



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo transformacional y gestión educativa en la Institución
Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Delgadillo Huamán, Isabet (ORCID: 0000-0001-8908-2169)

ASESOR:

Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo (ORCID: 0000-0002-2366-6724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por permitirme escalar un peldaño más en mi vida profesional.

A mi adorado padre que desde el cielo me ilumina para seguir logrando mis sueños.

A mi familia por confiar en mí.

A mis hijos que son la razón de mi vida y mi mayor motivación para nunca rendirme y dejar marcado el camino de la perseverancia sin perder la voluntad y la esperanza.

Agradecimientos

A la Universidad César Vallejo por la oportunidad que nos brinda para seguir estudiando y así contribuir en la mejora de la educación.

A cada uno de los catedráticos por sus amplios conocimientos y experiencia.

Al asesor de tesis Dr. Segundo Sigifredo Pérez Saavedra por su profesionalismo, su experiencia y lo más valioso, habernos tenido mucha paciencia para guiarnos y orientarnos en el desarrollo de nuestro trabajo. Gracias por todo estimado doctor.

Al revisor de tesis Dr. Rafael Antonio Garay Argandoña por sus valiosas asesorías y sugerencias.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Indice de tablas	vi
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Operacionalización de variables	12
3.3 Población, muestra y muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimiento	13
3.6 Método de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
4.1. Resultados descriptivos	15
4.2. Resultados correlacionales.	19
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
Anexos	35
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Operacionalización de la variable	
Anexo 3: Ficha técnica	
Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 5: Certificados de validación de expertos	
Anexo 6: Confiabilidad de la variable	

Anexo 7: Base de datos de las variables

Anexo 8: Autorización para desarrollar el trabajo de investigación

Anexo 9: Pantallazo de software de turnitin biblioteca

Anexo 10: Declaratoria de autenticidad del asesor

Anexo 11: Dictamen de la sustentacion de tesis

Anexo 12: Evidencias

Índice de tablas

Tabla 1. Niveles de la variable liderazgo transformacional	15
Tabla 2. Distribución de niveles de las dimensiones de la variable liderazgo transformacional	16
Tabla 3. Niveles de la variable gestión educativa	17
Tabla 4. Distribución de niveles de las dimensiones de la variable gestión educativa	18
Tabla 5. Coeficiente de correlación de Spearman entre liderazgo transformacional y la gestión educativa	19
Tabla 6. Coeficiente de correlación de Spearman entre Influencia idealizada y la gestión educativa.	20
Tabla 7. Coeficiente de correlación de Spearman entre Motivación inspiracional y la gestión educativa.	21
Tabla 8. Coeficiente de correlación de Spearman entre estimulación intelectual y la gestión educativa.	22
Tabla 9. Coeficiente de correlación de Spearman entre consideración individualizada y la gestión educativa.	23

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de percepción de la variable liderazgo transformacional	15
Figura 2. Niveles de Liderazgo transformacional por dimensiones	16
Figura 3. Niveles de percepción de la variable gestión educativa	17
Figura 4. Niveles de Gestión educativa por dimensiones	18

RESUMEN

La investigación tiene el propósito de determinar la relación entre liderazgo transformacional y gestión educativa en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020. Bajo el enfoque cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental correlacional, transversal. La muestra contó con 75 docentes, con cuestionarios adaptados por la investigadora que fueron evaluados por especialistas y fiables. Se obtuvo como resultado que el liderazgo transformacional se relaciona con la gestión educativa, con un nivel de correlación considerable (Rho 0,330 y p -valor 0,004).

Palabras clave: Liderazgo, transformacional, gestión, educativa.

ABSTRACT

The research aims to determine the relationship between transformational leadership and educational management in the Santa Rosa de Institution Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020. Under the quantitative approach, basic type, non-experimental correlational, cross-sectional design. The sample consisted of 75 teachers, with questionnaires adapted by the researcher that were evaluated by specialists and reliable. It was obtained as a result that transformational leadership is related to educational management, with a considerable media of correlation (Rho 0.330 and p-value 0.004).

Keywords: Leadership, transformational, management, educational.

I. INTRODUCCIÓN

Nuestro mundo globalizado y del conocimiento exige hoy en día que se mejore la gestión educativa a través de estándares de calidad y dentro de ella está el factor docente que ejerza un liderazgo transformador cambiante e innovador acorde a los retos y avances tecnológicos.

Este marco mundial actual se caracteriza por sus cambios constantes, su dinámica y su competitividad. En este sentido las organizaciones deben adaptarse a estos cambios, ello implica que sus líderes deben estar muy atentos para garantizar la sostenibilidad de la empresa. Las organizaciones que se anticipan a las nuevas necesidades y demandas son capaces de adecuarse de manera eficaz y oportuna, por lo que podrán crecer, desarrollarse, enfrentar desafíos y alcanzar el éxito. La UNESCO (2015) conjuntamente con la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (2014), manifestaron que los países Latinoamericanos no cuentan con políticas claras y estructuradas que permitan trabajos eficaces de los que dirigen las instituciones educativas.

A nivel nacional las instituciones educativas, desde sus inicios han sido dirigidas por un director; sin embargo, el concepto de escuela ha variado. El Ministerio de Educación (2014) en el Marco del Buen desempeño Directivo, promueve un ambiente armonioso basado en el respeto, responsabilidad, participación y compromiso con las necesidades educativas; así mismo, identifica el difícil papel del directivo para ejercer con dominio el liderazgo, esto hace que muchas veces no pueda cumplir su función afectando el clima laboral en la institución. Frente a ello se requiere la presencia de un líder que sea capaz de despertar el interés de los docentes a que participen activamente teniendo en cuenta las diversas situaciones del entorno; por lo que es urgente la sensibilización para que cada uno de ellos pueda empoderarse la misión y visión de la institución, propiciando un adecuado clima laboral, trabajando con un elevado compromiso, y responsabilidad para alcanzar los propósitos organizacionales.

En la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020, se ha observado limitaciones en la práctica del liderazgo transformacional, directivo que involucra poco a los docentes en la elaboración de los objetivos institucionales, no motiva la colaboración de los docentes en la planificación y realización de las actividades a nivel institucional, brinda limitado apoyo a los docentes para superar falencias en su trabajo pedagógico. Frente a ello, se genera el desinterés de algunos docentes para participar en las actividades que programa la institución y que sin lugar a dudas todo lo mencionado afecta al logro de los objetivos organizacionales. La problemática descrita evidencia la necesidad de conocer en el director el desarrollo de las características de un líder transformador y la relación con el clima laboral a partir de la percepción de los docentes. Hoy se menciona con notoriedad de la eficiencia de las instituciones educativas; para ello, se requiere un líder, con actitud y trato proactivo que haga posible el trabajo comprometido de cada uno de sus miembros y la mejora significativa de la gestión educativa.

Por todo lo mencionado se planteó el siguiente problema general: ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y la gestión educativa en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020? y los específicos (Ver anexo 1)

El estudio se justificó porque aporta una amplia gama de teorías, artículos científicos sobre la problemática que orientará al lector en la profundización de la información, así mismo servirá a los docentes porque adquirirán información relevante al liderazgo transformación y la gestión educativa. Su justificación práctica radica que a partir de los resultados se realizarán sugerencias al directivo y docentes que permitan fortalecer estos dos elementos importantes para el mejoramiento de la calidad educativa. Finalmente, se ha seguido todos los pasos del método científico por lo tanto el estudio goza de rigor científico, así como también cuestionarios que servirán a otros investigadores.

Se planteó como objetivo general: determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020 y los específicos (Ver anexo 1). La hipótesis: El

liderazgo transformacional se relaciona con la gestión educativa en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020 y los específicos (Ver anexo 1).

II. MARCO TEÓRICO

Estudios internacionales como: Bueno y Orozco (2019) determinó la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los trabajadores administrativos para ello realizó una investigación descriptiva-correlación y aplicó una encuesta a 385 entre colaboradores y personal jerárquico. Finalmente concluyó que entre ambas variables existe una correlación significativa según el cálculo del coeficiente de Pearson.

Para, Zallas (2019) en su investigación buscó establecer las relaciones de los diferentes factores del liderazgo transformacional y el clima laboral, en una universidad pública en el centro de México. Consideró que ambas variables se relacionan creando un clima de confianza, donde predomina el apoyo, la generación de ideas innovadoras, planteamientos de objetivos claros y la colaboración entre los participantes y el líder.

Garcés (2019), en su trabajo sobre liderazgo transformacional en el estrés laboral y la efectividad escolar, realizado en el mismo país, determinó que los directivos son capaces de influir en sus seguidores siendo carismáticos y atendéndolos de manera personalizada, logrando hacer su labor más efectiva, propiciando un clima más favorable.

Según López (2017) realizó una investigación descriptiva de los diversos estilos y estrategias organizativas, gestión, financiación y de una cultura organizacional. Centró su atención en los enfoques relacionados con la comunicación entre las pequeñas empresas. Los resultados demostraron que el liderazgo transformacional se relaciona con la identidad y la expectativa. Concluyó que es necesario mejorar el liderazgo transformacional fundamental antes de una política o cambios en el sistema.

Finalmente, Ortega, Jiménez y Morales (2017) en su artículo presentó el resultado de un estudio cuantitativo en diversas universidades mexicanas, llegó a la conclusión, que es necesario un liderazgo transformacional para lograr cambios de conducta y adaptación en las organizaciones. Además, no se logra evidenciar

en el líder comportamientos que refuercen la existencia de relaciones interpersonales, motivación a los seguidores por lo que recomendó la formación de los mismos.

Estudios nacionales como: Quinde (2020) determinó la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa, regida en el enfoque cuantitativo, diseño correlacional, se aplicaron cuestionarios a 20 docentes y se dio como resultado una relación baja $r=0,241$, porque no se evidencian cualidades transformadoras en los directivos, en cambio, Huallanca (2019) en su estudio analizó la relación entre la gestión educativa y el liderazgo transformador fue una investigación descriptiva correlacional, con una población de 62 docentes, se encontró como hallazgo que existe una baja relación debido a la regular gestión y liderazgo en la institución educativa.

Por otro lado, Díaz y Quiñonez (2018) determinaron las posibles relaciones entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de tipo básica, descriptiva-correlacional, se encuestó a 47 docentes cuyos resultados fueron que hay una relación moderada de 0,48 debido a la ausencia del ejercicio de un liderazgo transformador por parte del directivo y los docentes, esto se ve reflejado en una regular gestión educativa.

Espíritu (2017) determinó la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa, fue de tipo básica, diseño no experimental contó con una muestra de 116 docentes a quienes se encuestaron y se obtuvo como resultado una correlación alta, debido a que el directivo ejerce un buen liderazgo por lo tanto eleva el nivel de gestión educativa.

Chávez (2016) estableció la relación existente entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa, fue de diseño correlacional de corte transversal tuvo una muestra de 80 docentes a quienes se le solicitaron responder a los cuestionarios cuyo resultado fue que existe una relación alta de $r=0,873$, lo que implicó a que si hay un buen liderazgo transformacional existe una eficiente gestión educativa.

El liderazgo transformacional se tomó como un modelo necesario para el comportamiento organizacional con la finalidad de conseguir mejores y eficaces resultados en lo que respecta a la organización con el propósito de enfrentar los cambios constantes. Por su parte (Bass, 1985) lo define como una relación en la cual quien lidera busca que concientizar a sus seguidores sobre aquello que es importante dejando de lado lo que les interesa y preocupándose por el bienestar común.

Esto los condujo a desarrollar su lado intelectual y estimulando su deseo de trascender generando cambios en las actitudes e ideales en los integrantes de la organización. Es decir, busca que lograr más allá de lo esperado se vincula con la cantidad de esfuerzo que sus integrantes piensan demostrar a fin de lograr el beneficio para todos. Al respecto (Howell y Avolio, 1993) refieren que el liderazgo transformacional tiene una clara visión de lo que ocurrirá a futuro por lo tanto crea una idea innovadora que tiene como misión comunicar y articular valores y creencias que los trabajadores tienen. Lo que se pretende es unificar las responsabilidades para ello es necesario que el líder sea carismático, motivador, estimulador del intelecto. Permitiendo el logro de resultados favorables para la organización.

Mientras que (Pedraja, Rodríguez, y Rodríguez ,2006) lo consideran como una relación en donde mutuamente se estimulan tanto los líderes como los seguidores logrando con ello la transformación y crecimiento de la moral interior logrando resultados favorables enfatizando el carisma y eficacia del mismo. También se relaciona con la capacidad del líder para poder controlar sus emociones y las de su grupo logrando que se comprometan con lo que hacen y buscando un bien común. Asumiendo retos y desafíos. (Palmer, 2001). Además, hablar de liderazgo transformacional por sí solo no tiene transcendencia sino es por un clima positivo e innovador (Tafnelin, Armelius, y Westerberg,2011).

Al respecto nos presenta un líder que no se conforma con lo que tiene por el contrario busca que enfrentar nuevos desafíos logrando un cambio visionario y mental de sus trabajadores. Este líder inspira en su grupo nuevos valores,

(Vizcaino, Albacete, Barrales, Casado, Escudero, y Navarro 2011). En tal sentido también se relacionan con la visión e inspiración que muestran a sus seguidores, los motivan, creando un clima favorable para lograr un cambio en la organización (Manciaux, 2003. Expresan claramente una visión e inspiran a sus seguidores; también tienen la capacidad de motivar, conformar la cultura de la organización y crear un clima favorable para el cambio organizacional. (Cannice, Koontz y Wehrich, 2012)

En lo referido a las teorías del liderazgo transformacional son: a) teorías de rasgo de la personalidad relacionadas con las características propias de la personalidad como la inteligencia, decisión, confianza en sí mismo, honestidad, etc. que lo distinguen de los demás y a través de los cuales influyen en el comportamiento de las personas (Dellepiane, 2004), b) teoría del líder carismático considera que los líderes elegidos lo son porque se observa en ellos ciertas actitudes y comportamientos carismáticos (Warren, 2006), c) teoría de los tres estilos de liderazgo el cual hace alusión a tres tipos de liderazgo autocrático y democrático así como liberal (Christensen y Walters, 2007) d) teoría de las tres necesidades tales como la necesidad de logro impulsada por la idea de obtener la excelencia basándose en ciertos estándares de logro que le permitan alcanzar el éxito. Deseos de poder que causen impacto e influencia en los demás y por último y por último la necesidad de afiliación busca como principal objetivo ser aceptado por los demás afianzando los lazos de amistad (Hoyle, 2004).

