentes

| Nº | Institución | Total | Fh | Muestra estratificada |
|-------|-------------------------------|-------|------------|-----------------------|
| 01 | I.E.P Virgen de Lourdes | 86 | 0,64622642 | 56 |
| 02 | I.E.P Ventura Ccalamaqui | 64 | 0,64622642 | 41 |
| 03 | I.E.P Guillermo E. Billingurt | 35 | 0,64622642 | 23 |
| 04 | I.E.P 20478 | 27 | 0,64622642 | 17 |
| Total | | 212 | | 137 |

2.3.3 Muestreo

El tipo de muestra fue probabilístico, porque, según Hernández et al. (2014) las muestras probabilísticas mayormente los aspectos de la comunidad poseen una posibilidad igual de ser seleccionados, conceptualizando los aspectos de la comunidad, y resultados de la muestra, mediante una selección práctica de las unidades de las reflexiones.

Criterios de selección

El criterio de selección para la muestra fue por estratos, porque trabajamos con docentes del distrito de Barranca donde todos pudieron ser seleccionados para la investigación.

Criterio de inclusión: Se tomó en cuenta los docentes nombrados de las Instituciones Educativas del nivel primario y secundario del distrito de Barranca Ugel 16 – Barranca.

Criterio de exclusión: Quedaron excluidos las Instituciones Educativas de nivel inicial, públicas y privadas, además los de nivel primaria y secundaria de gestión privada.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1 Técnica

La técnica que se aplicó fue la encuesta

2.4.2 Instrumento

Se utilizó el cuestionario, que fue aplicado a la los integrantes de la muestra

Ficha técnica 1

Nombre: Cuestionario MLQ 5 X, 2007

Autor: Bass, B.

Adaptado: Colla, T.

Año: 2019

Lugar: Santiago de Surco.

Objetivo: Determinar el nivel del liderazgo transformacional

Descripción: Comprende 20 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones: estimulación intelectual (4 ítems), motivación inspiracional (4 ítems), consideración individual (4 ítems) e influencia individualizada (8 ítems).

Tiempo de duración: 20 a 30 minutos aproximadamente

Baremo:

| | | | |
|----------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| Estimulación intelectual | Bajo [4 - 9] | Medio [10 - 15] | Alto [16 - 20] |
| Motivación inspiracional | Bajo [4 - 9] | Medio [10 - 15] | Alto [16 - 20] |
| Consideración individual | Bajo [4 - 9] | Medio [10 - 15] | Alto [16 - 20] |
| Influencia individualizada | Bajo [8 - 18] | Medio [19 - 29] | Alto [30 - 40] |
| Liderazgo transformacional | Bajo [20 - 46] | Medio [47 - 73] | Alto [74- 100] |

Ficha técnica 2

Nombre: Cuestionario de gestión escolar

Autor: Colla, T.

Año: 2019

Lugar: Barranca.

Objetivo: Determinar el nivel de la gestión educativa

Descripción: Comprende 38 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones: pedagógica curricular (10 ítems), organizativa (16 ítems), administrativa (6 ítems) y participación social (6 ítems)

Administración: Individual y/o colectiva.

Tiempo de duración: 20-30 minutos aproximadamente.

Baremo:

| | | | |
|-----------------------|----------------|------------------|-----------------|
| Pedagógica curricular | Bajo [10 - 23] | Medio [24 - 37] | Alto [38 - 50] |
| Organizativa | Bajo [16 - 37] | Medio [38 - 59] | Alto [60 - 80] |
| Administrativa | Bajo [6 - 13] | Medio [14 - 22] | Alto [23 - 30] |
| Participación social | Bajo [6 - 13] | Medio [14 - 22] | Alto [23 - 30] |
| Gestión educativa | Bajo [38 - 88] | Medio [89 - 139] | Alto [140- 190] |

Validación y confiabilidad de los instrumentos

Validez de la variable liderazgo transformacional:

El instrumento fue validado por expertos metodólogos, teniendo como criterios: pertinencia, relevancia y claridad:

Tabla 5

Juicio de expertos liderazgo transformacional

| Experto | Resultado |
|-------------------------|-----------|
| Dra. Dora Ponce Yactayo | Aplicable |
| Mg. John Morillo Flores | Aplicable |

Validez de la variable gestión educativa:

El instrumento se validó por expertos acordes a la mención teniendo como criterios: pertinencia, relevancia y claridad

Tabla 6

Juicio de expertos gestión educativa

| Validador | Resultado |
|-------------------------|-----------|
| Dra. Dora Ponce Yactayo | Aplicable |
| Mg. John Morillo Flores | Aplicable |

Nota: Certificados de validez

Confiabilidad de la variable liderazgo transformacional

Se realizó aplicando una prueba piloto a 20 docentes a través del coeficiente Alfa de Cronbach, con una muestra similar a la muestra de estudio y se obtuvo como resultados en las variables liderazgo transformacional y gestión educativa:

Tabla 7

Confiabilidad – Alfa de Cronbach

| N° | Instrumento | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|----|---|------------------|----------------|
| 1 | Cuestionario sobre liderazgo transformacional | ,906 | 20 |
| 2 | Cuestionarios sobre gestión educativa | ,983 | 38 |

Nota: La fuente se obtuvo de la prueba piloto.

2.5 Procedimiento

En el proceso de investigación, se procedió:

Elaboración de la sábana de base de datos de manera manual

Elaboración de la base de datos en Excel

Elaboración de tablas y figuras descriptivas

Elaboración de tablas estadísticas inferenciales

Análisis e interpretación de los resultados

2.6 Métodos de análisis de datos

Análisis descriptivo

Después del recojo de datos se procedió al análisis descriptivo a través de tablas y figuras en frecuencias porcentajes, mediante la utilización del Excel.

Análisis correlacional

Luego del análisis descriptivo, se procedió al análisis inferencial, donde la prueba de hipótesis se llevó a cabo mediante el *rho* de Spearman, a través del software estadístico SPSS en su versión V.21

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

3.1.1 Liderazgo transformacional

Tabla 8

Distribución de frecuencia del liderazgo transformacional en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 45 | 32.8% |
| Medio | 76 | 55.5% |
| Alto | 16 | 11.7% |
| Total | 137 | 100.0% |

Fuente: Elaboración propia.

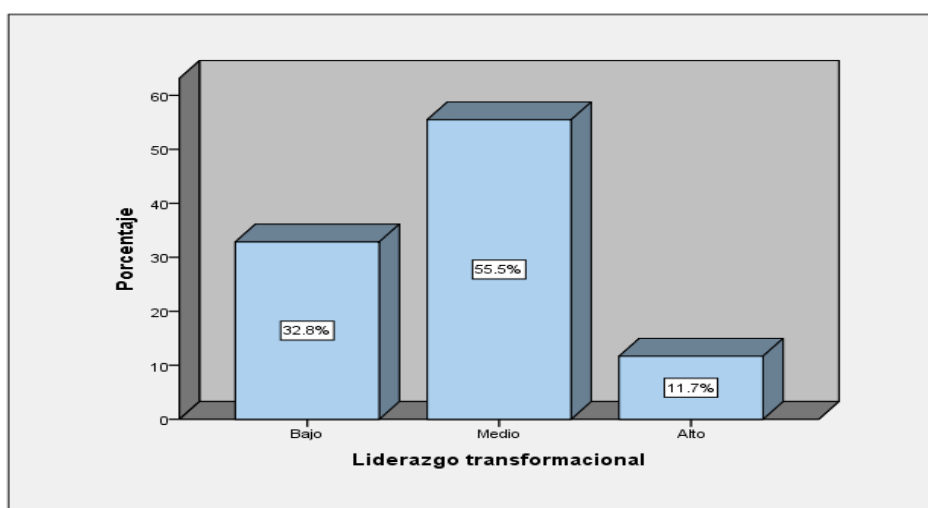


Figura 2. Distribución de frecuencia del liderazgo transformacional en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca

Interpretación: De acuerdo a la tabla 10 y figura 2, se observa de una muestra de 137 docentes de las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel 16, 2015. que representan el 100%, el 55.5% manifiestan que el liderazgo transformacional tiene un nivel medio; el 32.8% un nivel bajo y el 11.7% un nivel alto.

Tabla 9

Distribución de frecuencia de la estimulación intelectual en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 62 | 45.3% |
| Medio | 59 | 43.1% |
| Alto | 16 | 11.7% |
| Total | 137 | 100.0% |

Fuente: Elaboración propia.

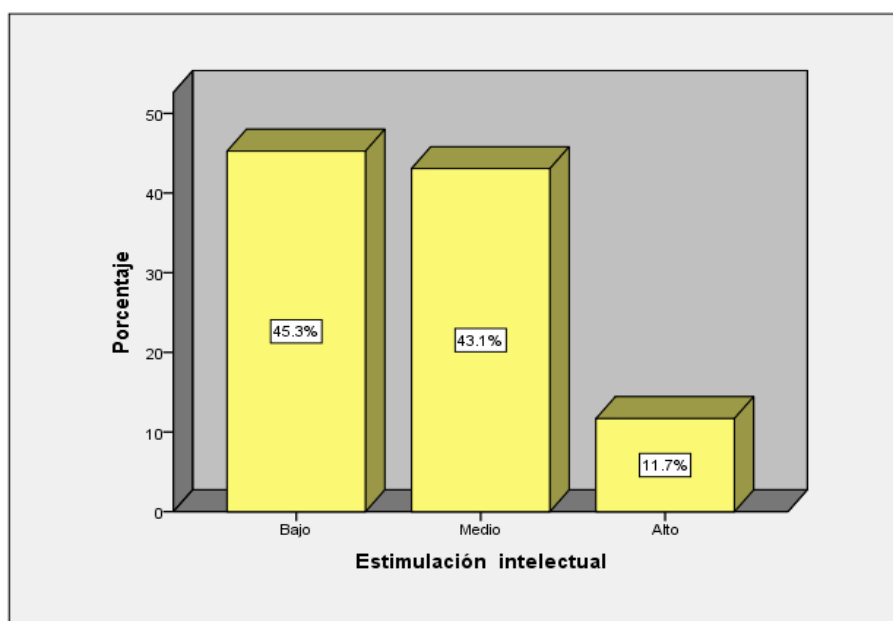


Figura 3. Distribución de frecuencia de la estimulación intelectual en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca

Interpretación: De acuerdo a la tabla 9 y figura 3, se observa de una muestra de 137 docentes de las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel 16, 2015. que representan el 100%, el 45.3% manifiestan que la estimulación intelectual del liderazgo transformacional tiene un nivel bajo; el 43.1% un nivel medio y el 11.7% un nivel alto.

Tabla 10

Distribución de frecuencia de la motivación inspiracional en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 38 | 27.7% |
| Medio | 83 | 60.6% |
| Alto | 16 | 11.7% |
| Total | 137 | 100.0% |

Fuente: Elaboración propia.

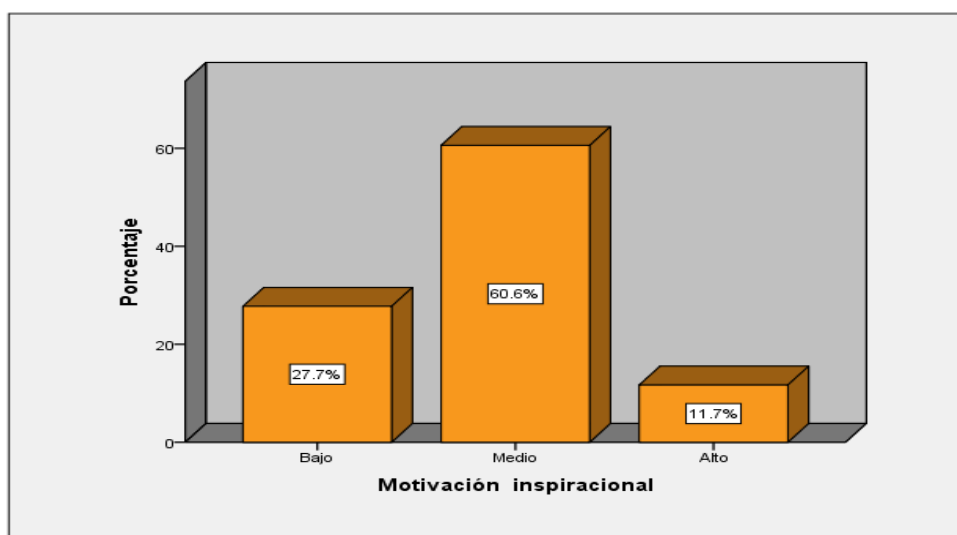


Figura 4. Distribución de frecuencia de la motivación inspiracional en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca

Interpretación: De acuerdo a la tabla 10 y figura 4, se observa de una muestra de 137 docentes de las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel 16, 2015. que representan el 100%, el 60.6% manifiestan que la motivación inspiracional del liderazgo transformacional tiene un nivel medio; el 27.7% un nivel bajo y el 11.7% un nivel alto.

Tabla 11

Distribución de frecuencia de la consideración individual en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 51 | 37.2% |
| Medio | 74 | 54.0% |
| Alto | 12 | 8.8% |
| Total | 137 | 100.0% |

Fuente: Elaboración propia.

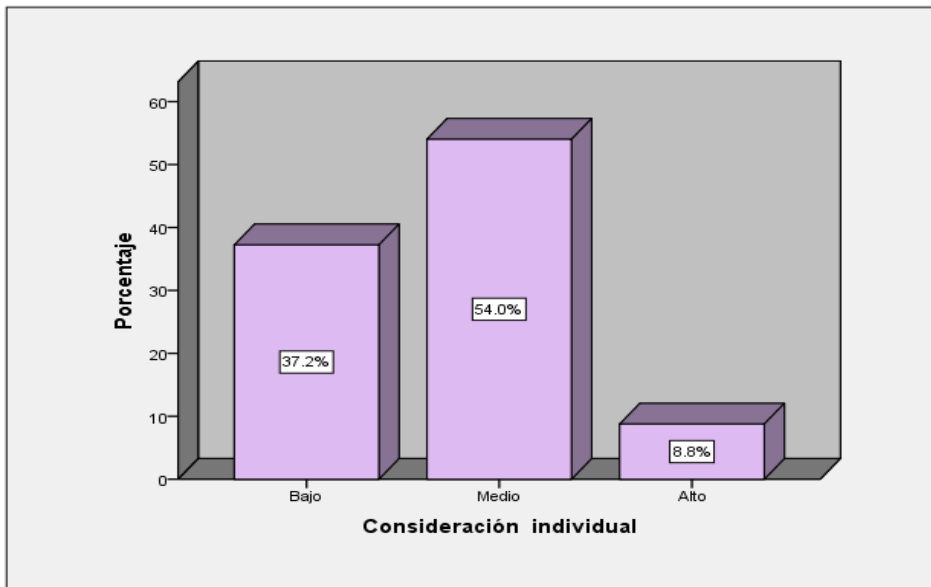


Figura 5. Distribución de frecuencia de la consideración individual en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca

Interpretación: De acuerdo a la tabla 11 y figura 5, se observa de una muestra de 137 docentes de las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel 16, 2015. que representan el 100%, el 54% manifiestan que la consideración individual del liderazgo transformacional tiene un nivel medio; el 37.2% un nivel bajo y el 8.8% un nivel alto.

Tabla 12

Distribución de frecuencia de la influencia idealizada en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 49 | 35.8% |
| Medio | 59 | 43.1% |
| Alto | 29 | 21.2% |
| Total | 137 | 100.0% |

Fuente: Elaboración propia.

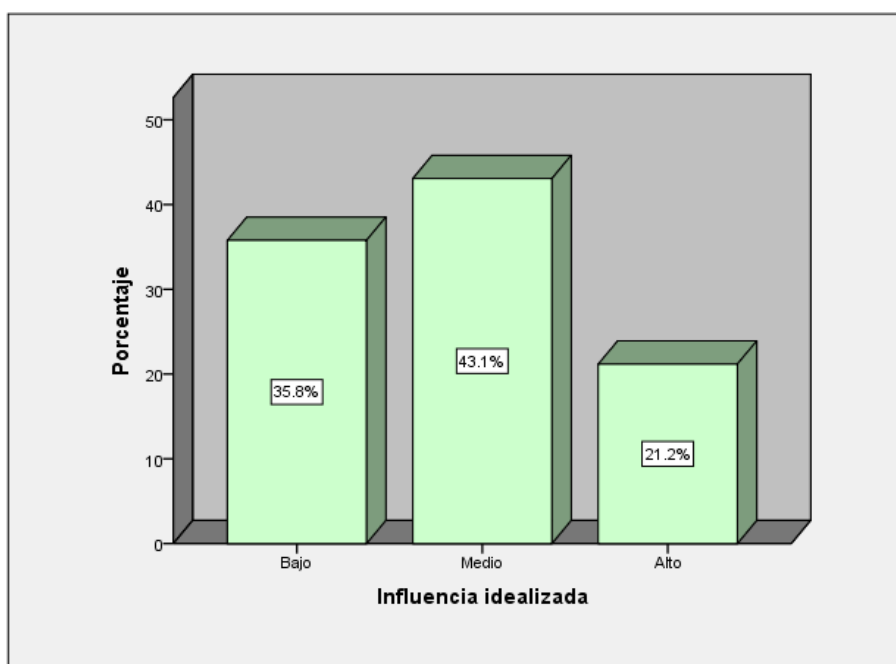


Figura 6. Distribución de frecuencia de la influencia idealizada en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca

Interpretación: De acuerdo a la tabla 12 y figura 6, se observa de una muestra de 137 docentes de las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel 16, 2015. que representan el 100%, el 43.1% manifiestan que la influencia idealizada del liderazgo transformacional tiene un nivel medio; el 35.8% un nivel bajo y el 21.2% un nivel alto.

3.1.2 Gestión educativa

Tabla 13

Distribución de frecuencia de la gestión educativa en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 40 | 29.2% |
| Medio | 86 | 62.8% |
| Alto | 11 | 8.0% |
| Total | 137 | 100.0% |

Fuente: Elaboración propia.