En lo que respecta a las características que presenta mencionaremos las cuales implican el plantearse retos o metas relevantes que involucren al grupo humano en su logro. Buscando con ello el desarrollo personal del grupo por lo mismo se caracteriza por: a) Ejercer el liderazgo transformacional, b) Centrar su atención en las personas, c) Proyectarse hacia el futuro, d) Es visionario, e) La calidad entendida como la satisfacción del usuario, f) Influencia en sus colaboradores, g) Relación horizontal, ascendente, h) Cuenta con colaboradores profesionales, i) Ejecuta un liderazgo compartido, j) Crea una cultura creativa e innovador, k) Trabajo en equipo. l) Se centra en el crecimiento de los colaboradores,

- m) Selecciona al personal con criterios profesionales desde la visión organizacional,
- n) Estimula, motiva al personal (Dellepiane, 2004).

La dimensión influencia idealizada diremos denominada como carisma siendo el nivel más alto del liderazgo transformacional el cual se expresa cuando el líder se convierte en un modelo a seguir o imitar por parte de sus seguidores. Es digno de respeto y con fianza por lo mismo busca que satisfacer los intereses de los demás dejando de lado sus propios intereses. (Melillo y Suárez, 2002) En lo que respecta a sus indicadores tenemos: Respeto y confianza: Expectativa que aparece en una comunidad cuyo comportamiento es ordenado, cooperativo y honorable ya que se basan en las normas establecidas y compartidas a todos los miembros que forman parte de ella (Fukuyama, 1996). Digno de imitar: aprender a partir de la observación de otra persona por ello se requiere de un mapeo del comportamiento a imitar para mejorar (Kipp, 2005). Centrado en ética: Es la capacidad de organización autónoma de los valores, así como la elección de los llamados códigos de conducta. Esto es una cualidad propia del ser humano. Desde el aspecto filosófico se considera dos aspectos: el aspecto ético presente en toda cultura o raza y el otro es el aspecto específico presente en el hombre a diferencia de los animales. (Sequeiros, 1992).

La dimensión motivación inspiracional tiene que ver con el sentimiento que el líder inspira en sus seguidores y al mismo tiempo los inspira y motiva a asumir retos. La comunicación es estrecha entre ambos agentes. La comunicación permite tomar acuerdo para solucionar los problemas. (Gorrochotegui, 1997) Sus indicadores son: Optimista con el futuro: En este caso tiene que ver con la capacidad para ver las cosas con actitud positiva. Percibe favorablemente el mundo y no teme ver el pasado por el contrario saca algunas enseñanzas que le puedan ayudar en su presente (Avia y Vázquez, 2011) Visionario organizacional: Cuenta con la capacidad de proyectarse hacia el futuro y luego compartiendo su experiencia con los demás. Esto le da sentido y significado a lo que hace. Esta es una cualidad que todo líder debe tener (Sashkin, 2004).

La dimensión estimulación intelectual. En este caso describe a un líder transformacional que alienta a su grupo. Esta dimensión describe a un líder transformacional que alienta a sus seguidores a esforzarse, adquirir habilidades intelectuales, ser innovadores y creativos a través del cuestionamiento a su labor, el cual puede ser a nivel individual y a nivel de grupo; permitiendo con ello descubrir nuevos caminos a situaciones antiguas (Kotliarenco, 2011). Mencionaremos sus indicadores: Crítico con tradicionalismos: Simboliza la esencia de la conducta humana mediante el cual se transmite el pensamiento, ideas, criterios o principios de tipo intelectual (Bayón, 2000). Creativo e innovador: Llámese a la persona que resuelve situaciones problemáticas, elaborando con regularidad productos o cuestiones nuevas que hacen parecer novedosas inicialmente pero luego son aceptadas como parte del contexto (Gadner, 2011). Accionar novedoso: Un buen líder plantea una serie de posibilidades que permitan que la innovación fluya por lo mismo es función de quien lidera y de la empresa velar porque esto se dé (Nanus, 2000).

Finalmente, la dimensión consideración individualizada refiere que los líderes transformacionales centran su atención a las necesidades individuales de sus seguidores actuando como el promotor para superar dichos espectáculos. Además de crear oportunidades dentro de un clima de apoyo. Esta interacción es personalizada. (Kotliarenco y Cáceres, 2011). En lo que respecta a sus indicadores tenemos: Atento a necesidades individuales: Tiene interés por las demás personas y está pendiente de lo que pudieran necesitar. Este aspecto de sensibilidad se expresa mejor escuchando que hablando (Barcena, 2016). Identifica debilidades y fortalezas: Una cualidad del líder es saber escuchar para poder descubrir la causa del problema si esa es su intención de lo contrario sólo estará atacando los síntomas y no la enfermedad en sí (Oswald, 2010). Ejerce el rol de mentor: Es aquel guía y consejero con cierto grado de experiencia en cuanto al manejo y dirección de la organización. No está involucrado en el día a día del trabajador (Alles, 2007). Ejerce rol de mentor: Es aquel guía y consejero con cierto grado de experiencia en cuanto al manejo y dirección de la organización. No está involucrado en el día a día del trabajador (Alles, 2007).

El liderazgo transformacional es importante porque se fundamentó en lo siguiente: a) Establece las cualidades y capacidades de un líder, b) A pesar de la existencia de una organización poco apropiada no significa que la gestión pueda expandirse, c) es importante para cualquier tipo de organización (Vilar, 2006).

Antes de conceptualizar a la gestión educativa es bueno precisar que entendemos por gestión, tomada como las actividades relacionadas al logro de objetivos (Ulloa, 1969), conjunto de acciones destinadas al cumplimiento de metas a corto plazo (Rendón, 2009) consiste también en la optimización de los recursos y medios para determinados propósitos que se pretende alcanzar (Hopkins, & Reynolds, 2006).

Se entiende por gestión educativa al funcionamiento de la estructura educativa comprendida por normas, reglamentos y políticas (Ruiz, 2009) así también, está referida a los conocimientos teóricos, prácticos y administrativos en una instancia educativa (Druker, 2000), no solo toma en cuenta acciones sino también toma de decisiones oportunas que permitan el desarrollo de la institución (Badillo, 2005), conjunto de situaciones que pretenden alcanzar objetivos (Delgado, 2007).

También podemos mencionar que es el tipo de dirección que ejerce el directivo dentro de una institución (Vásquez, 2013), otro la define como procedimientos integrados al sistema educativo (Pozner, 2000), además consiste también en una labor colectiva de todos los miembros de la institución (Braslavsky, 1999), referida a la capacidad de la institución para dirigir los procesos y recursos que conlleve al logro de las metas educacionales (IPEBA, 2011), así también consiste en la organización y administración de todas las actividades de la organización con el propósito de asegurar el cumplimiento de objetivos trazados (Cuevas, 2015), consiste en la organización, desarrollo y evaluación de la institución para su buen funcionamiento (Miranda, 2016).

Esta gestión presentó enfoques como: a) Burocrático, se basó en la racionalidad que asegure la eficiencia de los objetivos, b) Sistémico, involucra a

todos los elementos del sistema educativo para el cumplimiento de fines propuestos, c) Gerencial, referido al planeamiento de actividades para el logro de metas comunes (Alvarado, 2006)

Los principios son: a) Promover una cultura organizacional, democrática y eficiente, b) Ejecutar actividades educativas orientadas al cumplimiento de metas, c) Involucrar a todos los actores educativos y comunidad, d) Innovar constantemente para alcanzar los objetivos, d) Evaluar los resultados y realizar retroalimentación (Ausión & Villacorta, 2011).

Los objetivos son: a) Desarrollar una comunidad de aprendizaje que beneficie a la institución, b) Fortalecer la toma de decisiones, c) Ejecutar las disposiciones institucionales, pedagógica y administrativa d) Realizar una gestión eficaz y eficiente. e) Involucrar a la comunidad educativa en las actividades, f) Articular relaciones con otras instituciones para fines de aprendizaje (Pernett, 2013).

Las dimensiones son: Gestión institucional, referida a la conducción de la institución educativa hacia el logro de los objetivos considerando una buena planificación, organización, dirección y control de todos los procesos educativos. Gestión administrativa, son acciones encaminadas al aprovechamiento de los recursos y presupuestos educativos. Gestión pedagógica, consiste en la labor que realiza el docente y facilitación del proceso enseñanza-aprendizaje en beneficio de los estudiantes. Gestión comunitaria, involucra a la participación de todos los miembros de la comunidad educativa en las actividades educativas que garanticen el desarrollo integral del estudiante (Farro, 2002)

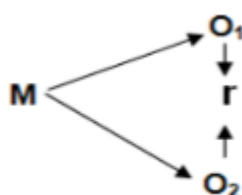
Es importante que esta gestión educativa se desarrolle de forma eficiente porque dará paso a cambios y mayor compromiso de parte de los directivos y docentes, así también su responsabilidad en la solución de problemas que se presente en el escenario educativo y en el contexto en el que se desenvuelven (Forgas, 2004).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio realizado corresponde a un diseño no experimental, porque no hay ninguna manipulación de variables, sino que se observan situaciones ya existentes; es de tipo básica porque buscó incrementar el conocimiento a través de teorías pertinentes para conocer, describir, relacionar y explicar la realidad problemática; de nivel descriptivo-correlacional porque establece las relaciones entre variables y de corte transversal porque la investigación se llevó a cabo en un tiempo dado (Hernández y Mendoza, 2018).

Esquema:



Donde:

M = Muestra

O1 = Liderazgo transformacional

O2 = Gestión educativa

r = Relación

Se utilizó el enfoque cuantitativo porque se basó en la recolección de datos con el propósito de contrastar hipótesis, el método fue hipotético deductivo, debido a que se establecen hipótesis y luego probarlas para extraer conclusiones generales (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2 Operacionalización de variables

El liderazgo transformacional es una relación en la cual quien lidera busca que concientizar a sus seguidores sobre aquello que es importante dejando de lado lo que les interesa y preocupándose por el bienestar común (Bass, 1985).

Se operacionalizó de acuerdo a los autores Bass y Avolio (1994) adaptado por la investigadora y estuvo conformada por cuatro dimensiones: Influencia

idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada. Contó con 24 preguntas con escalas de Likert y niveles y rangos.

La gestión educativa consiste en la organización y administración de todas las actividades de la organización con el propósito de asegurar el cumplimiento de objetivos trazados (Cuevas, 2015)

Se operacionalizó de acuerdo al cuestionario de Raya (2018) adaptado por la investigadora, presentó las dimensiones: Gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria compuesta de 26 preguntas con escalas de Likert y niveles y rangos (Ver anexo 2).

3.3 Población, muestra y muestreo

La población según Hernández, (2014) es un conjunto de hechos con características comunes, de los cuales se pueden recoger datos para una investigación. Para el presente estudio la población lo constituyen 75 docentes de la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para la recolección de la información se ha empleado la encuesta que es definido por Torres, (1995) como una técnica que permite obtener información de una determinada población; de igual modo, el instrumento utilizados para ambas variables fue el cuestionario, el cual es definido como un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación o evaluación según Pérez, (1991). Estos cuestionarios fueron validados por juicio de expertos quienes emitieron su aplicabilidad (Anexo 4), luego, se midió el grado de fiabilidad con el Alfa de Cronbach cuyo resultado fue para el instrumento 1 (Liderazgo transformacional) de ,741y el instrumento 2 (Gestión educativa) de ,673 (Anexo 5)

3.5 Procedimiento

Se solicitó el permiso al director de la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, a quien se le informó sobre la intención del trabajo a realizar y

la confidencialidad respectiva, se envió la carta de presentación a través del correo del director, participé en una reunión por zoom para explicar a los docentes sobre el trabajo que se realizará, luego se gestionó a través del WhatsApp de los docentes su colaboración en cuanto al llenado de los cuestionarios indicándoles la finalidad investigativa (Ver anexo 7). Los datos recogidos se procesaron estadísticamente en el SPSS 24 para los análisis descriptivos e inferenciales.

3.6 Método de análisis de datos

La metodología empleada para el análisis fue la organización y descripción de datos en tablas y figuras (análisis-descriptivo). Luego se utilizó el índice de Spearman para establecer las correlaciones entre variables.

3.7 Aspectos éticos

En la presente investigación hemos considerado la reglamentación de Universidad César Vallejo, se ha respetado la confidencialidad de los participantes, es decir no han revelado su identidad, el permiso a la institución educativa fue de manera formal y los resultados se han procesado con honestidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Niveles de la variable liderazgo transformacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	8	10,7
Regular	56	74,7
Bueno	11	14,7
Total	75	100,0

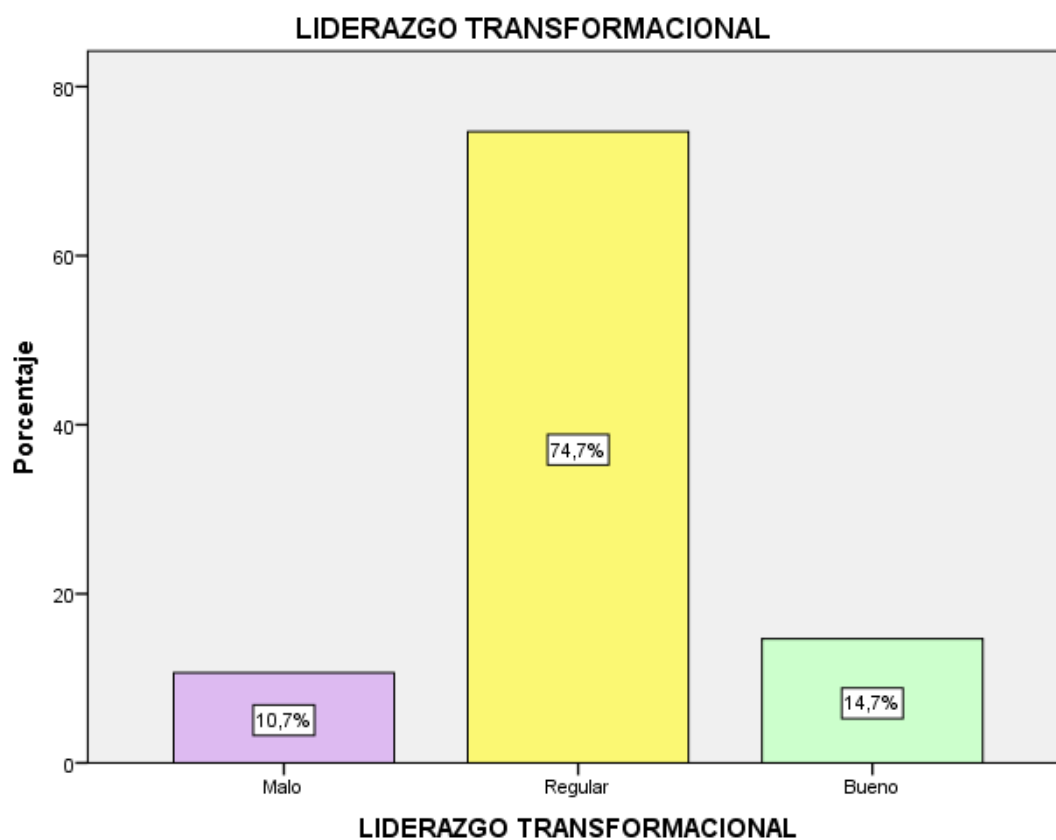


Figura 1. Niveles de percepción de la variable liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional según la percepción de los docentes de la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, arrojó que el 10,7% de docentes observan un nivel malo, otro grupo de docentes que forman el 74,7% consideran un nivel regular y finalmente el 14,7% percibe un nivel bueno.

Tabla 2

Distribución de niveles de las dimensiones de la variable Liderazgo transformacional

Dimensiones Niveles		Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Influencia Idealizada	Malo	18	24,0%
	Regular	47	62,7%
	Bueno	10	13,3%
Motivación Inspiracional	Malo	6	8,0%
	Regular	57	76,0%
	Bueno	12	16,0%
Estimulación Intelectual	Malo	20	26,7%
	Regular	43	57,3%
	Bueno	12	16,0%
Consideración Individualizada	Malo	19	25,3%
	Regular	45	60,0%
	Bueno	11	14,7%

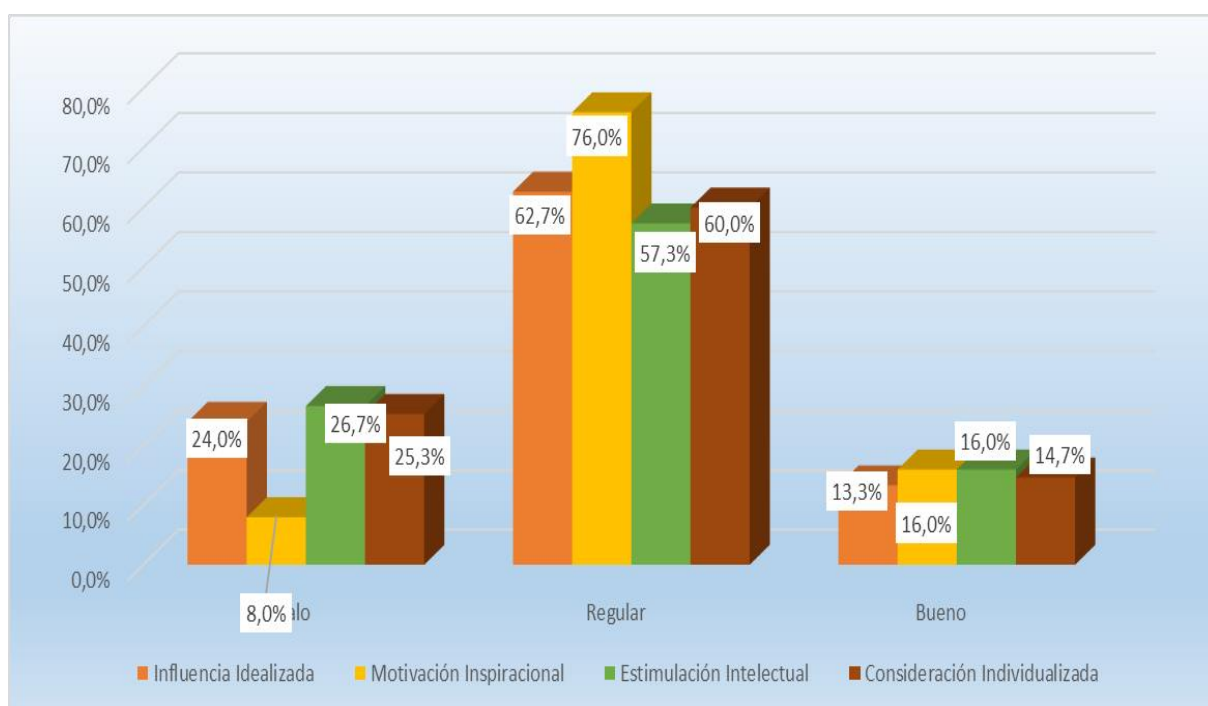


Figura 2. Niveles de Liderazgo transformacional por dimensiones

Interpretación:

Con respecto a la tabla 2 y a la figura 2, el 24,0% perciben un nivel malo en la dimensión Influencia Idealizada; el 62,7% un nivel regular y el 13,3% un nivel

bueno, siendo el nivel regular el predominante en esta dimensión; el 8,0% perciben un nivel malo en la dimensión Motivación Inspiracional; el 76,0% un nivel regular y el 16,0% un nivel bueno, siendo el nivel regular el predominante en esta dimensión; el 26,7% perciben un nivel malo en la dimensión Estimulación Intelectual; el 57,3% un nivel regular y el 16,0% un nivel bueno, siendo el nivel regular el predominante en esta dimensión; el 25,3% perciben un nivel malo en la dimensión Consideración Individualizada; el 60,0% un nivel regular y el 14,7% un nivel bueno, siendo el nivel regular el predominante de todas las dimensiones.

Tabla 3

Niveles de la variable Gestión educativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	6	8,0
Regular	63	84,0
Eficiente	6	8,0
Total	75	100,0

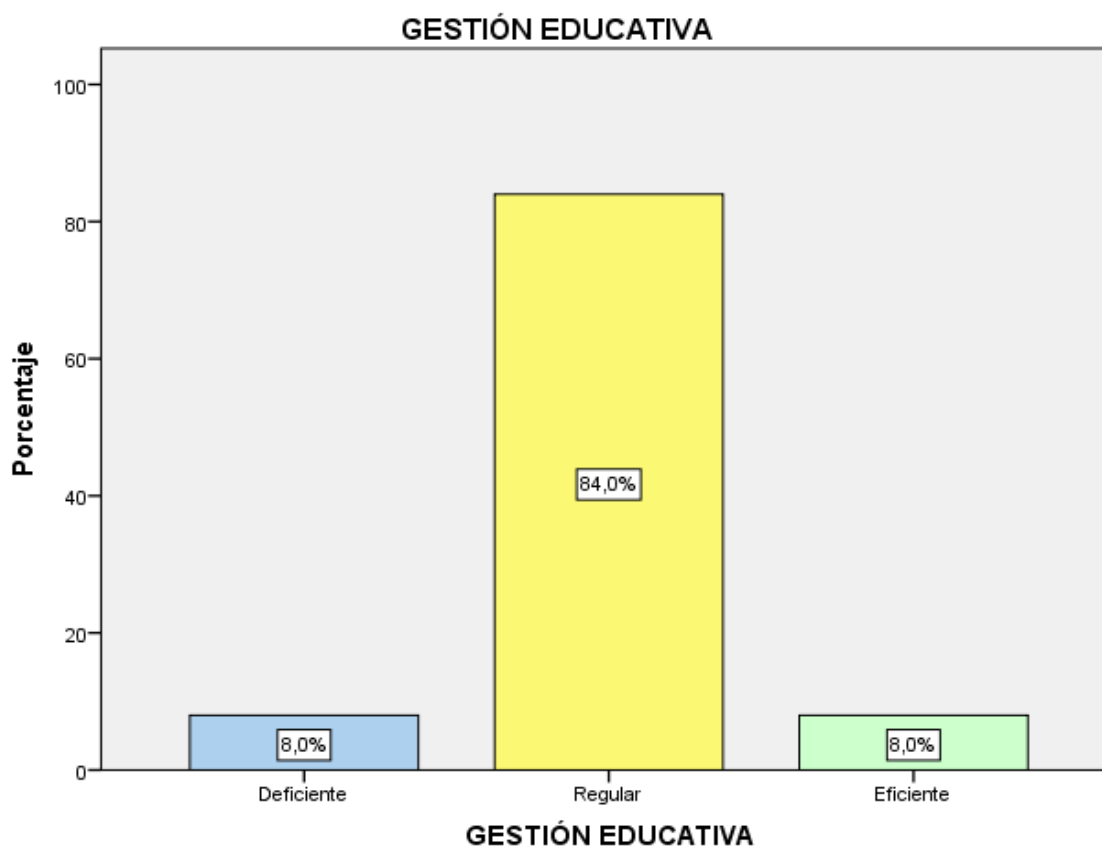


Figura 3. Niveles de percepción de la variable Gestión educativa

La Gestión institucional según la percepción de los docentes de la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, arrojó que el 8,0% de docentes consideran un nivel deficiente, otro grupo de docentes que forman el 84,0% distinguen un nivel regular y finalmente el 8,0% percibe un nivel eficiente.

Tabla 4

Distribución de niveles de las dimensiones de la variable Gestión educativa

Dimensiones Niveles		Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Gestión institucional	Deficiente	15	20,0%
	Regular	50	66,7%
	Eficiente	10	13,3%
Gestión administrativa	Deficiente	7	9,3%
	Regular	61	81,3%
	Eficiente	7	9,3%
Gestión pedagógica	Deficiente	18	24,0%
	Regular	49	65,3%
	Eficiente	8	10,7%
Gestión comunitaria	Deficiente	13	17,3%
	Regular	49	65,3%
	Eficiente	13	17,3%

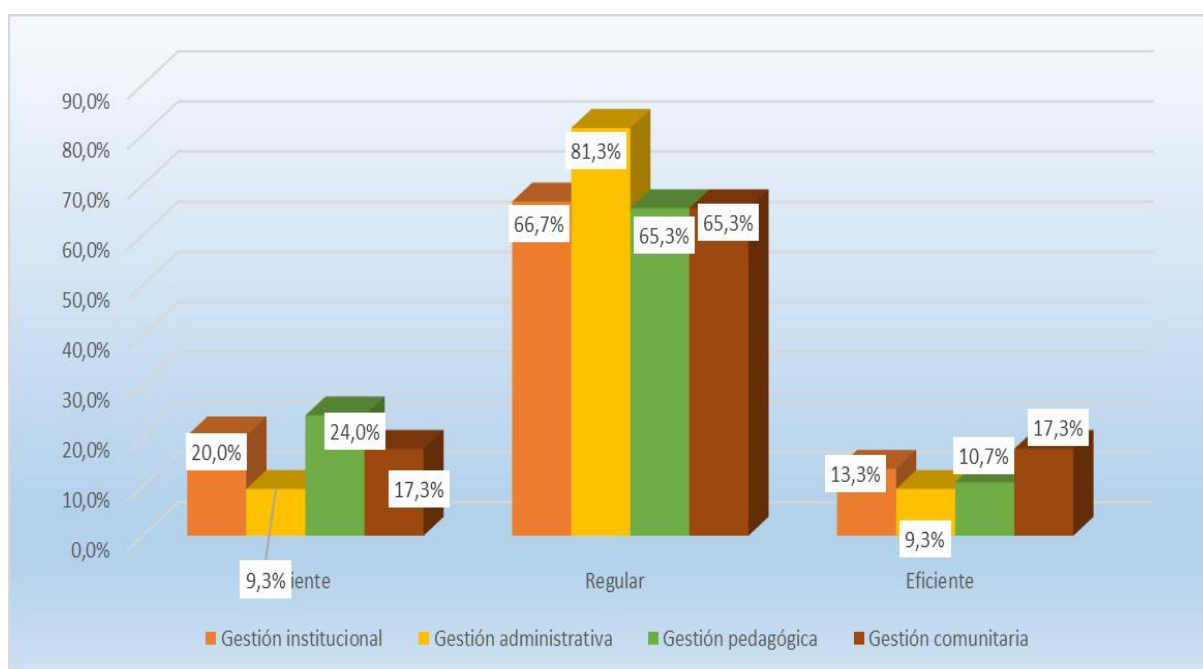


Figura 4. Niveles de Gestión educativa por dimensiones

Interpretación:

Con respecto a la tabla 4 y a la figura 4, el 20,0% perciben un nivel deficiente en la dimensión Gestión institucional; el 66,7% un nivel regular y el 13,3% un nivel eficiente, siendo el nivel regular el predominante en esta dimensión; el 9,3% perciben un nivel deficiente en la dimensión Gestión administrativa; el 81,3% un nivel regular y el 9,3% un nivel eficiente, siendo el nivel regular el predominante en esta dimensión; el 24,0% perciben un nivel deficiente en la dimensión Gestión pedagógica; el 65,3% un nivel regular y el 10,7% un nivel eficiente, siendo el nivel regular el predominante en esta dimensión; el 17,3% perciben un nivel deficiente en la dimensión Gestión comunitaria; el 65,3% un nivel regular y el 17,3% un nivel eficiente, siendo el nivel regular el predominante de todas las dimensiones.

4.2. Resultados correlacionales.

Liderazgo transformacional y gestión educativa

Hipótesis general

Ho: El liderazgo transformacional no se relaciona con la gestión educativa en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020.

H1: El liderazgo transformacional se relaciona con la gestión educativa en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020.

Tabla 5

Coefficiente de correlación de Spearman entre liderazgo transformacional y la gestión educativa

		Liderazgo transformacional	Gestión educativa
Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,330**
	Sig. (bilateral)	.	,004
	N	75	75
Gestión educativa	Coefficiente de correlación	,330**	1,000
	Sig. (bilateral)	,004	.
	N	75	75

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 5 el liderazgo transformacional, está relacionado directamente con la gestión educativa según la correlación de Spearman de 0,330 cuya correlación corresponde al nivel medio, y $p=0,004 < 0,05$ avala la correlación, rechazando la hipótesis nula y demostrando una correlación positiva entre el liderazgo transformacional y gestión educativa.

Influencia idealizada y gestión educativa

Hipótesis específica 1:

Ho: La influencia idealizada no se relaciona con la gestión educativa en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020.

H1: La influencia idealizada se relaciona con la gestión educativa en la Institución Educativa N °20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020.