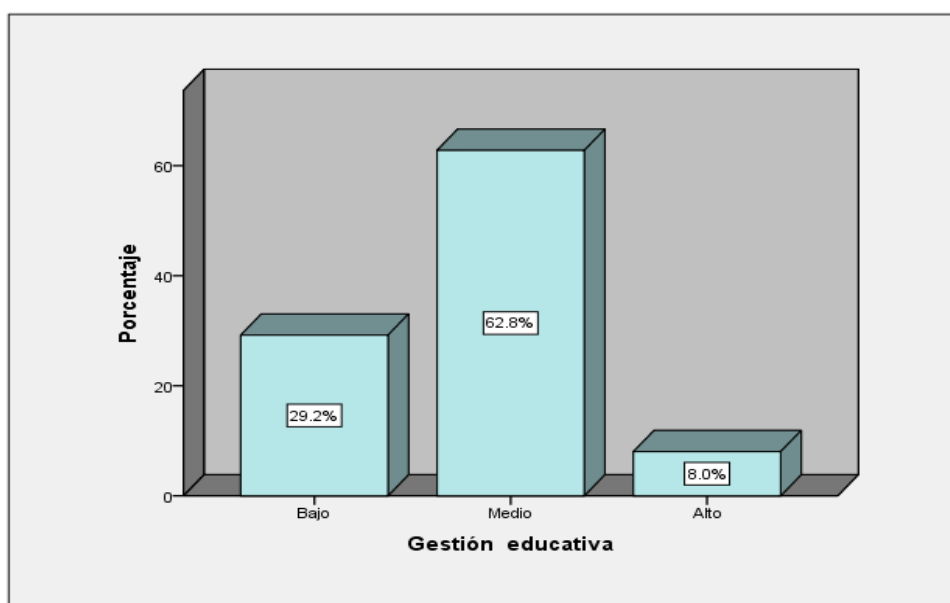


Figura 7. Distribución de frecuencia de la gestión educativa en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca

Interpretación: De acuerdo a la tabla 13 y figura 7, se observa de una muestra de 137 docentes de las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel 16, 2015, que representan el 100%, el 62.8% manifiestan que la gestión educativa tiene un nivel medio; el 29.2% un nivel bajo y el 8% un nivel alto.

Tabla 14

Distribución de frecuencia de la pedagogía curricular en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 54 | 39.4% |
| Medio | 77 | 56.2% |
| Alto | 6 | 4.4% |
| Total | 137 | 100.0% |

Fuente: Elaboración propia.

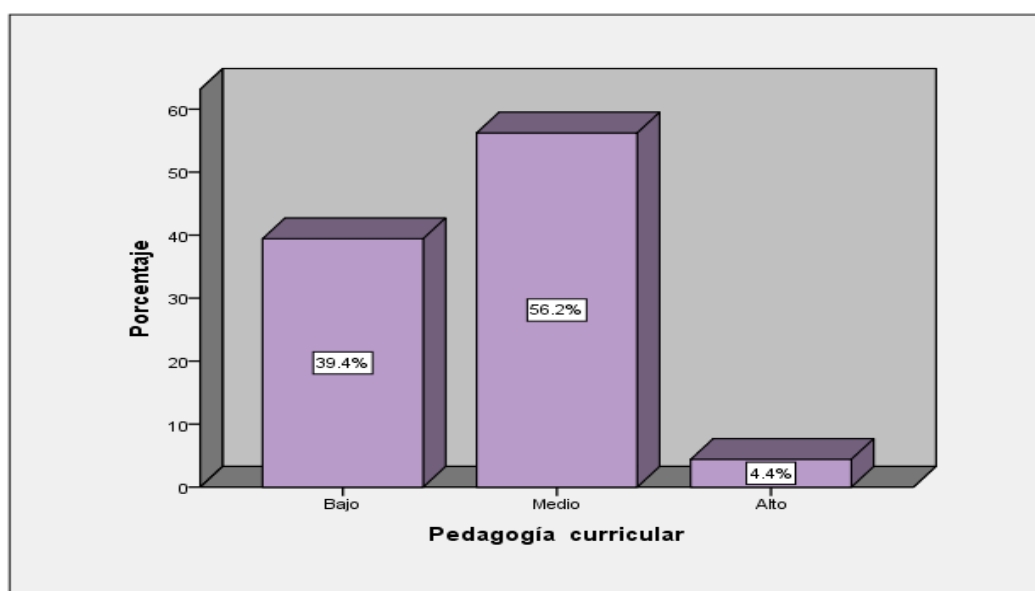


Figura 8. Distribución de frecuencia de la pedagogía curricular en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca

Interpretación: De acuerdo a la tabla 14 y figura 8, se observa de una muestra de 137 docentes de las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel 16, 2015. que representan el 100%, el 56.2% manifiestan que la pedagogía curricular de la gestión educativa tiene un nivel medio; el 39.4% un nivel bajo y el 4.4% un nivel alto.

Tabla 15

Distribución de frecuencia de la dimensión organizativa en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 48 | 35.0% |
| Medio | 77 | 56.2% |
| Alto | 12 | 8.8% |
| Total | 137 | 100.0% |

Fuente: Elaboración propia.

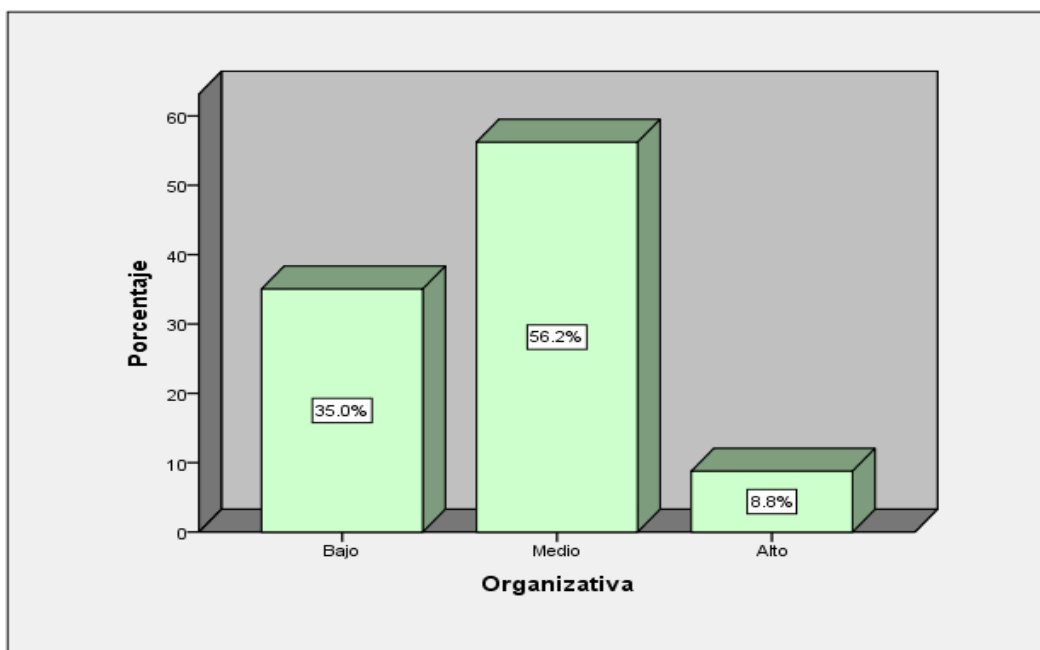


Figura 9. Distribución de frecuencia de la dimensión organizativa en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca

Interpretación: De acuerdo a la tabla 15 y figura 9, se observa de una muestra de 137 docentes de las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel 16, 2015. que representan el 100%, el 56.2% manifiestan que la dimensión organizativa de la gestión educativa tiene un nivel medio; el 35% un nivel bajo y el 8.8% un nivel alto.

Tabla 16

Distribución de frecuencia de la gestión administrativa en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 32 | 23.4% |
| Medio | 90 | 65.7% |
| Alto | 15 | 10.9% |
| Total | 137 | 100.0% |

Fuente: Elaboración propia.

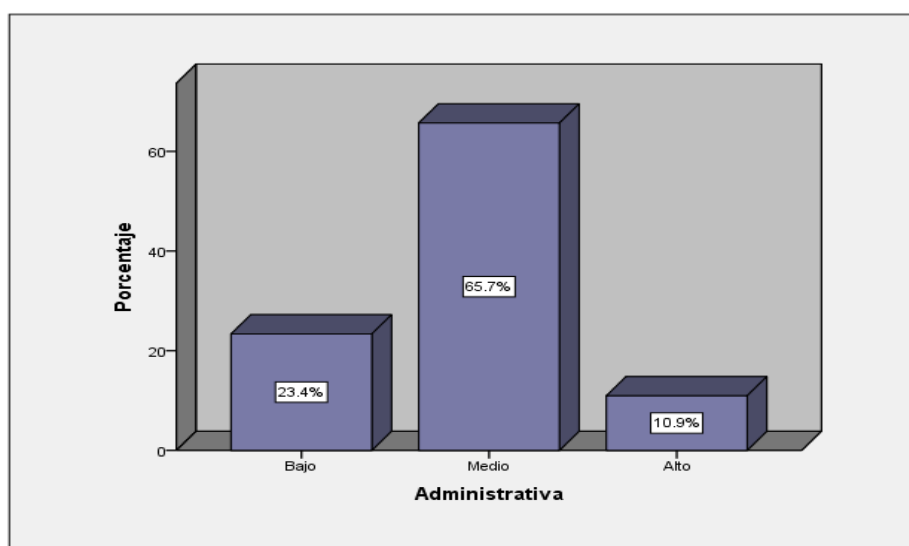


Figura 10. Distribución de frecuencia de la gestión administrativa en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca

Interpretación: De acuerdo a la tabla 16 y figura 10, se observa de una muestra de 137 docentes de las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel 16, 2015. que representan el 100%, el 65.7% manifiestan que la dimensión administrativa de la gestión educativa tiene un nivel medio; el 23.4% un nivel bajo y el 10.9% un nivel alto.

Tabla 17

Distribución de frecuencia de la gestión comunitaria en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 32 | 23.4% |
| Medio | 95 | 69.3% |
| Alto | 10 | 7.3% |
| Total | 137 | 100.0% |

Fuente: Elaboración propia.