Tabla 6

Coeficiente de correlación de Spearman entre Influencia idealizada y la gestión educativa.

		Influencia idealizada	Gestión educativa
Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	,219**
	Sig. (bilateral)	.	,059
	N	75	75
Gestión educativa	Coeficiente de correlación	,219*	1,000
	Sig. (bilateral)	,059	.
	N	75	75

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 6 la influencia idealizada, está relacionado directamente con la gestión educativa según la correlación de Spearman de 0,219 cuya correlación corresponde al nivel medio, y $p=0,059 < 0,05$ avala la correlación, rechazando la hipótesis nula y demostrando una correlación positiva entre la influencia idealizada y gestión educativa.

Motivación inspiracional y gestión educativa

Hipótesis específica 2:

Ho: La motivación inspiracional no se relaciona con la gestión educativa en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020.

H1: La motivación inspiracional se relaciona con la gestión educativa en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020.

Tabla 7

Coefficiente de correlación de Spearman entre Motivación inspiracional y la gestión educativa.

		Motivación inspiracional	Gestión educativa
Motivación inspiracional	Coefficiente de correlación	1,000	,334**
	Sig. (bilateral)	.	,003
	N	75	75
Gestión educativa	Coefficiente de correlación	,334**	1,000
	Sig. (bilateral)	,003	.
	N	75	75

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 7 la motivación inspiracional, está relacionado directamente con la gestión educativa según la correlación de Spearman de 0,334 cuya correlación corresponde al nivel medio, y $p=0,003 < 0,05$ avala la correlación, rechazando la hipótesis nula y demostrando una correlación positiva entre la motivación inspiracional y gestión educativa.

Estimulación intelectual y gestión educativa

Hipótesis específica 3:

Ho: La estimulación intelectual no se relaciona con la gestión educativa en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020.

H1: La estimulación intelectual se relaciona con la gestión educativa en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020.

Tabla 8

Coefficiente de correlación de Spearman entre estimulación intelectual y la gestión educativa.

		Estimulación intelectual	Gestión educativa
Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	1,000	,368**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	75	75
Gestión educativa	Coefficiente de correlación	,368**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	75	75

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 8 la estimulación intelectual, está relacionado directamente con la gestión educativa según la correlación de Spearman de 0,368 cuya correlación corresponde al nivel medio, y $p=0,001 < 0,05$ avala la correlación, rechazando la hipótesis nula y demostrando una correlación positiva entre la estimulación intelectual y gestión educativa.

Consideración individualizada y gestión educativa

Hipótesis específica 4:

Ho: La consideración individualizada no se relaciona con la gestión educativa en la Institución Educativa N°20293 Santa Rosa de Yangas, Canta,2020.

H1: La consideración individualizada se relaciona con la gestión educativa en la Institución Educativa N°20293 Santa Rosa de Yangas, Canta,2020.

Tabla 9

Coefficiente de correlación de Spearman entre consideración individualizada y la gestión educativa.

		Consideración individualizada	Gestión educativa
Consideración individualizada	Coefficiente de correlación	1,000	,324**
	Sig. (bilateral)	.	,005
	N	75	75
Gestión educativa	Coefficiente de correlación	,324**	1,000
	Sig. (bilateral)	,005	.
	N	75	75

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 9 la Consideración individualizada, está relacionado directamente con la Gestión educativa según la correlación de Spearman de 0,324 cuya correlación corresponde al nivel medio, y $p=0,005 < 0,05$ avala la correlación, rechazando la hipótesis nula y demostrando una correlación positiva entre la Consideración individualizada y Gestión educativa.

V. DISCUSIÓN

En cuanto a la hipótesis general: El liderazgo transformacional se relaciona con la gestión educativa, con un nivel de correlación medio (Rho 0,330 y p -valor 0,004). Estos resultados difieren con Bueno y Orozco (2019), señalaron que hay una relación directa y significativa alta entre ambas variables, debido a que se fortalece la práctica de acompañamiento, comunicación, motivación, el respeto y trabajo en equipo para mantener un óptimo clima laboral en la institución, estos resultados refuerzan la hipótesis general. Contrariamente los resultados obtenidos por Zallas (2019) evidenciaron una correlación positiva moderada entre ambas variables, esto debido a que las relaciones entre los miembros de la institución no son tan cercanas, es necesario que se establezca una cultura del buen trato y respeto en todos los estamentos. Por otro lado, difiere con los estudios de Garcés (2019), evidenció una correlación muy alta; reafirmando que, a mayor liderazgo transformacional, mejor gestión educativa, por lo que sugirió al líder a orientar e influir en su equipo, propiciando un clima grato para poder alcanzar los objetivos propuestos. De acuerdo a lo descrito según nuestros resultados podemos manifestar que el directivo muestra conductas éticas y morales adecuadas como persona y como autoridad, tratando de motivar a los docentes a comprometerse y a trabajar para mejorar la gestión educativa.

La hipótesis específica-1: La influencia idealizada se relaciona con la gestión educativa, con un nivel de correlación media (Rho 0,219 y p -valor 0,059), Según López (2017) señaló una relación baja debido al poco liderazgo que ejerce el directivo y desmotivando la labor del docente; en cambio, Ortega, Jiménez y Morales (2017) mencionaron que si hay una buena relación debido a que se fortalece la comunicación, motivación, el respeto y trabajo en equipo para mantener un óptimo clima laboral en la institución, estos resultados refuerzan la hipótesis general. Contrariamente los resultados obtenidos por Quinde (2020) hay una relación baja, esto debido a que las relaciones entre los miembros de la institución no son tan cercanas, se evidenció poco trabajo en equipo; por lo que, se recomendó crear relaciones más cercanas con los docentes, estableciendo y poniendo en práctica el monitoreo entre docentes para poder superar falencias; así como

practicar y establecer una cultura del buen trato y respeto en todos los estamentos. Así también, Espíritu (2017) señaló una correlación muy alta; reafirmando que, a mayor liderazgo transformacional, mejor gestión educativa, por lo que sugirió al líder a orientar e influir en su equipo, propiciando una eficiente gestión educativa para poder alcanzar los objetivos propuestos. Por lo expuesto en nuestra institución educativa el directivo muestra conductas éticas y morales adecuadas como persona y como autoridad, tratando de motivar a los docentes a comprometerse y a trabajar en la consecución de metas institucionales, considerando que el trabajo en equipo donde medie la comunicación clara y directa es necesario para mejorar la gestión educativa.

La hipótesis específica-2: La motivación inspiracional se relaciona con la gestión educativa, con un nivel de correlación medio (Rho 0,344 y p -valor 0,003), estos resultados contrarios a los nuestros, según Chávez (2016) muestra una correlación alta, debido a que el líder brinda herramientas que orienta y motiva a los docentes para que puedan lograr los resultados óptimos que ayudan al mejoramiento de la gestión educativa, al contrario, Huallanca (2019) mostró correlación relación débil debido a que se desconoce las metas institucionales generando desmotivación y desinterés por los objetivos institucionales, por lo que sugirió un trabajo en equipo y una comunicación oportuna para fortalecer la confianza en sí mismos y en la institución educativa, sin embargo, Díaz y Quiñonez (2018) obtuvieron un resultado moderado ya que el directivo busca generar optimismo en el logro de las metas establecidas, tratando de involucrar a la mayoría de los docentes con ellas, de acuerdo a nuestros resultados existen coincidencias porque si bien es cierto el directivo busca que los docentes se motiven y abracen los objetivos institucionales, estos sienten que no se les involucra en la planificación y planteamiento de los mismos por lo que muchas veces no logran involucrarse por lo que la comunicación debe ser adecuada y oportuna para optimizar el trabajo en equipo y en consecuencia la percepción del clima laboral.

La hipótesis específica-3: La estimulación intelectual se relaciona con la gestión educativa, con un nivel de correlación media (Rho 0,368 y p -valor 0,001). Para Espíritu (2017) señaló una correlación alta debido a que los problemas son solucionados con eficiencia y eficacia a través de proyectos innovadores, mostrando capacidad creativa e innovadora por parte del directivo y que ayuda a elevar el nivel de gestión educativa, estos resultados fueron contradichos por Quinde (2020) debido a que no se observa en los directivos un liderazgo transformacional, sino autoritario y algunas veces benevolente, estos resultados fueron distintos a los hallados, debido a que si el directivo presenta un liderazgo transformador pero con bajos resultado en la gestión educativa debido a que requiere fortalecer la estimulación intelectual a los docentes.

La hipótesis específica-4: La consideración individualizada se relaciona con la gestión educativa, con un nivel de correlación media (Rho 0,324 y p -valor 0,005) al respecto López (2017) mencionó que hay relación significativa puesto que el líder debe ser ejemplo ante los demás y demostrar seguridad y convicción, es decir debe ser un modelo a seguir en cambio, Huallanca (2019) señaló que muchos líderes no ejercen influencia positiva en sus seguidores, muchos presentan comportamientos autoritarios que perjudica las buenas relaciones con los demás trabajadores. Estos resultados fueron diferentes a los nuestros porque los directivos no se interesan en ser modelos de líderes para los docentes, su atención está centrada en cumplir la normativa que exige el Minedu y entregar todos documentos pertinentes a la labor pedagógica descuidando su formación de líder transformacional.

VI. CONCLUSIONES

Primera: El liderazgo transformacional se relaciona con la gestión educativa, con un nivel de correlación considerable (Rho 0,330 y p-valor 0,004) en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020. Ello significa que, a mayor liderazgo transformacional, mejor gestión educativa.

Segunda: La influencia idealizada se relaciona con la gestión educativa, con un nivel de correlación media (Rho 0,219 y p-valor 0,059) en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020. Ello significa que, a mayor influencia idealizada, mejor gestión educativa, es decir, mayor confianza, responsabilidad y liderazgo en los docentes.

Tercera: La motivación inspiracional se relaciona con la gestión educativa, con un nivel de correlación considerable (Rho 0,344 y p-valor 0,003) en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020. Ello significa que, a mayor motivación inspiracional, mejor gestión educativa, es decir, mayor crecimiento profesional, comunicación y motivación hacia el trabajo colaborativo de los docentes.

Cuarta: La estimulación intelectual se relaciona con la gestión educativa, con un nivel de correlación media (Rho 0,368 y p-valor 0,001) en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020. Ello significa que, a mayor estimulación intelectual, mejor gestión educativa, es decir, mayor creatividad, innovación y capacidad de solucionar problemas.

Quinta: La consideración individualizada se relaciona con la gestión educativa, con un nivel de correlación media (Rho 0,324 y p-valor 0,005) en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020. Ello significa que, a mayor consideración individualizada, mejor gestión educativa, es decir, mayor comprensión, empatía y reconocimiento.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A los directivos de la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, en relación al liderazgo transformacional y a la gestión educativa reforzar la forma de dirigir, guiar e influir en su equipo de trabajo; dando lugar al desarrollo de una eficiente gestión educativa.

Segunda:

Promover un sentido de lealtad y compromiso con los docentes, fortaleciendo la comunicación y el respeto a la diversidad de opiniones y que todos se sientan involucrados y ejerzan una influencia idealizada y mejore el nivel de gestión educativa de la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta.

Tercera:

Realizar talleres sobre la misión y visión para lograr alcanzar las metas establecidas; así mismo, se debe mayor motivación y compromiso para alcanzar las metas institucionales así también que el directivo ejerza una comunicación asertiva y realice programas de crecimiento profesional para el desarrollo de los docentes con el acompañamiento de un coaching motivacional.

Cuarta:

Realizar talleres donde se desarrolle la creatividad para la solución de los diferentes problemas del quehacer diario con proyectos y estrategias motivadoras. Se sugiere que el directivo conozca las potencialidades de los docentes, involucrando a todos en la participación y elaboración de proyectos innovadores.

Quinta:

Realizar talleres de integración poniendo en práctica una comunicación fluida y horizontal que dé lugar a la participación de todos en la solución de dificultades y conflictos, además de un acompañamiento constante.

REFERENCIAS

- Alvarado, O. (2006). *Gestión educativa, enfoques y procesos*. Lima, Perú: Fondo de Desarrollo.
- Alles, M. (2007) *Rol del jefe. Cómo ser un buen jefe*. Ediciones Graniza S.A. Uruguay
- Ausión, J., & Villacorta, A. (2011). *Para comprender la escuela pública: desde sus crisis y posibilidades*. Lima - Perú: Fondo editorial PUCP.
- Avia, M., y Vázquez, C. (2011). *Optimismo Inteligente* (2da. Edición). Madrid: Alianza Editorial.
- Bayón. (2000) *América latina en sus artes. Siglo veintiuno editores SA DE CV*. UNESCO.
- Badillo, M. (2005). *El director como líder en la gestión educativa y el desafío para elevar la calidad de la educación básica*. En Congreso Nacional de Investigación Educativa. México: COMIE.
- Bass, B. (1985). *Investigación sobre los factores del estilo de liderazgo transformacional*. Centro de Investigación E.T.L.S, Universidad Politécnica de Madrid.
- Bárcena, B. (2016) *El liderazgo de Francisco. Las claves de un innovador*. Ediciones B. Argentina S.A
- Braslavsky, C. (2001). Necesidades y respuestas en la formación para la gestión y la política educativa en América Latina: tendencias y construcción de estrategias compartidas. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55140203.pdf>
- Bueno, D. y Orozco, L. (2019) *Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad*

Tecnológica de Pereira. (Tesis de maestría) Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia.

Cannice. M., Koontz. H. y Wehrich. H. (2012). *Administración una Perspectiva Global empresarial.* México. 14ª edición. pp.412-419

Chávez, L. (2016) *Liderazgo transformacional y gestión educativa en el nivel secundaria de la Red N° 10, Comas.* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.

Christensen, G. y Walters, H. (2007). *El líder en la organización.* Madrid, Paidós Ibérica
Christensen, G. y Walters, H. (2007). *El líder en la organización.* Madrid, Paidós Ibérica

Cuevas, R. (2015). *Gerencia, gestión y liderazgo educativo.* (1era. Ed.). Lima: Editorial San Marcos. ISBN:978-612-302-482-6

Díaz, J. y Quiñonez, A. (2018) *Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora.* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.

Delgado, K (2007). *Evaluación y calidad de la educación. Nuevos aportes.* Lima: Edit. Derrama Magisterial. Servicios gráficos.

Dellepiane, L. (2004). *Liderazgo.* México: Fondo de Cultura Económica.