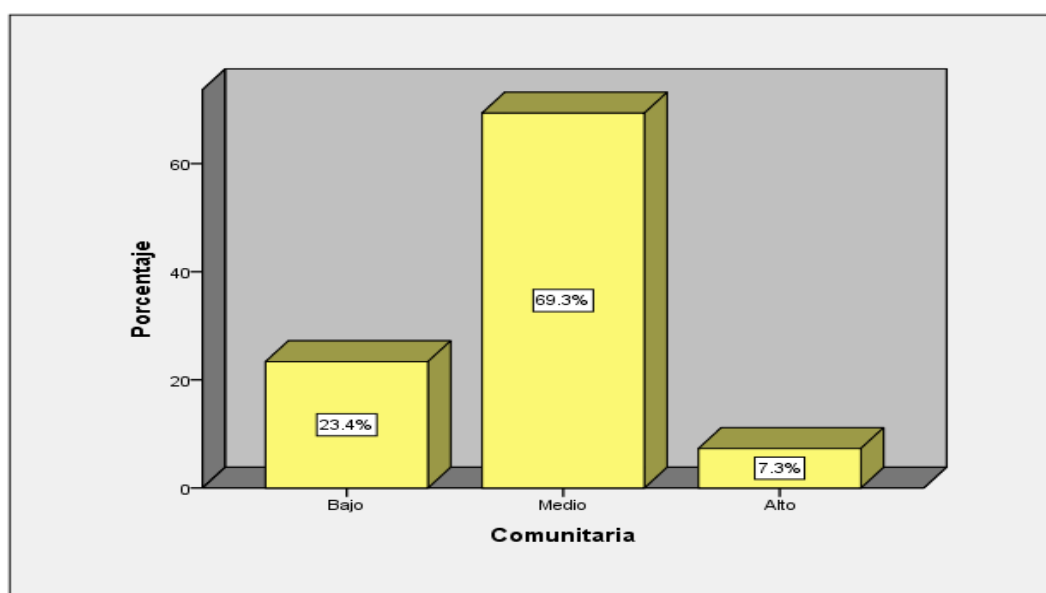


Figura 11. Distribución de frecuencia de la gestión comunitaria en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca

Interpretación: De acuerdo a la tabla 17 y figura 11, se observa de una muestra de 137 docentes de las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel 16, 2015. que representan el 100%, el 69.3% manifiestan que la dimensión comunitaria de la gestión educativa tiene un nivel medio; el 23.4% un nivel bajo y el 7.3% un nivel alto.

3.2 Contrastación de las hipótesis

3.2.1 Liderazgo transformacional y gestión educativa

Hipótesis general

H₀: El liderazgo transformacional no se relaciona con la gestión educativa en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel 16, 2015.

$$r_{xy} = 0$$

H_a: El liderazgo transformacional se relaciona con la gestión educativa en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel 16, 2015.

$$r_{xy} \neq 0$$

Tabla 18

Prueba de correlación de Rho de Spearman de la hipótesis general

| | | | Liderazgo transformacional | Gestión educativa |
|-----------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Liderazgo transformacional | Coefficiente de correlación | 1.000 | .566** |
| | | Sig. (bilateral) | . | .000 |
| | | N | 137 | 137 |
| | Gestión educativa | Coefficiente de correlación | .566** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .000 | . |
| | | N | 137 | 137 |

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

Se encontró un resultado *rho* de Spearman igual a 0,566 y un p-valor=0,000, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis de trabajo; lo que determinó que existe una relación directa y moderada entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa.

3.2.2 Estimulación intelectual y gestión educativa

Hipótesis específica 1

H₀: La estimulación intelectual no se relaciona con la gestión educativa en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel 16, 2015.

$$r_{xy} = 0$$

H_a: La estimulación intelectual se relaciona con la gestión educativa en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel 16, 2015.

$$r_{xy} \neq 0$$

Tabla 19

Prueba de correlación de Rho de Spearman de la Hipótesis específica 1

| | | | Estimulación intelectual | Gestión educativa |
|-----------------|--------------------------|-----------------------------|--------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Estimulación intelectual | Coefficiente de correlación | 1.000 | .438** |
| | | Sig. (bilateral) | . | .000 |
| | | N | 137 | 137 |
| | Gestión educativa | Coefficiente de correlación | .438** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .000 | . |
| | | N | 137 | 137 |

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

Se encontró un resultado *rho* de Spearman igual a 0,438 y un p-valor=0,000, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis de trabajo; lo que determinó que existe una relación directa y baja entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa.

3.2.3 Motivación inspiracional y gestión educativa

Hipótesis específica 2

H₀: La motivación inspiracional no se relaciona con la gestión educativa en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel 16, 2015.

$$r_{xy} = 0$$

H_a: La motivación inspiracional se relaciona con la gestión educativa en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel 16, 2015.

$$r_{xy} \neq 0$$

Tabla 20

Prueba de correlación de Rho de Spearman de la Hipótesis específica 2

| | | | Motivación inspiracional | Gestión educativa |
|-----------------|-----------------------------|--------------------------------|-----------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Motivación inspiracional | Coefficiente de correlación | 1.000 | .425** |
| | | Sig. (bilateral) | . | .000 |
| | | N | 137 | 137 |
| | Gestión educativa | Coefficiente de correlación | .425** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .000 | . |
| | | N | 137 | 137 |

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

Se encontró un resultado *rho* de Spearman igual a 0,425 y un p-valor=0,000, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis de trabajo; lo que determinó que existe una relación directa, moderada de la motivación inspiracional y la gestión educativa.

3.2.4 Consideración individual y gestión educativa

Hipótesis específica 3

H₀: La consideración individual no se relaciona con la gestión educativa en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel 16, 2015.

$$r_{xy} = 0$$

H_a: La consideración individual se relaciona con la gestión educativa en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel 16, 2015.

$$r_{xy} \neq 0$$

Tabla 21

Prueba de correlación de Rho de Spearman de la Hipótesis específica 3

| | | | Consideración individual | Gestión educativa |
|-------------------|--------------------------|-----------------------------|--------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Consideración individual | Coefficiente de correlación | 1.000 | .475** |
| | | Sig. (bilateral) | . | .000 |
| | | N | 137 | 137 |
| Gestión educativa | Gestión educativa | Coefficiente de correlación | .475** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .000 | . |
| | | N | 137 | 137 |

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

Se encontró un resultado *rho* de Spearman igual a 0,475 y un p-valor=0,000, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis de trabajo; lo que determinó que existe una relación directa y moderada entre la consideración individual y la gestión educativa.

3.2.5 Influencia idealizada y gestión educativa

Hipótesis específica 4

H₀: La influencia idealizada no se relaciona con la gestión educativa en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel 16, 2015.

$$r_{xy} = 0$$

H_a: La influencia idealizada se relaciona con la gestión educativa en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel 16, 2015.

$$r_{xy} \neq 0$$

Tabla 22

Prueba de correlación de Rho de Spearman de la Hipótesis específica 4

| | | | Influencia idealizada | Gestión educativa |
|-----------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Influencia idealizada | Coefficiente de correlación | 1.000 | .521** |
| | | Sig. (bilateral) | . | .000 |
| | | N | 137 | 137 |
| | Gestión educativa | Coefficiente de correlación | .521** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .000 | . |
| | | N | 137 | 137 |

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

Se encontró un resultado *rho* de Spearman igual a 0,521 y un p-valor=0,000, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis de trabajo; lo que determinó que existe una relación directa y moderada entre la influencia idealizada y la gestión educativa.

IV. Discusión

De acuerdo a los resultados, en la tabla del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación moderada ($r_s = 0.566$) entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa, lo que indica que existe un nivel de correlación moderada, al respecto en la investigación realizada por Cervera (2012) en la tesis, en la que el análisis de los resultados nos muestra que las diversas áreas del liderazgo transformacional del director están relacionadas significativamente con las diversas áreas del clima organizacional, y en la investigación realizada por Ruiz (2011) en la tesis, donde concluye que el estilo de liderazgo transformacional influyen significativamente en la eficacia pedagógica; así también tenemos la investigación realizada por Rojas (2012) en la tesis, donde concluye que existe relación significativa el estilo liderazgo del director y los procesos de la gestión educativa en las instituciones educativas, en esta investigación también coincide con el resultado de la hipótesis general pero para la prueba de hipótesis Rojas utiliza el estadístico r de Pearson. Por otro lado, se tiene el estudio de Reyes (2012) en la tesis en la que concluye que no existe relación significativa entre la percepción del liderazgo autoritario coercitivo y el desempeño docente en el nivel secundario y de Flores (2010) en la investigación titulada, en la que concluye que existe una relación significativa entre el tipo de liderazgo democrático del director y el estilo de comunicación asertivo.

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación moderada ($r_s = 0.438$) entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y la gestión educativa, al respecto en la investigación realizada por Rodríguez (2009) en la tesis, en la que concluye que existe una relación significativa del liderazgo del personal directivo y la cooperación y ayuda mutua en los docentes para el logro de objetivo institucionales.

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación moderada ($r_s = 0.425$) entre la motivación inspiracional del liderazgo transformacional y la gestión educativa, lo que indica que existe un nivel de correlación moderada, al respecto en la investigación realizada por Medina (2010) en la tesis sobre el liderazgo transformacional, concluyendo que existe un nivel medio y moderado de liderazgo transformacional de los docentes, y el estudio de Martínez (2007) el estudio sobre liderazgo transformacional en la gestión educativa, donde los docentes lograron identificar características importantes en el liderazgo del director que influyen en los docentes.

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación moderada ($r_s = 0.475$) entre la dimensión consideración individualizada del liderazgo transformacional y la gestión educativa, lo que indica que existe un nivel de correlación

moderada, al respecto en la investigación realizada por Rojas (2012) en la tesis , en la que concluye respecto a la relación a la dimensión consideración individualizada, se puede afirmar que considerando las opciones siempre y bastante a menudo el porcentaje promedio en los tres liceos bicentenarios es de un 92,6%.