Drucker, P. (2000) *Postcapitalist Society.* New York: HarperCollins Publishers.

Espíritu, W. (2017) *Liderazgo transformacional y gestión educativa de las II.EE. de la UGEL 15, Distrito San Antonio – Huarochirí* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.

Farro, C. (2002). *Planeamiento estratégico para instituciones educativas de calidad*, Editorial Udegrafb S.A. Lima-Perú.

Forgas, J. (2004). *Diseño curricular por competencias*. Santiago de Cuba.

Fukuyama, F. (1996). *Trust: la confianza*. Madrid, España: Atlántida.

Garcés, E.; Santoyo, D.; Telles, F.; Romero, R.; Saldaña O., C. (2019). Efecto modulador del liderazgo transformacional en el estrés laboral y la efectividad escolar percibida por trabajadores de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18). Recuperado: <https://dx.doi.org/10.23913/ride.v9i18.477>

Gadner (2011) *Mentes creativas. Una autonomía de la creatividad*. Grupo Planeta Spain.

Gorrochotegui, A. (1997). *Manual de liderazgo para directivos escolares*. Madrid: La Muralla. Madrid

Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México. Mc Graw Hill.

Hoyle, R. (2004). *Administración*. México: Mc Graw Hill.

Hopkins, D. & Reynolds, D. (2006). *The Past, Present and Future of School Improvement*. Londres: Edit. British Educational Research Journal.

Howell J., Avolio B. (1993). *Transformational leadership, transactional leadership, locus of control, and support for innovation: Key predictors of consolidated business-unit performance*. *Journal of Applied Psychology*. 78: 891-902

- Huallanca, L. (2019) *Gestión educativa y liderazgo transformador para una educación de calidad en la I.E. N° 128 La Libertad- UGEL 05*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional Federico Villarreal.
- IPEBA. (2011). 100930 Análisis de Percepciones Calidad Educativa en 6 regiones.
<http://www.ipeba.gob.pe>
- Kotliarenco, M. y Cáceres, I. (2011), *Estado de Arte en resiliencia III*.
- Kipp, K. (2005). A developmental perspective on the measurement of cognitive deficits in attention-deficit/hyperactivity disorder. *Biological Psychiatry*, 57 (11), 1256-1260.
- López, C. (2017) *Creando una cultura organizativa saludable: liderazgo transformacional, silencio organizacional y pequeñas empresas* (Tesis de maestría) Universidad Estatal de California, Fresno, EE.UU.
- Manciaux, M. (2003) *La resiliencia: resistir y rehacerse*, Barcelona: Gedisa.
- Melillo, A. y Suárez, E. (2002), *Descubriendo las propias fortalezas*. Editorial, Paidós p 114. Buenos Aires.
- Ministerio de Educación (2014). Resultados de la *Evaluación Censal de Estudiantes 2014 (ECE 2014)*. Lima: Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes (UMC).
<http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2015/02/ECE-2014-Web-270215-27febv2.pdf>
- Miranda, S. (2016) La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* ISSN 2007 – 7467.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v7n13/2007-7467-ride-7-13-00562.pdf>
- Nanus, B. (2000) *Learders Who make a difference*. San Francisco CA.

- Ortega, G. Jiménez, G. y Morales, G. (2017). Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de instituciones de educación superior. Caso de estudio en una universidad del departamento de Antioquia. *Rev. Entramado*. Vol. 13. No. 1, Colombia noviembre, 2017. Recuperado: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2654/265452747004/html/index.html>
- Oswald, J. (2010) *Sea un líder. Aprenda a ser un líder dinámico y espiritual en su ministerio*. Editorial Portavoz.USA.
- Palmer B, (2001). *“Emotional intelligence and effective leadership”*. Leadership Organizational Development. Pág. 5-10.
- Pedraja, L.; Rodríguez, E.; Rodríguez, J. (2006). *Liderazgo y decisiones estratégicas: Una perspectiva integradora*. Interciencia. 31: 577-582
- Pérez, R. (1991). Pedagogía experimental. La medida en Educación. Curso de adaptación. Uned 106.
- Pernett, J. (2013). *Educación y Gestión*. Bogotá. D.C: Pretextos grupo Editorial Ltda.
- Pozner, P. (2000). *Competencias para la profesionalización de la gestión educativa*. Buenos Aires, Argentina: UNESCO-IIPE Buenos Aires.
- Quinde, D. (2020) *Relación entre liderazgo transformacional y gestión educativa de la Institución Educativa N°14038 La Legua del Distrito de Catacaos*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Rendón, J. (2009). *Modelo de gestión educativa estratégica*. México: Secretaría de Educación pública.
- Ruiz, I. (2009). *Evaluación de la calidad educativa en nivel secundaria desde la perspectiva de docentes y alumnos. Caso: Centro Escolar Campo grande*. México: Universidad Pedagógica Nacional.

- Saskin, M.(2004) *Transformational leadership approaches: a review and synthesis in* Antonakis J., Cianciolo,A. and Sternberg, (Eds) ,The nature of leadership,sage,Thousand Oakz,CA,pp.171-196
- Sequeiros, L.(1992)*Raíces de la humanidad ¿evolución o creación?. Cuadernos F y S.48 páginas.*
- Tafnelin, M. Armelius. y Westerberg, L. (2011). *Liderazgo de los profesionales de enfermería y el rendimiento organizativo.* Revista Hispana. Universidad de León Vol.25, #2.
- Torres, C. (1995) Orientaciones básicas de Metodología de la Investigación Científica.
- Ulloa, F. (1969). *Psicología de las instituciones: una aproximación psicoanalítica.* Argentina.
- Vásquez, A. (2013) Calidad y calidad educativa *Investigación Educativa Vol. 17, N.º 2, 49-71 Julio-diciembre 2013, ISSN 1728-5852*
- Vilar, L. (2006). *Liderazgo y organizaciones que aprenden.* Bilbao: Mensajero
- Vizcaino, G., Albacete, Barrales, V., Casado, A., Escudero, M. y Navarro A. (2011). *Administración de Empresas.* Ediciones Pirámide. Pp. 296.
- Warren, J. (2006). *Liderazgo.* México: Fondo de Cultura Económica
- Zallas, L.; Molina, J.; Coss, O.; Bucio, C. (2019). Composición factorial exploratoria del clima laboral. *HOLOGRAMATICA - Facultad de Ciencias Sociales UNLZ Año XVI, Número 30, V1.* Recuperado: <http://www.hologramatica.com.ar>

Anexos

Título: Liderazgo transformacional y gestión educativa en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y la gestión educativa en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona la influencia idealizada y la gestión educativa en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020?</p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación inspiracional y la gestión educativa en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020?</p> <p>¿Cómo se relaciona la estimulación intelectual y la gestión educativa en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020?</p> <p>¿Cómo se relaciona la consideración individualizada y la gestión educativa en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la influencia idealizada y la gestión educativa en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020</p> <p>Determinar la relación entre la motivación inspiracional y la gestión educativa en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020</p> <p>Determinar la relación entre la estimulación intelectual y la gestión educativa en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020</p> <p>Determinar la relación entre la consideración individualizada y la gestión educativa en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El liderazgo transformacional se relaciona con la gestión educativa en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>La influencia idealizada se relaciona con la gestión educativa en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020</p> <p>La motivación inspiracional se relaciona con la gestión educativa en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020</p> <p>La estimulación intelectual se relaciona con la gestión educativa en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020</p> <p>La consideración individualizada se relaciona con la gestión educativa en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020</p>	Variable 1: Liderazgo transformacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
			<p>Influencia idealizada</p>	<p>Confianza y responsabilidad Valores</p>	<p>1-6</p>	<p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>Malo (24-55) Regular (56-87) Bueno (88-120)</p>
<p>Motivación inspiracional</p>	<p>Trabajo colaborativo Crecimiento profesional</p>	<p>7-13</p>					
<p>Estimulación intelectual</p>	<p>Labor pedagógica Solución de problemas</p>	<p>14-19</p>					
<p>Consideración individualizada</p>	<p>Comprensión Empatía Reconocimiento</p>	<p>20-24</p>					

VARIABLES E INDICADORES					
Variable 2: Gestión educativa					
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos	
Gestión institucional	Organización Relaciones Normativa	1-7	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente (26- 60)	Regular (61-95)
Gestión administrativa	Recursos humanos Recursos materiales Recursos financieros Cumplimiento normativo Supervisión	8-15		Eficiente (96-130)	
Gestión pedagógica	Práctica pedagógica Actualización Capacitación	16-21			
Gestión comunitaria	Necesidades comunitarias Padres de familia Organización comunitaria	22-26			

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>MÉTODO. Hipotético-deductivo</p> <p>TIPO: Básica</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental - Transversal</p>	<p>Población censal: Será de 75 docentes de la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario para variable liderazgo transformacional, Bass B y Avolio R. (1994) Cuestionario para la variable gestión educativa</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tablas de frecuencia - Gráficos estadísticos - Cálculo de parámetros estadísticos <p>INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman (SPSS v.24):</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde:</p> <p>r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman</p> <p>d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)</p> <p>n = Número de datos</p>

Anexo 2: Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1: Liderazgo transformacional

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Influencia Idealizada	Confianza y responsabilidad Liderazgo Confianza	1-6	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo (24-55) Regular (56-87) Bueno (88-120)
Motivación Inspiracional	Valores Trabajo colaborativo Crecimiento profesional	7-13		
Estimulación Intelectual	Labor pedagógica Solución de problemas	14-19		
Consideración Individualizada	Comprensión Empatía Reconocimiento	20-24		

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2: Gestión educativa

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Gestión institucional	Organización Relaciones Normativa	1 al 7	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente (26-60) Regular (61- 95) Eficiente (96-130)
Gestión administrativa	Recursos humanos Recursos materiales Recursos financieros Cumplimiento normativo Supervisión	8 al 15		
Gestión pedagógica	Práctica pedagógica Actualización Capacitación	16 al 21		
Gestión comunitaria	Necesidades comunitarias Padres de familia Organización comunitaria	22 al 26		

Anexo 3: Ficha técnica

Ficha técnica 1

Denominación : Cuestionario de liderazgo transformacional

Autores : Bass B y Avolio R. (1994).

Adaptado : Delgadillo (2020)

Ámbito de Aplicación: Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta.

Tiempo : 50 minutos

Forma de Administración: Colectivo

Ficha técnica 2

Denominación : Cuestionario de gestión educativa

Autora : Raya (2018)

Adaptado : Delgadillo (2020).

Ámbito de Aplicación: Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta.

Tiempo : 50 minutos

Forma de Administración: Colectivo

Anexo 4: Instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

INSTRUMENTO 1

CUESTIONARIO A DOCENTES

Estimado docente, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca del **liderazgo transformacional del director**, por favor lea con atención y contesta las preguntas marcando en un solo recuadro.

La escala de calificación es el siguiente:

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

El director

DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA						
No	Ítems	1	2	3	4	5
1	Demuestra una autoconfianza digna de resaltar.					
2	Su comportamiento es digno de imitar.					
3	Demuestra responsabilidad en todas sus acciones.					
4	Es coherente lo que dice con lo que hace.					
5	Demuestra respeto por todos los integrantes de la Comunidad Educativa.					
6	Es respetado por su cordura y buen criterio.					
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL						
7	Dirige a la organización de modo optimista hacia el logro de objetivos importantes.					

8	Motiva para la realización de proyectos educativos y de proyección a la comunidad.					
9	Se interesa por el mejoramiento del desempeño docente y los aprendizajes de los estudiantes.					
10	Promueve un sentido de identidad y compromiso con la Comunidad Educativa.					
11	Genera confianza y plantea propuestas que permite crecer.					
12	Mantiene una comunicación asertiva y afectiva con la Comunidad Educativa.					
13	Mantiene un clima laboral cordial y de respeto con la Comunidad Educativa.					

DIMENSIÓN 3: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL

14	Promueve actualizaciones docentes con la finalidad de responder a los nuevos retos.					
15	Respeto los distintos puntos de vista y la crítica de los demás.					
16	Nos anima a desarrollar nuestro trabajo, dándonos oportunidades de asumir nuevas responsabilidades.					
17	Anima a reflexionar a los docentes y administrativos para mejorar los resultados de los aprendizajes.					
18	Plantea nuevos retos y nos anima a prepararnos para los cambios.					
19	Promueve la creatividad y la innovación en la labor docente.					

DIMENSIÓN 4: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA

20	Elogia y reconoce cuando realizamos una eficiente labor.					
21	Demuestra empatía comprendiendo nuestros sentimientos y necesidades.					
22	Apoya las necesidades o aspiraciones de los demás.					
23	Orienta el trabajo para el logro de los objetivos institucionales.					
24	Trabaja en equipo para la toma de decisiones.					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

INSTRUMENTO 2

CUESTIONARIO A DOCENTES

Estimado docente, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la **gestión educativa** en su institución, por favor lea con atención y contesta las preguntas marcando en un solo recuadro.

La escala de calificación es el siguiente:

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

	DIMENSIÓN 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL	1	2	3	4	5
1	En la institución se ha descrito la visión, misión y los valores institucionales.					
2	La planificación anual a nivel institucional responde a la realidad problemática de la Comunidad Educativa.					
3	En la institución existen mecanismos de organización para la participación de la Comunidad Educativa en la toma de decisiones.					
4	La institución tiene establecido las políticas de administración interna.					
5	En la institución se efectúa acompañamiento en la ejecución de las actividades programadas.					
6	La evaluación permite identificar debilidades y fortalezas para accionar.					
7	En la institución se mantiene una fluida coordinación con los actores de la Comunidad Educativa.					
	DIMENSIÓN 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
8	En la institución se comunica oportunamente a todos sobre las normas legales vigentes e incentiva a su cumplimiento.					