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación moderada ($r_s = 0.521$) entre la influencia idealizada del liderazgo transformacional y la gestión educativa, lo que indica que existe un nivel de correlación moderada, al respecto en la investigación realizada por Pirela (2008) en su estudio acerca del liderazgo transformacional en los directivos desde la percepción del docente, con una relación positiva y alta entre el liderazgo transformador y sus dimensiones y la gestión educativa

V. Conclusiones

- Primera.** - Existe una relación positiva y una correlación moderada entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel N°16, 2015. Con un nivel de significancia de .05, Rho de Spearman = 0.566 y $p= 0.000 < 0.05$.
- Segunda.** - Existe una relación positiva y una correlación moderada entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel N°16, 2015. Con un nivel de significancia de .05, Rho de Spearman = 0.438 y $p= 0.000 < 0.05$.
- Tercera.** - Existe una relación positiva y una correlación moderada entre la motivación inspiracional del liderazgo transformacional y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel N°16, 2015. Con un nivel de significancia de .05, Rho de Spearman = 0.425 y $p= 0.000 < 0.05$.
- Cuarta.** - Existe una relación positiva y una correlación moderada entre la consideración individualizada del liderazgo transformacional y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel N°16, 2015. Con un nivel de significancia de .05, Rho de Spearman = 0.475 y $p= 0.000 < 0.05$.
- Quinta.** - Existe una relación positiva y una correlación moderada entre la influencia idealizada del liderazgo transformacional y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel N°16, 2015. Con un nivel de significancia de .05, Rho de Spearman = 0.521 y $p= 0.000 < 0.05$.

VI. Recomendaciones

- Primera.** - El Ministerio de Educación debe realizar capacitaciones a los directores sobre las nuevas tendencias de liderazgo ya que en la actualidad se exige que los directivos cumplan un rol de líderes ya que el objetivo es realizar una buena gestión educativa.
- Segunda.** - El director de la institución educativa debe cumplir con la estimulación intelectual hacia sus docentes, para ello debe ser innovador y estar en constantes estudios y capacitaciones, para ser de ejemplo de los docentes para así inculcarlos que también ellos pueden ser innovadores y creativos en su trabajo.
- Tercera.** - El director de la institución educativa en coordinación con la UGEL deben motivar al personal docente por medio de resoluciones o buscar las estrategias para lograr la unión, el trabajo en equipo todo ello se verá reflejado en el bienestar de los estudiantes, así mismo el Ministerio de educación debe promover becas, incentivos a los docentes que tienen un buen desempeño docente.
- Cuarta.** - El director debe llevar charlas o capacitado en desarrollo personal para tener consideración individualizada hacia sus seguidores en este caso los docentes que laboran en la institución ya que se trabaja con un potencial humano que presentan diferentes realidades y problemáticas.
- Quinta.** - El director debe tener presente la influencia idealizada porque es una cualidad básica, ellos tienen una visión y misión clara ya que se ganan el respeto y la confianza de los docentes y de esta manera puedan trabajar en conjunto.

VII. Referencias

- Almeyda, A. (2007). *Gestión del talento humano*. Loja. Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.
- Alvarado, O. (2008). *Gestión educativa: casos, ejercicios e instrumentos*. Lima: Udegraf.
- Beltrán, E. (2011 - 2012). *Módulo de autoaprendizaje de liderazgo y emprendimiento*. Quito: Ecuador.
- Benites, H. (2011). *Herramientas para la gestión eficaz*.
Recuperado de: <http://pladeseduca.files.wordpress.com/2012/10/mod-iv-herramientas-para-la-gestic3b3n-eficaz.pdf>
- Cervera, L.E. (2012). *Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Los Olivos*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Cegarra, J. (2012). *Los métodos de investigación*. Madrid: De santos
- Contreras, B. (2005) *Estilo de liderazgo de una directora y participación de docentes y alumnos en la gestión escolar. Estudio de caso en un centro educativo de nivel secundaria de Lima Norte*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Fischman, D. (2005). *El líder transformador I y II*. Lima. Perú: El Comercio S.A.
- Flores, E. (2010). *El tipo de liderazgo del director y los estilos de comunicación de los docentes, estudiantes y personal administrativo del instituto superior pedagógico público Nuestra Señora de Lourdes DRE – Ayacucho*. (Tesis maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2008). *Administración una perspectiva global*. 13va edición. México: Editorial Mc Graw Hill.
- León, E.V. (2012). *El estilo de liderazgo educativo y la gestión institucional en las escuelas de educación básica cantón Pujilí, provincia de Cotopaxi 2011*. (Tesis de maestría). Universidad Estatal de Bolívar, México.
Recuperado de: <http://www.biblioteca.ueb.edu.ec/bitstream/15001/1004/1/146%20P.pdf>
- Medina, P. (2010). *El liderazgo transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Méndez, J.R. (2012). *Modelos de liderazgo*. Recuperado de:
http://www.researchgate.net/profile/Roger_Mendez3/publication/257068765_Modelos_de_Liderazgo/links/00b7d5244cee973d12000000.
- Ministerio de Educación (2013). *Marco del buen desempeño docente*. Perú: Minedu.
- Ministerio de Educación (2011). *Tutoría y orientación educativa. Aprendiendo a resolver conflictos en las Instituciones Educativas*. Perú: Ministerio de Educación.
- Molero, F., Recio, P. y Cuadrado, I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra español. *Psicothema*, Vol. 22, N° 3, 495-501
- Nader, M., Sánchez, E. (2010). Estudio comparativo de los valores de líderes transformacionales civiles y militares. *Anales de psicología*, Vol. 26, N° 1 (enero), 72-79.
- Palomino, M. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid, España: Gráficas Dehon.
- Pirela, L. (2008). *Liderazgo transformador y cultura organizacional en instituciones de educación básica*. (Tesis doctoral). Universidad de Zulia, Venezuela. Recuperado de:
http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/3/TDE-2010-06-22T15:19:21Z-102/Publico/pirela_ligia_del_carmen.pdf
- Ramos, M.A. (2005). *Mujeres y liderazgo*. Valencia, España. Ed. Gráficas Maite Simon.
- Martínez, Y. (2012). *El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Rodríguez, L. (2009). *Modelo de gestión para el desarrollo del liderazgo transformacional y pedagógico en la gerencia educativa de los liceos bolivarianos del municipio escolar N° 08 de Roscio, estado de Bolívar*. (Tesis de maestría). Universidad del Oriente, Venezuela.
- Recuperado de:
<https://postgradoeducacionudobolivar.files.wordpress.com/2010/07/liliana-rodriguez.pdf>

- Rojas, A. (2012). *El liderazgo transformacional en directores de tres liceos bicentenario y tres liceos regulares de la región metropolitana*. (Tesis de maestría). Universidad de Chile.
- Recuperado de: <http://www.tesis.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113354/cs39-rojasa1154.pdf?sequence=1>
- Rojas, S. (2012). *Relación entre el estilo de liderazgo del director y los procesos de la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 04 de Huaycan, Ate – Lima*. (Tesis maestría). Universidad César Vallejo
- Ruiz, G.D. (2011). *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo de Guzmán" de Lima Norte*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Secretaría de educación Pública. (2009). *Antología de gestión escolar*. México D.F: México.
- Senati (2013). *Liderazgo y trabajo en equipo*. Lima: Perú.
- Sierra, R. (2008). *Técnicas de investigación social. Teoría y ejercicios*. Madrid: Paraninfo.
- Solís, S. (2010). *La influencia del liderazgo en la gestión escolar*. (Tesis de maestría). Instituto Politécnico Nacional de México.
- Recuperado de:
<http://tesis.ipn.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/9654/Sergio%20Solis%20Garcia.pdf?sequence=1>
- UNESCO (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Perú: Ministerio de educación.
- Vázquez, E. (2010). *Modelo de gestión educativa estratégica*. México: Programa Escuelas de Calidad.
- Zayas, P., y Cabrera, N. (2006). *Liderazgo empresarial*. Recuperado de:
<http://www.hacienda.go.cr/cifh/sidovih/uploads/archivos/Articulo/Liderazgo%20empresarial.pdf>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

| EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE BARRANCA VICENTE, UGEL 16, 2015 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|--|-------------|-------------|------------------|------------------|------------------------------------|--|------------------|---|-----------------------------|---|------------------|---|-----------------------------|---------------------------|------------------|--|-------------------------------|------------------------|------------------|--|
| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLES E INDICADORES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel 16, 2015?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y la gestión educativa en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel 16, 2015?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación inspiracional y la gestión educativa en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel 16, 2015?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la consideración individual y la gestión educativa en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel 16, 2015?</p> | <p>Objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel 16, 2015</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre la estimulación intelectual y la gestión educativa en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel 16, 2015</p> <p>Determinar la relación entre la motivación inspiracional y la gestión educativa en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel 16, 2015.</p> <p>Determinar la relación entre la consideración individual y la gestión educativa en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel 16, 2015.</p> | <p>Hipótesis general: El liderazgo transformacional se relaciona con la gestión educativa en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel 16, 2015.</p> <p>Hipótesis específicas: La estimulación intelectual se relaciona con la gestión educativa en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel 16, 2015.</p> <p>La motivación inspiracional se relaciona con la gestión educativa en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel 16, 2015.</p> <p>La consideración individual se relaciona con la gestión educativa en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel 16, 2015.</p> | <p>Variable 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1) Estimulación intelectual</td> <td>Promoción del cambio. Potenciación de</td> <td>Total ítems (04)</td> <td>Alto [16,20] Medio [10,15] Bajo [4,9]</td> </tr> <tr> <td>2) Motivación inspiracional</td> <td>Institucional. Individual.</td> <td>Total ítems (04)</td> <td>Alto [16,20] Medio [10,15] Bajo [4,9]</td> </tr> <tr> <td>3) Consideración individual</td> <td>Trato personal. Apoyo.</td> <td>Total ítems (04)</td> <td>Alto [30,40] Medio [19,29] Bajo [8,18]</td> </tr> <tr> <td>4) Influencia individualizada</td> <td>Atributo. Conducta.</td> <td>Total ítems (08)</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles o rangos | 1) Estimulación intelectual | Promoción del cambio. Potenciación de | Total ítems (04) | Alto [16,20] Medio [10,15] Bajo [4,9] | 2) Motivación inspiracional | Institucional. Individual. | Total ítems (04) | Alto [16,20] Medio [10,15] Bajo [4,9] | 3) Consideración individual | Trato personal. Apoyo. | Total ítems (04) | Alto [30,40] Medio [19,29] Bajo [8,18] | 4) Influencia individualizada | Atributo. Conducta. | Total ítems (08) | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles o rangos | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1) Estimulación intelectual | Promoción del cambio. Potenciación de | Total ítems (04) | Alto [16,20] Medio [10,15] Bajo [4,9] | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2) Motivación inspiracional | Institucional. Individual. | Total ítems (04) | Alto [16,20] Medio [10,15] Bajo [4,9] | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3) Consideración individual | Trato personal. Apoyo. | Total ítems (04) | Alto [30,40] Medio [19,29] Bajo [8,18] | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4) Influencia individualizada | Atributo. Conducta. | Total ítems (08) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Variable 2: GESTIÓN EDUCATIVA</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1) Dimensión Pedagógica Curricular</td> <td>Fomento del perfeccionamiento Pedagógico. Planeación pedagógica compartida.</td> <td>10 ítems</td> <td>Alto [38,50] Medio [24,37] Bajo [10,23]</td> </tr> <tr> <td>2) Dimensión Organizativa</td> <td>Centralidad del aprendizaje. Compromiso de aprender.</td> <td>16 ítems</td> <td>Alto [60,80] Medio [38,59] Bajo [16,37]</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Alto [22,30]</td> </tr> </tbody> </table> | | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles o rangos | 1) Dimensión Pedagógica Curricular | Fomento del perfeccionamiento Pedagógico. Planeación pedagógica compartida. | 10 ítems | Alto [38,50] Medio [24,37] Bajo [10,23] | 2) Dimensión Organizativa | Centralidad del aprendizaje. Compromiso de aprender. | 16 ítems | Alto [60,80] Medio [38,59] Bajo [16,37] | | | | Alto [22,30] | | | | |
| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles o rangos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1) Dimensión Pedagógica Curricular | Fomento del perfeccionamiento Pedagógico. Planeación pedagógica compartida. | 10 ítems | Alto [38,50] Medio [24,37] Bajo [10,23] | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2) Dimensión Organizativa | Centralidad del aprendizaje. Compromiso de aprender. | 16 ítems | Alto [60,80] Medio [38,59] Bajo [16,37] | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Alto [22,30] | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|--|---|-------------------------------|--|
| <p>¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y la gestión educativa en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel 16, 2015?</p> | <p>Determinar la relación entre la influencia idealizada y la gestión educativa en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel 16, 2015.</p> | <p>La influencia idealizada se relaciona con la gestión educativa en las Instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, Ugel 16, 2015.</p> | <p>3) Dimensión Administrativa</p> <p>4) Dimensión comunitaria</p> | <p>Equidad en las oportunidades de aprendizaje.</p> <p>Liderazgo efectivo. Clima de confianza. Compromiso de enseñar Decisiones compartidas. Planeación institucional. Autoevaluación. Comunicación del desempeño. Redes escolares.</p> <p>Optimización de recursos.</p> <p>Control escolar.</p> <p>Infraestructura.</p> <p>Funcionamiento efectivo del Consejo Escolar de Participación Social (CEPS).</p> <p>Participación de los padres en la escuela. Apoyo al aprendizaje en el hogar.</p> | <p>6 ítems</p> <p>6 ítems</p> | <p>Medio [14,21] Bajo [6, 13]</p> <p>Alto [22,30] Medio [14,21] Bajo [6, 13]</p> |
|---|---|---|--|---|-------------------------------|--|

| TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | POBLACIÓN Y MUESTRA | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS | ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA INFERENCIAL E |
|--|---|---|--|
| <p>TIPO: Básica, Nivel: Descriptivo - Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental: Transversal</p> <p>METODO: Hipotético deductivo, con un Enfoque Cuantitativo.</p> | <p>POBLACION: 212 docentes de nivel secundaria.</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Muestreo probabilístico por estratos</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA:</p> $n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$ <p>n = 137 docentes</p> | <p>Variable 1: El Liderazgo transformacional</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Dr. Bernard Bass (modificado Br. Tania Colla Chinchay) Año: 2007 Monitoreo: Se monitoreó el trabajo mediante el nivel de confiabilidad Alfa de Cronbach, y la validación por juicio de expertos. Ámbito de Aplicación: Docentes del nivel primaria y secundaria Forma de Administración: Individual y/o colectiva. Duración: 20 a 30 min aproximadamente.</p> <p>Variable 2: La gestión educativa</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Br. Tania Colla Chinchay. Año: 2015 Monitoreo: Se monitoreó el trabajo mediante el nivel de confiabilidad Alfa de Cronbach, y la validación por juicio de expertos. Ámbito de Aplicación: Docentes del nivel primario y secundaria Forma de Administración: Individual y/o colectiva. Duración: 20 a 30 min aproximadamente.</p> | <p>DESCRIPTIVA: Tablas y frecuencias Tablas de contingencias</p> <p>INFERENCIAL: Para determinar la correlación de las variables se aplicará Rho de Spearman</p> <p>Para la prueba de hipótesis se aplicará Rho de Spearman</p> <p>DE PRUEBA: No paramétrica: Prueba de normalidad: Kolmogorov Smirnov.</p> |

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario de liderazgo transformacional

Estimado maestro(a): El presente documento es anónimo y su aplicación será de gran utilidad para el desarrollo de nuestra investigación, por ello solicitamos responder con la mayor seriedad. Agradecemos de antemano su valioso apoyo.

DATOS INFORMATIVOS:

I.E.:

NIVEL: () Inicial () primaria () secundaria Años de servicio: ...

Marque con un aspa "X" la respuesta que considera acertada según su punto de vista, de acuerdo a las siguientes alternativas

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

| Nº | Items Mi Director(a).... | NUNCA | CASI NUNCA | A VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |
|----|---|-------|---------------|------------|-----------------|---------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas | | | | | |
| 2 | Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas | | | | | |
| 3 | Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos | | | | | |
| 4 | Sugiere nuevas formas de completar el trabajo | | | | | |
| 5 | Habla de forma optimista sobre el futuro | | | | | |
| 6 | Habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas | | | | | |
| 7 | Presenta una convincente visión del futuro | | | | | |
| 8 | Expresa confianza en que las metas serán cumplidas | | | | | |
| 9 | Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores | | | | | |
| 10 | Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo | | | | | |
| 11 | Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros | | | | | |
| 12 | Me ayuda a mejorar mis capacidades | | | | | |
| 13 | Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 14 | Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella | | | | | |
| 15 | Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber | | | | | |
| 16 | Va más allá de su propio interés por el bien del grupo | | | | | |
| 17 | Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar | | | | | |
| 18 | Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma | | | | | |
| 19 | Demuestra un sentido de autoridad y confianza | | | | | |
| 20 | Enfatiza la importancia de una misión común | | | | | |

Gracias.

Cuestionario de la gestión educativa

Estimado maestro(a): El presente documento es anónimo y su aplicación será de gran utilidad para el desarrollo de nuestra investigación, por ello solicitamos responder con la mayor seriedad. Agradecemos de antemano su valioso apoyo.

DATOS INFORMATIVOS:

I.E.:

NIVEL: () Inicial () primaria () secundaria Años de servicio: ...

Marque con un aspa "X" la respuesta que considera acertada según su punto de vista, de acuerdo a las siguientes alternativas