9	En la institución se delega funciones teniendo en cuenta la normativa vigente.					
10	En la institución se motiva al personal docente y administrativo para un servicio de calidad.					
11	En la institución se acompaña y monitorea permanentemente la labor del personal docente y administrativo.					
12	En la institución se realiza evaluaciones periódicas sobre el cumplimiento de los objetivos propuestos.					
13	En la institución se administra los recursos en función del cumplimiento de las actividades educativas.					
14	En la institución se asume con responsabilidad el manejo de los libros contables y se informa oportunamente.					
15	En la institución conocemos de los documentos que remiten las instancias superiores, damos cumplimiento y se informa oportunamente.					
	DIMENSIÓN 3: GESTIÓN PEDAGÓGICA					
16	En la institución se orienta y conduce la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos hacia el logro de los aprendizajes.					
17	En la institución se promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa.					
18	En la institución se favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en los estudiantes.					
19	En la institución se lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y la rendición de cuentas.					
20	En la institución se promueve y lidera la colaboración mutua, autoevaluación profesional y formación continua para mejorar la práctica pedagógica.					
21	En la institución se gestiona la calidad de los procesos pedagógicos a través del acompañamiento y la reflexión conjunta para alcanzar las metas de aprendizaje.					
	DIMENSIÓN 4: GESTIÓN COMUNITARIA					
22	En la institución se cuenta con un padrón actualizado de los padres de familia.					
23	En la institución se han establecido coordinaciones de trabajo en equipo con las instituciones de la localidad.					
24	En la institución los padres de familia participan en la Brigada de Autoprotección Escolar (BAPES)					
25	En la institución se coordina con la comunidad campañas para el cuidado del medio ambiente.					
26	En la institución se trabaja con proyección a la comunidad buscando el bienestar de la población.					

Anexo 5: Certificados de validez de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA							
1	Demuestra una autoconfianza digna de resaltar.	X		X		X		
2	Su comportamiento es digno de imitar.	X		X		X		
3	Demuestra responsabilidad en todas sus acciones.	X		X		X		
4	Es coherente lo que dice con lo que hace.	X		X		X		
5	Demuestra respeto por todos los integrantes de la Comunidad Educativa.	X		X		X		
6	Es respetado por su cordura y buen criterio.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Dirige a la organización de modo optimista hacia el logro de objetivos importantes.	X		X		X		
8	Motiva para la realización de proyectos educativos y de proyección a la comunidad.	X		X		X		
9	Se interesa por el mejoramiento del desempeño docente y los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
10	Promueve un sentido de identidad y compromiso con la comunidad educativa.	X		X		X		
11	Genera confianza y plantea propuestas que permite crecer.	X		X		X		
12	Mantiene una comunicación asertiva y afectiva con la Comunidad Educativa.	X		X		X		
13	Mantiene un clima laboral cordial y de respeto con la Comunidad Educativa.	X		X		X		
	DIMENSION 3: ESTIMULACION INTELECTUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Promueve actualizaciones docentes con la finalidad de responder a los nuevos retos.	X		X		X		
15	Respeto los distintos puntos de vista y la crítica de los demás.	X		X		X		
16	Nos anima a desarrollar nuestro trabajo, dándonos oportunidades de asumir nuevas responsabilidades.	X		X		X		
17	Anima a reflexionar a los docentes y administrativos para mejorar los resultados de los aprendizajes.	X		X		X		
18	Plantea nuevos retos y nos anima a prepararnos para los cambios.	X		X		X		
19	Promueve la creatividad y la innovación en la labor docente.	X		X		X		
	DIMENSION 4: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Elogia y reconoce cuando realizamos una eficiente labor.	X		X		X		

21	Demuestra empatía comprendiendo nuestros sentimientos y necesidades.	X		X		X		
22	Apoya las necesidades o aspiraciones de los demás.	X		X		X		
23	Orienta el trabajo para el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
24	Trabaja en equipo para la toma de decisiones.	X		X		X		

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: ZÁRATE GUTIERREZ GABRIELA DNI: 09688202

Especialidad del validador: **Administración de la Educación**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

29 de octubre del 2020



Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: GESTION INSTITUCIONAL							
1	En la institución se ha descrito la visión, misión y los valores institucionales.	X		X		X		
2	La planificación anual a nivel institucional responde a la realidad problemática de la Comunidad Educativa.	X		X		X		
3	En la institución existen mecanismos de organización para la participación de la Comunidad Educativa en la toma de decisiones.	X		X		X		
4	La institución tiene establecido las políticas de administración interna.	X		X		X		
5	En la institución se efectúa acompañamiento en la ejecución de las actividades programadas.	X		X		X		
6	La evaluación permite identificar debilidades y fortalezas para accionar.	X		X		X		
7	En la institución se mantiene una fluida coordinación con los actores de la comunidad educativa.	X		X		X		
	DIMENSION 2: GESTION ADMINISTRATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
8	En la institución se comunica oportunamente a todos sobre las normas legales vigentes e incentiva a su cumplimiento.	X		X		X		
9	En la institución se delega funciones teniendo en cuenta la normativa vigente.	X		X		X		
10	En la institución se motiva al personal docente y administrativo para un servicio de calidad.	X		X		X		
11	En la institución se acompaña y monitorea permanentemente la labor del personal docente y administrativo.	X		X		X		
12	En la institución se realiza evaluaciones periódicas sobre el cumplimiento de los objetivos propuestos.	X		X		X		
13	En la institución se administra los recursos en función del cumplimiento de las actividades educativas.	X		X		X		
14	En la institución se asume con responsabilidad el manejo de los libros contables y se informa oportunamente.	X		X		X		
15	En la institución conocemos de los documentos que remiten las instancias superiores, damos cumplimiento y se informa oportunamente.	X		X		X		
	DIMENSION 3: GESTION PEDAGOGICA	Si	No	Si	No	Si	No	

16	En la institución se orienta y conduce la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos hacia el logro de los aprendizajes.	X		X		X	
17	En la institución se promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa.	X		X		X	
18	En la institución se favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en los estudiantes.	X		X		X	
19	En la institución se lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y la rendición de cuentas.	X		X		X	
20	En la institución se promueve la autoevaluación profesional y formación continua para mejorar la práctica pedagógica.	X		X		X	
21	En la institución se gestiona la calidad de los procesos pedagógicos a través del acompañamiento y la reflexión conjunta para alcanzar las metas de aprendizaje	X		X		X	
	DIMENSION 4: GESTION COMUNITARIA	X		X		X	
22	En la institución se cuenta con un padrón actualizado de los padres de familia.	X		X		X	
23	En la institución se han establecido coordinaciones de trabajo en equipo con las instituciones de la localidad.	X		X		X	
24	En la institución los padres de familia participan en la Brigada de Autoprotección Escolar (BAPES)	X		X		X	
25	En la institución se coordina con la comunidad campañas para el cuidado del medio ambiente.	X		X		X	
26	En la institución se trabaja con proyección a la comunidad buscando el bienestar de la población.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: ZÁRATE GUTIERREZ GABRIELA DNI: 09688202

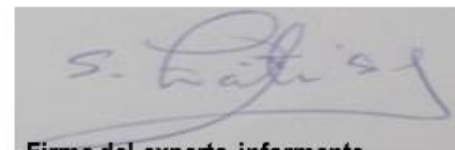
Especialidad del validador: Administración de la Educación

29 de octubre del 2020

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



Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Demuestra una autoconfianza digna de resaltar.	√		√		√		
2	Su comportamiento es digno de imitar.	√		√		√		
3	Demuestra responsabilidad en todas sus acciones.	√		√		√		
4	Es coherente lo que dice con lo que hace.	√		√		√		
5	Demuestra respeto por todos los integrantes de la Comunidad Educativa.	√		√		√		
6	Es respetado por su cordura y buen criterio.	√		√		√		
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Dirige a la organización de modo optimista hacia el logro de objetivos importantes.	√		√		√		
8	Motiva para la realización de proyectos educativos y de proyección a la comunidad.	√		√		√		
9	Se interesa por el mejoramiento del desempeño docente y los aprendizajes de los estudiantes.	√		√		√		
10	Promueve un sentido de identidad y compromiso con la Comunidad Educativa.	√		√		√		
11	Genera confianza y plantea propuestas que permite crecer.	√		√		√		
12	Mantiene una comunicación asertiva y afectiva con la Comunidad Educativa.	√		√		√		
13	Mantiene un clima laboral cordial y de respeto con la Comunidad Educativa.	√		√		√		
	DIMENSIÓN 3: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Promueve actualizaciones docentes con la finalidad de responder a los nuevos retos.	√		√		√		
15	Respeto los distintos puntos de vista y la crítica de los demás.	√		√		√		
16	Nos anima a desarrollar nuestro trabajo, dándonos oportunidades de asumir nuevas responsabilidades.	√		√		√		
17	Anima a reflexionar a los docentes y administrativos para mejorar los resultados de los aprendizajes.	√		√		√		
18	Plantea nuevos retos y nos anima a prepararnos para los cambios.	√		√		√		
19	Promueve la creatividad y la innovación en la labor docente.	√		√		√		
	DIMENSIÓN 4: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	Si	No	Si	No	Si	No	

20	Elogia y reconoce cuando realizamos una eficiente labor.	√		√		√	
21	Demuestra empatía comprendiendo nuestros sentimientos y necesidades.	√		√		√	
22	Apoya las necesidades o aspiraciones de los demás.	√		√		√	
23	Orienta el trabajo para el logro de los objetivos institucionales.	√		√		√	
24	Trabaja en equipo para la toma de decisiones.	√		√		√	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador.Mg. Yeferzon Meza Chaupis..... DNI.....08564993.....

Especialidad del validador:ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION.....

...29...de...octubre...del 2020.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL							
1	En la institución se ha descrito la visión, misión y los valores institucionales.	√		√		√		
2	La planificación anual a nivel institucional responde a la realidad problemática de la Comunidad Educativa.	√		√		√		
3	En la institución existen mecanismos de organización para la participación de la Comunidad Educativa en la toma de decisiones.	√		√		√		
4	La institución tiene establecido las políticas de administración interna.	√		√		√		
5	En la institución se efectúa acompañamiento en la ejecución de las actividades programadas.	√		√		√		
6	La evaluación permite identificar debilidades y fortalezas para accionar.	√		√		√		
7	En la institución se mantiene una fluida coordinación con los actores de la Comunidad Educativa.	√		√		√		
	DIMENSIÓN 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA							
8	En la institución se comunica oportunamente a todos sobre las normas legales vigentes e incentiva a su cumplimiento.	√		√		√		
9	En la institución se delega funciones teniendo en cuenta la normativa vigente.	√		√		√		
10	En la institución se motiva al personal docente y administrativo para un servicio de calidad.	√		√		√		
11	En la institución se acompaña y monitorea permanentemente la labor del personal docente y administrativo.	√		√		√		
12	En la institución se realiza evaluaciones periódicas sobre el cumplimiento de los objetivos propuestos.	√		√		√		
13	En la institución se administra los recursos en función del cumplimiento de las actividades educativas.	√		√		√		
14	En la institución se asume con responsabilidad el manejo de los libros contables y se informa oportunamente.	√		√		√		

15	En la institución conocemos de los documentos que remiten las instancias superiores, damos cumplimiento y se informa oportunamente.	√		√		√		
	DIMENSIÓN 3: GESTIÓN PEDAGÓGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
16	En la institución se orienta y conduce la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos hacia el logro de los aprendizajes.	√		√		√		
17	En la institución se promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa.	√		√		√		
18	En la institución se favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en los estudiantes.	√		√		√		
19	En la institución se lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y la rendición de cuentas.	√		√		√		
20	En la institución se promueve y lidera la colaboración mutua, autoevaluación profesional y formación continua para mejorar la práctica pedagógica.	√		√		√		
21	En la institución se gestiona la calidad de los procesos pedagógicos a través del acompañamiento y la reflexión conjunta para alcanzar las metas de aprendizaje	√		√		√		
	DIMENSIÓN 4: GESTIÓN COMUNITARIA	Si	No	Si	No	Si	No	
22	En la institución se cuenta con un padrón actualizado de los padres de familia.	√		√		√		
23	En la institución se han establecido coordinaciones de trabajo en equipo con las instituciones de la localidad.	√		√		√		
24	En la institución los padres de familia participan en la Brigada de Autoprotección Escolar (BAPES)	√		√		√		
25	En la institución se coordina con la comunidad campañas para el cuidado del medio ambiente.	√		√		√		
26	En la institución se trabaja con proyección a la comunidad buscando el bienestar de la población.	√		√		√		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador.Mg. Yeferzon Meza Chaupis..... DNI.....08564993.....

Especialidad del validador:ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION.....

...29...de...octubre...del 2020.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA							
1	Demuestra una autoconfianza digna de resaltar.	X		X		X		
2	Su comportamiento es digno de imitar.	X		X		X		
3	Demuestra responsabilidad en todas sus acciones.	X		X		X		
4	Es coherente lo que dice con lo que hace.	X		X		X		
5	Demuestra respeto por todos los integrantes de la Comunidad Educativa.	X		X		X		
6	Es respetado por su cordura y buen criterio.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Dirige a la organización de modo optimista hacia el logro de objetivos importantes.	X		X		X		
8	Motiva para la realización de proyectos educativos y de proyección a la comunidad.	X		X		X		
9	Se interesa por el mejoramiento del desempeño docente y los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
10	Promueve un sentido de identidad y compromiso con la Comunidad Educativa.	X		X		X		
11	Genera confianza y plantea propuestas que permite crecer.	X		X		X		
12	Mantiene una comunicación asertiva y afectiva con la Comunidad Educativa.	X		X		X		
13	Mantiene un clima laboral cordial y de respeto con la Comunidad Educativa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Promueve actualizaciones docentes con la finalidad de responder a los nuevos retos.	X		X		X		
15	Respeto los distintos puntos de vista y la crítica de los demás.	X		X		X		
16	Nos anima a desarrollar nuestro trabajo, dándonos oportunidades de asumir nuevas responsabilidades.	X		X		X		
17	Anima a reflexionar a los docentes y administrativos para mejorar los resultados de los aprendizajes.	X		X		X		
18	Plantea nuevos retos y nos anima a prepararnos para los cambios.	X		X		X		
19	Promueve la creatividad y la innovación en la labor docente.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	Sí	No	Si	No	Si	No	
20	Elogia y reconoce cuando realizamos una eficiente labor.	X		X		X		
21	Demuestra empatía comprendiendo nuestros sentimientos y necesidades.	X		X		X		
22	Apoya las necesidades o aspiraciones de los demás.	X		X		X		
23	Orienta el trabajo para el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
24	Trabaja en equipo para la toma de decisiones.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Pérez Saavedra Segundo Sigifredo** **DNI: 25601051**

Especialidad del validador: **Gestión de la educación**

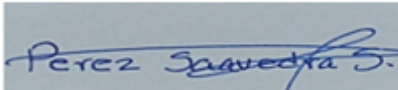
5 de noviembre del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN EDUCATIVA



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL							
1	En la institución se ha descrito la visión, misión y los valores institucionales.	X		X		X		
2	La planificación anual a nivel institucional responde a la realidad problemática de la Comunidad Educativa.	X		X		X		
3	En la institución existen mecanismos de organización para la participación de la Comunidad Educativa en la toma de decisiones.	X		X		X		
4	La institución tiene establecido las políticas de administración interna.	X		X		X		
5	En la institución se efectúa acompañamiento en la ejecución de las actividades programadas.	X		X		X		
6	La evaluación permite identificar debilidades y fortalezas para accionar.	X		X		X		
7	En la institución se mantiene una fluida coordinación con los actores de la Comunidad Educativa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA							
8	En la institución se comunica oportunamente a todos sobre las normas legales vigente e incentiva a su cumplimiento.	X		X		X		
9	En la institución se delega funciones teniendo en cuenta la normativa vigente.	X		X		X		
10	En la institución se motiva al personal docente y administrativo para un servicio de calidad.	X		X		X		
11	En la institución se acompaña y monitorea permanentemente la labor del personal docente y administrativo.	X		X		X		
12	En la institución se realiza evaluaciones periódicas sobre el cumplimiento de los objetivos propuestos.	X		X		X		
13	En la institución se administra los recursos en función del cumplimiento de las actividades educativas.	X		X		X		
14	En la institución se asume con responsabilidad el manejo de los libros contables y se informa oportunamente.	X		X		X		

15	En la institución conocemos de los documentos que remiten las instancias superiores, damos cumplimiento y se informa oportunamente.	X		X		X		
	DIMENSION 3: GESTIÓN PEDAGÓGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
16	En la institución se orienta y conduce la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos hacia el logro de los aprendizajes.	X		X		X		
17	En la institución se promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa.	X		X		X		
18	En la institución se favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en los estudiantes.	X		X		X		
19	En la institución se lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y la rendición de cuentas.	X		X		X		
20	En la institución se promueve y lidera la colaboración mutua, autoevaluación profesional y formación continua para mejorar la práctica pedagógica.	X		X		X		
21	En la institución se gestiona la calidad de los procesos pedagógicos a través del acompañamiento y la reflexión conjunta para alcanzar las metas de aprendizaje	X		X		X		
	DIMENSION 4: GESTIÓN COMUNITARIA	Si	No	Si	No	Si	No	
22	En la institución se cuenta con un padrón actualizado de los padres de familia.	X		X		X		
23	En la institución se han establecido coordinaciones de trabajo en equipo con las instituciones de la localidad.	X		X		X		
24	En la institución los padres de familia participan en la Brigada de Autoprotección Escolar (BAPES)	X		X		X		
25	En la institución se coordina con la comunidad campañas para el cuidado del medio ambiente.	X		X		X		
26	En la institución se trabaja con proyección a la comunidad buscando el bienestar de la población.	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Pérez Saavedra Segundo Sigifredo DNI: 25601051

Especialidad del validador: Gestión de la educación

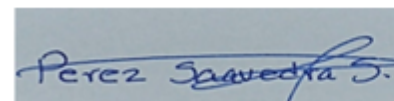
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

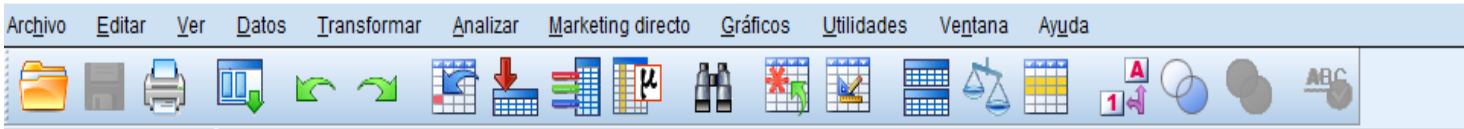
5 de noviembre del 2020

A rectangular box containing a handwritten signature in blue ink that reads "Perez Saavedra S."

Firma del experto informante

Anexo 6: Confiabilidad de la variable 1 y 2: Liderazgo Transformacional

Confiabilidad liderazgo transformacional.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos



25 : P14

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	1	2	3	2	1	5	1	2	1	5	4	5	4	1	1	1	2	1	4	1	2	2	1	4
2	4	5	2	1	1	3	1	5	2	3	1	2	1	4	1	1	1	3	2	2	2	1	3	2
3	3	2	3	1	1	2	3	5	3	3	5	1	4	2	2	1	1	2	4	2	2	1	2	5
4	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5	1	3	3	3	5	1	1	4	3	1	3	1	4	3
5	4	2	4	2	5	5	3	2	2	4	1	5	4	4	3	1	2	5	3	4	3	2	5	3
6	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3	2	5	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
7	2	3	2	2	2	4	7	1	5	5	5	4	4	1	3	2	3	2	4	3	2	2	1	5
8	2	2	4	4	1	2	2	5	2	5	5	2	1	4	2	2	4	4	1	2	3	4	4	1
9	3	2	3	3	5	2	5	5	3	2	3	2	1	2	1	2	4	2	2	1	2	4	2	2
10	4	2	2	2	4	4	3	5	4	4	1	4	2	1	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2
11	4	5	4	5	2	3	3	4	5	4	4	3	5	4	5	2	4	5	5	5	5	4	5	5
12	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5	5	2	3	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2
13	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3	4	1	5	4	3	2	2	5	3	3	3	2	5	3
14	2	2	4	4	4	2	3	1	4	2	3	1	4	3	1	3	1	1	5	3	5	1	1	5
15	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3	4	4	2	1	4	3	3	3	2	4	4	3	3	2

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,741	24

Gestión educativa

Confiabilidad gestión EDUCATIVA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos



	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
1	1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	2	1	1	3	1	5	2	3	1	2
2	3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5	1	3
3	1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	5	1	2	1	5	4	5
4	1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3	2	5
5	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	3	3	5	1	5	5	3	2	3	2
6	2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	3	1	1	2	3	5	3	3	5	1
7	1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	4	5	1	4	5	5	4
8	3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1	3	2
9	2	3	5	1	3	1	4	2	5	2	3	3	1	4	2	2	4	4	1	2	2	5	2	5	5	2
10	2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	4	2	2	3	1	4	2	3	1
11	1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	4	2	5	5	3	2	2	4	1	5
12	1	2	2	3	3	5	2	3	2	5	4	3	2	3	4	2	2	2	4	4	3	5	4	4	1	4
13	5	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1	3	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5	5	2
14	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3	5	4
15	2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	1	5

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,673	26

Anexo 7: Base de datos de la variable 1 y 2:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																									
N°	INFLUENCIA IDEALIZADA						MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL							ESTIMULACIÓN INTELECTUAL						CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA					
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	
1	1	2	3	2	1	5	1	2	1	5	4	5	4	1	1	1	2	1	4	1	2	2	1	4	
2	4	5	2	1	1	3	1	5	2	3	1	2	1	4	1	1	1	3	2	2	2	1	3	2	
3	3	2	3	1	1	2	3	5	3	3	5	1	4	2	2	1	1	2	4	2	2	1	2	5	
4	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5	1	3	3	3	5	1	1	4	3	1	3	1	4	3	
5	4	2	4	2	5	5	3	2	2	4	1	5	4	4	3	1	2	5	3	4	3	2	5	3	
6	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3	2	5	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	
7	2	3	2	2	2	4	7	1	5	5	5	4	4	1	3	2	3	2	4	3	2	2	1	5	
8	2	2	4	4	1	2	2	5	2	5	5	2	1	4	2	2	4	4	1	2	3	4	4	1	
9	3	2	3	3	5	2	5	5	3	2	3	2	1	2	1	2	4	2	2	1	2	4	2	2	
10	4	2	2	2	4	4	3	5	4	4	1	4	2	1	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2	
11	4	5	4	5	2	3	3	4	5	4	4	3	5	4	5	2	4	5	5	5	5	4	5	5	
12	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5	5	2	3	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2	
13	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3	4	1	5	4	3	2	2	5	3	3	3	2	5	3	
14	2	2	4	4	4	2	3	1	4	2	3	1	4	3	1	3	1	1	5	3	5	1	1	5	
15	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3	4	4	2	1	4	3	3	3	2	4	4	3	3	2	
16	5	5	3	4	5	4	4	5	5	3	1	5	2	5	5	3	3	3	5	2	4	4	3	5	
17	5	2	3	4	3	2	2	4	1	5	1	2	3	3	4	3	1	4	5	5	5	1	2	5	
18	5	3	5	3	3	3	3	3	3	2	1	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	
19	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1	3	2	4	4	3	4	4	3	1	3	2	4	3	1	
20	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5	3	3	2	2	5	4	2	4	4	4	5	2	4	4	
21	2	4	3	1	5	1	5	2	3	3	4	3	3	5	3	3	2	2	1	1	2	1	4	5	
22	3	4	1	1	3	2	5	4	2	3	3	1	1	5	2	1	5	1	4	5	2	1	4	5	
23	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	2	3	1	1	1	5	
24	1	1	2	4	3	2	4	2	1	3	2	2	5	1	1	1	1	1	4	4	1	3	1	3	
25	4	2	1	5	4	4	4	2	5	5	2	5	4	2	4	4	2	3	4	4	2	3	5	5	
26	3	1	4	1	2	1	4	4	3	1	1	1	4	5	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	
27	5	3	4	2	5	5	3	5	3	3	3	1	5	2	2	2	2	1	4	1	3	4	2	4	
28	5	1	3	3	2	5	5	5	4	1	4	2	3	5	5	1	4	3	3	1	4	3	5	1	
29	4	1	2	3	2	5	3	5	2	5	2	3	4	3	5	2	2	4	2	3	5	1	5	1	
30	2	5	3	2	1	2	5	2	2	1	5	1	1	5	1	1	5	2	3	4	1	5	1	3	
31	3	1	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
32	4	4	4	1	2	2	1	5	1	4	3	4	5	2	5	2	1	4	5	1	2	2	3	3	
33	1	5	1	5	4	2	3	5	3	4	3	5	3	1	4	2	2	2	1	3	5	2	1	5	
34	1	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	1	5	3	4	4	5	5	2	5	2	1	4	5	
35	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	

36	5	5	5	2	3	2	2	2	3	5	4	5	2	4	4	4	3	4	1	1	1	3	2	3
37	2	2	2	5	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
38	2	4	3	1	5	1	1	2	2	3	2	4	1	5	3	2	4	3	3	2	3	1	4	2
39	3	3	1	3	1	3	5	4	5	3	4	5	1	3	3	3	3	3	4	4	5	2	4	1
40	2	1	5	1	3	5	4	4	4	5	4	3	5	4	2	3	2	1	5	5	1	5	1	1
41	5	3	2	1	3	1	3	1	5	3	2	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
42	1	3	2	3	5	2	2	5	4	2	3	5	5	4	1	3	1	1	4	1	3	2	2	3
43	1	4	4	3	3	3	5	4	5	4	5	1	1	5	2	1	4	2	5	2	3	1	4	5
44	5	1	5	1	4	2	4	4	2	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2
45	5	4	5	3	4	5	2	3	4	5	2	5	5	5	3	5	4	1	3	3	5	2	4	4
46	5	4	3	5	4	1	2	1	4	3	1	1	5	2	1	2	3	3	2	2	1	1	1	2
47	1	3	5	3	1	3	4	4	5	2	2	4	5	5	5	3	1	4	3	4	3	2	4	4
48	3	4	3	4	1	1	3	1	4	3	5	4	4	2	5	3	4	1	4	2	1	1	1	5
49	2	1	1	4	1	3	1	1	3	5	4	5	1	2	3	4	3	4	4	2	1	1	2	2
50	4	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2	5	4	2
51	5	3	4	3	2	5	4	2	4	2	3	1	4	4	5	5	5	3	2	1	5	2	5	4
52	4	3	2	2	2	4	2	3	5	4	5	1	1	3	2	5	2	4	1	3	3	1	2	5
53	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
54	4	3	5	4	4	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	4	4
55	3	5	3	3	4	4	2	2	2	4	4	3	4	3	3	5	5	4	3	5	1	4	3	3
56	5	1	1	1	4	1	1	1	1	2	4	2	1	4	3	4	2	2	1	1	2	5	1	1
57	2	1	5	4	1	4	1	4	2	1	4	4	1	4	2	5	3	4	5	2	2	4	2	1
58	2	5	3	2	3	1	5	2	4	2	4	2	4	2	4	5	2	4	3	2	4	4	4	1
59	3	5	4	4	5	3	4	3	4	2	5	2	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	2
60	2	2	1	4	2	2	5	1	5	1	2	2	1	4	5	1	5	2	5	3	2	2	4	5
61	3	3	5	1	2	2	4	4	2	2	1	3	1	1	5	5	2	2	4	1	2	1	1	3
62	3	2	3	1	1	4	5	2	2	3	5	5	1	4	5	4	4	4	4	5	2	3	4	5
63	1	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5
64	5	3	2	4	4	2	2	3	2	3	1	5	5	1	2	3	2	2	3	1	3	2	4	4
65	4	1	3	4	4	2	3	4	5	5	1	5	1	2	2	4	2	2	2	3	5	3	4	3
66	3	2	2	4	4	5	1	3	3	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	1
67	2	4	1	1	4	2	3	3	3	3	5	3	2	3	5	1	4	4	5	1	3	1	5	2
68	1	4	1	2	2	4	2	2	4	4	4	3	1	3	1	5	1	3	1	3	4	2	5	2
69	1	4	2	1	2	2	2	4	4	2	5	5	5	4	3	5	5	2	1	2	5	1	1	1
70	2	3	4	4	5	3	1	3	3	4	4	4	2	1	5	1	4	5	3	2	3	3	5	1
71	3	3	4	4	5	1	4	4	1	2	2	5	4	1	4	1	5	4	2	1	3	2	3	4
72	2	5	3	4	2	4	5	5	1	5	1	2	2	4	4	1	3	4	4	5	1	2	1	3
73	1	1	4	1	1	3	3	5	1	1	5	5	3	1	1	4	2	1	5	1	2	5	2	4
74	5	3	2	1	2	3	5	4	4	1	5	4	4	5	1	3	1	4	4	1	2	4	1	5
75	3	4	1	2	3	4	2	2	3	4	3	2	1	5	1	4	1	5	2	3	4	4	4	1