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

| N° | ITEMS | NUNCA | CASI NUNCA | A VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |
|----|--|-------|------------|---------|--------------|---------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | El equipo directivo planifica y gestiona jornadas de capacitación, actualización y especialización en beneficio del personal docente. | | | | | |
| 2 | El equipo directivo orienta y asesora a su personal docente en la definición de estrategias de enseñanza aprendizaje para mejorar su desempeño profesional. | | | | | |
| 3 | El equipo directivo comparte diferentes formas de estrategias didácticas con los docentes para atender a los alumnos de la institución educativa. | | | | | |
| 4 | El equipo directivo dialoga con los docentes para intercambiar experiencias sobre la planificación de las sesiones de aprendizaje | | | | | |
| 5 | El equipo directivo planifica reuniones con sus maestros, teniendo como tema central el aprendizaje de los alumnos. | | | | | |
| 6 | El equipo directivo toma decisiones y acciones consensuadas para mejorar las condiciones de aprendizaje de los alumnos. | | | | | |
| 7 | El equipo directivo a través de docentes y padres de familia orienta al uso efectivo de las Tics en la realización de tareas o trabajos de extensión. | | | | | |
| 8 | El equipo directivo promueve, entre los estudiantes, altas expectativas en cuanto al desarrollo de sus capacidades creativas | | | | | |
| 9 | El equipo directivo organiza los espacios y materiales especiales para los alumnos que requieren mayor apoyo para el aprendizaje. | | | | | |
| 10 | El equipo directivo se comunica con los padres de los alumnos con necesidades diferentes para conversar con ellos sobre los logros de aprendizaje de sus hijos. | | | | | |
| 11 | El equipo directivo impulsa la participación de la comunidad escolar en la toma de decisiones y acciones relevantes para mejorar el nivel de aprendizaje de los alumnos. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 12 | El equipo directivo logra los compromisos de manera efectiva y necesaria de la comunidad escolar para mejorar los niveles de aprendizaje de los alumnos. | | | | | |
| 13 | El equipo directivo promueve el intercambio de ideas y materiales para el aprendizaje de los alumnos entre los profesores y, en general, entre toda la comunidad escolar. | | | | | |
| 14 | El equipo directivo utiliza estrategias para una comunicación fluida que permita la construcción de un clima favorable con la participación de toda la comunidad escolar. | | | | | |
| 15 | El equipo directivo incentiva y motiva a los maestros para que mejoren cotidianamente su práctica pedagógica y profesional. | | | | | |
| 16 | El equipo directivo se compromete a lograr aprendizajes efectivos de los alumnos, junto con los maestros y padres de familia. | | | | | |
| 17 | El equipo directivo propicia un ambiente democrático donde toda la comunidad escolar pueda expresar sus opiniones y sugerencias. | | | | | |
| 18 | El equipo directivo establece condiciones y mecanismos necesarios para definir acuerdos en la mejora de los aprendizajes de los alumnos. | | | | | |
| 19 | El equipo directivo considera la participación de la comunidad escolar para la elaboración del plan de mejora educativa. | | | | | |
| 20 | El equipo directivo involucra a los profesores y padres de familia en la coordinación y ejecución de las actividades académicas. | | | | | |
| 21 | El equipo directivo se reúne periódicamente con los profesores para analizar y tomar medidas de mejora sobre los compromisos de gestión escolar. | | | | | |
| 22 | El equipo directivo reconoce las fortalezas y las debilidades de la escuela, y elabora planes de mejora para profundizar las fortalezas y disminuir las debilidades. | | | | | |
| 23 | El equipo directivo informa sobre la situación académica a los padres de familia y a la comunidad escolar. | | | | | |
| 24 | El equipo directivo, los docentes y los padres de familia participan activamente en el análisis de los resultados académicos de los alumnos. | | | | | |
| 25 | El equipo directivo propicia e incentiva el uso de medios tecnológicos para mejorar el conocimiento del mundo, de la sociedad y de las ciencias en beneficio de los alumnos. | | | | | |
| 26 | El equipo directivo reconoce y comparte los logros educativos de otras escuelas (dentro o fuera de la misma zona escolar), con el fin de realizar cambios que conlleven al mejoramiento de los procesos de aprendizaje. | | | | | |
| 27 | El equipo directivo asegura la disponibilidad de recursos pedagógicos que favorezcan el desarrollo de la creatividad de profesores y alumnos. | | | | | |
| 28 | El equipo directivo organiza su cronograma de reuniones internas, externas y de profesionalización para no afectar el tiempo destinado al proceso de enseñanza. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 29 | El equipo directivo brinda información estadística de manera organizada y actualizada de los logros de aprendizaje de los alumnos. | | | | | |
| 30 | El equipo directivo cumple en tiempo y forma con la información requerida: actas, boletas, trámite de becas, certificados, informes, reportes, entre otros. | | | | | |
| 31 | El equipo directivo cuenta con las aulas necesarias para cubrir su demanda educativa | | | | | |
| 32 | El equipo directivo equipa a la institución con aulas acondicionadas que favorezcan los procesos de enseñanza - aprendizaje. | | | | | |
| 33 | El equipo directivo promueve el compromiso y la participación del personal docente en cada una de las actividades que busquen mejorar el aprendizaje de los alumnos. | | | | | |
| 34 | El equipo directivo y la comunidad escolar analizan y evalúan los avances académicos de la institución. | | | | | |
| 35 | El equipo directivo propicia y genera instancias de diálogo, con padres y apoderados, que permitan otorgarles estrategias para el desarrollo personal de sus hijos. | | | | | |
| 36 | Los equipos directivos y docentes toman en cuenta las percepciones y opiniones de los padres de familia, respecto a las necesidades de los estudiantes. | | | | | |
| 37 | El equipo directivo brinda estrategias metodológicas y psicológicas a los padres de familia para contribuir en el desarrollo personal de sus hijos. | | | | | |
| 38 | El equipo directivo organiza y estimula la participación de los padres y/o apoderados en el desarrollo de la creatividad de sus hijos. | | | | | |

Gracias.

Anexo 3: Confiabilidad de los instrumentos

VI: Liderazgo transformacional

| Nº | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 7 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 8 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 9 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 10 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 11 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 12 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 14 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 15 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 17 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 19 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 20 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |

- Escala: TODAS LA
- Título
- Resumen de
- Estadísticos

➔ **Análisis de fiabilidad**

[Conjunto_de_datos0]

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

| | | N | % |
|-------|------------------------|----|-------|
| Casos | Válidos | 20 | 100.0 |
| | Excluidos ^a | 0 | .0 |
| | Total | 20 | 100.0 |

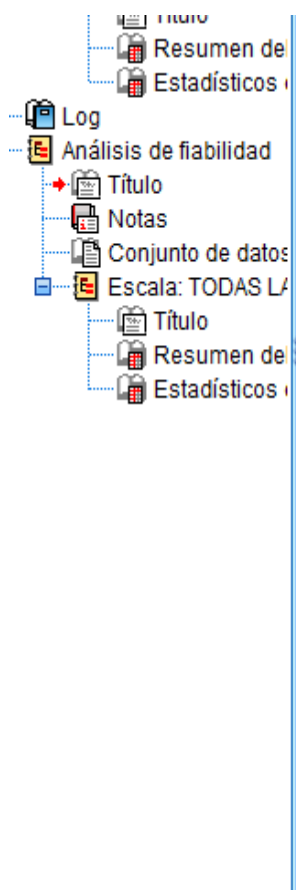
a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .976 | 20 |

V2: Gestión educativa

| Nº | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | P31 | P32 | P33 | P34 | P35 | P36 | P37 | P38 | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|
| 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | |
| 7 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | |
| 8 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | |
| 9 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 10 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | |
| 11 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 12 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 13 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 |
| 14 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 15 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | |
| 16 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | |
| 17 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | |
| 18 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 19 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | |
| 20 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | |



➔ **Análisis de fiabilidad**

[Conjunto_de_datos0]

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

| | | N | % |
|-------|------------------------|----|-------|
| Casos | Válidos | 20 | 100.0 |
| | Excluidos ^a | 0 | .0 |
| | Total | 20 | 100.0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .983 | 38 |

Anexo 4. Juicio de expertos



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

| N° | Dimensiones/ Items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencia |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | DIMENSIÓN 1: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL | | | | | | | |
| 1 | Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Sugiere nuevas formas de completar el trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 5 | Habla de forma optimista sobre el futuro | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Presenta una convincente visión del futuro | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | E Expresa confianza en que las metas serán cumplidas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 3: CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 9 | Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Me ayuda a mejorar mis capacidades | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 4: INFLUENCIA INDIVIDUALIZADA | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 13 | Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|
| 14 | Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 15 | Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 16 | Va más allá de su propio interés por el bien del grupo | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 17 | Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | Demuestra un sentido de autoridad y confianza | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | Enfatiza la importancia de una misión común | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Dra. Ponce Yactayo Dora L. DNI: 09747014

Especialidad del validador: Dra. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN - METODOLOGÍA

- 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

22 de 04 del 2015



Firma del Experto Informante.

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

| N° | Dimensiones/ Items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencia |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | DIMENSIÓN 1: Pedagógica Curricular | | | | | | | |
| 1 | El equipo directivo planifica y gestiona jornadas de capacitación, actualización y especialización en beneficio del personal docente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | El equipo directivo orienta y asesora a su personal docente en la definición de estrategias de enseñanza aprendizaje para mejorar su desempeño profesional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | El equipo directivo comparte diferentes formas de estrategias didácticas con los docentes para atender a los alumnos de la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | El equipo directivo dialoga con los docentes para intercambiar experiencias sobre la planificación de las sesiones de aprendizaje | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | El equipo directivo planifica reuniones con sus maestros, teniendo como tema central el aprendizaje de los alumnos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | El equipo directivo toma decisiones y acciones consensuadas para mejorar las condiciones de aprendizaje de los alumnos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | El equipo directivo a través de docentes y padres de familia orienta al uso efectivo de las TICs en la realización de tareas o trabajos de extensión. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | El equipo directivo promueve, entre los estudiantes, altas expectativas en cuanto al desarrollo de sus capacidades creativas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | El equipo directivo organiza los espacios y materiales especiales para los alumnos que requieren mayor apoyo para el aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | El equipo directivo se comunica con los padres de los alumnos con necesidades diferentes para conversar con ellos sobre los logros de aprendizaje de sus hijos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2: Organizativa | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 11 | El equipo directivo impulsa la participación de la comunidad escolar en la toma de decisiones y acciones relevantes para mejorar el nivel de aprendizaje de los alumnos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | El equipo directivo logra los compromisos de manera efectiva y necesaria de la comunidad escolar para mejorar los niveles de aprendizaje de los alumnos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | El equipo directivo promueve el intercambio de ideas y materiales para el aprendizaje de los alumnos entre los profesores y, en general, entre toda la comunidad escolar. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | El equipo directivo utiliza estrategias para una comunicación fluida que permita la construcción de un clima favorable con la participación de toda la comunidad escolar. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | El equipo directivo incentiva y motiva a los maestros para que mejoren cotidianamente su práctica pedagógica y profesional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | El equipo directivo se compromete a lograr aprendizajes efectivos de los alumnos, junto con los maestros y padres de familia. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | El equipo directivo propicia un ambiente democrático donde toda la comunidad escolar pueda expresar sus opiniones y sugerencias. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | El equipo directivo establece condiciones y mecanismos necesarios para definir acuerdos en la mejora de los aprendizajes de los alumnos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | El equipo directivo considera la participación de la comunidad escolar para la elaboración del plan de mejora educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | El equipo directivo involucra a los profesores y padres de familia en la coordinación y ejecución de las actividades académicas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | El equipo directivo se reúne periódicamente con los profesores para analizar y tomar medidas de mejora sobre los compromisos de gestión escolar. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | | |
|------------------------------------|---|----|----|----|----|----|----|--|
| 22 | El equipo directivo reconoce las fortalezas y las debilidades de la escuela, y elabora planes de mejora para profundizar las fortalezas y disminuir las debilidades. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | El equipo directivo informa sobre la situación académica a los padres de familia y a la comunidad escolar. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | El equipo directivo, los docentes y los padres de familia participan activamente en el análisis de los resultados académicos de los alumnos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 25 | El equipo directivo propicia e incentiva el uso de medios tecnológicos para mejorar el conocimiento del mundo, de la sociedad y de las ciencias en beneficio de los alumnos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 26 | El equipo directivo reconoce y comparte los logros educativos de otras escuelas (dentro o fuera de la misma zona escolar), con el fin de realizar cambios que conlleven al mejoramiento de los procesos de aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 3: Administrativa | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 27 | El equipo directivo asegura la disponibilidad de recursos pedagógicos que favorezcan el desarrollo de la creatividad de profesores y alumnos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 28 | El equipo directivo organiza su cronograma de reuniones internas, externas y de profesionalización para no afectar el tiempo destinado al proceso de enseñanza. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 29 | El equipo directivo brinda información estadística de manera organizada y actualizada de los logros de aprendizaje de los alumnos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 30 | El equipo directivo cumple en tiempo y forma con la información requerida: actas, boletas, trámite de becas, certificados, informes, reportes, entre otros. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 31 | El equipo directivo cuenta con las aulas necesarias para cubrir su demanda educativa | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 32 | El equipo directivo equipa a la institución con aulas acondicionadas que favorezcan los procesos de enseñanza - aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Dimensión 4: comunitaria | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |

| | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|
| 33 | El equipo directivo promueve el compromiso y la participación del personal docente en cada una de las actividades que busquen mejorar el aprendizaje de los alumnos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 34 | El equipo directivo y la comunidad escolar analizan y evalúan los avances académicos de la institución.. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 35 | El equipo directivo propicia y genera instancias de diálogo, con padres y apoderados, que permitan otorgarles estrategias para el desarrollo personal de sus hijos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 36 | Los equipos directivos y docentes toman en cuenta las percepciones y opiniones de los padres de familia, respecto a las necesidades de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 37 | El equipo directivo brinda estrategias metodológicas y psicológicas a los padres de familia para contribuir en el desarrollo personal de sus hijos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 38 | El equipo directivo organiza y estimula la participación de los padres y/o apoderados en el desarrollo de la creatividad de sus hijos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. PONCE YACTAYO DORA DNI: 09747014

Especialidad del validador: DR. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN - METODÓLOGA

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

22 de 04 del 2015

 **UCV**
UNIVERSIDAD
CESAR VALLEJO
ESUELA DE POSTGRADO
Dr. Dora Ponce Yactayo
CPPN. 0102747014

Firma del Experto Informante.

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

| N° | Dimensiones/ Ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencia |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | DIMENSIÓN 1: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL | | | | | | | |
| 1 | Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Sugiere nuevas formas de completar el trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 5 | Habla de forma optimista sobre el futuro | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Presenta una convincente visión del futuro | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | E Expresa confianza en que las metas serán cumplidas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 3: CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 9 | Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Me ayuda a mejorar mis capacidades | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 4: INFLUENCIA INDIVIDUALIZADA | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 13 | Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|
| 14 | Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 15 | Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 16 | Va más allá de su propio interés por el bien del grupo | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 17 | Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | Demuestra un sentido de autoridad y confianza | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | Enfatiza la importancia de una misión común | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Martha Flores John DNI: 10720025

Especialidad del validador: Metodólogo

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

- 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



Firma del Experto Informante.

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

| N° | Dimensiones/ Items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencia |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | DIMENSIÓN 1: Pedagógica Curricular | | | | | | | |
| 1 | El equipo directivo planifica y gestiona jornadas de capacitación, actualización y especialización en beneficio del personal docente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | El equipo directivo orienta y asesora a su personal docente en la definición de estrategias de enseñanza aprendizaje para mejorar su desempeño profesional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | El equipo directivo comparte diferentes formas de estrategias didácticas con los docentes para atender a los alumnos de la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | El equipo directivo dialoga con los docentes para intercambiar experiencias sobre la planificación de las sesiones de aprendizaje | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | El equipo directivo planifica reuniones con sus maestros, teniendo como tema central el aprendizaje de los alumnos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | El equipo directivo toma decisiones y acciones consensuadas para mejorar las condiciones de aprendizaje de los alumnos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | El equipo directivo a través de docentes y padres de familia orienta al uso efectivo de las TICs en la realización de tareas o trabajos de extensión. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | El equipo directivo promueve, entre los estudiantes, altas expectativas en cuanto al desarrollo de sus capacidades creativas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | El equipo directivo organiza los espacios y materiales especiales para los alumnos que requieren mayor apoyo para el aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | El equipo directivo se comunica con los padres de los alumnos con necesidades diferentes para conversar con ellos sobre los logros de aprendizaje de sus hijos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2: Organizativa | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|
| 11 | El equipo directivo impulsa la participación de la comunidad escolar en la toma de decisiones y acciones relevantes para mejorar el nivel de aprendizaje de los alumnos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 12 | El equipo directivo logra los compromisos de manera efectiva y necesaria de la comunidad escolar para mejorar los niveles de aprendizaje de los alumnos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 13 | El equipo directivo promueve el intercambio de ideas y materiales para el aprendizaje de los alumnos entre los profesores y, en general, entre toda la comunidad escolar. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 14 | El equipo directivo utiliza estrategias para una comunicación fluida que permita la construcción de un clima favorable con la participación de toda la comunidad escolar. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 15 | El equipo directivo incentiva y motiva a los maestros para que mejoren cotidianamente su práctica pedagógica y profesional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 16 | El equipo directivo se compromete a lograr aprendizajes efectivos de los alumnos, junto con los maestros y padres de familia. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 17 | El equipo directivo propicia un ambiente democrático donde toda la comunidad escolar pueda expresar sus opiniones y sugerencias. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | El equipo directivo establece condiciones y mecanismos necesarios para definir acuerdos en la mejora de los aprendizajes de los alumnos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | El equipo directivo considera la participación de la comunidad escolar para la elaboración del plan de mejora educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | El equipo directivo involucra a los profesores y padres de familia en la coordinación y ejecución de las actividades académicas | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 21 | El equipo directivo se reúne periódicamente con los profesores para analizar y tomar medidas de mejora sobre los compromisos de gestión escolar. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

| | | | | | | | |
|----|---|----|----|----|----|----|----|
| 22 | El equipo directivo reconoce las fortalezas y las debilidades de la escuela, y elabora planes de mejora para profundizar las fortalezas y disminuir las debilidades. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 23 | El equipo directivo informa sobre la situación académica a los padres de familia y a la comunidad escolar. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 24 | El equipo directivo, los docentes y los padres de familia participan activamente en el análisis de los resultados académicos de los alumnos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 25 | El equipo directivo propicia e incentiva el uso de medios tecnológicos para mejorar el conocimiento del mundo, de la sociedad y de las ciencias en beneficio de los alumnos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 26 | El equipo directivo reconoce y comparte los logros educativos de otras escuelas (dentro o fuera de la misma zona escolar), con el fin de realizar cambios que conlleven al mejoramiento de los procesos de aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | DIMENSIÓN 3: Administrativa | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| 27 | El equipo directivo asegura la disponibilidad de recursos pedagógicos que favorezcan el desarrollo de la creatividad de profesores y alumnos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 28 | El equipo directivo organiza su cronograma de reuniones internas, externas y de profesionalización para no afectar el tiempo destinado al proceso de enseñanza. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 29 | El equipo directivo brinda información estadística de manera organizada y actualizada de los logros de aprendizaje de los alumnos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 30 | El equipo directivo cumple en tiempo y forma con la información requerida: actas, boletas, trámite de becas, certificados, informes, reportes, entre otros. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 31 | El equipo directivo cuenta con las aulas necesarias para cubrir su demanda educativa | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 32 | El equipo directivo equipa a la institución con aulas acondicionadas que favorezcan los procesos de enseñanza - aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | Dimensión 4: comunitaria | SI | NO | SI | NO | SI | NO |

| | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|
| 33 | El equipo directivo promueve el compromiso y la participación del personal docente en cada una de las actividades que busquen mejorar el aprendizaje de los alumnos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 34 | El equipo directivo y la comunidad escolar analizan y evalúan los avances académicos de la institución.. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 35 | El equipo directivo propicia y genera instancias de diálogo, con padres y apoderados, que permitan otorgarles estrategias para el desarrollo personal de sus hijos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 36 | Los equipos directivos y docentes toman en cuenta las percepciones y opiniones de los padres de familia, respecto a las necesidades de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 37 | El equipo directivo brinda estrategias metodológicas y psicológicas a los padres de familia para contribuir en el desarrollo personal de sus hijos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 38 | El equipo directivo organiza y estimula la participación de los padres y/o apoderados en el desarrollo de la creatividad de sus hijos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Marillo Flores John DNI: 10720025

Especialidad del validador: Metodólogo.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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.