GESTIÓN EDUCATIVA																											
N°	GESTIÓN INSTITUCIONAL							GESTIÓN ADMINISTRATIVA								GESTIÓN PEDAGÓGICA						GESTIÓN COMUNITARIA					
	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	
1	1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	2	1	1	3	1	5	2	3	1	2	
2	3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5	1	3	
3	1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	5	1	2	1	5	4	5	
4	1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3	2	5	
5	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	3	3	5	1	5	5	3	2	3	2	
6	2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	3	1	1	2	3	5	3	3	5	1	
7	1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	4	5	1	4	5	5	4	
8	3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1	3	2	
9	2	3	5	1	3	1	4	2	5	2	3	3	1	4	2	2	4	4	1	2	2	5	2	5	5	2	
10	2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	4	2	2	3	1	4	2	3	1	
11	1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	4	2	5	5	3	2	2	4	1	5	
12	1	2	2	3	3	5	2	3	2	5	4	3	2	3	4	2	2	2	4	4	3	5	4	4	1	4	
13	5	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1	3	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5	5	2	
14	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3	5	4	
15	2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	1	5	
16	4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	3	4	3	2	2	4	1	5	1	2	
17	4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	2	1	3	
18	4	5	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5	3	3	
19	4	5	5	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	1	3	3	4	5	3	4	3	
20	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3	4	1	
21	4	1	5	4	4	3	4	4	1	3	3	4	5	1	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	5	1	
22	4	1	1	4	4	3	2	1	4	1	5	3	4	4	2	4	1	2	4	1	1	3	3	4	4	5	
23	4	2	1	1	4	2	3	4	4	5	5	3	2	5	3	5	3	4	4	4	1	4	5	1	4	2	
24	2	1	5	3	1	3	1	2	2	5	5	3	4	1	4	1	2	5	1	1	4	5	1	5	1	1	
25	2	2	2	5	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	1	5	2	2	5	1	3	3	3	2	2	
26	2	5	3	1	5	3	5	3	2	2	3	3	1	2	1	5	2	5	4	2	2	5	5	2	3	1	
27	4	5	4	3	4	5	2	1	3	2	4	4	4	4	1	2	3	1	5	4	1	1	1	2	5	2	
28	2	1	3	1	1	3	2	3	4	4	4	4	3	3	1	2	3	5	3	1	3	4	2	2	2	4	
29	4	4	5	2	3	4	2	1	3	2	1	1	3	3	5	2	5	1	5	4	2	4	2	1	5	1	
30	1	3	4	2	2	1	1	5	1	5	3	1	3	5	2	5	5	3	2	5	5	2	2	1	4	1	
31	2	1	4	5	4	3	5	4	1	3	3	1	1	4	1	2	5	5	5	1	5	1	1	3	5	2	
32	5	1	2	3	1	2	5	2	2	2	3	3	1	3	4	5	4	3	4	2	1	1	1	1	3	5	
33	3	1	4	2	2	4	1	3	3	2	1	4	4	3	4	1	4	3	4	4	4	2	5	4	3	1	
34	1	4	5	1	3	2	2	4	4	2	2	2	1	1	3	1	1	4	2	4	5	5	4	1	4	3	
35	2	2	4	4	1	2	2	5	2	5	5	2	1	4	2	2	4	4	1	2	3	4	4	1	2	3	
36	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1	3	2	4	4	3	4	4	3	1	3	2	4	3	1	5	2	
37	4	5	2	1	1	3	1	5	2	3	1	2	1	4	1	1	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	

38	3	2	3	3	5	2	5	5	3	2	3	2	1	2	1	2	4	2	2	1	2	4	2	2	1	2
39	4	2	2	2	4	4	3	5	4	4	1	4	2	1	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2	5	4
40	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5	5	2	3	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4
41	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3	4	4	2	1	4	3	3	3	2	4	4	3	3	2	4	4
42	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5	1	3	3	3	5	1	1	4	3	1	3	1	4	3	1	3
43	4	2	4	2	5	5	3	2	2	4	1	5	4	4	3	1	2	5	3	4	3	2	5	3	3	2
44	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3	2	5	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
45	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3	4	1	5	4	3	2	2	5	3	3	3	2	5	3	3	3
46	1	2	3	2	1	5	1	2	1	5	4	5	4	1	1	1	2	1	4	1	2	2	1	4	1	2
47	3	2	3	1	1	2	3	5	3	3	5	1	4	2	2	1	1	2	4	2	2	1	2	5	2	2
48	2	3	2	2	2	4	7	1	5	5	5	4	4	1	3	2	3	2	4	3	2	2	1	5	3	2
49	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5	3	3	2	2	5	4	2	4	4	4	5	2	4	4	4	5
50	4	5	4	5	2	3	3	4	5	4	4	3	5	4	5	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
51	2	2	4	4	4	2	3	1	4	2	3	1	4	3	1	3	1	1	5	3	5	1	1	5	3	5
52	5	5	3	4	5	4	4	5	5	3	1	5	2	5	5	3	3	3	5	2	4	4	3	5	4	4
53	5	2	3	4	3	2	2	4	1	5	1	2	3	3	4	3	1	4	5	5	5	1	2	5	5	5
54	5	3	5	3	3	3	3	3	3	2	1	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
55	3	5	4	5	5	3	2	1	4	2	4	3	1	3	3	2	4	1	4	3	4	1	2	1	1	4
56	2	3	1	5	4	3	3	1	4	3	4	1	3	2	4	5	1	4	5	3	4	5	2	5	3	3
57	1	3	1	4	2	4	3	5	5	2	3	4	4	4	2	3	1	2	2	5	5	4	5	1	5	1
58	1	2	2	4	4	1	3	5	2	3	5	1	1	1	1	3	2	1	2	3	1	5	5	1	3	2
59	5	1	2	1	5	4	2	4	4	4	1	2	3	1	3	5	5	1	2	4	3	3	2	1	2	3
60	4	5	2	3	4	5	5	3	5	2	2	5	1	2	2	2	5	1	2	2	2	3	1	5	1	2
61	2	3	2	1	2	1	2	2	5	1	4	1	4	2	5	5	4	3	4	4	4	2	5	5	2	5
62	1	5	5	1	5	4	3	1	4	4	2	1	3	2	5	5	4	4	3	5	4	1	3	3	5	3
63	5	2	5	3	4	3	2	1	1	5	1	4	5	5	1	4	1	2	2	5	3	1	2	5	5	4
64	4	1	4	3	4	4	4	4	4	2	1	2	3	3	1	5	2	5	4	4	2	2	4	5	4	4
65	3	3	4	3	3	1	3	5	1	2	3	2	3	3	1	5	5	1	1	2	2	1	4	4	1	1
66	1	4	3	4	2	5	5	1	2	1	2	4	3	4	3	1	3	1	3	1	2	2	4	5	4	1
67	2	4	4	2	1	4	1	3	2	2	4	5	3	4	5	3	2	1	1	3	4	3	3	3	5	4
68	4	1	4	5	5	1	5	4	3	1	2	1	2	1	4	3	2	4	2	1	5	5	5	2	4	2
69	2	2	2	3	1	5	5	2	2	2	2	5	3	2	4	4	1	5	5	4	2	3	2	2	2	3
70	2	3	2	2	4	4	1	3	5	1	2	2	5	1	5	5	2	1	1	2	5	5	2	5	1	5
71	3	4	2	1	2	4	2	4	1	3	3	2	2	5	3	3	2	4	5	2	1	4	5	1	5	1
72	1	3	3	2	1	4	4	1	2	5	4	3	4	5	4	4	2	5	3	2	3	5	3	1	1	5
73	4	1	3	1	3	1	5	1	5	3	5	1	1	3	2	2	5	2	1	1	5	2	1	5	1	2
74	4	5	4	5	4	3	3	2	4	2	2	5	2	3	2	5	4	5	4	2	5	5	3	5	3	5
75	1	5	3	5	1	3	3	5	3	1	5	5	1	5	5	3	1	3	1	5	4	2	2	2	5	2

Anexo 8: Autorización para desarrollar el trabajo de investigación

Yangas, 12 de noviembre del 2020

OFICIO N° 132 – D.I.E. N° 20293 S.R.Y- UGEL N° 12.

Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO
Jefe de la Escuela de Posgrado UCV Filial Lima
CAMPUS LIMA NORTE

Presente. –

ASUNTO: Se le otorga el permiso para desarrollar trabajo de investigación

REF. : Carta P. 697-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT

Me dirijo a Usted para saludarle cordialmente a nombre de la Comunidad Educativa 20293 Santa Rosa de Yangas, la presente tiene por finalidad, responder a la carta emitida a mi despacho, donde se aprueba el permiso a la estudiante **DELGADILLO HUAMÁN, ISABET**, identificada con **DNI N° 15282818**, con el fin de obtener información para desarrollar su trabajo de investigación titulado: **Liderazgo transformacional y gestión educativa en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020.**

Aprovecho la oportunidad para expresarle a Ud. las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



LIC. AURELIO C. DE LA CRUZ LÓPEZ
DIRECTOR

Mg. Aurelio De La Cruz López
Director I.E. 20293 Santa Rosa de Yangas



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dictamen Final

Vista la Tesis:

**“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 20293 SANTA ROSA DE YANGAS, CANTA,
2020”**

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

DELGADILLO HUAMÁN, ISABET

Considerando:

Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N. ° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis y como documento respectivamente, indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo máximo de seis meses a partir de la sustentación de la tesis.

Comuníquese y archívese.

Lima, 12 de enero del 2021

.....
Dr. Pérez Saavedra, Segundo
Sigifredo
Asesor de la tesis

Anexo 12: Evidencias

Cuestionario enviado a los docentes de la institución educativa en estudio



Sección 1 de 2

Liderazgo transformacional

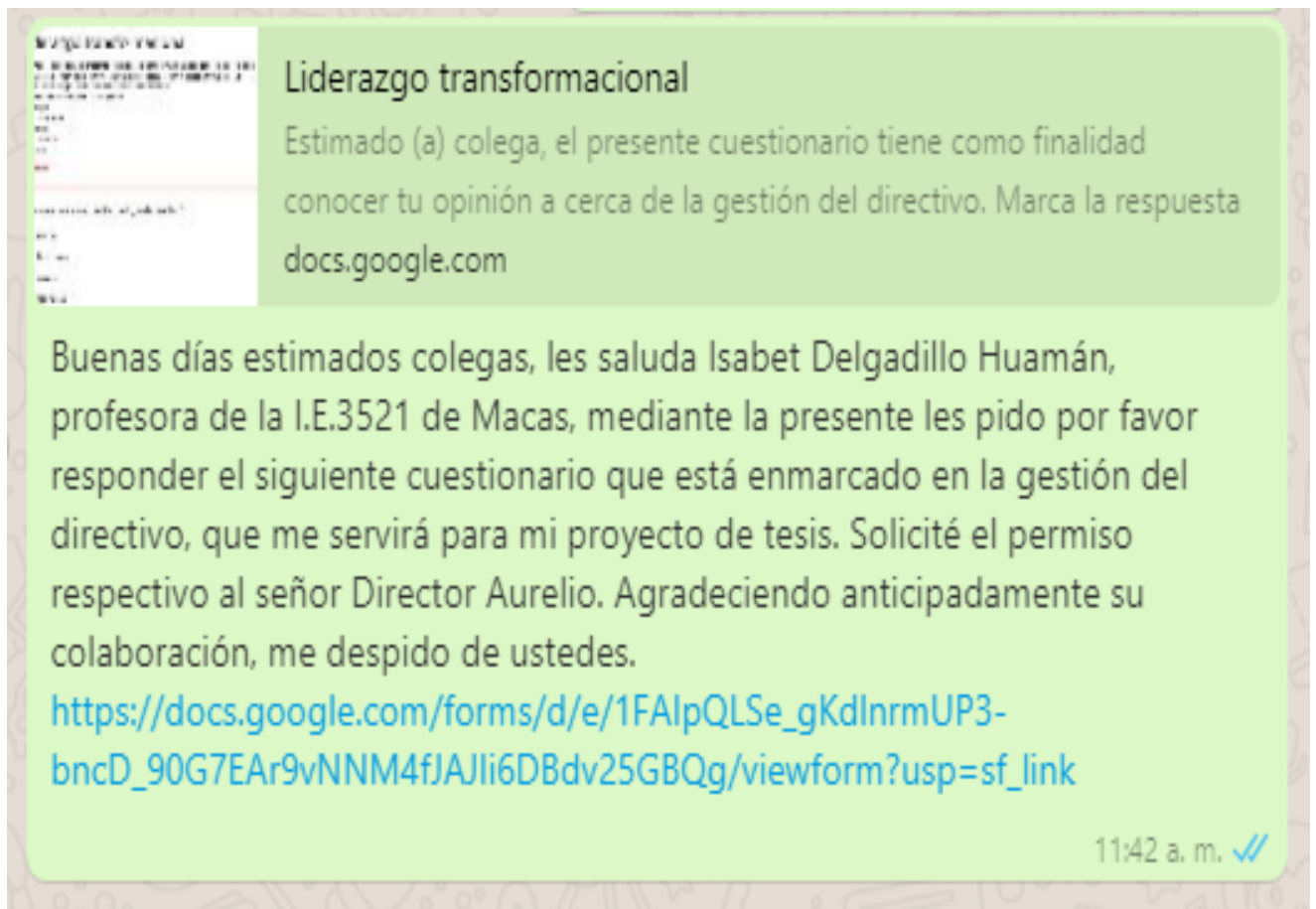
Estimado (a) colega, el presente cuestionario tiene como finalidad conocer tu opinión a cerca de la gestión del directivo. Marca la respuesta según tu perspectiva personal. Agradeciéndole por anticipado su valiosa colaboración.

La escala de calificación es el siguiente:

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



Enlace enviado al whapaApp de los docentes para responder los cuestionarios



Liderazgo transformacional

Estimado (a) colega, el presente cuestionario tiene como finalidad conocer tu opinión a cerca de la gestión del directivo. Marca la respuesta docs.google.com

Buenas días estimados colegas, les saluda Isabet Delgadillo Huamán, profesora de la I.E.3521 de Macas, mediante la presente les pido por favor responder el siguiente cuestionario que está enmarcado en la gestión del directivo, que me servirá para mi proyecto de tesis. Solicité el permiso respectivo al señor Director Aurelio. Agradeciendo anticipadamente su colaboración, me despido de ustedes.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe_gKdInrmUP3-bncD_90G7EAr9vNNM4fJAJIi6DBdv25GBQg/viewform?usp=sf_link

11:42 a. m. ✓